UNIVERSIDAD CASA GRANDE

Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE

FACULTAD DE COMUNICACIÓN MÓNICA HERRERA

SATISFACCIÓN DE NECESIDADES Y CALIDAD DE VIDA EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DE ACUERDO AL SEXO

Autor.-

Slavica Cucalón Ojeda

Trabajo final para la obtención del Título Ingeniera en Gestión de Recursos Humanos.

Guayaquil, Diciembre del 2013

UNIVERSIDAD CASA GRANDE

Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE

FACULTAD DE COMUNICACIÓN MÓNICA HERRERA

SATISFACCIÓN DE NECESIDADES Y CALIDAD DE VIDA EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DE ACUERDO AL SEXO

Autor.-

Slavica Cucalón Ojeda

DOCENTE INVESTIGADOR

José Antonio García

CO-INVESTIGADOR

María Ileana Cevallos Ycaza

Trabajo final para la obtención del Título Ingeniera en Gestión de Recursos Humanos.

Guayaquil, Diciembre del 2013

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es conocer el nivel de la satisfacción de necesidades y calidad de vida de los docentes universitarios focalizando los resultados en base a la variable "sexo de los docentes". Para ello se ha llevado a cabo un estudio descriptivo-transversal mediante la aplicación de un cuestionario anónimo a una muestra aleatoria de 242 docentes de tres diferentes universidades de Guayaquil, las mismas que se constituyen por dos privadas y una pública.

En los resultados se evidenció que los hombres logran alcanzar en mayores niveles la satisfacción de necesidades con relación a las mujeres, siendo los aspectos referentes a las necesidades individuales y sociales las que sobresalen en los hombres.

Palabras claves: Satisfacción de necesidades, calidad de vida, sexo.

ÍNDICE

Introducción……5

Antecedentes……...5

Planteamiento del problema……7

Justificación……8

Marco Teórico...……..9

Objetivos de Investigación.……...……13

Objetivo General...……13

Objetivo Específico……..……..14

Metodología……...14

Descripción de la muestra……..15

Instrumento……15

Fiabilidad y validez……....16

Procedimiento……17

Análisis de los datos……...……18

Resultados…….....19

Análisis de resultados……...…….....19

Satisfacción de Necesidades de los docentes……..……...21

Discusión de resultados…...……...24

Conclusiones y recomendaciones……...……25

Limitaciones del estudio……....26

Bibliografía…….....27

Anexos…….....30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura No. 1: Pirámide de Necesidades de Maslow 9

Grafico No. 1: Satisfacción de Necesidades Generales…….……21

Grafico No. 2: Satisfacción de Necesidades Globales…….……..22

Grafico No. 3: Satisfacción Biológica por Sexo…….……...22

Grafico No. 4: Satisfacción Individual por Sexo…….……..23

Grafico No. 3: Satisfacción Social por Sexo…….…….…….....24

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Ibarra (2002) sostiene que la línea más fructífera de investigación en torno a los cambios en la universidad debe ser el estudio de las consecuencias sociales y simbólicas de la reorganización de la universidad así como de sus consecuencias en la reinvención de los modos de existencia de los distintos agentes locales, en particular los docentes, señalados como principales protagonistas del devenir universitario.

Si el docente es el principal agente en el desarrollo cotidiano de la vida de la universidad, este debe ser uno de los principales apelados como responsables para el desarrollo de la transformación de la misma, a la vez que uno de los principales afectados por ello. Desde hace unos años atrás prolifera la contratación flexible en la educación superior de diversos países de América Latina, incluido Ecuador, constituyéndose como el elemento fundamental de la nueva organización del trabajo docente (Gibb, 2006).

Se inició el estudio a partir de un sondeo con la participación de una institución pública y dos privadas, con el objeto de obtener un panorama más amplio respecto a la satisfacción de necesidades y calidad de vida en los docentes de universidades de la ciudad de Guayaquil a partir de una muestra aleatoria de 20 profesores de sexo masculino y femenino, a quienes se les preguntó: ¿Cómo era la realidad del docente hace cinco años en comparación a la actualidad?

Los resultados obtenidos se enmarcaron en dos opiniones enfáticas, una parte del grupo respondió que años atrás contaban con mayor flexibilidad en cuanto al contenido impartido en

clases, se valoraba más el perfil de un docente por su experiencia laboral que por su título académico, antes que iniciar sus estudios para una maestría o un PhD tienen como opción acceder a una jubilación ya sea por edad o años de docencia.

El otro grupo señaló que si bien se han establecido diversos cambios durante los últimos cinco años, todo ha sido necesario para lograr mejoras en la educación, hace cinco años no había un orden en el cronograma de actividades del docente, se daba mucha flexibilidad en cuanto a tiempos de entrega de calificaciones, asistencias, etc., lo que para algunos daba como resultado que el docente se conforme con impartir sus clases, sin darle la debida importancia al proceso de formación continua, es decir, querer realizar estudios de tercer y cuarto nivel, publicar investigaciones que den valor agregado a la educación. Con la nueva Ley Orgánica de Educación Superior, las universidades han implementado diversos procesos para tener un mayor control sobre el contenido de las materias, y se han podido corregir muchas falencias. Además, ahora brindan facilidades financieras y de tiempo al docente para poder culminar la maestría o el PhD.

Las observaciones presentadas por la muestra dan como resultado que en la actualidad existe un serie de exigencias para poder calificar como docente universitario, las mismas que se hacen presente en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador, que fue creado en el 2012 por el Consejo de Educación Superior (CES), con el objetivo de mejorar los estándares de educación; regularizando el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación (Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador, 2012).

Estas normativas presentan un panorama donde el docente debe preocuparse por cumplir las exigencias establecidas, debido a que las instituciones de educación superior tanto particulares

como públicas tienen un plazo de cinco años a partir de la aprobación del Reglamento del Escalafón para contar con su personal debidamente calificado, el mismo que exige tener mínimo el 80% de profesores e investigadores titulares e invitados en relación con el total de personal que cuente la institución (Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador, 2012).

El Reglamento de Carrera y Escalafón propone diferentes tiempos que el personal académico debe cumplir para la dedicación de su profesión de acuerdo al tipo de contrato, a diferencia de años atrás donde los docentes podían laborar en más de una universidad sin importar el horario que se establezca en el contrato celebrado con la institución (Ver tabla en anexos 1) (Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador, 2012).

A las nuevas exigencias se les suma la presencia de dos tipos de docentes que son los titulares (Ver tabla en anexos 2) y no titulares (Ver tabla en anexos 3), cada uno cuenta con su respectiva subdivisión, las mismas que exigen determinados méritos para desempeñar su cargo. Los *docentes titulares* se clasifican en: principal, principal investigador, agregado y auxiliar. Mientras que los *docentes no titulares* se pueden clasificar por: honorarios, invitados y ocasionales; las exigencias para cada uno de los docentes varía respecto a su experiencia en instituciones de educación superior, formación en cuanto a su nivel académico, publicaciones y evaluaciones periódicas (Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador, 2012).

Planteamiento del Problema

Tanto la LOES como el reglamento de carrera proponen nuevas exigencias por parte de los docentes para mejorar el nivel académico de enseñanza en las universidades, mantener estándares internacionales y promover la investigación científica debido a la preocupación que nace al

observar que solo existe un 2% de personal académico que cuenta con PhD mientras que el 40% llega a tener apenas una licenciatura u otro reconocimiento de tercer nivel (CES, 2012).

Las universidades se encuentran involucradas en un proceso de transformación que influye directamente en los docentes universitarios. Es por este motivo que el presente estudio desea describir en qué medida el trabajo como docente con todas sus nuevas exigencias logra satisfacer las necesidades del individuo, y en qué medida estas influyen en su nivel de calidad de vida; debido a los nuevos requisitos que demandan de una estricta carga horaria y funciones adicionales a la impartición de clases.

Justificación

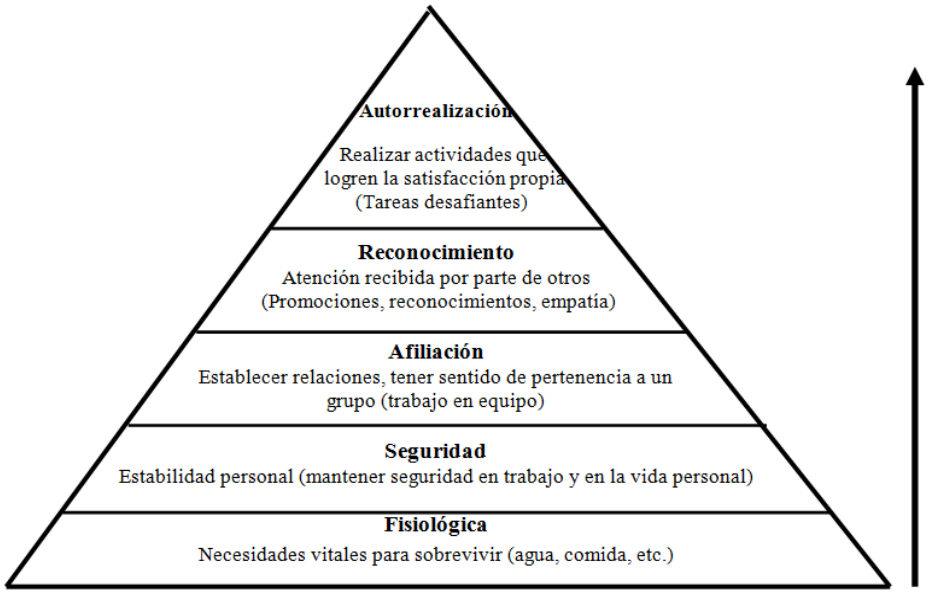
Es importante conocer en que medida el trabajo del docente, con todas sus nuevas regularizaciones, influye en la calidad de vida debido a que esto repercutirá de manera visible en el nivel de cumplimiento de la satisfacción de necesidad tanto laboral como personal. Se debe tener en cuenta que este es un tema que en el país carece de investigaciones que analicen a profundidad cómo se sienten los profesores en relación al trabajo al momento de medir su satisfacción, y de qué forma son tomadas estas nuevas reformas respecto al impacto que tienen en la vida personal de los docentes.

El resultado de esta investigación servirá a diferentes instituciones educativas para conocer en qué medida el sexo puede ser una variable determinante al momento de cubrir la satisfacción de necesidades de su profesorado.

MARCO TEÓRICO

Para poder identificar los factores que influyen en la satisfacción se deben conocer las diferentes teorías de necesidades que apoyan este estudio, empezando con Abraham Maslow (1954), seguido de la teoría de la jerarquía de necesidades; constituidas por cinco niveles ordenados de manera ascendente, las mismas que se conforman por las necesidades *fisiológicas*, *seguridad*, *social*, *estima* y por último la *autorrealización* (Citado en Patrick y Cianci, 2003) que se detallan en el siguiente cuadro:

Figura 1 Pirámide de Necesidades de Maslow



Fuente: Basado en Patrick y Cianci (2003).

Maslow (1954) describe al hombre como un animal que se encuentra en una búsqueda constante por satisfacer sus necesidades, las mismas que llegan a ser alcanzadas pero solo por un corto plazo, esta se presenta como una característica común por parte del ser humano debido a que pasa toda su vida deseando siempre algo nuevo (Citado en Pittman y Zeigler, 2007).

Estos cinco diferentes niveles de satisfacción, fueron analizados por otros autores como McClelland y Alderfer (citado en Flores, 1992), quienes los sintetizaron en tres necesidades básicas y manifiestan que las personas se basan en tres tipos de necesidades que son las del *logro* que se refiere al entusiasmo que aplica la persona para destacar y cumplir determinados objetivos, *el poder* que se refiere a la capacidad de influenciar directamente en las personas obteniendo comportamientos deseados; y por último, *la afiliación* basada principalmente en las relaciones interpersonales con las demás personas. Por otra parte, argumenta que cada individuo posee un deseo de autorrealización el mismo que sirve de impulso para conseguir el éxito deseado (Citado en Amorós, 2007).

Mientras que Alderfer presenta tres niveles de necesidades constituidas por las *básicas*; de *relación*; y *crecimiento* conocidas como ERC, las mismas que no necesitan de un orden jerárquico debido a que se pueden activar dos necesidades al mismo tiempo (citado en Amorós, 2007), a diferencia de la teoría de Maslow en la que se indica que es necesario cumplir con una para que se active la del siguiente nivel, manteniendo de esta forma un orden estricto. Por otro lado, propone una nueva etapa a la que denomina de frustración-regresión que influye directamente en el individuo al momento en el que realiza la transición de necesidades, esto se debe a que cuando una persona no puede lograr satisfacer su siguiente necesidad luego de varios intentos su mente crea un estado regresivo que causa un bloqueo en el intento por conseguir la satisfacción de sus necesidades; situando a la persona en algunos casos en el inicio de su búsqueda (Citado en Amorós, 2007).

Entre los autores de una línea más contemporánea en cuanto a logro de necesidades se encuentran:

Deci y Ryan (2000) quienes establecen una nueva propuesta al enfocarse en la teoría de la autodeterminación conocida en sus siglas en inglés como SDT (*Self – Determination Theory)*, definen a las necesidades como algo que se da de forma innata, las mismas que se ven influenciadas directamente por las necesidades personales en lugar de motivos adquiridos como los anteriores autores lo plantean. Los mismos autores establecen tres tipos de necesidades básicas que son: necesidades de *competencia*, *relación* y *autonomía*, que se enfocan directamente en el nivel psicológico.

Otro teórico como Fisk en el 2004 definió a la motivación basándose en la psicología social, donde describe cinco necesidades que son las de *pertenencia*, *comprensión*, *control*, *mejora continua* y de *confianza*. El autor argumenta que la necesidad de pertenencia es la base de las cuatro necesidades, en cuanto a las otras como son la de comprensión y control se ven influenciadas por lo cognitivo, mientras que la de mejora continua y confianza se relacionan con la parte afectiva de la persona.

Por último, Pittman y Zeigler (2007) generan gran aporte a la presente investigación al enfocarse principalmente en los aspectos sociales y presentar su teoría en base a la recopilación de seis diferentes autores con mayor influencia en el tema: *Maslow* (Teoría de Necesidades), *Deci y Ryan* (Teoría de la Auto determinación), *Fiske* (Teoría del Núcleo Social), *Bowlby (*Teoría del Apego), *Greeanberg*, *Solomon y Oyszcynski* (Teoría de Manejo del Terror), *Epstein* (Teoría Cognitiva Experiencial).

Dando como resultado de su investigación la categorización de las necesidades en tres grupos: *biológicas* referidas a las necesidades básicas de supervivencia y seguridad; las *individuales* basadas en el autoestima, compromiso y autonomía que desarrolle el individuo; y

por último, las *sociales* enfocadas en la afiliación personal, amistad y relaciones interpersonales que mantengan con su entorno. Al mismo tiempo, Pittman y Zeigler (2007) concluyen en que la cultura de cada individuo es un factor principal al momento de influir en la satisfacción de necesidades.

Un aspecto importante para obtener un desempeño óptimo en los docentes es conocer los diferentes aspectos que influyen al momento de lograr la satisfacción laboral en su institución, la misma que se ve influenciada directamente en la calidad de vida de la persona. Es por esto que Locke define a la satisfacción laboral como un resultado respecto a las vivencias laborales que tenga el individuo, que se ve influenciando directamente en su estado emocional de manera positiva o negativa dependiendo de cuál haya sido su experiencia (Citado en Pérez & Fidalgo, s.f.).

Existen estudios que demuestran las variables que influyen en la satisfacción laboral de los docentes donde se notaron ligeras diferencias entre los hombres y mujeres, como el realizado por la Universidad de Alicante donde se logró priorizar en cuatro variables principales, los factores de mayor influencia en los profesores. En primer lugar se encuentra la satisfacción en dependencia a la categoría académica; en segundo lugar se encuentra la actividad investigadora donde los catedráticos universitarios (hombres y mujeres) presentan un nivel de aceptación alta; en tercer lugar la relación con los estudiantes que es considerada como un punto primordial de la labor de un docentes, y en el cuarto y último lugar tenemos la relación que se establece con los compañeros de trabajo, siendo esta la que causa menos satisfacción en los profesores de acuerdo al orden descendente establecido, mientras que las profesoras son las que muestran un mayor nivel de aceptación al momento de relacionarse con sus colegas (Herranz, Reig, Cabrero, Ferrer, & González. 2007).

Es importante tener en cuenta que la satisfacción laboral se puede ver influenciada por aspectos relacionados al género de los docentes; Sánchez, Fuentes y Artacho (2007) aseguran que estas diferencias de necesidades nacen a partir de la inclusión laboral femenina; donde empieza una lucha constante de superación de logros tanto del hombre como de la mujer. En un estudio que realizaron en centros de enseñanza de Andalucía, obtuvieron resultados que indican que las mujeres alcanzan a satisfacer en un mayor porcentaje sus necesidades, principalmente en aspectos relacionados a la dedicación de su trabajo y aspiración de cargos en relación a los varones que presentan una ambición a los cargos directivos; por otra parte, el estado civil influye como variable al obtener como resultado que la satisfacción en el caso de las mujeres casadas presenta un nivel superior al de los varones.

Otro estudio que coincide en que las mujeres satisfacen en mayor nivel sus necesidades, es el realizado en la Universidad de Lleida en el periodo del 2002, a través de un cuestionario se tomaron en cuenta los siguientes factores: El nivel de docencia; factores socio-laborales; las relaciones establecidas con alumnos y compañeros colegas. Donde se reflejó que los docentes de planta varones, presentan una insatisfacción moderada en relación a los factores de relación que viene dado por el poco interés de participación o integración, a diferencia de las mujeres que muestran un nivel moderado de satisfacción.

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Describir en qué medida el trabajo como docente universitario en universidades de Guayaquil satisface sus necesidades como persona, y describir cómo es la calidad de vida del docente universitario desde el punto de vista de la satisfacción de necesidades.

Objetivo Específico

Describir la satisfacción de necesidades y la calidad de vida de los docentes en las universidades de Guayaquil, en relación a la variable sexo.

METODOLOGÍA

El estudio que se realizó cuenta con un diseño de investigación descriptivo-transversal, que "busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencia de un grupo o población" (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.103). Es decir, que se describirá la satisfacción de necesidades y calidad de vida a partir de los resultados que se obtengan de un grupo de docentes encuestados.

Al ser nuestro estudio de tipo transversal se busca "recolectar datos en un momento, en un tiempo único" (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p. 208). El objeto de análisis, es observado en un momento preciso, es decir que se busca estudiar la satisfacción de necesidades de los docentes en la actualidad, debido a los cambios que están surgiendo en la ley por la que se rigen los docentes. El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que se examinan los datos de manera numérica a través de un cuestionario aplicado a docentes donde se busca conocer rasgos de los sujetos de estudio, logrando una indagación a profundidad con los ítems planteados en el mismo mediante una ponderación basada en la escala de Lickert.

El enfoque cuantitativo "se basa en la objetividad del investigador frente al hecho que investiga. El investigador es un observador externo a los problemas que analiza" (Galeano, 2003), es por esto que los datos que se obtienen deben ser medibles y cuantificables. En

referencia a lo que menciona, el equipo investigador está compuesto por personas externas al problema de investigación que se plantea y busca recoger la información cuantitativa necesaria para poder realizar un análisis de la situación actual de los docentes universitarios; mediante el análisis se busca constatar si el trabajo como catedráticos, es una fuente laboral que les permita satisfacer sus necesidades.

Las unidades de observación son los profesores de las universidades de la ciudad de Guayaquil y el objeto de análisis es la satisfacción de necesidades de los mismos. La selección de la muestra de las universidades es a conveniencia de acuerdo a la apertura que se logre por parte de cada institución educativa para participar en el estudio, mientras que la muestra de los docentes es aleatoria sin importar la edad, género o tiempo de antigüedad en la universidad.

Descripción de la muestra

Para la obtención de la muestra se solicitó a cuatro diferentes universidades la apertura para poder realizar el estudio, de las cuales se obtuvo una buena aceptación al ser tres las universidades que aprobaron el ingreso. Dentro de las tres instituciones se logró contactar a 335 docentes de los que se obtuvieron un total de 275 cuestionarios iniciales, de los cuales 242 se encontraban debidamente llenos.

Instrumento

El instrumento utilizado para la recolección de datos es un cuestionario de satisfacción de necesidades, creado y validado en conjunto por los participantes de la presente investigación, el mismo que se consta de 16 ítems que se miden mediante una escala de Lickert, los mismos que recogen información básica y específica respecto a tres tipos de necesidades de acuerdo a la

clasificación de Pittman y Zeigler (2007). Necesidades biológicas, individuales y sociales que se detallan a continuación:

Las necesidades *Biológicas* abarcan preguntas del cuestionario de la número uno a la cuatro, las mimas que incluyen temas específicos sobre la canasta básica, vivienda, estabilidad y seguridad en el trabajo; las necesidades *Individuales* se ven reflejadas en las preguntas de la cinco a la once donde se hace referencia a la autonomía y logro en el trabajo, actualización y desarrollo profesional, promoción dentro de la institución y autoestima dentro de la institución; por último las necesidades *Sociales* se encuentran a partir de la interrogante doce a la dieciséis, donde se tienen en cuenta aspectos como el sentido de pertenencia con la institución donde labora, relaciones interpersonales y confianza entre compañeros y jefes del trabajo. Adicionalmente, en el instrumento se incluye una sección con preguntas que buscan conocer los datos socio-demográficos del docente.

Cada ítem se mide de acuerdo a seis niveles, siendo 1= Totalmente en desacuerdo y 6 = Totalmente de acuerdo. La parte de datos sociodemográficos recoge datos de los participantes como sexo, edad, formación, experiencia, entre otros. (Ver instrumento en anexos 4).

Fiabilidad y validez del instrumento

Al ser el cuestionario una creación en base a teoría de necesidades, se decidió validar el instrumento en cuanto al contenido por cinco expertos en el área de psicología, para ello se entregó un listado de necesidades (Pittman y Zeigler, 2007) y el cuestionario a analizar y se pidió a los expertos que lo examinaran desde el punto de vista de qué tan bien estaban reflejadas las necesidades del listado en los ítems del cuestionario, respondiendo a las siguientes preguntas:

a) ¿Están en el cuestionario todas las necesidades mencionadas en el listado anterior?

b) ¿Hay algún ítem del cuestionario que no se refiera a alguna de las necesidades del listado anterior?

c) ¿Eliminaría o cambiaría algún ítem del cuestionario? ¿Cuál/es?

d) ¿Incluiría algún ítem nuevo en el cuestionario? ¿Cuál/es?

De las observaciones de los expertos se modificaron cuatro ítems para su mejor comprensión. Después, se realizó una prueba piloto a 25 participantes para evaluar su fiabilidad y consistencia. El resultado de este pilotaje fue un Alpha de Chrombach de 0.891 para todo el cuestionario, lo que indica una consistencia interna bastante alta de todos sus elementos (ítems). También se verificó la correlación interclase aplicando la prueba F dando como resultado $F(21, 315) = 9.52$ $p < 0.001$ lo cual indica que el modelo es altamente significativo, es decir, cada ítem responde a la variable que debe responder y hay una correlación alta entre las tres variables (necesidades biológicas, necesidades individuales y necesidades sociales).

Procedimiento

Se obtuvo la aprobación del ingreso de los estudiantes a las universidades mediante el contacto directo con los directivos de las diferentes instituciones y la presentación de una carta explicando el motivo del ingreso. Para garantizar el tratamiento ético, responsable y confidencial de los datos se solicitó a las universidades su consentimiento para que se pueda realizar la recolección de datos a sus docentes, mediante un formato que expresa el compromiso de confidencialidad de los investigadores tanto en la recolección como en el tratamiento de los datos (Ver formato de confidencialidad en Anexo 5).

La recogida de datos tuvo una duración de dos meses, tiempo en que se visitó a las universidades de acuerdo al horario que estipularon los directivos y al tiempo del que disponían los docentes. En muchas ocasiones, las visitas a los centros de Educación Superior, objeto de estudio, fueron infructuosas.

En la etapa correspondiente a la recolección de datos se solicitó a los docentes su participación voluntaria. Quienes accedieron a responder, recibieron las instrucciones necesarias para completarlo y la explicación del objetivo de la investigación. Algunos realizaron cuestionamientos sobre diferentes puntos de vista acerca de la investigación. El cuestionario sirvió para que los docentes expresen su perspectiva acerca de su sentir en relación a los cambios que se están dando en la institución para la que laboran.

Análisis de datos

El análisis de los datos se realizó utilizando el programa Microsoft Excel siguiendo las siguientes fases: ingreso de los datos al sistema, depuración de los datos, análisis de los datos. A partir de los datos se extrae un porcentaje de satisfacción de necesidades de cada variable para luego ser comparadas entre sí. Los resultados se presentarán por medio de tablas que indiquen los niveles de satisfacción de los distintos grupos de necesidades estudiadas, presentando resultados generales y por grupos demográficos (género, estado civil, grupo etáreo y número de cargas familiares).

RESULTADOS

Análisis de Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos una vez que se recogieron los datos, a partir del cuestionario, los mismos que se presentan por medio de tablas y gráficos que indican los niveles de satisfacción de los distintos grupos de necesidades estudiadas. De los 242 sujetos encuestados, 102 (42%) laboran en instituciones privadas mientras que 140 (58%) lo hacen en instituciones públicas. Los encuestados fueron 70 mujeres (29%) y 172 hombres (71 %).

El promedio de edad de la muestra es de 46 años, con una desviación estándar de 12 años. En relación al estado civil el 21% son solteros(as), el 57% son casados(as), 5% separados(as), 13% divorciados(as) y el 4% se encuentran en unión libre. 146 (60%) docentes son casados o viven en unión libre, por ende tienen una pareja de la cual 112 (77%) parejas tienen un trabajo. De los 242 docentes, 137 (57%) tienen hijos que dependen de ellos(as), que en promedio es 1 hijo, con una desviación estándar de 1.

Respecto al nivel académico, cinco (2%) de los docentes son tecnólogos, 52 (22%) tienen un título universitario de tercer nivel, 174 (72%) han realizado una maestría y 10 (4%) tienen doctorado. De los docentes de la muestra, 87 (38%) se encuentran cursando algún estudio, de los cuales 48 (55%) realizan una maestría, 27 (31%) se encuentran en un doctorado, dos (2%) se encuentran realizando un post-grado o u diplomado, cinco (6%) se encuentran en cursos formación permanente y cinco (6%) en otros estudios.

Respecto al tiempo que llevan laborando como docentes el promedio en años de la muestra es de 12 años con una desviación estándar de 11 años. 92 (38%) de ellos llevan trabajando de uno

a cinco años, 62 (26%) de seis a diez años, 54 (14%) de 11 a 20 años, 24 (10%) de 21 a 30 años, y de 21 a 41 años, 27 (11%).

De los docentes que respondieron el cuestionario 108 (45%) laboran a tiempo completo, es decir una jornada de ocho horas diarias, 89 (37%) laboran en una jornada de medio tiempo es decir cuatro horas diarias, y 45 (19%) laboran menos de cuatro horas diarias.

De los 242 docentes, 55 (23%) de ellos laboran también en otra institución educativa, de los cuales cinco (9%) laboran en una escuela, 18 (33%) en un colegio, 4 (7%) en institutos tecnológicos, 28 (51%) en una universidad.

Se quiso constatar si el trabajo como docente era la única fuente de ingresos monetarios de los sujetos de la muestra o si tenían otra fuente de ingreso no relacionada con la docencia para financiar sus necesidades, obteniendo que para 76 (32%) de los docentes la docencia es su única fuente de ingresos remunerativos, mientras que 164 (68%) docentes tienen ingresos por otra fuente no relacionada a la docencia, que a su vez, 127 (77%) de ellos son ingresos fijos de todos los meses, 34 (21%) de ellos perciben ingresos por otras fuentes de vez en cuando y 3 de ellos (2%) en raras ocasiones.

Respecto a cuál es la motivación para ser docente, 64 (26%) personas respondieron que es su principal fuente de ingresos, 81 (33%) personas respondieron que es un trabajo adicional que le permite desarrollarse como persona, 34 (14%) perciben el trabajo de docente como un trabajo que les proporciona status social, 193 (80%) perciben la docencia como su vocación y 20 (8%) personas respondieron que por otros motivos tales como estar actualizado, gusto, aprender de los estudiantes, colaborar con la sociedad, socializar y superación.

Satisfacción de Necesidades de los Docentes

Este estudio refleja el nivel de satisfacción y la calidad de vida de los docentes de acuerdo a la variable sexo, el mismo que contextualiza a los profesores y profesoras de instituciones superiores que participaron en la muestra. Los resultados obtenidos a través del cuestionario de "S*atisfacción de necesidades básicas*", se encuentra dividido en tres niveles de necesidades: *biológicas, individuales y sociales*, que en la continuidad del documento se detallan mediante gráficos con porcentajes y promedios, los mismos que van desde los aspecto general a lo específico de manera independiente.

Los resultados generales agrupando las tres diferentes necesidades tanto del hombre como la mujer, demuestran que los docentes de sexo masculino satisfacen sus necesidades y calidad de vida en mayor nivel, aunque su diferencia es ligera ya existe un precedente de diferenciación. El mismo que se demuestra en el siguiente gráfico.

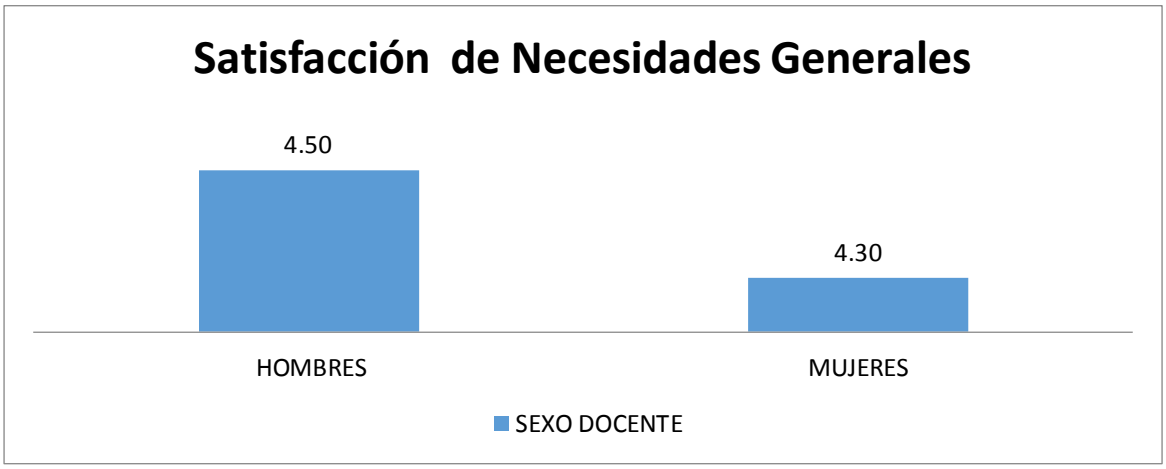


Gráfico No. 1 Satisfacción de Necesidades Generales

Presentando los resultados de manera independiente en referencia a las tres diferentes necesidades, se refleja que los hombres logran superar los niveles de satisfacción a diferencia de las mujeres, especialmente en las necesidades individuales y sociales.

El mismo que se demuestra en el siguiente gráfico.

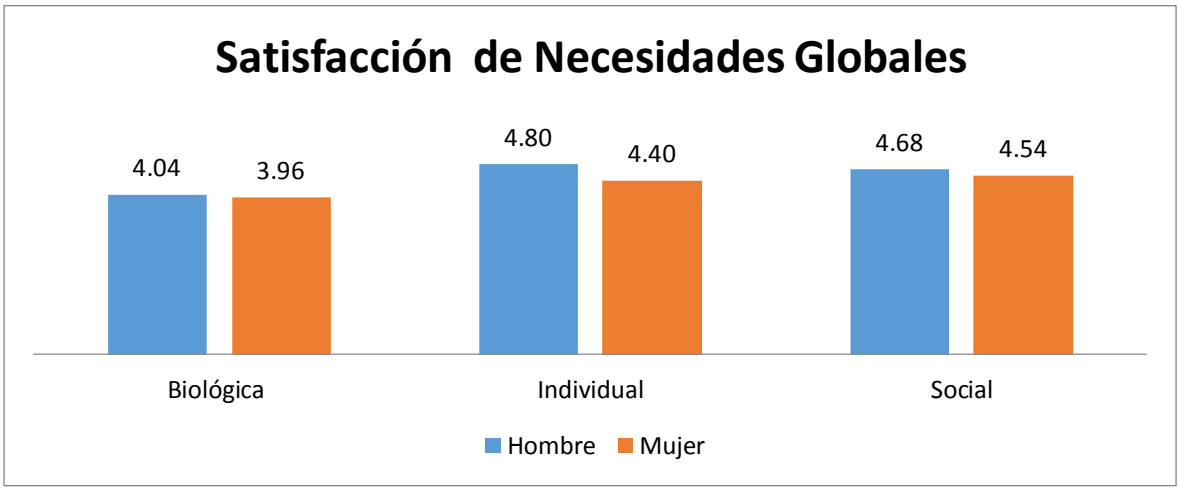


Gráfico No. 2: Satisfacción de Necesidades Globales

Satisfacción Biológica

Del análisis de la muestra, se obtuvo como resultado en la categoría de necesidades biológicas, que los hombres y mujeres demostraron una mayor inclinación a sentirse de acuerdo con los ítems planteados. Sin embargo, los hombres por un mínimo porcentaje de diferencia, reflejan tener un mayor nivel de satisfacción respecto a sus necesidades.

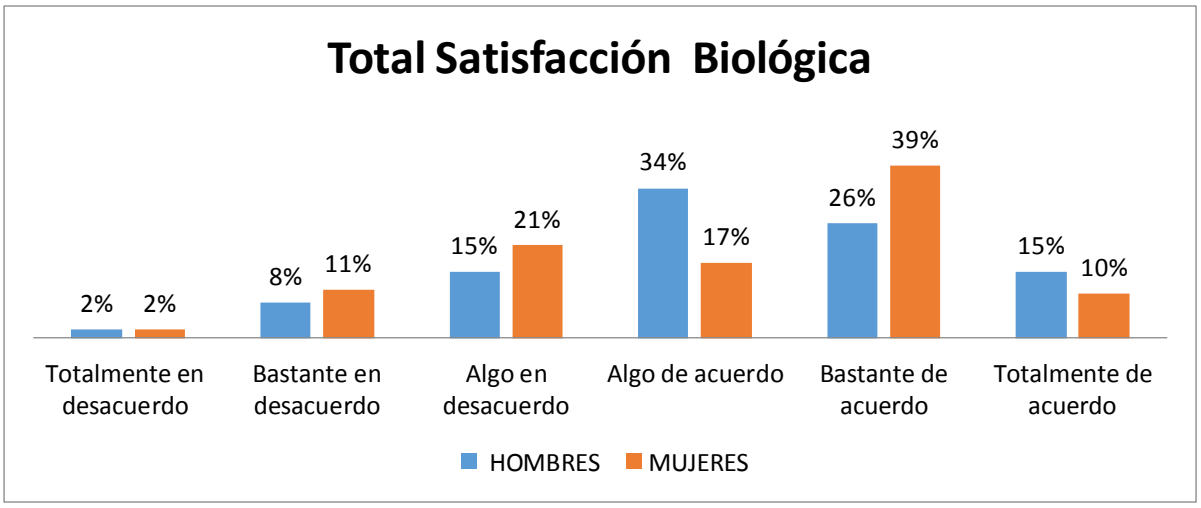


Gráfico No. 3 Satisfacción Biológica por Sexo

Satisfacción Individual

En la categoría de satisfacción individual se evidenció una notable aceptación por ambos sexos al estar de acuerdo con los ítems planteados en el cuestionario, siendo los hombres quienes obtuvieron en total un mayor rango de aceptación representado por el 90%, obteniendo este resultado al sumar el porcentaje de las tres variables correspondientes a los ítems de la escala del cuestionario referidos a estar *"desacuerdo"* versus *"desacuerdo"*.

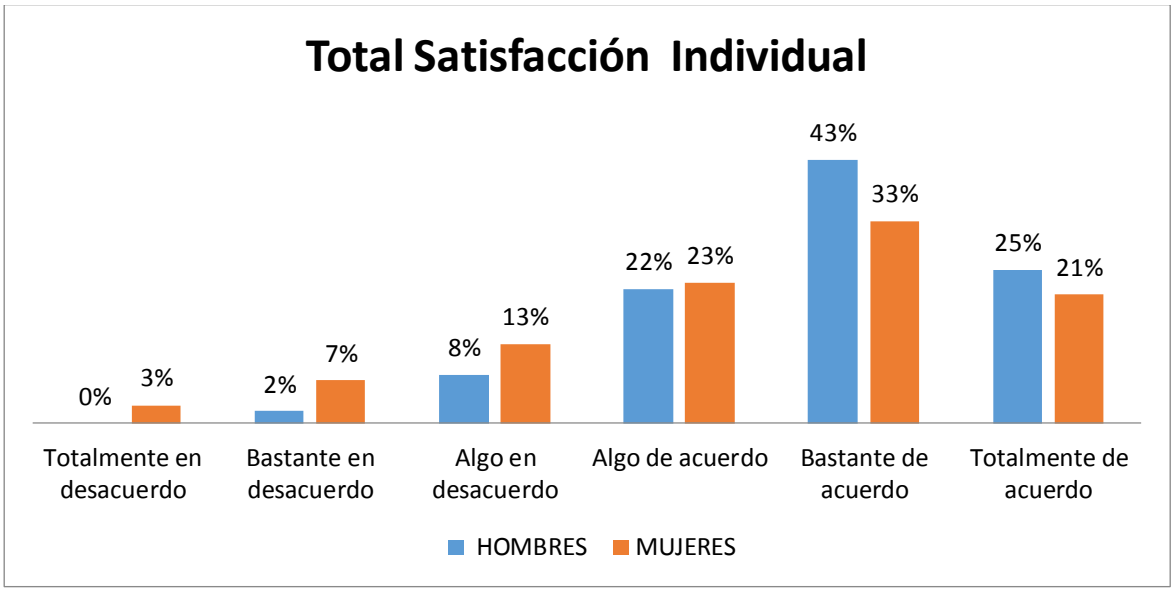


Gráfico No. 4 Satisfacción Individual por Sexo

Satisfacción Social

De manera general, se observó que tanto los hombres como mujeres demuestran conseguir satisfacer sus necesidades en cuanto al aspecto social, pero existe una ligera diferencia de porcentajes donde los hombres vuelven a demostrar que su nivel de satisfacción es mayor frente a las mujeres.

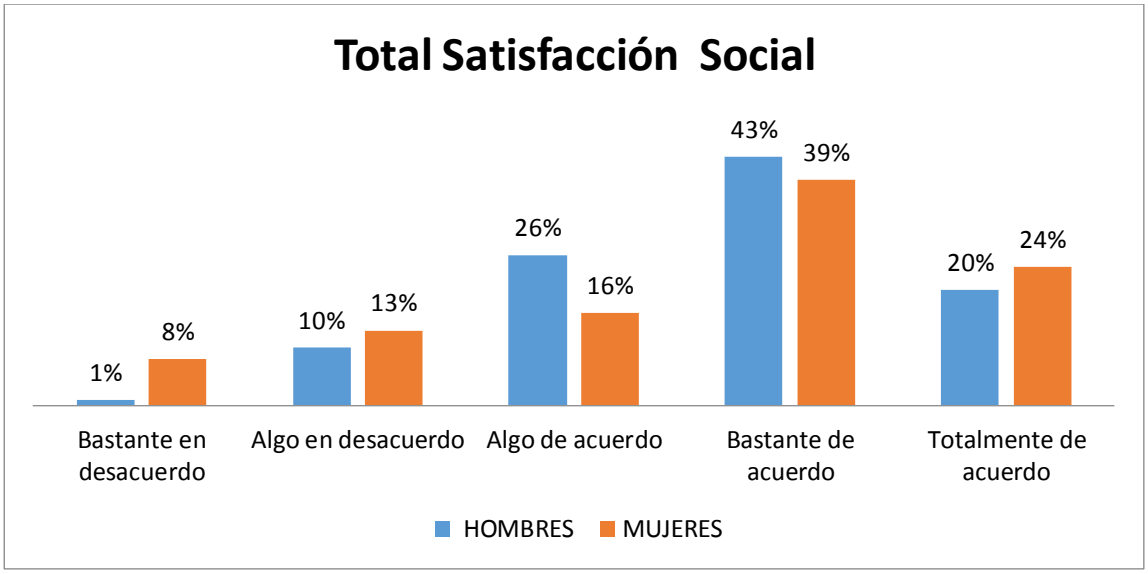


Gráfico No. 5 Satisfacción Social por Sexo

Discusión de resultados

Se puede observar que las profesoras se encuentran con un menor grado de satisfacción frente a las diferentes situaciones planteadas principalmente en las necesidades biológicas, mientras que los varones reflejan sentirse más satisfechos frente a las tres variables (individual, social y biológica), siendo las individuales y sociales las que sobresalen.

Los resultados obtenidos en este estudio contrastaron con investigaciones de dos instituciones de España; la Universidad Alicante (2007) y la Universidad Lleida (2002), debido a que en estas universidades se obtuvo como resultado que los hombres son quienes en menor grado logran satisfacer sus necesidades en relación a las mujeres, especialmente en los aspectos relacionados a las relaciones con sus colegas y estudiantes.

De acuerdo a la teoría de Pittman y Zeigler (2007), uno de los principales motivos a los que se pueden deber estas diferencias en los resultados es el factor “cultura” debido a que cada país

presenta diferentes aspectos socio-culturales que influyen como un factor clave al momento de alcanzar la satisfacción de necesidades debido a que cada individuo presenta diferentes preferencias o inclinaciones hacia determinados objetivos en relación a sus vivencias y entorno.

El aspecto de cultura se podría ver sustentado con el estudio realizado por Sánchez, Fuentes y Artacho (2007), quienes hacen referencia que a partir de la inclusión femenina existe una lucha laboral constante, donde las mujeres desean superarse cada día para equiparar cargos altos que años atrás solo los hombres ocupaban. En este sentido se puede dar el caso de que la mujer en su lucha constante de superación, se esfuerzan tanto por alcanzar la satisfacción y logros que entra a un estado de frustración-regresión lo cual según Alderfer (Citado en Amorós, 2007) crea un retroceso que lleva a la persona al inicio de la búsqueda de satisfacción.

Conclusiones y Recomendaciones

Los datos de esta investigación dan como respuesta que los docentes de las universidades guayaquileñas logran satisfacer sus necesidades en altos niveles siendo los hombres quienes por una ligera diferencia presentan niveles superiores de satisfacción, presentando los hombres un promedio de 4.50 reflejado en la escala a *Bastante de acuerdo* a diferencia de las mujeres que con un promedio de 4.30 se encuentran *Algo de acuerdo*, respecto a la escala utilizada en nuestro instrumento.

En relación al sexo de los docentes, hombres y mujeres sobrepasan el 60% de afirmaciones correspondientes a encontrarse “de acuerdo” con los enunciados, dando como conclusión que no existen diferencias representativas en los resultados obtenidos en cuanto al sexo de los docentes, lo que demuestra que la variable sexo no afecta de manera crítica al grado de satisfacción de necesidades en la muestra estudiada.

Se obtiene como dato adicional que los resultados de esta investigación no se corroboran con los obtenidos por las universidades de España donde son los hombres quienes presentan en menor índice la satisfacción de necesidades frente a las mujeres.

Al realizar el presente estudio se pudo notar la ausencia de investigaciones en Ecuador respecto a la satisfacción de necesidades de los docentes por lo que se recomienda tanto a las universidades como entidades encargadas reguladoras de las mismas emprender estudios para conocer la situación de los docentes, principalmente por todas las nuevas regulaciones que están surgiendo en las instituciones.

Limitaciones del Estudio

El estudio realizado se ha centrado en medir la satisfacción de necesidades y calidad de vida de los docentes en función de las necesidades biológicas, individuales y sociales a partir del sexo de los participantes, puesto que el instrumento que se utilizó para recoger los datos estuvo diseñado para realizar este estudio. Además, aunque en el instrumento se consideran todas las variables que miden la satisfacción de los docentes, se lo hace en forma muy básica y general. La muestra sobre la cual se realizó el estudio no es representativa para generalizar los resultados. No se ha considerado otras variables como la motivación que puede determinar otros resultados sobre las satisfacciones de los docentes.

Otra limitante encontrada durante el estudio fue la falta de predisposición por parte de los docentes para responder el cuestionario por el factor disponibilidad de tiempo, pues muchos alegaron no contar con el tiempo necesario para hacerlo, debido a que por un lado los profesores contaban con un corto periodo de receso antes de que empiece su próxima clase y por otro lado el cuestionario les parecía muy extenso.

BIBLIOGRAFÍA

Amorós, E. (2007). Conceptos básicos de la motivación, Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Piura: USAT-Escuela de Economía. Recuperado de https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=b2bdfa43cc&view=att&th=1406ac6a5570e44e&attid=0.1&disp=inline&realattid=f_hk7ikdqi0&safe=1&zw&saduie=AG9B_P-K8-gd1f8LM7k99bVFLwXA&sadet=1376181015290&sads=wnuQthQWzPv7EjOVPAyZ9xceneU&sadssc=1

Consejo de Educación Superior [CES]. (2012).CES aprueba Reglamento de Escalafón Docente con amplia mayoría de votos. Recuperado de http://www.ces.gob.ec/sala-de-prensa/noticias/90-ces-aprueba-reglamento-de-escalafon-docente-con-amplia-mayoria-de-votos

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268. Recuperado de http://www.selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWhatWhy.pdf

Fiske, S. T. (2004). *Social beings: Core motives in social psychology*. (2) New York: Wiley.

Flórez, J.(1992). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Perú: U.Pacífico.

Guevara, H. & Domínguez, A. (2011). Calidad de vida del docente universitario vista desde la Complejidad. Revista Cubana de Salud Pública. 37. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662011000300012&script=sci_arttext

Gibb, A. (2006) Espíritu empresarial: Soluciones únicas para ambientes únicos. ¿Acaso es

posible lograr esto con el paradigma existente?. Revista desarrollo, innovación y cultura empresarial. Volumen 2. pp. 15-76

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (2) México: McGRAW - Hill Interamericana

Herranz, B., Reig, A., Cabrero, J., Ferrer, R., & González, J. (2007). La satisfacción académica de los profesores universitarios (7-9). Recuperado de http://www.eduonline.ua.es/jornadas2007/comunicaciones/2E5.pdf

Ibarra. E. 2002. La nueva Universidad en México: transformaciones recientes y perspectivas. Revista Mexicana de investigación educativa. Enero-abril, Vol 7, No 14, pp. 75-105.

Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (Eds.). (2007). Social psychology: Handbook of basic principles. Recuperado de http://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=WUuGS3gr9W4C&oi=fnd&pg=PA473&dq=Pittman+%26+Ziegler,+2007+theory+basic+need&ots=qwcJeJhPOX&sig=UjaA0i6SSinIFWqeTeLUWiz1wbE#v=onepage&q&f=false

Ley Orgánica de Educación Superior, (2010). Recuperado de http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior

Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. (3 ed.) Madrid. Díaz Santos.

Navarro, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana.(Tesis Doctoral, Universidad Politécnica de Valencia). Recuperado de http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf?sequence=1

Patrick, A. & Cianci, R. (2013). Maslow Hierarchy of Needs: Does It Apply In a Collectivist Culture, *8*(2), 145. Recuperado de http://www3.tjcu.edu.cn/wangshangketang/lyxgl/yuedu/21.pdf

Perez, J., Fidalgo, M. (s.f.). Satisfacción Laboral: Escala general de satisfacción. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf

Pittman, T. S., & Zeigler, K. R. (2007). Human needs and motives. Higgins & A. Kruglanski, (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles,2*. New York: Guilford.

Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador, (2012). Recuperado de http://www.ces.gob.ec/gaceta-oficial/1260-reglamento-de-carrera-y-escalafon-del-profesor-e-investigador-del-sistema-de-educacion-superior

Sánchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos Logit y Probit. *Cuadernos de Gestión.7 (2),* 55-67.

Sánchez, F. & Clavería, S. (2005). Profesorado Universitario: Estrés laboral. Factor de riesgo de salud. *Revista de investigación en Enfermería*. (6), 1-16. Recuperado de http://revistas.um.es/eglobal/article/viewFile/512/526

ANEXO 1

Tabla 1. Exigencias de dedicación para docente

DEDICACION DEL PERSONAL			
	Tiempo completo **40 horas semanales**	**Medio tiempo** **20 horas semanales**	**Tiempo parcial** **Menos de 20 horas semanales**
Horas de clase por semana	De 3 hasta 16 horas	10 horas	De 2 hasta 9 horas
Tiempo dedicado a otras actividades de docencia	Una hora semanal por cada clase que imparta	Una hora semanal por cada clase que imparta	Una hora semanal por cada clase que imparta

Fuente: Basado en el Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador (2012).

ANEXO 2

Tabla 2. Exigencias para docentes Titulares

TIPOS DE DOCENTES TITULARES				
	PRINCIPAL	**PRINCIPAL INVESTIGADOR**	**AGREGADO**	**AUXILIAR**
EXPERIENCIA **En instituciones de educación superior o investigación de prestigio y proyectos**	- Tener al menos 4 años de experiencia -En un mínimo de seis años haber participado en uno o más proyectos de 12 meses cada uno - Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de doctorado o tres tesis de maestría de investigación - Ganar el concurso público de merecimientos y oposición	- Tener al menos 4 años de experiencia - En un mínimo de seis años haber participado como director o codirector en uno o más proyectos de 12 meses cada uno. - Haber dirigido o codirigido al menos dos tesis de doctorado o cinco tesis de maestría - Ganar el concurso público de merecimientos y oposición o dedicación	-Tener al menos 3 años de experiencia - Participado al menos 12 meses en uno o más proyectos de investigación - Ganar el concurso público de merecimientos y oposición, o ser promovido a esta categoría de conformidad con las normas de este Reglamento	- Ganar el concurso público de merecimientos y oposición

FORMACION / GRADO ACADEMICO **Vinculadas a sus actividades de docencia o investigación**	-Doctorado (PhD), inscritas por la SENESCYT - Tener 480 horas de capacitación y actualización profesional siendo 90% metodologías de aprendizaje e investigación, y el 10% respecto a su actividad específica - Dominio de un idioma adicional al natal	-Doctorado (PhD), inscritas por la SENESCYT - Tener 480 horas de capacitación y actualización profesional siendo 90% metodologías de aprendizaje e investigación, y el 10% respecto a su actividad específica - Dominio de un idioma adicional al natal	-Maestría o su equivalente, reconocido por la SENESCYT - Tener 180 horas de capacitación y actualización profesional siendo 90% metodologías de aprendizaje e investigación, y el 10% respecto a su actividad específica - Dominio de un idioma adicional al natal	-Maestría o su equivalente, reconocido por la SENESCYT
PUBLICACIONES **Creado/publicado obras vinculados a su área**	- 12 obras de relevancia, de los cuales tres debieron ser publicados en los últimos cinco años	- 12 obras de relevancia, que pueden ser artículos o resultados de investigación	- 3 obras de relevancia o artículos	
EVALUACIONES **Obtener unpuntaje mínimo de:**	- Del 75% en sus últimos dos periodos académicos	- Del 75% en sus últimos dos periodos académicos	- Del 75% en sus últimos dos periodos académicos	
OTROS	- Lo determinado por la Institución y establecido por la LOES	- Lo determinadopor la Institución y establecido por la LOES	- Lo determinado por la Institución y establecido por la LOES	- Lo determinado por la Institución y establecido por la LOES

Fuente: Basado en el Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador (2012).

ANEXO 3

TIPOS DE DOCENTES NO TITULARES			
	HONORARIOS	**INVITADOS**	**OCASIONALES**
FORMACION / GRADO ACADEMICO **Vinculadas a sus actividades de docencia o investigación**	- Título de cuarto nivel, prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país	-Doctorado (PhD), obtenido en una de las instituciones de la lista elaborada por SENESCYT	- Maestría, debidamente reconocido por la SENESCYT
OTROS	- Lo determinado por la Institución, y lo establecido por la LOES	- Lo determinado por la Institución, y lo establecido por la LOES	- Lo determinado por la Institución, y lo establecido por la LOES

Tabla 3. Exigencias para docentes No Titulares

Fuente: Basado en el Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador (2012).

ANEXO 4

Cuestionario aplicado a docentes:

INVENTARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Adaptación española del modelo: "Indicadores del Estrés Organizacional" de C.L. Cooper, S.J. Slam y S. William.

Solicitamos su colaboración para realizar el proyecto de investigación sobre "Factores psicosociales relacionados con la calidad de vida laboral del docente universitario". El presente cuestionario recoge una serie de escalas para el estudio de la incidencia del "estrés laboral" como indicador psicosocial de la adaptación a la organización. Su participación es muy importante, le rogamos conteste a todas las preguntas, con la mayor sinceridad. Sus repuestas serán confidenciales y se guardará su anonimato.

¡Gracias por su colaboración y perdone las molestias!

CÓDIGO: _____

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO

En primer lugar codifique su cuestionario, utilizando la siguiente fórmula, que deberá recordar para una segunda aplicación dentro de 10 meses:

1. **Coloque el segundo número de su cédula.**
2. **Coloque el último número de su cédula.**
3. **Coloque la primera letra de su segundo apellido**
4. **Coloque la última letra de su primer nombre.**

Gracias.

A continuación le presentamos una serie de cuestiones acerca de su situación laboral. Los datos serán usados de forma **confidencial** y solamente con fines de investigación, por ello rogamos que conteste con sinceridad.

Existen diversos tipos de respuestas. Rodee con un círculo la que mejor exprese su caso. Si se equivoca, tache con un aspa la respuesta equivocada y vuelva a marcar con un círculo la elegida.

A. SATISFACCIÓN DE NECESIDADES BÁSICAS

Esta parte del cuestionario hace referencia a las necesidades básicas que su trabajo le permite satisfacer. Le pedimos que califique según el grado de acuerdo con los items siguiendo la siguiente escala:

Escala:

Totalmente de acuerdo	6
Bastante de acuerdo	5
Algo de acuerdo	4
Algo en desacuerdo	3
Bastante en desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Su trabajo como docente le permite…

ITEMS

… tener un ingreso que le alcance para la canasta básica. (Alimentación, vestido)	6	5	4	3	2	1
… satisfacer sus necesidades de vivienda.	6	5	4	3	2	1
… estar tranquilo y seguro sabiendo que no le van a despedir.	6	5	4	3	2	1
… trabajar en un ambiente seguro sin riesgos de accidentes.	6	5	4	3	2	1
… la libertad de poder organizar las actividades de su trabajo a su gusto.	6	5	4	3	2	1
… mantenerse actualizado en los conocimientos de su área.	6	5	4	3	2	1
… desarrollarse intelectualmente realizando cursos	6	5	4	3	2	1
… ascender de puesto en el escalafón, es decir, tener un mejor puesto.	6	5	4	3	2	1
… mantener la autoestima alta a pesar de las dificultades.	6	5	4	3	2	1
… alcanzar sus metas y objetivos personales y profesionales.	6	5	4	3	2	1
… realizarse como persona y desarrollar sus valores.	6	5	4	3	2	1
… pertenecer a grupos de trabajo	6	5	4	3	2	1

… estar orgulloso de la organización en la que trabaja	6	5	4	3	2	1
… mantener relaciones de amistad con sus compañeros.	6	5	4	3	2	1
… confiar en los compañeros de trabajo	6	5	4	3	2	1
… confiar en los directivos de la institución.	6	5	4	3	2	1

Por favor, responda rodeando con un círculo las alternativas adecuadas o escribiendo las respuestas en las casillas correspondientes

Sexo: Hombre (1) Mujer (2)

Edad: _____ años

Estado civil:

Soltero (1) Casado (2) Separado (3) Divorciado (4) Viudo (5) Unión libre (6)

Si está casado o vive con su pareja: ¿Trabaja su pareja?

A tiempo completo (1) A tiempo parcial (2) Ocasionalmente (3) No trabaja (4)

Número de hijos dependientes de usted: _____

Nivel académico alcanzado:

Título universitario de grado medio: tecnología (1)

Título universitario de grado superior: tercer nivel (2)

Título universitario de cuarto nivel: Maestría (3) Doctorado (4)

Actualmente está cursando algún estudio: Si (1) No (2)

En caso afirmativo, especifique: _____

Cuántos años lleva trabajando en esta universidad: _____ años

Señale el tiempo de dedicación a la docencia en esta universidad:

Tiempo completo: ocho horas diarias (1)

Medio tiempo: 4 horas diarias (2)

Menos de 4 horas diarias (3)

¿Trabaja actualmente en alguna otra institución educativa?

Si (1) No (2)

En caso afirmativo: señale

Escuela (1) Colegio (2) Instituto Tecnológico (3) Universidad (4)

¿Aparte de la docencia, tiene alguna otra fuente de ingresos no relacionada con la docencia que le ayude a financiar sus necesidades?

Si (1) No (2)

En caso afirmativo: ¿con qué frecuencia recibe esa fuente de ingresos adicional?

Todos los meses (1) De vez en cuando (2) En raras ocasiones (3)

¿Cuál es su motivación para ser docente? Seleccione todas las que crea conveniente:

Es mi principal fuente de ingresos para mi y mi familia (1)

Es un trabajo adicional que me permite desarrollarme como persona (2)

Ser docente me proporciona estatus social (3)

Ser docente es mi vocación (4)

Otra (5)

_____

Ha terminado el cuestionario. ¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 5

Formulario de Confidencialidad

Universidad Casa Grande

Satisfacción de necesidades y calidad de vida

Yo, _____, doy mi consentimiento para que el investigador/a: _____ pueda recoger información en la universidad para cumplir con su proyecto de investigación titulado "**Satisfacción de necesidades y calidad de vida**" que es dirigido por José A. García Arroyo, de la Facultad de Ecología Humana, Desarrollo y Educación de la Universidad Casa Grande. Entiendo que esta participación es totalmente voluntaria y que podemos retirar nuestro consentimiento en cualquier momento así como acceder a los resultados de la investigación.

1. La razón de la investigación es describir en qué medida el trabajo como docente universitario en universidades de Guayaquil satisface sus necesidades como persona.

2. Los beneficios que puede esperar de la investigación son:

- Se conocerá mejor cómo el trabajo docente en la universidad satisface las necesidades del docente como persona.
- Se podrá describir cómo es la calidad de vida del docente universitario.
- A partir de los dos puntos anteriores se pueden trazar planes para mejorar la situación del docente en cuanto a satisfacción de necesidades lo que repercute en aspectos como la motivación y el desempeño.

3. Los procedimientos que se utilizarán son los siguientes: El proyecto de investigación se llevará a cabo durante un período de 6 meses. Durante ese tiempo, los investigadores recogerán los datos

usando el instrumento de la encuesta que será anónima. Los datos recogidos serán analizados exclusivamente por el equipo de investigación y la información será tratada de forma ética, responsable y confidencial.

4. No existen riesgos previstos. La participación de la universidad es voluntaria.

5. Los resultados de esta participación serán confidenciales, y no se darán a conocer en cualquier forma identificable sin el previo consentimiento de de la universidad.

6. Los investigadores pueden contestar cualquier pregunta adicional sobre la investigación, ahora o en el curso del proyecto.

(Firme las dos copias de esta forma. Mantenga una y devolver la otra a los investigadores)

Firma del investigador Firma del Representante de la Universidad