



Yura: Relaciones internacionales

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio

Revista electrónica ISSN: 1390-938x

N° 19: Julio - septiembre 2019

Calidad de Vida en Trabajo Académico Universitario, pilotaje desde el instrumento CVT-GOHISALO (2018) pp. 76 - 89

Flor Freire, Ximena Alexandra; García Cueva, Sara Adriana; López Palomar, Refugio
Universidad Central del Ecuador; Universidad de Guadalajara
Ecuador-México

Av. América y San Gregorio- Quito/Ecuador.

xaflor@uce.edu.ec; saragarcia@valles.udg.mx; cuquis@valles.udg.mx.

Flor Freire, Ximena Alexandra; García Cueva, Sara Adriana; López Palomar, Refugio
Universidad Central del Ecuador; Universidad de Guadalajara
Ecuador-México
xaflor@uce.edu.ec; saragarcia@valles.udg.mx; cuquis@valles.udg.mx

Resumen

La Calidad de Vida es importante para todo ser humano. La Universidad y la labor del docente por su prestigio han sido motivadoras de investigaciones cuantitativas que visualizan la demanda de un trabajo con calidad en la Academia y desde la Salud Ocupacional (SO) como política institucional amerita la preocupación de la salud de uno de sus actores “el docente”. Es imprescindible se investigue factores que identifiquen la satisfacción del docente en su lugar de trabajo, puntualmente la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), existen diversos instrumentos que la miden, mismos que requieren de investigaciones que prueben su aplicación en otros ámbitos. Objetivo: Evaluar la viabilidad del cuestionario CVT-GOHISALO en la medición de Calidad de Vida en el Trabajo Académico “docente” de una universidad pública latinoamericana, mediante una prueba piloto. Metodología.- Esta investigación es cuantitativa, no experimental, transversal, mediante el pilotaje a docentes de una Universidad Pública de Quito-Ecuador, se aplicó los cuestionarios: Socio-Demográfico y CVT-GOHISALO con la herramienta LimeSurvey, en un laboratorio, se informó a los participantes sobre el objetivo, procedimiento a ejecutarse e ingreso al link correspondiente, duró 30 minutos aproximadamente. Resultados: El cuestionario Socio-Demográfico identificó que los participantes son: hombres 63%, mujeres 37%, edad entre 27 y 60 años, escolaridad posgrado 68%, Ph.D 26%, doctorado en proceso 6%. Respecto al instrumento CVT-GOHISALO se evidencia la viabilidad de aplicación en contextos latinoamericanos por su comprensión. Discusión: Los cuestionarios utilizados permitieron concretar el objetivo trazado, es viable su aplicación en la población docente ecuatoriana.

Palabras clave

Calidad de vida, docente, trabajo

Abstract

The Quality of Life is important for every human being. The University and the work of the teacher for its prestige have been motivators of quantitative research that visualize the demand for a quality work in the Academy and from the Occupational Health (OS) as an institutional policy merits concern for the health of one of its actors "the teacher". It is essential to investigate factors that identify the satisfaction of the teacher in their workplace, punctually the Quality of Life at Work (CVT), there are various instruments that measure it, which require research to prove its application in other areas. Objective: To evaluate the viability of the CVT-GOHISALO questionnaire in the measurement of Quality of Life in the academic work "teacher" of a Latin American public university, through a pilot test. Methodology.- This research is quantitative, not experimental, transversal, by piloting teachers from a Public University of Quito-Ecuador, the questionnaires were applied: Socio-Demographic and CVT-GOHISALO with the LimeSurvey tool, in a laboratory, informed the participants about the objective, procedure to be executed and access to the corresponding link, lasted approximately 30 minutes. Results: The Socio-Demographic questionnaire identified that the participants are: 63% men, 37% women, 27 to 60 years old, schooling 68% postgraduate, 26% Ph.D., 6% Ph.D. in process). With respect to the CVT-GOHISALO instrument, its understanding evidences the viability of its application in Latin American contexts. Discussion: The questionnaires used made it possible to specify the objective outlined its application in the Ecuadorian teaching population is viable.

Keywords

Quality of life, teacher, work

En el contexto universitario a nivel Latinoamericano, el Estado constituye el eje rector de la política pública en un mundo globalizado (Bruner, 2010), que genera nuevas leyes de educación tanto en la formación de docentes como en temas de investigación (Rodríguez, 2006) enmarcada en la calidad de educación concebida en diversos aspectos que va desde el proceso enseñanza aprendizaje, hacia la transformación del estudiante en su compromiso social (Lagos et.al, 2015, Carona, Ayesta, Miangos y Olaskoaga, 2009) y en la satisfacción de alumnos, profesores, instituciones y sociedad (Arbeláez, 2004), concluyendo en que la calidad de la educación superior se la valora en base a la docencia, gestión e investigación (Lafuentes, 2010) y se refleja en la metodología utilizada por el docente en coherencia entre la teoría y la práctica con estrategias y evaluación en base a principios, valores (Leiva, 2011, p. 175).

Lo anterior deja de manifiesto que las exigencias del trabajo académico en el nivel superior reflejan una lista interminable de demandas a las que debe responder el docente. En el Ecuador las actividades del docente universitario se encuentran tipificadas en la Ley Orgánica de Educación (LOES, 2010), Reglamento de Régimen Académico (CES, 2013), Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (CES, 2013). En esta última, artículo 10 se definen las funciones del docente que van desde la impartición de clases, preparación de: clases, seminarios, talleres, otros, orientación, acompañamiento, visitas de campo, dirección, seguimiento de prácticas pre profesionales, preparación, calificación de exámenes, trabajos, dirección de tesis, participación en colectivos académicos, entre otros, la lista es realmente larga, ante lo cual, Fabara (2016) esclarece que para cumplir con estas responsabilidades, los docentes universitarios deben tener a más de una formación pedagógica, la de liderazgo, dirección grupal, relaciones públicas, puesto que considera que la responsabilidad del docente “supera ampliamente el ejercicio de la cátedra universitaria”(p.180).

Ante las demandas, que constantemente se encuentran cambiando en base a la dinámica de la Sociedad y sus factores, esta exposición a condiciones de trabajo, Nieto (1999) considera que afecta a la salud del trabajador y de su familia. Desde la perspectiva de Salud Ocupacional (SO) como la actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores, mediante la eliminación de factores y condiciones que ponen en riesgo su salud (OMS, 1995, p.3) se hace necesario evaluar el impacto que ejerce este quehacer universitario en la salud del docente universitario, a las que debe responder el docente, mismas que sin duda repercuten en su vida cotidiana de la cual dedica más de 8 horas diarias

a su trabajo, razón que lleva a revisar como es la Calidad de Vida en el Trabajo de los docentes

En base a la reflexión que nos proporcionan diversos investigadores que anteceden a este párrafo, nos da una visión del contexto en el cual se desarrolla la educación superior, desde la perspectiva de los autores, unos recalcan sobre la responsabilidad del docente en este proceso enseñanza aprendizaje, otros, sobre las habilidades, competencias, valores, comportamiento que debe tener ante los estudiantes, pares, la institución y la sociedad, así como también la importancia de cumplir leyes y reglamentos.

Como se ha observado la función del docente es catalogada como “clave” en la calidad de una institución de educación, de mucha responsabilidad social, teniendo que producir resultados en el proceso enseñanza aprendizaje, en investigaciones, trabajo con la sociedad, publicaciones mediante artículos científicos, libros entre otros.

Se ha podido observar que desde el Tratado de Bolonia se enmarcan en una estructura académica, con inputs requeridos para obtener el output “profesionales que sirvan a la sociedad con un criterio crítico”. Ninguno hace un análisis sobre si el trabajo de docente genera Calidad de Vida a esa persona que por muchos días, meses, años, labora invirtiendo todas sus competencias, valores, principios, investigaciones, al servicio del estudiante y de la sociedad, en lugares con o sin lo necesario, por lo que se hace indispensable conocer su percepción sobre la Calidad de Vida en el Trabajo.

González et al. (2009) Proporcionan una breve reseña del concepto multidimensional de CVT, basado en los satisfactores que logra desde la percepción del trabajador en su lugar de trabajo, de forma objetiva se refiere al neopositivismo, como a la teoría de la motivación humana por Abraham Maslow que surgen de las necesidades: “seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo,, estructura, orden, ley, limites, entre otras. (p.6).

En referencia al significado de Calidad de Vida Laboral, Granados (2011) cita a los siguientes autores:

Katzell, Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975) “...un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro, (b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales”.

Nadler y Lawler (1983) “...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo

Flor Freire, Ximena Alexandra; García Cueva, Sara Adriana; López Palomar, Refugio

sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”.

Fernández Ríos (1999) “Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”.

Los estudios sobre la evaluación de Calidad de Vida en el trabajo (CVT) inician en la década de los 60's desde perspectivas claves para el hogar, realización personal, relación con amigos y administración del ocio. (Miguel et al. 2002). Posteriormente, mediante la “Encuesta Nacional para medir la CVT-España”, se incorpora índices como: condiciones de trabajo, orgullo en el trabajo, alienación en el puesto de trabajo, participación en el puesto de trabajo, integración en el puesto de trabajo, autonomía en el puesto de trabajo, y, mediante el instrumento de evaluación CVT-GOHISALO se considera índices sobre logros que se alcanzan con el trabajo: en la familia, vivienda, salud, por lo que se realiza el pilotaje en población ecuatoriana, a fin de obtener evidencia de la Calidad de Vida en el Trabajo de los docentes universitarios en este contexto (González R., Hidalgo G., Salazar J., Preciado M., 2009, p. 5)

El presente estudio hace referencia a una investigación para realizar un pilotaje sobre el instrumento CVT- GOHISALO con la finalidad de conocer si es viable su aplicación en pregrado de la educación superior en el Ecuador. El trabajo fue organizado atendiendo a la presentación de la metodología empleada en su desarrollo, haciendo especial énfasis en la descripción del instrumento y su forma de evaluación.

En el desarrollo se contempla la revisión de las demandas actuales del docente universitario en el contexto ecuatoriano dejando al descubierto la multiplicidad de actividades y funciones de este trabajo; otro de los puntos desarrollados corresponde a la calidad en la educación superior, toda vez que se encuentra estrechamente vinculado con las exigencias a las que debe responder este profesionista en su quehacer cotidiano a fin de identificar la Calidad de Vida del trabajador académico.

Por lo anterior, se plantea como objetivo: evaluar, mediante una prueba piloto la viabilidad del uso del cuestionario CVT-GOHISALO para medir la Calidad de Vida en el Trabajador Académico “docente” de una universidad pública latinoamericana. Conocer la Calidad de Vida en el Trabajo de los Docentes Universitarios en el Ecuador, reviste importancia por las implicaciones antes señaladas, consideran el impacto a nivel personal, de

salud, familia, trabajo y entorno social, a través de este estudio se busca aportar a este campo del conocimiento, se presentan a continuación los hallazgos en forma descriptiva y la viabilidad de la medición del CVT-GOHISALO.

Materiales y Métodos

Se trabajó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, mediante el pilotaje a docentes de una universidad pública en Quito-Ecuador, se aplicaron dos cuestionarios: Socio-Demográfico y el de Calidad de Vida en el Trabajo elaborado por Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada, María de Lourdes Preciado Serrano (2009), (CVT-GOHISALO), en un laboratorio en la misma Institución, con el apoyo de cinco estudiantes de pregrado. Al inicio se agradeció a los participantes por su asistencia, se les indicó el objetivo del pilotaje, como también de la importancia de la autorización mediante el consentimiento informado para publicar los resultados y las implicaciones éticas utilizadas en la investigación. Una vez que todos estaban situados en sus escritorios frente al computador, se les pidió ingresar a los cuestionarios pulsando al link correspondiente (de las encuestas elaboradas previamente en el programa LimeSurvey), terminando la encuesta en 30 minutos aproximadamente.

El cuestionario socio demográfico es de propia elaboración, en donde se solicitaba los datos referentes a: Sexo, Edad, Estado Civil, Escolaridad, Tipo de Contrato, Antigüedad, Tiempo de dedicación, Trabajo adicional en otra institución.

En la tabulación de los datos, mediante el técnico en sistema de apoyo, se extrajeron los datos recabados del programa LimeSurvey, en el programa EXCEL, los cuales fueron configurados para utilizar el programa SPSS “Statistical Package for Sciences Socials Product and Service Solutions; programa básico de tratamiento general de datos que permite realizar análisis estadísticos, simples, de cualquier tipo de variable estadística y evaluación de relaciones entre dos variables, como variables multivariadas. (Moreno, 2008).

En el programa SPSS, se aplicó análisis estadísticos descriptivos, se obtuvieron las frecuencias de las preguntas contestadas en el cuestionario Socio demográfico y laboral, obteniendo los resultados que se reportan en la sección más adelante. (Ver Cuadro 1)

El instrumento para medir la Calidad de Vida que se utilizó fue el CVT-GOHISALO, González et al. (2009) está conformado por 74 ítems los cuales representan indicadores de subdimensiones que integran 7 dimensiones, con sus respectivos indicadores. Las dimensiones tienen sumas máximas en relación al valor de la escala de Likert (0-4) según las respuestas de cada ítem, siendo: Soporte institucional para el trabajo (56), Seguridad en el

trabajo (60), Integración al puesto de trabajo (40), Satisfacción por el trabajo (44), Bienestar logrado a través del trabajo (44), Desarrollo personal (32) Administración del tiempo libre (20). La suma corresponde al valor en la escala de Likert que tiene una puntuación de 0 (mínimo) a 4 (máximo), que se responde a cada ítem. (p.43). La confiabilidad del constructo se midió en escala de Likert, obteniendo un índice de Alfa de Cronbach de 0,64 a 0,93.

Los ítems respectivos de cada dimensión son: Soporte Institucional: 6,19, 26, 27, 28, 44,45, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52; Seguridad en el trabajo:5, 7, 8, 9,10, 11, 12, 13, 33, 61, 63, 29, 30, 31 y 72; Integración al puesto de trabajo: 18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43 y 65; Satisfacción por el trabajo: 1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21 y 22; Bienestar logrado a través del trabajo: 23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 73 y 71. Desarrollo personal logrado: 53, 54, 64, 67, 68, 69, 70, 70 y 74; Administración el tiempo libre: 25, 55, 56, 57 y 58. (p.44).

Referente a la interpretación de los resultados, los autores mencionan en los acápites respectivos de cada dimensión, considerando si es Alto o Bajo (pp. 45-48).

Para obtener la calificación del instrumento se utilizó el programa Excel, para luego continuar los trabajos en el programa SPSS, mediante el cual se obtuvieron los análisis estadísticos y descriptivos de la variable. (Ver tabla 2)

Resultados

En base a los datos obtenidos del cuestionario sociodemográfico se puede identificó que la población que participó en el pilotaje, corresponde a las siguientes variables. Respecto al sexo se encontró que la población masculina representó el 63%, mientras que la femenina el 37%. La edad fluctúa entre 27 y 60 años, con un promedio de 45 años de edad. Por su parte el estado civil arroja que el 53% son casados; el 21% divorciados, el 16% solteros, el 5% son viudos y el restante 5% en unión libre. Respecto al tipo de contrato el 79% contaron con un nombramiento definitivo y con un contrato ocasional el 21%. El tiempo de servicio reportado que va desde los seis meses a 10 años es el 74%, mientras que de 10 años en adelante correspondió al 26%. Respecto al tipo de dedicación el 84% es de tiempo completo, el 16% de medio tiempo. Los que además trabajan en otra institución representaron el 32%. (Ver Cuadro 1).

Tabla 1.

Análisis descriptivo de variables socio demográfico

Variable	Datos
Sexo	Hombre (63%), mujer (37%)
Edad	27 a 60 años, promedio 45 años
Estado Civil	Casado (53%), divorciado (21%), soltero (16%), unión libre (5%), viudo (5%)
Escolaridad	Doctorado PhD. (26%), Doctorado en proceso (6%), Posgrado (68%)
Tipo de Contrato	
Nombramiento Definitivo	79%
Servicios Ocasionales	21%
Tiempo de servicio	
6 meses - 5 años	48%
6 - 10 años	26%
11-15 años	16%
16-20 años	5%
21-25 años	5%
Tiempo de dedicación	
Tiempo Completo	84%
Medio Tiempo	16%
Tiempo Parcial	0%
Trabajan adicional en otra institución	32%

Nota. Presenta las variables de análisis sociodemográficas establecidas en las cuales se establece la relación porcentual de los perfiles de los docentes.

Como resultado de la aplicación del cuestionario CVT-GOHISALO, se encontró que la redacción es clara y comprensible, esto acorde a lo manifestado por los participantes del pilotaje, no fueron reportadas situaciones de aclaración de términos o conceptos. Se proporcionó tanto de forma verbal como escrita espacio para la retroalimentación por parte de los docentes sin existir comentarios, propuestas, ni sugerencias de modificación; por el contrario se pudo obtener evidencia de que la comprensión y entendimiento son de fácil acceso y corresponden los enunciados a lo que ellos esperaban encontrar en un instrumento que evalúa la Calidad de Vida en el Trabajo.

En base a la forma de calificación del instrumento proporcionada por los autores, se pudieron obtener los indicadores por sub dimensión así como por cada dimensión estudiada lo que reflejó la percepción del docente.

La percepción docente refiere un nivel bajo en la Calidad de Vida en el Trabajo en seis de las siete dimensiones, en orden descendente se presentan en el Cuadro 2.

Tabla 2.

Calificación Dimensiones Calidad de Vida en el trabajo

Dimensiones de Calidad de Vida en el trabajo	Calificación		
	Alto	Medio	Bajo
	%	%	%
1. Soporte Institucional	21,05	21,05	57,89
2. Seguridad en el trabajo	26,32	57,89	15,79
3. Integración al puesto	31,58	26,32	42,11
4. Satisfacción por el trabajo	5%	26,32	68,42
5. Bienestar logrado a través del trabajo	16%	21,05	63,16
6. Desarrollo Profesional	10,53	31,58	57,89
7. Administración del tiempo	16%	21,05	63,16

Nota. Analiza las siete variables de estudio y el peso porcentual en los resultados de la investigación

Para conseguir el resultado para la interpretación de los resultados, se procedió a sumar los puntajes medio y bajo (Ver Cuadro 3), obteniendo con puntaje bajo en las siguientes dimensiones, en porcentaje de personas: Satisfacción por el trabajo (94,74%), Desarrollo Personal (89,47%), Bienestar Logrado a Través el Trabajo y Desarrollo Profesional (84.21%), soporte institucional (78,95%), seguridad en el trabajo (73,68%), integración al puesto (68.42%).

Tabla 3.

Calificación Dimensiones Calidad de Vida en el trabajo

Dimensiones de Calidad de Vida en el trabajo	Calificación		
	Medio	Bajo	Total Bajo
	%	%	%
1. Soporte Institucional	21,05	57,89	78,94
2. Seguridad en el trabajo	57,89	15,79	73,68
3. Integración al puesto	26,32	42,11	68,43
4. Satisfacción por el trabajo	26,32	68,42	94,74
5. Bienestar logrado a través del trabajo	21,05	63,16	84,21
6. Desarrollo Profesional	31,58	57,89	89,47
7. Administración del tiempo	21,05	63,16	84,21

Nota. Analiza las siete variables de estudio y el peso porcentual en los resultados de la investigación

La interpretación de los datos, en base a los autores, en relación a los resultados obtenidos, si bien es cierto que constituyen de una prueba piloto, pero se puede observar la factibilidad de una interpretación clara de los hallazgos.

Discusión

Ante el trascendente papel que tiene la universidad ante la sociedad, en el Ecuador como resultado de la normatividad existente, muestra de una política clara de educación de calidad por parte del Estado, para su ejecución y cumplimiento nace una serie de necesidades que van desde la conformación de una estructura universitaria que facilite el eficaz desempeño del docente universitario, hasta el desarrollo de sus capacidades personales: habilidades, destrezas, etc., y por qué no decir que ante demandas altas también un salario alto.

85

La calidad de la educación está siempre en cuestionamiento, y demanda accionar por parte de sus agentes; por ende quienes formamos parte de este contexto, es necesario proponer investigaciones en la labor del docente como “clave” en el cumplimiento de la misión de la Universidad, por tanto es recomendable realizar estudios sobre la percepción de la CVT en los docentes, que al evaluar las dimensiones: Soporte Institucional para el Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Integración al Puesto de Trabajo, Satisfacción por el Trabajo, Bienestar Logrado a Través del Trabajo, Desarrollo Personal, Administración del Tiempo Libre, cuyos resultados permitan establecer programas para mejorar las condiciones de trabajo, satisfactores que faciliten su vida cotidiana fuera y dentro de la institución, para un desempeño eficaz, eficiente y económico.

La salud ocupacional debe ser parte de la política pública del Estado y la IES desde la perspectiva de la salud mantener al capital intelectual de trabajo en óptimas condiciones, motivados, con procesos, procedimientos claramente definidos de sus tareas, de igual manera de las demandas en el trabajo, el manejo adecuado del liderazgo, la comunicación eficaz, con sueldos acordes a su trabajo, con una seguridad social dinámica, capacitación constante que permita el desarrollo profesional y personal del individuo. Proceso que se encuentre en constante evaluación, porque si se evalúa, se tienen indicadores que permiten el accionar hacia la mejora continua.

Todas estas demandas tanto de funciones, responsabilidades como la necesidad de contar con habilidades, destrezas y actualización permanente, que permitan una administración y desempeño eficaz, compromete a la Institución en la conformación de una estructura que permita viabilizar hacia el cumplimiento de objetivos, desde la capacitación, en la investigación, en la docencia, en la gestión al docente universitario, un reto que se requiere un compromiso de los actores que intervienen.

En este pilotaje se demuestra que los cuestionarios utilizados, el cuestionario de socio demográfico permitió describir las características de los participantes y el cuestionario CVT-

GOHISALO, permitió identificar la viabilidad de su aplicación en el contexto docente ecuatoriano, afirmando que si constituye un herramienta adecuada para evaluar la percepción del docente en su lugar de trabajo desde la Calidad de Vida en el Trabajo, permitiendo obtener resultados y poder realizar la interpretación respectiva, cumpliendo el objetivo de este trabajo de investigación, sintetizando en que “Los instrumentos utilizados son efectivos para aplicarlos en la población”.

Lista de referencias

- Alves Corrêa, D., & Cirera Oswaldo, Y., & Carlos Giuliani, A. (2013). VIDA CON CALIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. *Invenio*, 16 (30), 145-163.
- Cabalín, S. & Navarro H. (2008). Conceptualización de los estudiantes sobre el buen profesor universitario en las carreras de salud de la Universidad de la Frontera – Chile. *International Journal o Morphology*, 26(4), 887 – 892.
- Casero, M. (2010). ¿Cómo es un buen profesor universitario según el alumnado? *Revista Española de Pedagogía*, 68(264), 223- 242.
- Chacón, M. & Pérez, L. (2001). Evaluación de la calidad universitaria: validez de contenido. *Revista Psicothema*, 2(13), 294-301
- Cordera, R. & Santamaría, R. (2008). Internacionalización, autonomía y calidad de la educación superior: Elementos para la integración de América Latina y el Caribe. *Revista Universidades*, 37, 69 – 76.
- Fabara Garzón, Eduardo (2016). La formación y el ejercicio de la docencia universitaria en Ecuador. Desafíos. *Alteridad*, 11(2), pp. 171-181.
- Guzmán, Jesús Carlos. (2011). La calidad de la enseñanza en educación superior ¿Qué es una buena enseñanza en este nivel educativo?. *Perfiles educativos*, 33(spe), 129-141. Recuperado en 13 de octubre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500012&lng=es&tlng=es
- González B.R., Hidalgo S. G, Salazar E. J., Preciado S. M. (2009). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo. CVT-GOHISALO. Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, Guadalajara-México.
- Granados, Isabel (2011). Calidad de Vida Laboral. *Revista de Investigación en Psicología*, 14 (2), 271-276.
- Lago, D.; Gamoba A., Montes A. (2015). Calidad de la Educación Superior: Un análisis de sus principales determinantes. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*. 8(2). 157-169.
- Limesurvey (2018) recuperado de: <https://www.limesurvey.org/es/>
- Marín Sánchez, M., & Teruel Melero, M. (2004). La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18 (2), 137-151.
- Mayor, C. (1997). El perfeccionamiento de los profesores universitarios principiantes a juicio de sus alumnos. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 30, 127-149.

- Mayor, C. (1996). Las funciones del profesor universitario analizadas por sus protagonistas. Un estudio atendiendo al grupo de titulación y los años de experiencia, en la Universidad de Sevilla. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 2 (1),
- Miguel Armando, de Miguel Iñaki (2002). Calidad de Vida Laboral y Organización del Trabajo, informes y Estudios. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, Madrid España.
- Moreno, G.E. (2008). *Manual de Uso de SPSS*. Recuperado de http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:500727/Guia_SPSS.pdf
- Nieto, H. (1999). Salud Laboral. *Medicina Y Salud Pública*, 1–37. Retrieved from http://www.fmed.uba.ar/depto/sal_seg/salud_laboral1.pdf
- Organización Interamericana del Trabajo (1985). Servicios de salud en el trabajo. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (1995). Salud ocupacional para todos: propuesta para una estrategia mundial de la OMS. In *Boletín Oficina Sanitaria Panamericana* (Vol. 119, pp. 442–450). Retrieved from <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/15528/v119n5p442.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz Bueno, Carmen, Mas Torelló, Óscar, Tejada Fernández, José, & Navío Gámez, Antonio. (2008). Funciones y escenarios de actuación del profesor universitario: Apuntes para la definición del perfil basado en competencias. *Revista de la educación superior*, 37(146), 115-132. Recuperado en 25 de noviembre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602008000200008&lng=es&tlng=es.
- Riquelme Pérez, M.. (2012). Metodología de educación para la salud. *Pediatría Atención Primaria*, 14(Supl. 22), 77-82. <https://dx.doi.org/10.4321/S1139-76322012000200011>
- Sanz, S., Ruiz, C., & Pérez, I. (2014). El profesor universitario y su función docente. *Revista Espacio Innovación y Desarrollo*, 3 (5), 97-112. Recuperado en 25 de noviembre del 2018 de http://www.espacioimasd.unach.mx/articulos/num5/pdf/profesor_universitario.pdf
- Schwartzman, Simón. La Calidad de la Educación Superior en América Latina. Edición Cto. de Adiestramiento para el Desarrollo Económico CENDEC, San Pablo. Brasilia, 1988.
- Torello, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Revista Profesorado*, 15 (3), 195-211. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>

Calidad de Vida en Trabajo Académico Universitario, pilotaje desde el instrumento CVT-GOHISALO (2018)

Valadez, I., Vargas, V., Guerra, J. & Montes R. (2015). Educación para la Salud. México: Staudeg.