



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**MODALIDAD: Proyecto de titulación con componentes de investigación
aplicada y/o desarrollo**

Título:

El equilibrio trabajo/vida familiar y felicidad como política pública en la
Universidad Técnica de Cotopaxi

Protocolo previo a la obtención del título de Magister en Administración
Pública

Autor

Zapata Tayupanta Diana María Ing.

Tutor

Alban Bautista Martha Liliana Dra.

LATACUNGA-ECUADOR

2023

APROBACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Titulación “El equilibrio trabajo/vida familiar y felicidad como política pública en la Universidad Técnica de Cotopaxi”, presentado por Zapata Tayupanta Diana María, para optar por el Título de Magíster en Administración Pública.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal de Lectores que se designe.

Latacunga, 31 de enero de 2023



Albán Bautista Martha Liliana Dra.

C. I. 0501804397

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación: “El equilibrio trabajo/vida familiar y felicidad como política pública en la Universidad Técnica de Cotopaxi”, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

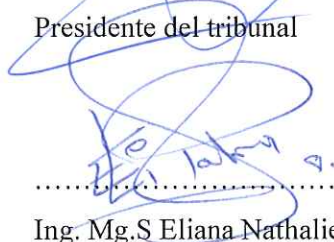
Latacunga, 31 de enero de 2023



.....
PhD. Ibett Mariela Jácome Lara

C.I.: 171495380-7

Presidente del tribunal



.....
Ing. Mg. S. Eliana Nathalie Palma Corrales

C.I.: 050303235-1

Lector 2



.....
Msc. Sandra María Villamarín Álvarez

C.I.: 050234152-2

Lector 3

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposo Fabian, a mis hijos Santiago y Lupita Ramírez, que siempre me brindaron su apoyo y comprensión en este sueño, que por cierto no fue fácil, pero ustedes fueron mi motivación para cumplir mi meta.

Dedico a mi madre Carmen quien con sus consejos me motivo a que culmine y cumpla mi sueño.

También a mi mami Marina que desde el cielo me acompaña y que, a pesar de no estar presente, recuerdo sus sabios consejos entre ellos a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar hasta cumplir mis objetivos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme dado una familia maravillosa y darme fuerzas para cumplir mi sueño más anhelado.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi por darme la oportunidad de continuar mis estudios y obtener mi título de cuarto nivel.

A mi tutora de Tesis, Dra. Martha Alban, quien, con su conocimiento, experiencia, y su motivación me ha permitido terminar mis estudios con éxito.

A mi jefe Lic. José Agualsaca quien me con mucha paciencia me dio el tiempo necesario para terminar mi tesis y pueda culminar con éxito la maestría.

Diana María Zapata Tayupanta

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación.

Latacunga, a 01 de febrero de 2023



Zapata Tayupanta Diana María

C. I. 172022989-5

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente trabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, a 01 de febrero de 2023



Zapata Tayupanta Diana María

C. I. 172022989-5

AVAL DEL PRESIDENTE

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: “El equilibrio trabajo/vida familiar y felicidad como política pública en la Universidad Técnica de Cotopaxi”, contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los miembros del tribunal en la predefensa.

Latacunga, a 01 de febrero de 2023



PhD. Ibett Mariela Jácome Lara
C.I.: 171495380-7

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TÍTULO: El equilibrio trabajo/vida familiar y felicidad como política pública en la Universidad Técnica de Cotopaxi

AUTORA: Zapata Tayupanta Diana María, Ing.

TUTORA: Alban Bautista Martha Liliana, Dra.

RESUMEN

El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, así como la felicidad en el trabajo son conceptos de vanguardia en la teoría de la administración. Ambos conceptos corresponden a un enfoque que considera al trabajador de manera integral y que concede relevancia a los aspectos de su vida personal como un elemento que debe tomarse en cuenta en relación con su vida laboral. El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar se enfoca en que exista un aporte positivo en ambos sentidos: que el trabajo aporte a la vida personal y que, a su vez, esta última aporte al trabajo. Adicionalmente, se busca en esta investigación determinar la relación que existe entre dicho equilibrio con la felicidad laboral. El estudio se basó en una investigación de campo aplicada sobre 77 docentes de la UTC. La metodología siguió un alcance descriptivo, se desarrolló mediante enfoque cuantitativo y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta. El instrumento fue elaborado con base en otros cuestionarios aplicados y validados en otras investigaciones. Las conclusiones establecen que es mayor la influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar que viceversa y que es mayor la influencia positiva de la vida familiar sobre el trabajo y viceversa. También existe correlación entre la alta influencia positiva trabajo-vida familiar y felicidad en el trabajo. Con base a los hallazgos se estableció una propuesta a través de una Matriz de Marco Lógico para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar y felicidad laboral en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Palabras clave: Equilibrio trabajo-vida familiar, felicidad en el trabajo, política pública, docentes.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TITLE: Work-life balance and happiness at work as a public policy at
Universidad Técnica del Cotopaxi

AUTHOR: Zapata Tayupanta Diana María, Ing.

TUTOR: Alban Bautista Martha Liliana, Dra.

ABSTRACT

Having a balance between work-life and family as well as happiness in the workplace are cutting-edge concepts in management theory. Both concepts correspond to an approach that considers the worker as a whole and that gives relevance to aspects of his personal life as an element that must be taken into account in relation to his work life. The balance between work and family life focuses on the existence of a positive contribution in both directions that work contributes to personal life and vice-versa. Additionally, this research seeks to determine the relationship that exists between balance with happiness at work. The study was based on field research applied to 77 teachers from the Technical University of Cotopaxi, the methodology was conducted in a descriptive scope, it was developed through a quantitative approach and the survey technique was used for data collection. The instrument was taken from other questionnaires applied and validated in other investigations. The conclusions establish that the negative influence of work on family life is greater than vice versa and there is a correlation between the high positive influence of work-family life and happiness at work. Based on the findings, a proposal was established through a Logical Framework Matrix to promote work-family life balance and job happiness among teachers of the Technical University of Cotopaxi.

KEYWORD: Work-family life balance, happiness at work, public policy, teachers.

PACHECO PRUNA EDISON MARCELO con cédula de identidad número: 050261735-0 **Licenciado en Ciencias Humanas de la Educación mención inglés**, con número de registro de la SENESCYT: 1020-12-1169234; CERTIFICO haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: "EL EQUILIBRIO TRABAJO/VIDA FAMILIAR Y FELICIDAD COMO POLÍTICA PÚBLICA EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI." De Ing. Zapata Tayupanta Diana María, aspirante a magister en administración pública.



Pacheco Pruna Edison Marcelo
050261735-0

Latacunga, 01-02-2023

Tabla de contenido

Índice de tablas.....	xiv
Introducción	1
Planteamiento del problema objeto de estudio:	1
Formulación del problema:	4
Objetivo General:	4
Objetivos Específicos:.....	5
Sistemas de tareas en relación a los objetivos específicos	5
Hipótesis.....	6
Justificación.....	6
CAPÍTULO I FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8
1.1. Antecedentes	8
1.2. Estado del arte	9
1.3. Fundamentación teórica	13
1.3.1. Equilibrio trabajo-vida familiar	13
1.3.2. Felicidad en el trabajo	18
1.3.3. Política pública.....	24
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	28
2.1. Diseño	28
2.2. Nivel.....	28
2.3. Técnicas e instrumentos	28
2.3.1. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).....	29
2.3.2. Cuestionario para determinar la felicidad general: Escala de Felicidad	

Subjetiva.....	30
2.3.3. Cuestionario para determinar la felicidad de los docentes en su trabajo ..	32
2.3.4. Variables sociodemográficas	33
2.4. Población y muestra	33
CAPÍTULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1. Análisis e interpretación de resultados.....	35
3.1.1. Datos sociodemográficos	36
3.1.3. Análisis de interacción de constructos	42
3.1.3.1. Interacción trabajo-vida familiar.....	42
3.1.3. Felicidad general subjetiva.....	57
3.1.4. Felicidad en el trabajo (universidad).....	59
3.1.5. El equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral en la política pública de la UTC	66
3.1.6. Comprobación de hipótesis	74
3.1.6.1. Prueba de Normalidad.....	74
3.1.6.2. Prueba de hipótesis de investigación.....	79
3.2. Discusión de resultados.....	80
CAPÍTULO IV PROPUESTA.....	85
4.1. Título de la propuesta.....	85
4.3. Objetivos de la propuesta	85
4.2.1. Objetivo general	85
4.2. Justificación de la propuesta	85
4.4. Beneficiarios	87
4.5. Causas	87

4.6. Desarrollo de la propuesta.....	88
4.6.1. Elementos que la conforman	88
4.6.2. Explicación de la propuesta	88
4.6.3. Premisas para su implementación	90
Conclusiones y recomendaciones	100
Conclusiones	100
Recomendaciones.....	101
Referencias.....	105
Anexos	113

Índice de tablas

Tabla 1 Sistema de objetivos específicos	5
Tabla 2 Construcción del cuestionario SWING en español, que evalúa la interacción entre trabajo y vida familiar	30
Tabla 3 Construcción de la Escala de Felicidad Subjetiva (SHS).....	31
Tabla 4 Medición de las variables sociodemográficas de los individuos participantes de la encuesta	36
Tabla 5 Alpha de Cronbach por Variables	39
Tabla 6 Alpha de Cronbach Variable Interacción Trabajo - Familia por dimensiones o constructos	40
Tabla 7 Alpha de Cronbach Variable Felicidad por dimensiones o constructos	40
Tabla 8 Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y Barlett.....	41
Tabla 9 Resultados individuales de la influencia negativa Trabajo-Vida Familiar ...	42
Tabla 10 Promedios globales de la influencia negativa Trabajo-Vida familiar	45
Tabla 11 Resultados individuales de la influencia negativa Vida Familiar-Trabajo.	48
Tabla 12 Resultados globales de la influencia negativa Vida familiar-Trabajo	49
Tabla 13 Resultados individuales de la influencia positiva Trabajo-Vida familiar ...	51
Tabla 14 Resultados globales de la influencia positiva Trabajo-Vida familiar	52
Tabla 15 Resultados individuales de la influencia positiva de la Vida familiar sobre el Trabajo.....	54
Tabla 16 Resultados globales de la influencia positiva de la Vida familiar sobre el Trabajo.....	55
Tabla 17 Resultados de la felicidad general subjetiva.....	58

Tabla 18 <i>Resultados individuales del compromiso en el trabajo</i>	60
Tabla 19 <i>Resultados individuales de la satisfacción hacia el trabajo</i>	62
Tabla 20 <i>Resultados individuales del aporte del trabajo al desarrollo personal</i>	65
Tabla 21 <i>Artículos en relación a las condiciones laborales docentes desde el punto de vista educativo (Reglamento Interno de Régimen Académico)</i>	67
Tabla 22 <i>Artículos sobre derechos y obligaciones de los docentes (Estatuto Orgánico Sustitutivo de la Universidad Técnica de Cotopaxi)</i>	69
Tabla 23 <i>Artículo de la Reforma a la LOES acerca de las unidades de bienestar en universidades</i>	70
Tabla 24 <i>Prueba de Normalidad de los Ítems de la Variable Interacción Trabajo-Familia</i>	75
Tabla 25 <i>Prueba de Normalidad de los Ítems de la Variable Felicidad</i>	77
Tabla 26 <i>Prueba de Hipótesis de Investigación</i>	80
Tabla 27 <i>Recursos de los docentes y estrategias de distribución entre el trabajo y la familia</i>	91
Tabla 28 <i>Estrategias para incrementar la felicidad laboral a través del compromiso en el trabajo</i>	93
Tabla 29 <i>Políticas que deben conservarse o implementarse para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar</i>	94
Tabla 30 <i>Matriz de Marco Lógico del Plan de acción para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral en docentes de la UTC</i>	96

Introducción

Planteamiento del problema objeto de estudio:

¿Cómo se ve alterada la vida familiar por el trabajo? Históricamente, el trabajo ha variado de acuerdo al sistema económico y político de turno, y las distintas regulaciones no han estado exentas de repercutir en la vida personal de los trabajadores. Uno de los elementos del trabajo más importantes que ha variado a lo largo de la historia es la jornada laboral. A partir de dicho ejemplo se puede comprender la noción de que las condiciones laborales inciden en la vida personal. La jornada de trabajo llegó a ser en el siglo XVIII, en relación con el auge de la Revolución Industrial, extenuante e inhumana: entre 10 y 16 horas. Además, las condiciones laborales en general eran deplorables. Respecto a este dato histórico se podría plantear especialmente dos interrogantes: 1) ¿Cómo esas jornadas laborales tan largas habrán alterado las relaciones familiares de los trabajadores, particularmente con el núcleo familiar más cercano, es decir, esposa, hijos/as, hermanos/as, padre y madre? 2) ¿Qué tan felices o infelices eran los trabajadores dentro de su labor?

Estas dos interrogantes contienen las variables de la problemática a investigar. Además, deben ser contextualizadas en el campo de estudio de la administración pública. Ya desde el siglo anterior, Waldo (1961) proponía que esta disciplina tiene la enorme responsabilidad de utilizar acciones racionales para tratar de conseguir los mejores resultados. La administración pública debe encargarse, por tanto, de calcular, planificar y organizar los medios disponibles para alcanzar los fines públicos. La investigación y el cálculo continuo de dichos medios es uno de los principales objetivos de la dimensión académica de la disciplina.

Es posible contextualizar el ejemplo anterior de los trabajadores de la Revolución Industrial dentro de la administración pública simplemente planteando una situación hipotética donde se apliquen, al menos parcialmente, sus condiciones laborales al caso de los trabajadores públicos. De este modo, valdría preguntarse: ¿qué ocurriría con las

relaciones familiares de los trabajadores públicos si estuvieran obligados a llevar una jornada laboral de 10 a 16 horas? ¿Cuánta felicidad en el trabajo llegarían a experimentar? Y, sobre todo, ¿cómo está pensando la administración pública a los trabajadores para llegarles a imponer una jornada tan exhaustiva?

Este ejemplo hipotético sirve para plantear las interrogantes acerca de la relación entre política pública y equilibrio de trabajo/familia y felicidad en los trabajadores. Como se mencionó, la administración pública tiene la labor de calcular los medios para alcanzar los fines públicos. Las políticas públicas constituyen la concreción y manifestación de cómo se están pensando los medios de los que dispone la administración pública. Por lo tanto, para el presente trabajo la política pública constituye una evidencia y objeto que manifiesta la concepción más amplia de la administración. Es decir, la política refleja cómo se está pensando administrativamente.

Dentro de este aspecto, una de las evoluciones más importantes en la materia se refiere a la concepción del trabajador como capital humano. Este concepto implica que el trabajador no debe ser considerado como una herramienta, instrumento o recurso más que puede ser utilizado, sino que más bien debe ser desarrollado (Guízar, 2013). Cuando se considera al trabajador desde esta dimensión implica pensar en él no como en un objeto que puede ser degradado, maltratado, reusado, despojado, etc., sino, por el contrario, como un ser viviente e integral que posee distintas necesidades y capacidades. Desde esta visión, el trabajo nunca debe constituirse como un factor de degradación del ser humano, sino que debe contribuir a su desarrollo, incluso no solo en el ámbito laboral, pues también debe proveer de las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan gestionar los aspectos más importantes de su vida, como la familia (Patlán, 2017).

El problema se presenta cuando desde la administración pública no se consideran estas dimensiones del capital humano y se puede llegar a caer en diversas falencias organizacionales que impidan a los trabajadores desarrollar exitosamente aspectos de su vida debido a factores laborales. En resumidas cuentas, el problema se presenta cuando el trabajador público se encuentra dentro de un mecanismo que le dificulta la

gestión adecuada de su vida personal y no le deja espacio para su desarrollo.

Las condiciones laborales, debido a la importancia que tiene el trabajo actualmente dentro de la vida adulta, resultan fundamentales para un adecuado desarrollo y crecimiento personal. Al respecto se puede considerar parcialmente el ideal de trabajo de Robert Owen, quien no disociaba trabajo de convivencia y condiciones adecuadas; para él, el trabajo podía coexistir e incentivar el desarrollo de relaciones sociales de los empleados e incluso fomentar una vida digna y cómoda (Gómez, 2019). En este contexto, la administración pública debe ser la encargada de gestionar dichas condiciones de manera que permitan el desarrollo del trabajador. De igual manera, la gestión de las condiciones de trabajo es uno más de los aspectos de los que debe encargarse la administración para alcanzar los fines públicos.

Con este panorama aclarado, la problemática que se plantea puede resumirse en el siguiente cuestionamiento: ¿qué importancia se le concede al equilibrio trabajo/familia y a la felicidad laboral dentro de las prioridades o criterios con los cuáles la administración pública está operando? ¿Qué tan importante es pensar en la felicidad y la relación familiar del trabajador público el momento de diseñar las políticas? Para la presente investigación se considera que tanto la relación familiar como la felicidad deberían estar presentes en la política pública; en este caso, se plantea la situación específica de la Universidad de Cotopaxi para desarrollar el análisis.

Tal vez se podría pensar que las inequidades laborales son cosa del pasado; que, como en la situación mencionada, solo en el siglo XVIII existían condiciones de trabajo exhaustivas y denigrantes. Sin embargo, varios estudios dan muestra de que en la actualidad existen diversos obstáculos provenientes del propio trabajo que bloquean el desarrollo familiar del servidor público o que generan el decrecimiento de la felicidad laboral.

Específicamente la relación trabajo/familia es uno de los fenómenos más importantes debido a su complejidad e inevitabilidad. A pesar de que existen trabajos que pueden desarrollarse cerca de la propia familia (como en el caso de la agricultura o la costura), es prácticamente ineludible que se produzcan cambios en la vida familiar debido a las

dinámicas y exigencias del trabajo. Prácticamente todo trabajo involucra tomar distancia o modificar las relaciones familiares, incluso aquellos que se hagan con la propia familia.

El hecho de desarrollar este estudio dentro de una organización educativa plantea problemáticas específicas de acuerdo a dicha categoría y contexto. De acuerdo a la profesión, existen cargos que tienen mayor propensión a determinados problemas o riesgos laborales. En el caso de la Universidad Técnica del Cotopaxi, existen tres grandes grupos de trabajadores públicos expuestos: docentes, administrativos y trabajadores. Este estudio se enfoca de manera específica en investigar a la población docente. Para estos profesionales, de acuerdo a la comparación entre estudios de universidades de distintos países, se han evidenciado problemáticas condiciones de trabajo en dos sentidos: sobrecarga laboral y responsabilidades múltiples (Castilla-Gutiérrez et al., 2021). Según dichos datos, la vida personal de los docentes se ve afectada por la disminución del tiempo disponible para la misma debido al trabajo. Esta información conecta con la investigación planteada puesto que la vida familiar es parte fundamental de la vida personal. Así mismo, la sobrecarga de actividades y la multiplicidad de las responsabilidades pueden derivar en una disminución de la felicidad en el trabajo y en el aumento de su opuesto, el cinismo organizacional, entre otros malestares.

Formulación del problema:

¿De qué manera incide el equilibrio trabajo-vida familiar como política pública en la felicidad de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi?

Objetivo General:

Determinar la relación entre el nivel de equilibrio trabajo-vida familiar y el nivel de felicidad como política pública en la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Objetivos Específicos:

1. Identificar el nivel del equilibrio trabajo vida-familiar y el nivel de felicidad laboral en los docentes de la UTC.
2. Analizar la política pública de la UTC respecto al equilibrio trabajo-vida familiar y felicidad laboral de los docentes.
3. Plantear una propuesta para promover el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral.

Sistemas de tareas en relación a los objetivos específicos

Tabla 1

Sistema de objetivos específicos

Objetivos específicos	Tareas
Identificar el nivel del equilibrio trabajo vida-familiar y el nivel de felicidad laboral en los docentes de la UTC.	Selección de información bibliográfica. Recopilar información Sistematización de la información Indagar por medio de instrumentos de investigación. Selección de información bibliográfica. Aplicación de los instrumentos de investigación Sistematización de la información
Analizar la política pública de la UTC respecto al equilibrio trabajo-vida familiar y felicidad laboral de los docentes.	Análisis documental Análisis de la información recolectada Conclusiones y recomendaciones
Plantear una propuesta para promover el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral a través del compromiso en los docentes.	Planteamiento de estrategias para promover el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral en docentes

Elaborado por: Diana Zapata

Hipótesis

De acuerdo al objetivo general, se considera que mientras existan condiciones laborales que permitan a los docentes lograr un adecuado equilibrio trabajo-vida familiar se producirá una mayor felicidad en el trabajo y este será visto como una verdadera oportunidad de desarrollo. En ese sentido se ha planteado la siguiente hipótesis relacional:

H1. Existe una relación directa entre el nivel de equilibrio trabajo-vida familiar y el nivel de felicidad como política pública en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

H0. No existe una relación directa entre el nivel de equilibrio trabajo-vida familiar y el nivel de felicidad como política pública en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Justificación

Esta investigación se **justifica** por estar enfocada en uno de los sectores más importantes de toda sociedad: el sector educativo. Sin embargo, no lo aborda desde las disciplinas de la educación propiamente, sino desde el enfoque administrativo. Este trabajo es **importante** desde dicho enfoque porque las organizaciones necesitan de una planificación adecuada para tratar de alcanzar exitosamente los fines públicos. Las instituciones educativas no están exentas de esta regla. De este modo, si la educación es fundamental para los ciudadanos, la administración pública responde a los hilos, muchas veces invisibles, que organizan y gestionan las situaciones cotidianas de las instituciones educativas para que estas puedan brindar un mejor servicio.

Los **beneficiarios** directos de este estudio son los docentes universitarios, pues en ellos se enfoca de manera principal y en su bienestar laboral para cumplir con sus funciones de la mejor manera posible. También serán beneficiarios los profesionales de la administración pública que se encuentran a cargo de universidades, pues este estudio se enfoca específicamente en dichas instituciones.

El **impacto social** de este estudio se ubica de acuerdo al impacto social de toda administración pública en el sector de la educación superior: si dicha administración es eficiente y efectiva, las personas gozarán de una mejor educación superior y los docentes podrán desarrollarse como seres humanos integrales a partir de su trabajo en lugar de sufrir padecimientos por el mismo.

En ese sentido, esta investigación presenta **utilidad teórica y práctica**, pues se enfoca en describir una problemática que probablemente afecta a muchas otras instituciones del Ecuador. Como tal, pretende sentar un antecedente y abrir puertas a investigaciones posteriores que se basen en la misma preocupación administrativa.

En cuanto a la **factibilidad**, es totalmente viable y posible desarrollar el estudio debido a que existen los suficientes materiales **bibliográficos** que servirán tanto de sustento teórico como de objeto de análisis. La factibilidad **organizacional** se presenta debido a la cercanía de la investigadora con la institución estudiada, la UTC y a que no existen impedimentos para la recolección de información dentro de dicha institución, puesto que como tal su propósito es siempre estar abierta y colaborativa ante el desarrollo de nuevas investigaciones y conocimientos.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. Antecedentes

El equilibrio vida-trabajo empezó a tomar relevancia en la década de 1960, cuando los estudios académicos comenzaron a estudiar este fenómeno dentro de la organización. Por ejemplo, Kahn et al. (1964) concluyeron que, para los empleados, los conflictos trabajo-familia son una fuente importante de estrés. De ese modo, la noción de equilibrio entre la vida familiar y profesional (equilibrio trabajo-familia) empezó a utilizarse para referirse a la interacción entre ambos campos y su impacto sobre la organización y sobre el crecimiento, estabilidad y desempeño del trabajador.

En estudios posteriores, Arnold y Paterson (2012) despliegan un importante resumen acerca del aporte de la psicología del trabajo a la relación equilibrio trabajo/vida familiar. Los autores detallan cómo esta relación es estudiada en la actualidad por esta rama de la psicología y las respuestas que se han dado para que las personas puedan llevar una mejor organización de su distribución del tiempo. Además, sus resultados se enfocan en describir a detalle cómo un adecuado equilibrio trabajo/vida familiar depende aún de la disponibilidad del apoyo de los familiares y amigos para el cuidado de niños pequeños.

Robbins y Coulter (2010) enfocan la cuestión del equilibrio trabajo/vida familiar como una de las cuestiones más actuales que se presentan en la administración. Mencionan que en la actualidad los gerentes se han visto más involucrados y menos indiferentes hacia las cuestiones familiares de los trabajadores. Incluso se refiere la implementación de beneficios para la vida familiar o medidas para promover una buena relación entre los trabajadores y sus familiares, por ejemplo: programas de cuidado infantil, horarios flexibles, campamentos vacacionales, actividades compartidas, entre otros.

Rojas y Zapata (2008), por otra parte, estudian cómo el síndrome de *burnout* se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes universitarios. En este caso la población estuvo conformada por 89 docentes a quienes se les realizó tres tomas de

datos transversales. Los datos fueron interpretados de acuerdo a la escala del Masloch Burnout Inventory (MBI) para el *burnout*, y para la satisfacción laboral docente con base en la escala de Durán. En el estudio no se logró demostrar relación entre *burnout* y satisfacción laboral, pues a pesar de que el primero era alto la segunda también lo fue; es decir no hubo menor satisfacción por más *burnout*.

En el caso de Chiang (2012) se pudieron determinar relaciones entre tres variables: clima organizacional, satisfacción laboral y resultados. La población estuvo conformada por docentes e investigadores de Chile y España. Se utilizaron instrumentos previamente validados y los resultados demuestran que en la universidad española existe relación entre productividad, presión laboral, satisfacción y desarrollo académico. En la universidad chilena se relacionan libertad de cátedra y satisfacción. En ninguno de los dos casos la relación con los alumnos demostró ser significativa para la satisfacción.

Un trabajo directamente relevante es el de Maeran et al. (2013), delimitado específicamente en una población de docentes, la cual fue investigada para identificar la relación equilibrio-trabajo con la satisfacción laboral en 286 profesores de una provincia de Italia. Los resultados permitieron concluir que los docentes perciben de manera moderada una influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar; por el contrario, es mucho más amplia la influencia positiva entre trabajo y familia. Sus respuestas acerca del trabajo son, en más del 84%, descritas con adjetivos favorables, de manera que se puede concluir que existe una sana satisfacción laboral. Al mismo tiempo, esta sana satisfacción está de la mano con la ausencia del conflicto trabajo-familia, de manera que ambas dimensiones se complementan y aportan mutuamente.

1.2. Estado del arte

Los resultados encontrados por Bataineh (2019) son significativos para esta investigación debido a que se estudia específicamente la relación entre equilibrio trabajo-vida, felicidad y desempeño. El estudio fue desarrollado mediante aplicación

de encuestas a 289 empleados de una empresa farmacéutica en Jordania. Los resultados demuestran que el equilibrio vida-trabajo y la felicidad laboral inciden positiva y significativamente en el desempeño laboral. Sin embargo, se encontró que la satisfacción laboral no incide en el desempeño.

A pesar de que estos resultados se enfocan especialmente en las consecuencias sobre el desempeño constituyen un importante antecedente donde se estudian juntos el equilibrio trabajo-vida y la felicidad laboral. En este sentido, la forma de relacionar dichas variables establece que los trabajadores que se sienten bien y que solo tienen pequeñas cantidades de estrés en el trabajo o en la familia son más susceptibles de sentir satisfacción en el trabajo. Estos resultados dan entrada a considerar como estrechamente vinculadas relaciones de bajo estrés y alta capacidad para disfrutar del trabajo. Por el contrario, los trabajadores que perciben una interferencia entre los roles familiares y los laborales tienen menos posibilidades de experimentar una sensación de equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Respecto a la variable equilibrio-trabajo, el estudio de Silvestre et al. (2019) arrojó las mismas conclusiones: de los 103 docentes universitarios evaluados en República Dominicana se encontró que las influencias negativas de la familia sobre el trabajo o del trabajo sobre la familia tienen mucho menor impacto que las influencias positivas entre ambos campos. Es decir, hasta ahora con base en estos resultados la interacción familia-trabajo puede ser sobrellevada o no afecta en los aspectos negativos, pero cuando existe estabilidad en ambos campos pueden verse enriquecidos mutuamente: la estabilidad en el trabajo enriquece las relaciones familiares y viceversa. Otro resultado que vale resaltar del estudio es que no se encontraron diferencias de acuerdo a la variable sociodemográfica de género respecto a la interacción familia-trabajo.

En el estudio de Aguirre et al. (2022) se menciona una problemática fundamental: la necesidad de contextualizar la investigación. Los autores hablan de esta problemática debido a que en Ecuador no se han validado instrumentos de recolección de datos para la identificación del equilibrio vida-trabajo, por tanto, el propósito de su estudio fue realizar la validación estadística dentro del contexto ecuatoriano y sus características

laborales. El estudio fue multiocupacional, de modo que se encuestó a 432 trabajadores de distintos sectores y en diferentes empresas. La confiabilidad del instrumento dio como resultado 0.893, un valor bastante alto y que hace que el instrumento adaptado (SWING) sea pertinente para el contexto ecuatoriano.

Para la variable de felicidad en el trabajo, en el estudio de Gabini (2018) se ha analizado el constructo desde la psicología positiva. La administración muchas veces se nutre de contenidos que provienen de la psicología laboral o de otras ramas de la psicología aplicada a las situaciones laborales. La psicología positiva es una rama establecida desde fines del siglo anterior que se enfoca específicamente en estudiar las experiencias o emociones positivas. Dentro del conocimiento de la psicología se designa de esta manera a aquellas emociones o experiencias que resultan agradables para el ser humano.

En el campo laboral específico de la educación se han desarrollado investigaciones desde la psicología positiva para determinar el grado de satisfacción o de sensaciones agradables en los docentes y estudiantes. Para plantear una teoría acerca de la felicidad en el trabajo estas emociones no resultan ajenas a dicho concepto, pues, de hecho, una de los principales focos de estudio de la psicología positiva es la felicidad. En el artículo de De Vera & Gabari (2019), se enfoca la felicidad en relación con la resiliencia, pues el punto de partida de los autores es que las emociones positivas, entre ellas la felicidad, puede contribuir a generar resiliencia en los profesionales de la educación. Los resultados del estudio demuestran que las emociones positivas reducen el riesgo en los docentes de ser vulnerables a los factores laborales estresantes; es decir, fomentan la resiliencia.

Sin embargo, esta resiliencia no debe ser entendida como una capacidad netamente individual y dependiente de la voluntad del trabajador; es decir, no se trata de que solo mediante la voluntad el trabajador generará tolerancia a los factores estresantes de un trabajo denigrante; más bien, por el contrario, la resiliencia o resistencia al estrés y la acumulación de emociones negativas se acrecienta cuando existen condiciones de trabajo que buscan el bienestar afectivo, emocional y laboral del trabajador, según los

resultados mencionados. Es decir, la resiliencia se convierte en un factor que depende tanto del individuo como del entorno en el cual se encuentra. En ese sentido, el estudio mencionado abre la posibilidad para estudiar la felicidad en el trabajo desde dos enfoques: desde las capacidades del individuo de sobreponerse a los factores negativos, pero también desde las condiciones del entorno y como estas pueden influir en un sano estado mental-emocional.

Volviendo al estudio de Gabini (2018), el autor también estima como un concepto complejo a la felicidad laboral, que puede verse influida por un sinnúmero de factores asociados, como el mismo hecho de la duración variable de las emociones, desde estados transitorios hasta emociones estables. De igual manera, en el artículo convergen dos vertientes: la felicidad de acuerdo a la capacidad de estabilidad del individuo y del entorno. Por un lado, Gabini encontró mediante revisión de bibliografía que gran cantidad de autores afirman que la felicidad puede verse influenciada por eventos actuales o cronológicos, y que depende de cuestiones como las características de la tarea, del trabajo y de la organización. Al mismo tiempo, otras investigaciones concluyen que los atributos estables de la felicidad de los individuos inciden de igual modo en la felicidad en el trabajo.

Es decir, se menciona algo similar al concepto de resiliencia según los autores anteriores: cuando los individuos presentan capacidades emocionales estables (asociadas a la resiliencia), es más probable que sean felices en el trabajo. Esto puede constituir una sólida base para pasar a vincular el equilibrio trabajo-vida familiar con la felicidad laboral, planteándose que si existe estabilidad emocional debido al equilibrio trabajo-vida, entonces dicho equilibrio brindará al trabajador la capacidad necesaria para afrontar situaciones difíciles en el trabajo o para incrementar sus niveles de disfrute y felicidad.

Entre los resultados dentro del ámbito de la educación superior, Pedraza (2020) enlaza en su trabajo diferentes variables para ponerlas en relación con el desempeño en este tipo de instituciones. De manera específica, la autora estudia cómo se relacionan desempeño y satisfacción laboral, compromiso y capital humano. Mediante un estudio

cuantitativo, de nivel explicativo, de tipo no experimental y de toma de datos transversal, sus resultados demuestran que el capital humano y la satisfacción laboral inciden positivamente en el desempeño en la educación superior. La autora encuestó a 84 directivos de universidades públicas y privadas para llegar a esta conclusión. Además, señala que la satisfacción laboral por una buena gestión del personal ocasiona más satisfacción al sentir comodidad en su trabajo gracias a su buen desempeño.

1.3. Fundamentación teórica

1.3.1. Equilibrio trabajo-vida familiar

Propiamente dicho, el equilibrio trabajo-vida familiar ha sido conceptualizado desde el conflicto que se produce entre roles de distinto tipo: laborales y familiares (Albán, 2019). Debido a que las personas asumen comportamientos, actividades y actitudes de acuerdo a la situación, labor o contexto en el que se encuentran, es posible definir que existe una separación considerable entre el rol familia y el rol trabajo debido a la concepción tan distinta de ambas esferas. Dicha distinción es equiparable a la diferencia entre trabajo y ocio que existe en el imaginario colectivo.

Si se sigue la definición citada, el equilibrio trabajo-vida familiar consiste en la *ausencia* de conflictos entre los roles laborales y familiares. En este aspecto, se puede hablar de que no existen interferencias ni en el sentido trabajo-familia ni viceversa. Sin embargo, también existe otro sentido mucho más enriquecedor en el cual se puede hablar de equilibrio trabajo-vida familiar: el que se refiere al aspecto de potencial desarrollo del individuo a partir del trabajo (Radeland, 2020).

Si se recuerda que uno de los ideales del trabajo es promover el desarrollo del individuo, entonces existe un equilibrio trabajo-vida familiar cuando las condiciones laborales fomentan una mejora en las relaciones familiares (Silvestre et al., 2019); cuando las condiciones del trabajo están diseñadas de tal manera que la satisfacción laboral del trabajador se pueda extender a otros campos de sí mismo como persona, en este caso, el campo del rol familiar.

Dentro del campo de la investigación en administración, la preocupación por el equilibrio trabajo-vida familiar ha ido de la mano con la consideración del trabajador como un sujeto integral y más que como un recurso unidimensional que puede ser instrumentalizado omitiendo la complejidad que implica. En ese sentido, la relevancia de este objeto de estudio empezó a tomar fuerza recién en la década del 60 del siglo pasado, mientras que en la actualidad se ha vuelto una exigencia para las organizaciones el generar espacios de verdadera integración de acuerdo a las relaciones interpersonales, de género y protección familiar (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2019).

El reconocer al trabajador como un ser integral, multidimensional y complejo implica admitir que existen factores que pueden incidir sobre sus capacidades y desempeño. En ese sentido, ya desde el siglo anterior se había identificado que los conflictos familiares o de trabajo constituyen fuentes importantes de estrés (Mendis & Weerakkody, 2018). Por ese motivo, en la actualidad las relaciones trabajo-vida familiar han tomado una relevancia bastante amplia, puesto que constituyen una de las preocupaciones primordiales dentro de las organizaciones en virtud de intentar preservar y cuidar el capital humano (Silva, 2018).

Sin embargo, como señalan Kelliher et al. (2019) el estudio del equilibrio trabajo-vida hasta la fecha ha adoptado, en general, una concepción restringida tanto del "trabajo" como de la "vida": se ha considerado que la "vida" comprende en gran medida las actividades de cuidado de los niños y el hogar, mientras que el "trabajo" se ha basado en gran medida en un modelo tradicional caracterizado por el empleo permanente a tiempo completo con un empleador y una comprensión convencional de lo que esto implica. Esto significa que la investigación y la teoría existentes solo brindan una visión parcial de las necesidades y experiencias de la vida laboral.

Por esa razón, los autores han propuesto ampliar las concepciones tanto del trabajo como de la vida para incorporar diferentes modalidades de trabajo y relaciones laborales. Esto no quiere decir de ninguna manera que equilibrar las responsabilidades del cuidado de los padres con un modo tradicional de empleo no es un enfoque de

estudio legítimo. De hecho, aún queda mucho por hacer para ampliar esta dimensión de la investigación sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Más bien, el objetivo fue argumentar que para algunos empleados la “vida” implica otras cosas además de las responsabilidades del cuidado de los niños, como pasatiempos, educación, ejercicio, actividades religiosas o comunitarias y otros tipos de cuidados. Es decir, los autores hablan del término “vida familiar” en un sentido más amplio que también debe tomarse en consideración (Kelliher et al., 2019).

Lo cierto es que ya en 1977 Kanter cuestionó la división tradicional de los ámbitos trabajo-vida, afirmando que los diferentes dominios de la vida de los trabajadores eran permeables e interconectados (como se cita en Brough et al., 2020). Por ello resulta fundamental, de hecho, estudiar la dinámica entre el trabajo y las actividades no laborales de las personas. Esto ha sido de particular interés para los psicólogos organizacionales.

Cuando existe una situación de incompatibilidad se denomina la existencia de un "conflicto" en la interacción trabajo-vida. Desde la década de los sesenta uno de los fenómenos más estudiados ha sido el analizar la capacidad y cantidad de recursos personales para hacer frente a todas las tareas, tanto laborales como no laborales. Los estudios se han centrado en identificar los conflictos vida-trabajo cuando la cantidad de los recursos individuales no permite se ve superada por la cantidad de responsabilidades en la vida de una persona (Palumbo, 2020), de manera que así es como se produce el estrés y la tensión.

Otros autores, por el contrario, han adoptado una perspectiva favorable, de expansión o acumulación de roles, sugiriendo que cuando una persona tiene múltiples roles de vida esto puede derivar en recompensas, gratificación, creación de energía y crecimiento (Narváez, 2019). Desde este punto de vista, la dinámica entre el trabajo y otros roles de la vida se ha denominado *enriquecimiento* o *mejora* (Brough et al., 2020).

Así, a pesar de que todavía no hay una coherencia clara en los términos utilizados para articular el constructo equilibrio vida-trabajo, los intentos iniciales de definir el equilibrio entre el trabajo y la vida se han basado en las dos perspectivas principales de

la teoría existente: estos son el *conflicto* de roles y el *enriquecimiento* de roles. Y, dentro de este esquema, el equilibrio entre el trabajo y la vida ha sido comúnmente definido de acuerdo a la ausencia de conflictos entre el trabajo y la familia junto con altos niveles de enriquecimiento entre ambos campos (M. I. López, 2020).

Además de estas dos opciones, otras conceptualizaciones del equilibrio vida-trabajo se han centrado en la noción de *distribución equitativa* de los recursos entre el trabajo y los roles de la vida. De acuerdo a esta postura, Patlán Pérez (2020) sugiere que el equilibrio se logra cuando el tiempo, la energía y el compromiso de un individuo se distribuyen uniformemente entre los roles de los que participa una persona. Por otra parte, el *compromiso* ha sido otra variable para definir el equilibrio de roles: estar completamente comprometido en todos los roles de la vida es igual a equilibrio (Narváez, 2019). Otros estudios en cambio consideran importantes tanto la satisfacción como el compromiso, de manera que existe un equilibrio cuando el individuo disfruta en la misma medida en que está comprometido con los roles de su vida; sin la primera no existe el segundo (Jiménez Figueroa et al., 2020).

Sin embargo, este paradigma de distribución equitativa de los recursos ha recibido diversas críticas, pues se ha considerado que no tiene en cuenta las preferencias de un individuo o su sentido subjetivo de equilibrio (Brough et al., 2020). Por ejemplo, el equilibrio puede estar en relación con la importancia o prominencia que un individuo otorga a un rol sobre otro. De manera que si el rol de la familia es más importante para el individuo su sensación de equilibrio estará determinada por la prevalencia de ese rol. De acuerdo a esta perspectiva, el equilibrio se ve logrado no cuando hay una distribución igual de los recursos de los que dispone el individuo, sino mediante una distribución de acuerdo a las preferencias o necesidades.

Gran parte de los estudios sobre el equilibrio trabajo-vida se han enfocado en la medición o en la dinámica entre el trabajador y las exigencias de su trabajo. Las exigencias laborales son los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos del trabajo que requieren un esfuerzo físico y psicológico constante (Gómez et al., 2019). Las demandas laborales se definen comúnmente como demandas basadas en el tiempo

(por ejemplo, horas extras y horarios de trabajo no estándar), demandas cognitivas o basadas en la tensión (por ejemplo, dificultad de la tarea y carga mental), demandas emocionales o basadas en el afecto (por ejemplo, estado de ánimo negativo y líder o hostilidad de los compañeros de trabajo) o demandas físicas (por ejemplo, trabajos manuales que requieren trabajo intenso).

En este campo, la evidencia indica que las demandas laborales generalmente tienen una influencia negativa en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Jiménez Figueroa et al., 2020). Por ejemplo, Haar et al. (2018) encontraron que las demandas laborales cognitivas disminuyeron las percepciones de los empleados sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Asimismo, las presiones de tiempo reducían el equilibrio entre la vida laboral y personal. Según estos estudios, las demandas laborales reducen las percepciones del equilibrio trabajo-vida principalmente debido al esfuerzo ejercido para satisfacer dichas demandas laborales, lo que posteriormente obstaculiza los esfuerzos de un individuo para cumplir con sus responsabilidades dentro de sus dominios no laborales. De ese modo, esta sería fuerte evidencia que relaciona las malas condiciones laborales con una deficiencia en el equilibrio trabajo-vida.

Dentro de la variable equilibrio trabajo-vida, son menores los estudios que se han centrado en los factores asociados a la familia. De igual modo, las correlaciones entre influencia de la familia sobre el trabajo son por lo general más débiles (Silvestre et al., 2019). Los recursos familiares específicos que demuestran una influencia en el equilibrio trabajo-vida familiar y personal son los siguientes: el apoyo entre pareja, el apoyo familiar, el enriquecimiento de la familia hacia el trabajo, la calidad del tiempo compartido con los niños, la satisfacción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal de la pareja y los negocios desde el hogar (Yildirim & Acar, 2018).

También se ha descubierto que estas exigencias familiares son mayormente atribuidas a las empleadas mujeres que a los hombres. Las exigencias familiares que se han examinado en relación con el equilibrio entre la vida laboral y personal incluyen la participación familiar, el cuidado de los niños y/o padres y parientes que envejecen. Las exigencias familiares afectan predominantemente a las empleadas mujeres, quienes

deben hacer malabarismos con los compromisos laborales y familiares. En general, el problema para ellas es que estas exigencias obstaculizan la capacidad de un individuo para lograr el nivel deseado de equilibrio entre el trabajo y la vida (Chan et al., 2017).

Además, los cambios sociales precipitados por la entrada de un gran número de mujeres en el lugar de trabajo, simulando los consiguientes cambios en los roles de género tradicionalmente socialmente predeterminados en equilibrio con los imperativos organizacionales para aumentar la productividad, también han exacerbado la importancia de la dinámica entre el trabajo y la vida (Lappegard et al. 2017).

Desde luego, dentro de las relaciones familiares, uno de los fenómenos más frecuentes se presenta en relación al género, pues los roles que ocupan las mujeres y los hombres dentro de la familia son sumamente distintos. Una de las mayores desventajas para las mujeres en este aspecto es que sobre ellas se ha configurado históricamente el rol del cuidado del hogar, de atención a los hijos, de sostén emocional y afectivo para la familia, entre otros (Gómez-Urrutia & Jiménez-Figueroa, 2019).

Con la abundante expansión del mercado laboral surgida desde la segunda mitad del siglo pasado, fue positivo que las mujeres también pudieran incorporarse a dicho mercado y optar por plazas de trabajo. Sin embargo, se puede hablar de una especie de sobrecarga en ellas al no haber sido relevadas de sus funciones domésticas o de cuidado de la familia (CEPAL, 2021). Es decir, las mujeres se han sumado al mercado laboral, pero siguen siendo consideradas, desde muchos sectores sociales, como las encargadas del cuidado y responsabilidades familiares.

1.3.2. Felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo es un concepto complejo que aborda las cuestiones que producen satisfacción dentro del ámbito laboral. Este concepto puede ser estudiado desde las teorías de las organizaciones, así como desde la psicología, especialmente la denominada psicología positiva. Esta disciplina se enfoca especialmente en las emociones positivas, que constituyen aquellas que producen sensaciones agradables en

las personas (Gabini, 2018).

La psicología positiva aplicada a las dinámicas de trabajo ha producido diversos resultados relacionados al bienestar que pueden llegar a experimentar los individuos durante la jornada laboral. Lo que plantea principalmente esta disciplina es que se puede trasladar el manejo y regulación de las emociones positivas hacia el trabajo, de manera que las personas que son capaces de experimentar mayores emociones positivas también son capaces de llegar a sentir mayor satisfacción laboral, sentido de trabajo, compromiso tanto a nivel cognitivo, físico y en su lealtad y productividad (Sánchez-Vázquez & Sánchez-Ordóñez, 2019).

Sin embargo, no hay que omitir que la felicidad en el trabajo no solo depende del manejo individual de las emociones del trabajador. Por ello la administración pública y las teorías de administración en general han brindado importantes avances en su estudio. Entre los factores concretos más importantes que se han establecido en relación con la felicidad laboral se encuentran estos: la relación entre felicidad y salario; entre felicidad y rendimiento o productividad; entre felicidad y disfrute del trabajo o buen ambiente laboral; en función de la realización personal y el reconocimiento; en función de la estabilidad; en función de la flexibilidad; y en función de la vocación profesional (Pineda, 2018). Hay que resaltar que este enfoque tiene amplia relación con la gestión del talento humano.

Por tanto, la felicidad es un factor subjetivo que no está aislado de las condiciones materiales u objetivas que rodean al individuo. Dentro de las mismas, se han desarrollado estudios donde se demuestra que las relaciones interpersonales constituyen una fuente importante de felicidad y satisfacción (Vázquez et al., 2021). Entre dichas relaciones se encuentran las laborales y las familiares. Por lo general la teoría concede mayor impacto a las relaciones familiares sobre los niveles de felicidad. Esta problemática es abordada desde la psicología y puede ser puesta en relación con la administración pública, tal como en este proyecto. Si ambos tipos de relaciones interpersonales se definen como determinantes para la felicidad, el trabajo toma una importancia mucho mayor debido a que combina ambas, pues las condiciones laborales

llegan a influir sobre la vida familiar.

De igual forma, el problema de definir el concepto de felicidad en el trabajo se debe a que el mismo término "felicidad" no es unívoco y se ha definido de diferentes maneras. Las dos perspectivas principales son la hedónica y la eudemónica. El enfoque hedónico se refiere a los sentimientos placenteros y al equilibrio afectivo y está representado por la investigación del bienestar subjetivo. En cambio, la perspectiva eudemónica interpreta la felicidad como hacer lo correcto para tener una vida plena y seguir objetivos autoescogidos, indiferentes a los sentimientos (Salas-Vallina & Alegre, 2021). Por tanto, la felicidad se puede definir como los juicios globales de la propia vida, la satisfacción con la vida personal, la prevalencia de estados de ánimo y emociones positivas y bajos niveles de afecto o emociones negativas.

Dentro de las ciencias administrativas, la felicidad se enfoca desde el bienestar, que es a su vez el núcleo del comportamiento organizacional positivo (Chiang-Vega et al., 2021). Este concepto nació como resultado del cambio de atención del estudio de los comportamientos negativos al estudio de los positivos en el siglo pasado: mientras que las teorías predominantes consideraban que el individuo es un sujeto pasivo que sólo responde a estímulos, la teoría del comportamiento organizacional positivo contempla a los individuos como tomadores de decisiones, con juicios, opiniones y la oportunidad de ser expertos efectivos.

Por tanto, el comportamiento organizacional positivo destaca la importancia de un desarrollo teórico e investigación más centrado en los rasgos, estados y comportamientos positivos de los empleados en las organizaciones (Franco-Arizaga & Alvarado-Pico, 2021). Dentro de este concepto, la felicidad en el trabajo es enfocada desde el punto de vista del crecimiento, desarrollo y bienestar del trabajador como un requisito imprescindible para el funcionamiento adecuado de la organización.

La teoría del comportamiento organizacional positivo establece que las organizaciones exitosas reconocen que los empleados a los que les molestan diversos aspectos del trabajo invertirán menos esfuerzo en sus obligaciones laborales y es más probable que se vayan, llevándose consigo sus conocimientos y habilidades, es decir, su capital

humano (Nielsen & Einarsen, 2012). Por el contrario, las experiencias positivas en el trabajo pueden facilitar un mayor desempeño de los empleados.

La teoría del comportamiento organizacional positivo ha sido definida como "el estudio y la aplicación de fortalezas de recursos humanos y capacidades psicológicas orientadas positivamente que pueden medirse, desarrollarse y administrarse de manera efectiva para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo actual" (Luthans, 2002, p. 59). Esta definición incorpora "muchos conceptos existentes de los dominios de las actitudes, la personalidad, la motivación y el liderazgo" (Luthans, 2002b, p. 59). Así mismo, también explica los criterios específicos que hacen que dicha teoría sea diferente del comportamiento organizacional tradicional orientado positivamente, la psicología positiva y la autoayuda popular positiva, la literatura de desarrollo personal. Nuevamente, nuestros criterios de inclusión específicos son los siguientes: 1. Debe basarse en teoría, investigación y medición válida; 2. Debe ser "similar a un estado" (a diferencia de un "similar a un rasgo" más fijo) y, por lo tanto, estar abierto al desarrollo; y 3. Debe tener un impacto en el rendimiento.

Estrechamente relacionada con la teoría del comportamiento organizacional positivo, la teoría de las Demandas-Recursos del trabajo establece que las exigencias laborales (tareas que requieren esfuerzo) conducen a actitudes negativas (*burnout*), y los recursos del trabajo (características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales) resultan en actitudes positivas, como el compromiso (Machado, 2022). Según este enfoque las actitudes son cruciales para las organizaciones: la satisfacción laboral reduce el ausentismo y mejora el desempeño laboral; el estado de ánimo positivo en el trabajo mejora la eficacia laboral, la cooperación, la creatividad y los resultados; y las emociones positivas facilitan el aprendizaje y el trabajo en equipo.

Esta segunda teoría se basa en que los primeros modelos de estrés laboral y motivación han producido información valiosa con respecto a lo que influye en el bienestar de los empleados. Sin embargo, los modelos existentes tanto en la literatura sobre el estrés como en la motivación se han descuidado en gran medida entre sí. Se argumenta en esta teoría que el estrés y la motivación deben considerarse simultáneamente, y que

deben abordarse aspectos como la unilateralidad, la simplicidad y el carácter estático de los modelos, así como la naturaleza cambiante de los trabajos.

Mientras que los primeros 10 años de investigación con la teoría Demanda-Recursos del trabajo produjeron evidencia convincente para cientos de estudios (Bakker & Demerouti, 2014; Bakker et al., 2014), los académicos que realizaron investigaciones longitudinales comenzaron a encontrar evidencia para tanto efectos causales como efectos causales inversos entre las demandas laborales, los recursos y el bienestar. Por ejemplo, Hakanen, Perhoniemi y Toppinen-Tanner (2008) encontraron que los recursos del trabajo a nivel de tarea (artesanía, orgullo por la profesión y retroalimentación positiva de los resultados del trabajo) predijeron el compromiso laboral de los dentistas, y el compromiso laboral predijo el compromiso personal. iniciativa en un período de tres años.

Además, hubo evidencia de efectos causales inversos. Entre otros, la iniciativa personal influyó positivamente en el compromiso con el trabajo, y el compromiso con el trabajo tuvo un impacto positivo en los recursos laborales futuros. De manera similar, Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli (2009) encontraron que los recursos laborales predijeron los recursos personales (autoeficacia, optimismo y autoestima) y el compromiso laboral, pero también encontraron evidencia de efectos causales inversos de los recursos personales y el trabajo. compromiso con los recursos laborales. Estos estudios sugieren que las personas comprometidas están motivadas para mantenerse comprometidas y crear sus propios recursos (por ejemplo, autonomía, retroalimentación, apoyo) con el tiempo. Esta idea es nuevamente consistente con Hobfoll (2001), quien argumentó que los individuos están motivados para conservar sus recursos y tratarán de expandir estos recursos si es posible.

Sin embargo, el vínculo entre actitudes y comportamientos es débil porque solo existen medidas estrechas de actitudes y se requieren medidas actitudinales amplias para predecir mejor los comportamientos (Salas-Vallina & Alegre, 2021). Esta es una problemática que cuestiona la manera en que se defina o se intente medir la variable de felicidad laboral.

Para poder delimitar este concepto, en esta investigación se ha seguido una postura mixta: la felicidad laboral depende tanto del individuo como de las condiciones en las cuales se encuentra. Este enfoque ha sido desarrollado ya por varios autores a lo largo del siglo (Gabini, 2018) y sugiere que la felicidad depende no solo de las características del trabajo (satisfacción laboral) sino también de los procesos mentales internos de la persona (compromiso). Además, en relación con el comportamiento positivo, las actitudes de los empleados dependen tanto de las características individuales como del contexto laboral. La felicidad en el trabajo captura ambos puntos de vista.

En cuanto al compromiso, la medición de este tiene como objetivo capturar el entusiasmo, la pasión, la emoción en el trabajo y los estados mentales positivos relacionados con el vigor, la dedicación y la absorción. El compromiso personal puede definirse como la utilización y manejo de los propios recursos para cumplir exitosamente con los roles de trabajo; es decir, el uso de las competencias físicas, cognitivas, emocionales y mentales para desempeñar roles (Lupano & Waisman, 2018). En palabras sencillas, cuando el trabajador actúa de esta manera existe una entrega de su parte hacia el trabajo. El compromiso es un sentimiento especial de energía y motivación relacionado con la emoción y la pasión por el rol laboral; así, puede considerarse un estado de bienestar altamente energizante y estimulante.

En cuanto a la satisfacción laboral, las mediciones de la misma tienen como objetivo evaluar las condiciones del trabajo. La satisfacción laboral ha sido definida como un estado emocional de satisfacción que resulta de la autovaloración del trabajo realizado por uno mismo o por la experiencia laboral en general (Salas-Vallina et al., 2020). Este concepto se considera central en las organizaciones y hasta la fecha se ha relacionado con el desempeño laboral.

A diferencia del compromiso, que está relacionado con el estado de ánimo del empleado en el trabajo (entusiasmo, activación), la satisfacción laboral se refiere a los juicios sobre el trabajo como resultado de las características del trabajo (gozo, alegría) (Narváez, 2019). La satisfacción laboral se entiende como adecuación, suficiencia, aceptabilidad o idoneidad. Evalúa los sentimientos de los empleados sobre las

condiciones de trabajo, como el salario, las oportunidades profesionales o las relaciones con los compañeros. También mide si logramos lo que queremos en términos laborales.

En resumen, la satisfacción laboral evalúa condiciones, oportunidades o resultados, lo que la diferencia del compromiso. La información que se debe recolectar está relacionada a juicios sobre las características del trabajo: ¿qué tan satisfecho está con la persona que lo supervisa?; ¿Qué tan satisfecho está con el salario que recibe por su trabajo?, etc.

1.3.3. Política pública

De manera amplia, la política pública es cualquier cosa que los gobiernos decidan hacer o no hacer: por ejemplo, regular conflictos dentro de la sociedad; organizar la sociedad; distribuir una gran variedad de recompensas simbólicas y servicios materiales a los miembros de la sociedad; y extraer dinero de la sociedad, la mayoría de las veces en forma de impuestos. Por lo tanto, las políticas públicas pueden regular el comportamiento, organizar burocracias, distribuir beneficios o extraer impuestos, o todas estas cosas a la vez (Wilson, 2019).

El análisis de las políticas públicas, pone el contenido de las políticas de un gobierno o de una época en el centro del escenario. En lugar de centrarse en instituciones o procesos, el interés de la investigación está en el análisis de los resultados de un sistema político, es decir, las decisiones, medidas, programas, estrategias y cursos de acción adoptados por el gobierno o el cuerpo legislativo (Knill & Tosun, 2020).

En las políticas públicas se puede tomar la perspectiva evaluativa, donde se va más allá de lo propuesto por la perspectiva analítica ya que se pretende valorar la “bondad” de la aplicación de unas determinadas políticas. Así, en un momento posterior de la investigación se busca explorar las políticas, pero también entender su pertinencia para el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad en el trabajo. Es decir, la aproximación teórica desde las políticas públicas valora el grado de adecuación, adaptabilidad, flexibilidad de las mismas. Para conseguir este planteamiento es necesario elaborar un

corpus teórico que permita poner en relación políticas con las necesidades de los trabajadores docentes.

Las políticas públicas involucran a veces interacciones más y menos conflictivas entre los actores políticos. Los estudios legislativos también han demostrado que las características de los miembros del gobierno (p. ej., género) pueden influir en la forma en que votan sobre propuestas de políticas. Entonces, incluso si nuestro enfoque analítico está en el estudio de las políticas públicas, las dimensiones políticas juegan un papel importante como factores que explican las políticas públicas.

Así, en la teoría académica existe un consenso general de que una política pública puede definirse como un curso de acción (o no acción) tomado por un gobierno o legislatura con respecto a un tema en particular (Swinkels, 2020). En el caso de esta investigación este planteamiento teórico se relaciona con el hecho de que el problema de estudio es esencialmente administrativo. En ese sentido, las políticas públicas constituyen una materialización de las decisiones administrativas y ese debe ser el foco central de estudio. Es decir, es más importante en esta disciplina la forma en que se administran los recursos, incluido el capital humano, que los problemas familiares propiamente dichos por los cuales pueden estar pasando los docentes universitarios. Si se respeta este principio se estará dentro de un límite teórico adecuado y no se excederá lo propuesto en la investigación.

En cualquier caso, es posible confiar en técnicas bien establecidas para hacer que la tarea de los estudios de políticas sea más manejable. La primera solución es identificar diferentes tipos de políticas públicas, incluidas las “herramientas” de políticas definidas en términos generales y los “instrumentos” con los cuales se las puede estudiar. La siguiente lista de criterios fue adaptada a partir del texto de (2020) ha sido enfocada específicamente en el área de educación superior:

1. Gasto público. Decidir cómo gravar, cuánto dinero recaudar, en qué áreas de la educación superior (docentes, infraestructura, administrativos) gastar y el equilibrio entre el gasto actual (por ejemplo, los salarios) y de capital (construir un nuevo instituto).

2. Incentivos económicos, como subsidios a las universidades privadas o gastos fiscales ('desgravaciones fiscales') en ciertos gastos, como donaciones a organizaciones benéficas o la compra de servicios como seguros de salud.
3. Vincular los beneficios controlados por el gobierno al comportamiento (por ejemplo, bonificaciones solo a aquellos empleados que han cumplido adecuadamente su trabajo).
4. Utilizar regulaciones formales o legislación para controlar el comportamiento de los trabajadores, por ejemplo, leyes para reducir los problemas de acoso en la universidad.
5. Regulaciones voluntarias, como acuerdos entre gobiernos y otros actores como los docentes o el cuerpo universitario.
6. Vincular la provisión de servicios públicos al comportamiento (por ejemplo, sancionar con impedimentos para dar clase a aquellas personas que hayan incurrido en casos de acoso).
7. Sanciones legales, por ejemplo de tipo económico, para las faltas más graves dentro de la labor universitaria.
8. Proporcionar recursos a la universidad para hacer frente a comportamientos ilegales, por ejemplo el consumo de alcohol dentro de la universidad.
9. Financiar la investigación científica o el trabajo del comité asesor.
10. Cambio organizacional, como el establecimiento de una nueva unidad dentro de la universidad o una reforma de las estructuras del gobierno universitario.

Con base en estos criterios se analizarán las políticas públicas de la UTC y del ámbito educativo en general con respecto al equilibrio trabajo-vida de los docentes y a su felicidad en el trabajo entendida desde el compromiso y la satisfacción. Así este estudio se ubica dentro de la perspectiva de que la formulación de políticas públicas implica una elección o decisión fundamental por parte de los gobiernos de hacer algo o no hacer

nada con respecto a un problema y que esta decisión la toman los políticos y los funcionarios administrativos (Howlett & Cashore, 2020).

En síntesis, la política pública es, en su forma más simple, una elección hecha por el gobierno para emprender algún curso de acción. Una 'negativa' o 'no decisión', es decir, la decisión de un gobierno de no hacer nada y simplemente mantener el curso de acción actual o el *status quo*; esta es tanto una decisión política como una elección, así como intentar alterar alguna parte del *status quo*.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño

Esta investigación tuvo un **diseño** no experimental puesto que no se manipularon las variables, sino que solamente se recolectó información acerca de las mismas. Este constituyó, además, esencialmente un trabajo **de campo** porque se necesitó recolectar la información de primera fuente. Se utilizó el **enfoque** cuantitativo para recolectar la información de los docentes debido a que fue necesario registrar datos a gran escala acerca de su vivencia sobre el equilibrio trabajo-vida familiar y su felicidad en el trabajo. Esta información fue contrastada con las políticas públicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi que se hubieran planteado para prevenir, regular y controlar un adecuado equilibrio trabajo-vida familiar y felicidad laboral. Mediante el contraste de estos dos grupos de información se logró determinar la incidencia del equilibrio trabajo-vida familiar en la felicidad laboral de los docentes, así como la manera en que esta relación es abordada por la política pública de la UTC.

2.2. Nivel

Según lo expuesto, el **alcance** o **nivel** de esta investigación fue correlacional, pues lo que pretendió en última instancia fue llegar a determinar si existe un vínculo significativo entre equilibrio trabajo-vida familiar y felicidad en el trabajo. No se buscó profundizar en las causas del fenómeno ni proponer guías o soluciones prácticas. Sin embargo, esta investigación dejó abierta las puertas a futuros estudios que quieran ahondar tanto en las causas como en las soluciones. Es decir, este trabajo se ha pensado desde la escala de conocimiento que va desde la descripción, pasa por la correlación, la explicación y llega hasta la evaluación y la solución; al estar esta última en los niveles más altos de la escala es necesario que sea precedida por todos los otros tipos de investigaciones.

2.3. Técnicas e instrumentos

Las **técnicas** que se utilizaron para la recolección de datos se organizaron de acuerdo al propósito. Para la recolección de datos del personal docente se optó por la técnica de la encuesta debido a su facilidad para recabar información de grandes grupos de personas de manera efectiva y organizada. Además, se utilizó la técnica del análisis de contenido para estudiar las políticas públicas de la UTC en cuanto al equilibrio trabajo-vida familiar y a la felicidad en el trabajo. Los **instrumentos** correspondientes a cada técnica fueron el cuestionario para los docentes y el fichaje para sintetizar la información de las políticas públicas en la UTC.

2.3.1. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Para recolectar información acerca de la variable equilibrio trabajo-vida familiar fue empleado el cuestionario SWING¹, cuyas siglas en inglés significan literalmente Encuesta para la Interacción Trabajo-Hogar. La encuesta original (Geurts et al., 2005), elaborada en inglés, se compone en total de 20 ítems. Para este proyecto se tomó su adaptación al español elaborada por Moreno Jiménez et al. (2009), en la cual se agregaron 2 ítems. A pesar de la distancia temporal de esta encuesta sigue siendo utilizada en diversos estudios para medir el equilibrio trabajo vida laboral: Ingunza & Carrasco (2019), por ejemplo, la utilizaron en Perú sobre los trabajadores de una empresa minera; estudios más directos como el de Aguirre et al. (2022), aplicado en Ecuador sobre trabajadores multiocupacionales y el de Silvestre et al. (2019) sobre docentes universitarios de República Dominicana demuestran que este instrumento es pertinente para el presente proyecto y aún tiene valor actual.

Este cuestionario se enfocó en medir cuatro dimensiones de interacción entre el trabajo y la vida familiar, divididas en dos grupos de negativas y dos de positivas. En cuanto a la interacción negativa, en la adaptación al español 8 ítems estuvieron destinados para identificar si el trabajo afecta negativamente a la vida familiar, y 4 ítems preguntaron si, por el contrario, la familia afecta negativamente el trabajo. En el aspecto positivo, 5 ítems evaluaron si el trabajo afecta positivamente la vida familiar y 5 ítems preguntaron

¹ Survey Work-Home Interaction —NijmeGen.

si la familia incide de manera favorable en el trabajo. En la Tabla 2 se resumen estas agrupaciones:

Tabla 2

Construcción del cuestionario SWING en español, que evalúa la interacción entre trabajo y vida familiar

Constructo	Explicación	Número de ítems
Negativo Trabajo-Vida Familiar	El trabajo afecta negativamente la vida familiar	8
Negativo Vida familiar-Trabajo	La vida familiar afecta negativamente el trabajo	4
Positivo Trabajo-Vida Familiar	El trabajo afecta positivamente la vida familiar	5
Positivo Vida Familiar-Trabajo	La vida familiar afecta positivamente el trabajo	5
Total		22

Nota. Adaptado de Moreno Jiménez et al. (2009, p. 333)

La escala del SWING se compone únicamente de cuatro alternativas para su validez, las cuales son: nunca, a veces, a menudo, siempre. En esta escala se evita utilizar cinco alternativas para evadir la puntuación media que no otorga mucho significado estadístico. Los equivalentes numéricos para las alternativas son los siguientes: nunca = 0; a veces = 1; a menudo = 2; siempre = 3. En las áreas de influencia negativa, una puntuación mayor indica mayores problemas en la interacción trabajo-familia. En el área positiva la puntuación más alta indica una buena incidencia entre trabajo y familia.

2.3.2. Cuestionario para determinar la felicidad general: Escala de Felicidad Subjetiva

Después del cuestionario anterior se procedió a recolectar datos acerca de la felicidad general de los docentes. Existe, elaborado originalmente en inglés, un cuestionario muy

sencillo, pero de validez y consistencia bastante sólidas, razón por la cual ha sido utilizado en innumerables investigaciones para la toma de datos. Este es el *Subjective Happiness Scale (SHS)* (Lyubomirsky & Lepper, 1999), un cuestionario de 4 ítems que miden la felicidad subjetiva general. Dos de dichos ítems piden a los encuestados que se caractericen a sí mismos usando calificaciones absolutas y clasificaciones relativas a sus compañeros, mientras que los otros dos ítems ofrecen descripciones breves de personas felices e infelices y preguntan a los encuestados en qué medida los describe cada caracterización. En la Tabla 3 se especifican estas intenciones de los ítems. Sin embargo, el último ítem será suprimido de acuerdo a como se explica más adelante.

Tabla 3

Construcción de la Escala de Felicidad Subjetiva (SHS)

Constructo	Explicación	Número de ítems
Felicidad absoluta	El encuestado describe cuán amplia es su propia felicidad	1
Felicidad relativa	El encuestado describe su felicidad en comparación con la de sus compañeros/as	1
Reconocimiento o autoidentificación	El encuestado describe si se identifica con una persona feliz o infeliz en la vida	1
Total		3

Nota: *Tomado de la fundamentación de la versión original del SHS*, (Lyubomirsky & Lepper, 1999, p. 142).

De igual manera que en el caso anterior, para la presente investigación se utilizó la traducción al español, desarrollada y validada en el estudio de Extremera & Fernández-Berrocal (2013). Los autores investigaron en la versión española de la SHS en una muestra de 1.155 participantes. Estos encuestados también contestaron otros cuestionarios para demostrar la consistencia de los instrumentos. Los resultados

demonstraron consistencia, fiabilidad al tomar el mismo cuestionario en más de una ocasión y validez para propósitos investigativos.

Sin embargo, se aplicó una modificación basada en un estudio reciente (Barraza, 2020), según el cual los resultados demostraron que el instrumento mejora en su validez cuando se le suprime el cuarto ítem, debido a que este último ha presentado diversas dudas y debilidades en otros estudios. Por esa razón el autor afirma que no existe mayor dificultad en usar una escala de 3 ítems debido a que no resulta demasiado corta en función de lo que desea medir y que más bien eso ayuda a mejorar su confiabilidad y validez.

La Escala de Felicidad Subjetiva se midió con una escala de Likert de 7 alternativas, donde 1 es la más baja y 7 la más alta. El 1 se refirió a una persona que se considera extremadamente infeliz y el 7 a una persona extremadamente feliz. Así mismo, para la pregunta 3, 1 significa nada en absoluto y 7 completamente de acuerdo (ver Anexo 1).

2.3.3. Cuestionario para determinar la felicidad de los docentes en su trabajo

Para medir esta variable se adaptó el School Children's Happiness Inventory (SCHI), cuya traducción al español sería "Test de Felicidad Infantil Escolar". Se escogió este instrumento, a pesar de estar diseñado para niños y adolescentes, debido a que uno de sus propósitos es medir cómo inciden los entornos escolares en la felicidad. En ese sentido, hay muchos puntos en común que son compartidos con los docentes. En todo caso, también existe un antecedente de otra investigación que adaptó este mismo test para evaluar la felicidad de los docentes en la institución educativa a la cual pertenecían (Benevene et al., 2019). La Escala de felicidad consta de 20 ítems, medida con una escala de Likert de 4 alternativas: Muy de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo y Muy en desacuerdo.

Todos los instrumentos fueron validados por expertos previa adaptación al contexto de la Universidad Técnica de Cotopaxi. La versión final fue sometida a un estudio piloto con un grupo de 20 encuestados diferente a la muestra de estudio para añadir rigor a la

investigación.

2.3.4. Variables sociodemográficas

Al inicio del cuestionario se incluyeron tres preguntas para identificar las variables sociodemográficas. Estas son fundamentales para la recolección de datos debido a que pueden resultar influyentes en aspectos de la familia (como el género) y en aspectos de la felicidad. Las tres variables que se preguntaron fueron: edad, género y modalidad de trabajo de los docentes, es decir, si trabajan a tiempo completo o bajo modalidad de servicios profesionales o por horas. Por último, aunque no constituya una variable sociodemográfica se agregó la pregunta acerca del tiempo de trabajo en la institución con la finalidad de aproximarse a la medición de la estabilidad laboral y poder determinar si esta tiene incidencia sobre el equilibrio trabajo o la felicidad laboral, tal como se sugiere en los estudios mencionados en el estado del arte de esta investigación.

2.4. Población y muestra

La **población** de estudio de este trabajo estuvo compuesta exclusivamente por docentes de la Universidad de Cotopaxi. Al ser esta una universidad pública, sus docentes están sujetos a políticas educativas, administrativas y a contextos, creencias, ideologías y conocimientos particulares que no se presentan en otro tipo de instituciones. Por lo tanto, la población dio cuenta de una realidad particular. La población total llegó a ser de 324 docentes al período 21-22.

La **muestra** que se utilizó fue de tipo no probabilística debido a las necesidades del estudio. El muestreo no probabilístico consiste en la selección de una parte de la población debido a un criterio elegido por el investigador (López, 2004). Dentro del muestreo no probabilístico se optó por la selección por cuotas. Este método de muestreo se utiliza cuando existen diferentes grupos unificados dentro de la población y solo se necesita recolectar datos de uno de dichos grupos; en ese sentido, se equipara al muestreo por estratificación (Casas Sánchez & Guijarro Garvi, 1993). Este estudio se basó en docentes bajo modalidad de trabajo a tiempo completo, por lo tanto, la cuota

corresponde a este grupo específico.

La muestra por cuotas sobre la cual se aplicaron los instrumentos fue en definitiva de 77 docentes. Se eligió aplicar la encuesta solo sobre esta cuota porque al trabajar a tiempo completo y al tener una mayor estabilidad laboral poseen mayor conocimiento de las condiciones de trabajo de la universidad. En la UTC existen tres modalidades de trabajo: a tiempo completo, a tiempo parcial y por horas o servicios profesionales. Debido a que la realidad de cada grupo de docentes es distinta en el futuro se necesitan mayores estudios para evaluar el equilibrio trabajo-vida familiar en docentes a tiempo parcial y por servicios profesionales.

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis e interpretación de resultados

Se procedió por etapas para analizar los datos. Las variables demográficas se analizaron en una primera etapa mediante estadística descriptiva para determinar las particularidades de los docentes encuestados. En una segunda etapa se evaluó la confiabilidad y validez de las escalas de los instrumentos mediante el índice de Alpha de Cronbach y en cuanto al cumplimiento de requisito de validez fue evaluada mediante la técnica de estadística multivariante Análisis Factorial Exploratorio (AFE) para lo cual se aplicó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que mide la idoneidad del muestreo y también se aplicó la prueba de esfereicidad de Bartlett que mide el grado de inter correlación entre los ítems. En una tercera etapa se analizaron mediante estadística descriptiva, los resultados de los constructos 1) interacción trabajo-vida familiar; 2) felicidad general; 3) felicidad laboral en la universidad. Dentro de cada área los ítems se presentan por grupos de acuerdo a lo explicado en el capítulo anterior. Por ejemplo, los ítems del área 1: interacción trabajo-vida familiar los ítems están agrupados en cuatro secciones: dos positivas y dos negativas. Debido a que el instrumento fue diseñado siguiendo esa estructura, los datos serán presentados de la misma forma. En una cuarta etapa previa a la comprobación de las hipótesis se realizó la prueba de normalidad de la distribución de las variables a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov y para la prueba de hipótesis si los datos muestran una distribución normal, se aplicará Coeficiente de Pearson y si la distribución no es normal, se aplicará Rho de Spearman.

3.1.1. Datos sociodemográficos

Tabla 4

Medición de las variables sociodemográficas de los individuos participantes de la encuesta

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 1: Edad	20 – 29 años	4	5,2%
	30 – 39 años	19	24,7%
	40 – 49 años	28	36,4%
	50 – 59 años	22	28,6%
	60 años o más	4	5,2%
	Total	77	100%
Ítem 2: Género	Masculino	41	53,25%
	Femenino	36	46,75%
	Otro	-	-
	Total	77	100%
Ítem 3: Modalidad de trabajo	Tiempo completo	77	100%
	Medio tiempo	-	-
	Tiempo parcial	-	-
	Total	77	100%
Ítem 4: Tiempo de trabajo en la UTC	Menos de 1 año	9	11,8%
	Entre 1 y 2 años	7	9,2%
	Entre 3 y 5 años	11	14,5%
	Más de 6 años	50	64,94%
	Total	77	100%
Ítem 5: Hijos/as menores de edad a cargo	0	34	44,16%
	1	15	19,48%
	2	24	31,17%
	3	3	3,90%
	4 o más	1	1,30%
	Total	77	100%

Ítem 6: Adultos mayores a cargo	0	46	59,7%
	1	16	20,8%
	2	13	16,9%
	3	2	2,6%
	4 o más	-	-
Total		77	100%

Análisis. La mayoría de docentes, 28 personas, se encuentra en el rango de 40-49 años. Son seguidos por 22 docentes que se encuentran en el rango de edad de 50-59 años. La menor parte corresponde a docentes jóvenes y a docentes mayores a 60 años: 4 indican tener entre 20 y 29 años y 4 indican tener 60 años o más.

Respecto al género, la mayoría de docentes, 41 de 77, se identifican dentro del género masculino. 36 personas se identifican con el género femenino.

En cuanto a la modalidad de trabajo, los 77 docentes encuestados trabajan a tiempo completo.

Respecto al tiempo de trabajo, 50 docentes respondieron que llevan más de 6 años laborando en la universidad. 11 docentes afirman tener entre 3 y 5 años. 7 docentes tienen entre 1 y 2 años y 9 docentes afirman llevar menos de 1 año de trabajo en la UTC.

En cuanto a las cargas familiares, 34 docentes afirman no tener hijos menores de edad a cargo. 24 docentes afirman tener 2 hijos/as menores de edad, 15 docentes afirman tener 1, 3 docentes afirman tener 3 y 1 docente afirma tener 4 o más hijos/as menores de edad a cargo.

Por último, 46 docentes, más de la mitad de los encuestados, afirman que no tienen adultos mayores a su cargo. 16 docentes afirman tener 1 adulto mayor a cargo, 13 docentes tienen 2 adultos mayores a cargo y 2 docentes afirman tener 3 adultos mayores a cargo.

Interpretación. Estos datos sociodemográficos muestran el perfil de docentes sobre el

cual se desarrolla esta investigación. El perfil corresponde a personas adultas mayoritariamente entre 40 y 59 años, tienen un contrato de trabajo y una modalidad estable. En su mayoría pasan de 6 años de laborar en la universidad, por lo cual han estado bastante tiempo bajo la carga, exigencias y demandas laborales de la UTC. De este modo, constituyen una población adecuada para conocer cómo son las condiciones de trabajo en la UTC a largo plazo. Para conocer cómo son dichas condiciones dentro de plazos más cortos, por ejemplo, el primer año de trabajo, hace falta realizar otro estudio.

En los docentes encuestados se registraron 41 hombres y 36 mujeres. En ese sentido, al menos numéricamente no es perceptible una brecha de género importante. Para profundizar en dicho aspecto sería necesario recolectar otro tipo de información.

Un detalle más que es importante dentro de los aspectos sociodemográficos es la cantidad de cargas familiares. Se consideró fundamental en ese aspecto tomar en cuenta especialmente a los hijos menores de edad pues son quienes más necesitan de figuras parentales. Casi la mitad de docentes afirma no tener hijos/as menores de edad a cargo, por lo cual se puede establecer que es más probable que tengan menos obligaciones dentro de casa. Debe recordarse que los/as docentes con hijos menores de edad a cargo dentro de su vida personal no solo deben ocuparse de sus propias necesidades sino también de las de sus hijos. Los/as docentes sin hijos menores de edad a cargo tendrían según este dato mayor tiempo disponible para sus propias necesidades. Por el contrario, alrededor del 56% de docentes sí tienen hijos/as menores de edad a cargo. Esto configura un segundo perfil de los encuestados, correspondiente a aquellos docentes que es más probable que tengan mayores tareas domésticas y de cuidado familiar. Así mismo debe considerarse que la mayoría de docentes tiene adultos mayores a su cuidado, de manera que representan otra responsabilidad.

En síntesis, la población estudiada corresponde a docentes en adultez intermedia (40-60 años), con un trabajo estable, con una modalidad de trabajo también estable y solo en poco más de la mitad de casos con cargas familiares dentro del hogar. Probablemente muchos/as de estos/as docentes cumplan también el rol de ser jefe/a de

hogar debido a la estabilidad de su trabajo, a su edad y al número de cargas. Por último, también es importante tomar en cuenta que al tener bastante tiempo dentro de la universidad conocen las condiciones y demandas laborales.

3.1.2. Validez y Fiabilidad

Mediante el Coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach, fue evaluada la fiabilidad del instrumento de recolección de datos definido para la presente investigación. Este Coeficiente permite evaluar la posibilidad de reproducir los resultados en repetidas ocasiones y obtener resultados similares; es decir se trata de medir la estabilidad de la medición (Frías-Navarro, 2022) y evaluar la consistencia de la medida de las variables y constructos, a partir de obtener puntajes similares o consistentes al aplicar en repetidas muestras o en la misma muestra en diferentes contextos o tiempos (Nunnally, 1978).

Tabla 5

Alpha de Cronbach por Variables

Variables	α	Nº elementos
Interacción Trabajo-Familia	,713	22
Felicidad	,623	23
Total	,671	45

Sobre las sugerencias planteadas por George y Mallery (2003) para evaluar los valores correspondientes al Coeficiente de Alpha de Cronbach, el valor total obtenido de medida de $\alpha = .671$ alcanza una fiabilidad cercana a .70, valor que corresponde a un nivel de fiabilidad buena, con lo cual se asume que los ítems del instrumento miden un mismo constructo y están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988). Nunnally (1978) reconoció que valores como .60 pueden ser suficientes en la valoración de fiabilidad.

Además, se evaluó la fiabilidad de cada una de las dimensiones o constructos contenidos en las variables Interacción Trabajo-Familia y Felicidad, como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6

Alpha de Cronbach Variable Interacción Trabajo - Familia por dimensiones o constructos

Dimensiones	A	Nº elementos
Negativo Trabajo - Vida Familiar	,826	8
Negativo Vida Familiar- Trabajo	,834	4
Positivo Trabajo - Vida Familia	,703	5
Positivo Vida Familiar- Trabajo	,851	5

Tabla 7

Alpha de Cronbach Variable Felicidad por dimensiones o constructos

Dimensiones	A	Nº elementos
Felicidad Absoluta	,651	1
Felicidad Relativa	,651	1
Autoidentificación	,651	1
Felicidad de los docentes en su trabajo	,623	20

Como lo muestran las Tablas 6 y 7 los resultados alcanzados de fiabilidad por cada una de las dimensiones contenidas en las variables Interacción Trabajo-Familia y Felicidad, dan cuenta de una medida de consistencia interna superior a .70 en el caso de la variable Interacción Trabajo-Familia, mientras que en las dimensiones correspondientes a la variable Felicidad, se alcanza una medida de consistencia interna superior a 0.60. Nunnally (1978) sugirió que valores bajos como .60 pueden ser suficientes en la

valoración de fiabilidad.

En cuanto al cumplimiento del requisito de Validez para las investigaciones bajo enfoque cuantitativo de investigación, ésta fue evaluada mediante la técnica estadística multivariante Análisis Factorial Exploratorio (AFE) sugerida por Lloret, et al. (2014) para el desarrollo, validación y adaptación de instrumentos de medida. El AFE, evalúa, si los ítems están suficientemente interrelacionados (Knapp, et al., 1973) para lo cual se aplicó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de muestreo de adecuación, prueba que mide la idoneidad de muestreo. Por otra parte, se aplicó la prueba de esfericidad de Bartlett, que mide el grado de intercorrelación que existe entre las variables (Pérez, et al., 2010). El KMO varía con valores entre 0 y 1, siendo 0.7 el valor mínimo para la adecuación de una muestra aceptada. Valores cercanos a 1, sugieren mayor interacción entre los ítems (Hair, et al, 1999).

En la presente investigación, alcanzó una medida de adecuación de KMO con un valor de .707, valor que establece una validez interna alta en la pertinencia del tamaño de la muestra (Sánchez, 2020). La Tabla 8 resume lo señalado:

Tabla 8

Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,707
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox.	809,661
	Chi-cuadrado	
	Gl	210
	Sig.	,000

La prueba de Esfericidad de Bartlett aplicado mediante el estadístico Chi-cuadrado, mostró una significancia de .000 valor menor a $p < .05$ con lo que se determina que las variables están lo suficientemente intercorrelacionadas (Everitt et al., 2001). Estos resultados muestran la validez interna de los instrumentos aplicados en la presente investigación.

3.1.3. *Análisis de interacción de constructos*

3.1.3.1. *Interacción trabajo-vida familiar*

Esta sección de la encuesta se divide en cuatro partes: dos para las incidencias positivas y dos para las negativas. Con mayor detalle, los resultados están divididos así: 1) incidencia negativa del trabajo sobre la vida familiar; 2) incidencia negativa de la vida familiar sobre el trabajo; 3) incidencia positiva del trabajo sobre la vida familiar; 4) incidencia positiva de la vida familiar sobre el trabajo.

a) Incidencia negativa del trabajo sobre la vida familiar. La primera tabulación de los resultados corresponde a la influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar. Los aspectos que se preguntan en esta sección corresponden especialmente a la falta de equilibrio entre tiempo y trabajo: el tiempo libre, el tiempo con amigos, el tiempo en familia perjudicado debido al trabajo. Es decir, estos ítems intentan indagar si el tiempo libre o para pasar tiempo en familia se ve afectado por el trabajo de los/as docentes encuestados. La influencia negativa del trabajo sobre la familia fue preguntada en los ítems del 7 al 15 del instrumento. En esta primera tabulación se observan los resultados de dichos ítems con sus respuestas de manera individual en la escala de Likert de 4 alternativas. En la Tabla 9 se puede visualizar esta información.

Tabla 9

Resultados individuales de la influencia negativa Trabajo-Vida Familiar

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 7: Indique el	Menos de 5 horas	30	38,96%
número de horas a	5 horas	15	19.48%
la semana dedicadas	De 6 a 10 horas	22	28,57%

a la familia (lunes a viernes)	De 11 a 15 horas	6	7,79%
	16 horas o más	4	5,19%
	Total	77	100%
Ítem 8: Te muestras irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	Nunca	19	24.68%
	A veces	46	59.74%
	A menudo	10	12.99%
	Siempre	2	2.60%
	Total	77	100%
Ítem 9: Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	Nunca	13	16.88%
	A veces	34	44.16%
	A menudo	22	28.57%
	Siempre	8	10.39%
	Total	77	100%
Ítem 10: Tienes que cancelar planes con tu pareja, familia o amigos debido a compromisos laborales	Nunca	11	14.29%
	A veces	47	61.04%
	A menudo	14	18.18%
	Siempre	5	6.49%
	Total	77	100%
Ítem 11: Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones	Nunca	10	12.99%
	A veces	39	50.65%
	A menudo	15	19.48%
	Siempre	13	16.88%

domésticas.	Total	77	100%
Ítem 12: No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja, familia o amigos debido a tu trabajo	Nunca	17	22.08%
	A veces	38	49.35%
	A menudo	18	23.38%
	Siempre	4	5.19%
	Total	77	100%
Ítem 13: Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	Nunca	19	24.68%
	A veces	33	42.86%
	A menudo	17	22.08%
	Siempre	8	10.39%
	Total	77	100%
Ítem 14: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	Nunca	21	27.27%
	A veces	33	42.86%
	A menudo	21	27.27%
	Siempre	2	2.60%
	Total	77	100%
Ítem 15: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja, familia o amigos	Nunca	12	15.58%
	A veces	47	61.04%
	A menudo	14	18.18%
	Siempre	4	5.19%
	Total	77	100%

En la Tabla 10, por el contrario, se muestra la puntuación general alcanzada por todas las respuestas de los docentes. En este caso, al ser la influencia negativa del trabajo

sobre la vida familiar, mientras más alta sea la puntuación significa que es mayor la influencia negativa, es decir, el trabajo causa mayores dificultades a la vida familiar de los encuestados.

Para determinar la puntuación se asignó un valor numérico a cada alternativa de la escala de Likert: nunca = 0; a veces = 1; a menudo = 2; siempre = 3. Esos valores se multiplicaron y sumaron con las respuestas de los docentes. Si los 77 docentes hubieran respondido que *siempre* se ve afectada negativamente su vida familiar por el trabajo, la puntuación hubiera sido de 1848, es decir, este era el máximo posible, lo que equivale a un porcentaje de influencia negativa del 100%. Sin embargo, como se vio anteriormente, los resultados de los docentes son variados. La puntuación total de los docentes respecto a la influencia negativa fue de 593 puntos sobre 1848 posibles. Es decir, la cantidad de influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar llega a alrededor del 32,09%.

Tabla 10

Promedios globales de la influencia negativa Trabajo-Vida familiar

Criterio	Puntaje obtenido	Puntaje máximo posible	Porcentaje de influencia negativa
Influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar	593	1848	32,09%

Análisis. Se ha logrado determinar que de manera global existe un 32,09% de influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar. Esto equivale a casi una tercera parte del máximo de influencia negativa posible.

En cuanto a las horas que el trabajo permite dedicar a la familia, la mayoría de docentes, 30 de 77, afirma que entre semana (de lunes a viernes) puede dedicar menos de 5 horas a la familia. 22 docentes dedican entre 6 a 10 horas, 15 docentes dedican 5 horas en

promedio, 6 docentes dedican de 11 a 15 horas y 4 docentes dedican 16 horas o más.

La mayoría de docentes, 30 de 77, afirma que entre semana (de lunes a viernes) puede dedicar menos de 5 horas a la familia. 22 docentes dedican entre 6 a 10 horas, 15 docentes dedican 5 horas en promedio, 6 docentes dedican de 11 a 15 horas y 4 docentes dedican 16 horas o más.

Respecto a otros ámbitos de la influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar, 46 de 77 docentes, es decir, el 59,74%, mencionan que a veces se muestran irritables en casa debido a que el trabajo es agotador. 34 docentes afirmaron que a veces se les complica atender sus obligaciones domésticas por estar pensando en el trabajo y 22 docentes afirman que esto sucede a menudo. 39 docentes, el 50,65%, afirman que es debido al horario de trabajo que a veces se les complica atender las obligaciones domésticas. 15 mencionan que a menudo y 13 que siempre sucede esto.

47 docentes, el 61,04%, afirman que a veces deben cancelar planes con la familia o amigos debido a compromisos del trabajo, 14 docentes afirman que esto sucede a menudo. 38 docentes, el 49,35% afirman que a veces debido al trabajo no tienen energía suficiente para realizar actividades de ocio con familia o amigos. 18 docentes afirman que esto ocurre a menudo y 4 dicen que siempre. 33 docentes, el 42,86%, afirman que a veces debido a la carga laboral no tienen tiempo para desarrollar sus hobbies. 17 docentes dicen que esto ocurre a menudo y 8 dicen que siempre; entre estos dos últimos grupos suman el 32,47%.

33 docentes, el 42,86%, afirman que a veces debido a las obligaciones laborales no se pueden relajar en casa. 21 docentes afirman que esto ocurre a menudo y 2 docentes afirman que siempre; entre ambos grupos forman el 29,87%. El 27,27% restante afirma que esto no ocurre nunca.

47 docentes, el 61,04% afirman que a veces el trabajo les quita tiempo que hubieran querido pasar con su pareja. 14 docentes afirman que esto ocurre a menudo y 4 docentes afirman que siempre; entre ambos grupos representan el 23,37%. Solo el 15,58% afirma que nunca ocurre el problema mencionado.

Interpretación. Existe casi un 33% de influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar. Eso tiene consistencia con el hecho de que en la mayoría de los ítems que miden este problema las respuestas mayoritarias se ubicaron en la frecuencia “a veces”. Es decir, este es el grado con el que expresan los docentes la influencia negativa del trabajo sobre su vida familiar o personal: a veces. La frecuencia “nunca” es la menos respondida en las encuestas y si se unen las dos frecuencias afirmativas “a menudo” y “siempre” por lo general se encuentran un 30% de las respuestas. En resumen, las afirmaciones acerca de la influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar han mostrado estas proporciones: la mitad, cerca de la mitad o más de la mitad responde que “a veces” hay influencia negativa trabajo-vida familiar. Casi la tercera parte (alrededor del 30%) afirma que es frecuente o constante dicha influencia negativa. El porcentaje restante (alrededor del 20%) afirma que nunca existe influencia negativa o que es muy baja.

Así es como se pueden concebir de manera general este grupo de resultados. Estos datos indican que la mayoría de docentes, más de la mitad, está al borde de experimentar una influencia negativa frecuente del trabajo sobre la vida familiar. La tercera parte de los/as docentes ya experimenta esta influencia de manera frecuente y se encuentran bajo una vivencia negativa de su trabajo respecto a su vida personal. Solo la quinta parte de los y las docentes no experimentan influencia negativa.

Los principales aspectos en los que se manifiesta este problema se deben al cansancio, al agotamiento y a la falta de tiempo para su vida personal. Es relevante que más de la mitad de los encuestados respondieron que no pueden dedicar más de 5 horas a la familia de lunes a viernes. El horario de trabajo se presenta como uno de los principales factores que limita el tiempo que pueden dedicar los docentes a la vida familiar.

En estrecha relación con el tiempo limitado se encuentran las emociones negativas asociadas al cansancio o al agotamiento. Cuando las personas llegan a niveles de exhaustividad es más probable que no tengan energías para desarrollar actividades de índole personal, como hobbies o aficiones. Así mismo, es más probable que no puedan relacionarse adecuadamente con su familia o conocidos debido a las emociones

negativas que acumula el cansancio. Estos dos aspectos son los puntos más vulnerables que se pueden deducir a partir de los datos extraídos.

b) Incidencia negativa de la vida familiar sobre el trabajo. En esta sección se recolectan datos al contrario de los expuestos anteriormente: ahora se presenta cómo los docentes sienten que su vida familiar influye negativamente en su trabajo. Los procedimientos son iguales a la tabulación anterior. Primero se muestran los resultados individuales y luego el promedio general de influencia negativa de la vida familiar sobre el trabajo. Los ítems correspondientes a esta sección van del 16 al 19.

Tabla 11

Resultados individuales de la influencia negativa Vida Familiar-Trabajo

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 16: La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	Nunca	57	74.03%
	A veces	19	24.68%
	A menudo	1	1.30%
	Siempre	-	-
	Total	77	100%
Ítem 17: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	Nunca	46	59.74%
	A veces	28	36.36%
	A menudo	3	3.90%
	Siempre	-	-
	Total	77	100%
Ítem 18: Los problemas con tu pareja, familia o	Nunca	45	58.44%
	A veces	27	35.06%
	A menudo	5	6.49%
	Siempre	-	-

amigos afectan a tu	Total	77	100%
rendimiento laboral			
Ítem 19: Los	Nunca	56	72.73%
problemas que	A veces	17	22.08%
tienes con tu pareja,	A menudo	4	5.19%
familia o amigos	Siempre	-	-
hacen que no tengas	Total	77	100%
gananas de trabajar			

De igual manera, esta tabulación de resultados individuales pasa a ser expresada mediante una puntuación global en la Tabla 12. El propósito de esta puntuación es conocer a escala de toda la población de docentes qué tanto la vida familiar incide negativamente en el trabajo. Se utilizaron los mismos valores que en la puntuación general anterior. La opción “Nunca” equivale a 0, de manera que no puntúa. Hubo muchas respuestas que marcaron esta opción, por lo tanto, en la puntuación para la incidencia negativa Vida familiar-Trabajo, solo suman las opciones “A veces”, “A menudo” y “Siempre”. Sin embargo, vale destacar que no hubo ni una sola respuesta que marcara “Siempre”.

Tabla 12

Resultados globales de la influencia negativa Vida familiar-Trabajo

Criterio	Número de ítems	Número de encuestados	Puntaje obtenido	Puntaje máximo posible	Porcentaje de influencia negativa
Influencia negativa de la vida familiar sobre el trabajo	4	77	117	924	12,66%

Análisis. De manera global, se detectó solamente un 12,66% de influencia negativa de la vida familiar sobre el trabajo. Esta cantidad representa un poco más de la décima parte del total posible.

El 74,03% de los encuestados respondió que nunca su situación familiar les ha provocado tanta irritación para que ellos hayan llegado a descargar su frustración sobre sus compañeros de trabajo. Solo alrededor del 25% restante respondió que esto ocurre a veces.

El 59,74% de docentes contestó que nunca les resulta complicado concentrarse en su trabajo debido a asuntos domésticos. Solo 28 docentes, el 36,36%, afirmaron que a veces les ocurre eso.

De igual modo, el 58,44% de docentes manifestó que nunca los problemas personales con la pareja, familia o amigos afectan a su rendimiento laboral. 27 personas, el 35,06%, afirman que esto sucede a veces y 5 personas, el 6,49% afirman que esto sucede a menudo.

Por último, el 72,73% de los docentes encuestados responde que nunca los problemas personales con pareja, amigos o familia hacen que disminuyan sus ganas de trabajar. 17 docentes, el 22,08% afirman que esto ocurre a veces y 4 docentes, el 5,19%, afirman que esto sucede a menudo

Interpretación. En este caso la puntuación general es mucho más baja en comparación con el aspecto anterior. De hecho, existe casi el triple de influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar que la influencia negativa de la vida familiar sobre el trabajo. Es bastante baja la proporción en la cual los conflictos familiares influyen negativamente.

Esto puede entenderse de diversas maneras. Una aproximación puede establecer que el trabajo es mucho más demandante que la familia y que las personas dedican mucho mayor empeño y tiempo a las actividades laborales que al cuidado familiar. Esto se puede relacionar con las cuestiones de horario y falta de tiempo examinadas en los resultados de la sección anterior, donde se demostró que dichos problemas son una de las mayores afectaciones laborales sobre la vida personal.

c) Incidencia positiva del trabajo sobre la vida familiar. En esta sección se miden todas aquellas experiencias, aprendizajes o aportes que el trabajo hace sobre los individuos de manera que puedan desenvolverse mejor en otros ámbitos de su vida, en este caso, la vida familiar. Por ejemplo, si un individuo ha aprendido a tener más paciencia en su trabajo y esto ha llegado a mejorar sus relaciones familiares porque tiene más paciencia en casa, entonces se habla de una influencia positiva del trabajo sobre la vida familiar. También se debe tomar en cuenta que son percepciones subjetivas, de manera que lo que se mide es cómo cada persona siente que el trabajo ha aportado al ámbito de su vida familiar. En esta sección los ítems van del 20 al 24.

Tabla 13

Resultados individuales de la influencia positiva Trabajo-Vida familiar

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 20: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	Nunca	2	2.60%
	A veces	15	19.48%
	A menudo	19	24.68%
	Siempre	41	53.25%
	Total	77	100%
Ítem 21: Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	Nunca	15	19.48%
	A veces	29	37.66%
	A menudo	17	22.08%
	Siempre	16	20.78%
	Total	77	100%
Ítem 22: Cumples debidamente con tus responsabilidades en	Nunca	10	12.99%
	A veces	24	31.17%
	A menudo	19	24.68%

casa porque en tu	Siempre	24	31.17%
trabajo has adquirido	Total	77	100%
la capacidad de			
comprometerte con			
las cosas			
Ítem 23: El tener que	Nunca	6	7.79%
organizar tu tiempo	A veces	28	36.36%
en el trabajo ha	A menudo	18	23.38%
hecho que aprendas a	Siempre	25	32.47%
organizar mejor tu	Total	77	100%
tiempo en casa			
Ítem 24: Eres capaz	Nunca	15	19.48%
de interactuar mejor	A veces	22	28.57%
con tu pareja, familia	A menudo	22	28.57%
o amigos gracias a	Siempre	18	23.38%
las habilidades que	Total	77	100%
has aprendido en el			
trabajo			

Tabla 14

Resultados globales de la influencia positiva Trabajo-Vida familiar

Criterio	Número de ítems	Número de encuestados	Puntaje obtenido	Puntaje máximo posible	Porcentaje de influencia positiva
Influencia positiva del trabajo sobre la vida familiar	5	77	680	1155	58,87%

Análisis. De manera general se ha identificado un 58,87% de influencia positiva del

trabajo sobre la vida familiar. Esto equivale a más de la mitad del total posible.

41 de 77 docentes, el 53,25%, afirma que siempre después de una semana de trabajo agradable se sienten de mejor humor para poder realizar actividades con su familia. 19 docentes, el 24,68%, manifiestan que esto sucede a menudo.

Respecto al aporte del trabajo al desempeño en la vida personal, 29 docentes afirman que solo a veces gracias a las habilidades aprendidas en el trabajo han podido llegar a desempeñar mejor las labores domésticas. 17 docentes, el 22,08%, responden que esto ocurre a menudo y 16 docentes, el 20,78%, afirman que siempre. Solo el 19,48% afirma que nunca sucede esto.

En un ítem similar, 24 docentes, el 31,17%, afirman que a veces cumplen con sus responsabilidades en casa gracias a la capacidad adquirida en el trabajo de comprometerse con las obligaciones. Otros 24 docentes afirman que esto ocurre siempre y 19 docentes, el 24,68%, afirman que esto sucede a menudo.

28 docentes, el 36,36%, afirman que a veces el trabajo ha influido para que ellos se organicen mejor en casa. 25 docentes, el 32,47%, afirma que esto ocurre siempre y 18 docentes, el 23,38%, asegura que esto sucede a menudo.

22 docentes, el 28,57%%, afirman que a veces son capaces de interactuar mejor con su familia o amigos gracias a las habilidades que han adquirido en el trabajo. 22 docentes aseguran que esto ocurre a menudo y 18 docentes, el 23,38% afirma que esto ocurre siempre.

Interpretación. En este grupo de resultados existe más de la mitad del total posible de una influencia positiva del trabajo sobre la vida familiar. Las respuestas generalmente han indicado factores positivos. Alrededor del 75% de contestaciones indican una influencia positiva del trabajo con las frecuencias “a menudo” y “siempre”. Solo una tercera parte de docentes muestra una influencia positiva irregular mediante la frecuencia “a veces” y la quinta parte de docentes muestra una nula influencia positiva del trabajo con la frecuencia “nunca”.

Los aspectos particulares en los que se evidencia la influencia positiva del trabajo

corresponden a la sensación positiva de haber culminado una semana agradable y luego poder dedicar el tiempo libre del fin de semana para la vida personal. Por otra parte, existe una considerable cantidad de habilidades y capacidades que según los docentes les han ayudado a ser más organizados en su vida de manera general. Por ejemplo, el compromiso con las responsabilidades aprendido en el trabajo o la organización necesaria para cumplir con las obligaciones laborales ayudan a que apliquen esas capacidades en las áreas personales de su vida.

d) Incidencia positiva de la vida familiar sobre el trabajo. Para terminar con los resultados de la primera parte del instrumento, por último se presentan los datos acerca de la incidencia positiva de la vida familiar sobre el trabajo. En esta sección se intenta establecer si una experiencia satisfactoria en las relaciones intrafamiliares aporta y genera un buen estado de ánimo y una buena disposición para el trabajo. Los ítems correspondientes van del 25 al 29.

Tabla 15

Resultados individuales de la influencia positiva de la Vida familiar sobre el Trabajo

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 25: Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja, familia o amigos, tu trabajo te resulta más agradable	Nunca	2	2.60%
	A veces	14	18.18%
	A menudo	24	31.17%
	Siempre	37	48.05%
	Total	77	100%
Ítem 26: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque	Nunca	5	6.49%
	A veces	8	10.39%
	A menudo	20	25.97%
	Siempre	44	57.14%
	Total	77	100%

en casa debes hacer				
lo mismo				
Ítem 27: Cumples	Nunca	3	3.90%	
debidamente con tus	A veces	7	9.09%	
responsabilidades	A menudo	19	24.68%	
laborales porque en	Siempre	48	62.34%	
casa has adquirido la	Total	77	100%	
capacidad de				
comprometerte con				
las cosas				
Ítem 28: El tener	Nunca	3	3.90%	
que organizar tu	A veces	14	18.18%	
tiempo en casa ha	A menudo	20	25.97%	
hecho que aprendas	Siempre	40	51.95%	
a organizar mejor tu	Total	77	100%	
tiempo en el trabajo				
Ítem 29: Tienes más	Nunca	2	2.60%	
autoconfianza en el	A veces	11	14.29%	
trabajo porque tu	A menudo	20	25.97%	
vida en casa está	Siempre	44	57.14%	
bien organizada	Total	77	100%	

Tabla 16

Resultados globales de la influencia positiva de la Vida familiar sobre el Trabajo

Criterio	Número de ítems	Número de encuestados	Puntaje obtenido	Puntaje máximo posible	Porcentaje de influencia positiva
Influencia positiva de la Vida familiar	5	77	899	1155	77,84%

sobre el

Trabajo

Análisis. De manera general se logró detectar un 77,84% de influencia positiva de la familia sobre el trabajo. Esto corresponde a más de las tres cuartas partes del total posible.

La mayor cantidad de respuestas, 37 de 77, es decir el 48,05%, indican que siempre después de un fin de semana divertido con la familia o amigos el trabajo resulta más agradable. 24 docentes, el 31,17%, afirman que esto ocurre a menudo. 14 docentes, el 18,18% afirman que ocurre a veces y solo 2 docentes afirman que nunca ocurre.

La mayoría de docentes, 44 de 77, es decir el 57,14%, afirma que siempre se toman las responsabilidades laborales con seriedad debido a que en casa deben hacer lo mismo. 20 docentes, el 25,97%, afirman que esto sucede a menudo. Solo 8 docentes afirman que a veces y 5 docentes manifiestan que nunca.

La mayoría, 48 de 77 docentes, que equivalen al 62,34%, afirman que siempre cumplen con sus responsabilidades laborales porque en casa han adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas. 19 docentes aseguran que casi siempre el compromiso adquirido en casa les ha servido para cumplir con las responsabilidades laborales. 7 docentes afirman que esto les ha ocurrido a veces y 3 docentes manifestaron que nunca.

40 de 77 docentes, el 51,95%, afirman que siempre el tener que organizar el tiempo en casa los ha llevado a tener que organizar mejor el tiempo en el trabajo. 20 docentes, el 25,97%, afirman que esto sucede a menudo. 14 docentes, el 18,18%, afirman que a veces y solo 3 docentes afirman que nunca les ha pasado.

44 docentes, el 57,14%, afirman que siempre sienten más confianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada. 20 docentes, el 25,97%, afirman que a menudo sienten esa confianza, 11 docentes afirman que a veces y solo 2 docentes mencionan que nunca.

Interpretación. La influencia positiva de la familia sobre el trabajo es mucho mayor a la influencia positiva del trabajo sobre la familia. Esto guarda relación con los

porcentajes de influencia negativa, donde se registró que el trabajo incide mucho más negativamente sobre la familia que viceversa.

Los aspectos en los que se manifiesta esta influencia corresponden a todos los preguntados en los ítems; es decir, no hay un aspecto en el cual la familia no influya positivamente. Esta incidencia se presenta de diversas maneras: el tiempo libre con familia genera nuevas energías para volver al trabajo, por ejemplo. Destaca también la labor dentro del hogar como algo que aporta a los docentes para desempeñarse en sus demandas laborales. Los dos aspectos principales en este sentido son: organizar el tiempo en casa incide en una mejor organización del tiempo en el trabajo; las responsabilidades adquiridas en casa inciden sobre tomarse con seriedad las responsabilidades del trabajo.

También destaca el hecho de que los docentes manifiestan que pueden concentrarse en el trabajo debido a que la situación en su hogar está en orden. Si esto no fuera posible no tendrían tanta libertad para enfocarse en el trabajo. Por esa razón, según las declaraciones de los docentes resulta fundamental promover la sana relación entre familia y trabajo de manera que esto permita enfocarse en el desempeño laboral.

3.1.3. Felicidad general subjetiva

Esta área del instrumento estuvo compuesta por 3 ítems. Para presentar los resultados se ha escogido la manera de puntuación, es decir, sobre un máximo de puntos posibles cuál es la puntuación que representa la felicidad general de los docentes con base en sus respuestas. En este caso se utilizó una escala de Likert de 7 alternativas, por lo tanto, la puntuación más alta equivale a 7 mientras que la más baja equivale a 1. Si los 77 docentes hubieran marcado que son completamente felices (7), la puntuación sería de 539 en cada ítem. Esta cantidad corresponde, por tanto, a la puntuación máxima de felicidad. Sin embargo, como es obvio, las respuestas reales fueron más diversas y a partir de la suma de los puntos se realiza la tabulación en la Tabla 17.

Tabla 17*Resultados de la felicidad general subjetiva*

Criterio	Número de alternativas	Número de encuestados	Puntaje obtenido	Puntaje máximo posible	Porcentaje de felicidad general
Ítem 30: Autopercepción de la felicidad en términos absolutos	7	77	442	539	82,00%
Ítem 31: Autopercepción de la felicidad en términos relativos (con los demás)	7	77	470	539	87,20%
Ítem 30: Autopercepción de la felicidad observando al yo de manera externa	7	77	446	539	82,75%

Análisis. Los docentes se autoperciben felices en una proporción de 82% del máximo posible. Su autopercepción en términos relativos, es decir, en comparación con las otras personas, llega a un porcentaje de 87,20% del máximo posible. Su autopercepción de la felicidad exteriorizando su propio "yo" llega al 82,75%.

Interpretación. Los docentes indican menor nivel de felicidad cuando se les pregunta por su felicidad de manera individual sin tomar en consideración una comparación con las demás personas. Es la medición más subjetiva de la escala y en la que menor seguridad sienten los docentes para responder. En cuanto a su felicidad en comparación

con otras personas se sienten mucho más felices que los demás a su alrededor. Esto puede interpretarse desde la estabilidad de su vida familiar - laboral, de su larga trayectoria como docentes universitarios e indica de manera general un nivel de satisfacción considerable en su vida.

Cuando se les solicita observar al “yo” de manera externa manifiestan una postura intermedia. En este caso se les preguntó cuánto se identifican como una de esas personas que a pesar de las dificultades no decaen en la tristeza y siguen felices. En ese sentido, existe una buena respuesta ante dicho ejemplo hipotético. Por lo tanto, puede inferirse que los docentes se consideran a sí mismos como personas que saben sobrellevar las dificultades de su vida de manera general.

3.1.4. Felicidad en el trabajo (universidad)

De acuerdo a lo planteado en el marco teórico, la felicidad laboral se aborda desde tres grupos conceptuales. Primero, el componente subjetivo, está determinado por el compromiso del trabajador, e involucra todos aquellos aspectos que se refieren al uso de los recursos por parte del mismo para cumplir con sus actividades laborales. El compromiso abarca recursos como la energía, la pasión, la puntualidad, eficiencia, etc. Un segundo componente se refiere a la evaluación que hace el trabajador acerca de su trabajo, si lo percibe como bueno o malo, si le agradan o cree que son justas las condiciones laborales, si considera que el trabajo presenta oportunidades para crecer, etc. Por último, el tercer componente se encarga de medir todos aquellos aspectos en los cuales el trabajador pueda manifestar que su trabajo aporta a su vida, por ejemplo, si el trabajo hace que sienta una mejor autoestima, una mayor confianza en sí mismo, etc. Estos tres grupos de ítems corresponden a la parte final del instrumento y sus resultados se presentan a continuación.

a) Compromiso en el trabajo (ítems 33, 34, 35 y 45)

Tabla 18

Resultados individuales del compromiso en el trabajo

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 33: Durante el último mes en el trabajo he sentido mucha energía	Muy de acuerdo	23	29.87%
	De acuerdo	46	59.74%
	En desacuerdo	7	9.09%
	Muy en desacuerdo	1	1.30%
	Total	77	100%
Ítem 34: Durante el último mes en el trabajo he estado nervioso/a	Muy de acuerdo	7	9.09%
	De acuerdo	19	24.68%
	En desacuerdo	29	37.66%
	Muy en desacuerdo	22	28.57%
	Total	77	100%
Ítem 35: Durante el último mes tuve muchas ganas de ir al trabajo	Muy de acuerdo	30	38.96%
	De acuerdo	39	50.65%
	En desacuerdo	7	9.09%
	Muy en desacuerdo	1	1.30%
	Total	77	100%
Ítem 45: En el último mes estuve muy interesado en hacer mi trabajo	Muy de acuerdo	36	46.75%
	De acuerdo	35	45.45%
	En desacuerdo	3	3.90%
	Muy en desacuerdo	3	3.90%
	Total	77	100%
	Muy de acuerdo	33	42.86%

Ítem 50: El trabajo	De acuerdo	41	53.25%
me hace sentir	En desacuerdo	3	3.90%
despierto/a, vivo/a	Muy en desacuerdo	-	-
Total		77	100%

Análisis. 46 de 77 docentes, el 59,74%, están de acuerdo en que sintieron mucha energía durante el último mes en su trabajo. 23 docentes, el 29,87%, están muy de acuerdo en esta afirmación.

29 docentes, el 37.66%, niegan haber estado nerviosos/as durante el último mes en el trabajo. 22 docentes niegan este aspecto con mayor firmeza. La mayoría de docentes, 39 de 77, el 50,65%, afirman que durante el mes tuvieron muchas ganas de ir al trabajo y 30 docentes aseguran esto con mayor intensidad.

Respecto a tener interés en desarrollar su trabajo, 35 docentes están de acuerdo y 36 están muy de acuerdo. Entre ambas respuestas suman el 92,2%. Así mismo, 41 docentes afirman que el trabajo los hace sentir vivos/as, mientras que 33 docentes están muy de acuerdo; entre ambos grupos suman el 96,11%.

Interpretación. Es posible percibir en las respuestas de los docentes un fuerte compromiso con el trabajo en el sentido de tener energía, interés y en el de ocupar voluntariamente sus recursos para desarrollar sus tareas. Casi la totalidad de respuestas indican que sienten este compromiso con sus labores, pues la mayoría de ítems reciben respuestas afirmativas como “de acuerdo” o “muy de acuerdo”.

El compromiso o implicación en las labores presenta medidas muy altas. La energía para trabajar es alta, el trabajo no produce sensación de rechazo, sino que los docentes se ven motivados por llegar a desarrollarlo y sienten mucho interés por lo que hacen.

b) Satisfacción hacia el trabajo (ítems 36-40, 47, 49, 51, 52)

Tabla 19

Resultados individuales de la satisfacción hacia el trabajo

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 36: Mi trabajo	Muy de acuerdo	3	3.90%
me hace sentir triste	De acuerdo	7	9.09%
	En desacuerdo	29	37.66%
	Muy en desacuerdo	38	49.35%
	Total	77	100%
Ítem 37: Mi trabajo	Muy de acuerdo	18	23.38%
me hace sentir relajado	De acuerdo	42	54.55%
	En desacuerdo	15	19.48%
	Muy en desacuerdo	2	2.60%
	Total	77	100%
Ítem 38: Mi trabajo	Muy de acuerdo	6	7.79%
me hace sentir enfermo	De acuerdo	9	11.69%
	En desacuerdo	30	38.96%
	Muy en desacuerdo	32	41.56%
	Total	77	100%
Ítem 39: Me siento	Muy de acuerdo	26	33.77%
seguro/a en mi lugar de trabajo	De acuerdo	41	53.25%
	En desacuerdo	8	10.39%
	Muy en desacuerdo	2	2.60%
	Total	77	100%
	Muy de acuerdo	20	25.97%

Ítem 40: Me resulta fácil concentrarme en mi lugar de trabajo	De acuerdo	45	58.44%
	En desacuerdo	12	15.58%
	Muy en desacuerdo	-	-
	Total	77	100%
Ítem 47: Mi trabajo por lo general me confunde, no lo entiendo	Muy de acuerdo	3	3.90%
	De acuerdo	3	3.90%
	En desacuerdo	30	38.96%
	Muy en desacuerdo	41	53.25%
	Total	77	100%
Ítem 49: Muchas veces pienso en retirarme de este trabajo, renunciar	Muy de acuerdo	2	2.60%
	De acuerdo	7	9.09%
	En desacuerdo	31	40.26%
	Muy en desacuerdo	37	48.05%
	Total	77	100%
Ítem 51: Me gusta estar con otras personas en mi trabajo	Muy de acuerdo	35	45.45%
	De acuerdo	38	49.35%
	En desacuerdo	3	3.90%
	Muy en desacuerdo	1	1.30%
	Total	77	100%
Ítem 52: Preferiría trabajar solo/a	Muy de acuerdo	2	2.60%
	De acuerdo	10	12.99%
	En desacuerdo	40	51.95%
	Muy en desacuerdo	25	32.47%
	Total	77	100%

Análisis. La mayoría de docentes niegan con rotundidad que su trabajo les hace sentir tristes, 38 de 77 personas eligieron esta opción. 29 personas están en desacuerdo con el ítem. 42 personas están de acuerdo en que su trabajo les hace sentir relajadas, 18 personas están muy de acuerdo y 15 personas están en desacuerdo.

La mayoría de docentes, 62 de los 77, niegan que el trabajo les haga sentir enfermos. 41 docentes están de acuerdo en que sienten seguridad en su lugar de trabajo mientras que 26 docentes están muy de acuerdo. 45 docentes están de acuerdo en que les resulta fácil concentrarse en su lugar de trabajo y 20 docentes manifiestan están muy de acuerdo con esta afirmación.

La mayoría de docentes, 71 de 77, niegan que su trabajo les produzca confusión o que no lo entiendan. 68 de 77 docentes niegan que han considerado renunciar alguna vez. 73 de 77 docentes afirman que sienten comodidad trabajando con otras personas y 65 docentes afirman que preferirían trabajar en soledad.

Interpretación. Se observa una sana satisfacción laboral de los docentes con su trabajo. La satisfacción laboral se mide en términos de sentir confianza con el trabajo, de considerar que el trabajador se encuentra en un buen cargo, en una institución que cumple sus expectativas, etc. La satisfacción laboral se mide como positiva cuando los docentes responden que no han pensado en renunciar al trabajo; esto indica que están satisfechos/as con su labor.

Además, a pesar de las demandas del trabajo este les hace sentir confianza y seguridad. Así mismo, no les genera emociones negativas como nervios o confusión. Todas estas percepciones apuntan a que los docentes sienten comodidad dentro de la institución. Las valoraciones positivas indican que los docentes están cómodos trabajando con otras personas o que no tendrían problema trabajando en soledad. El trabajo no les produce tristeza y en general sienten confianza por lo que hacen.

c) Aporte del trabajo al desarrollo personal (ítems 41-44, 46, 48, 50)

Tabla 20

Resultados individuales del aporte del trabajo al desarrollo personal

Ítem	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Ítem 41: En el trabajo por lo general siento positividad	Muy de acuerdo	22	28.57%
	De acuerdo	46	59.74%
	En desacuerdo	7	9.09%
	Muy en desacuerdo	2	2.60%
	Total	77	100%
Ítem 42: En el trabajo por lo general siento ira	Muy de acuerdo	2	2.60%
	De acuerdo	14	18.18%
	En desacuerdo	33	42.86%
	Muy en desacuerdo	28	36.36%
	Total	77	100%
Ítem 43: En el trabajo por lo general siento ganas de llorar	Muy de acuerdo	2	2.60%
	De acuerdo	9	11.69%
	En desacuerdo	32	41.56%
	Muy en desacuerdo	34	44.16%
	Total	77	100%
Ítem 44: En el trabajo por lo general me siento de mal humor	Muy de acuerdo	1	1.30%
	De acuerdo	8	10.39%
	En desacuerdo	36	46.75%
	Muy en desacuerdo	32	41.56%
	Total	77	100%
	Muy de acuerdo	1	1.30%

Ítem 46: Mi trabajo	De acuerdo	4	5.19%
hace que sienta	En desacuerdo	26	33.77%
lástima de mí	Muy en	46	59.74%
mismo/a	desacuerdo		
	Total	77	100%
Ítem 48: Mi trabajo	Muy de acuerdo	38	49.35%
por lo general me	De acuerdo	35	45.45%
hace sentir	En desacuerdo	3	3.90%
confianza en mí	Muy en	1	1.30%
mismo/a	desacuerdo		
	Total	77	100%

Análisis. 46 docentes están de acuerdo en que en el trabajo sienten positividad; 22 docentes están muy de acuerdo en esta afirmación. 61 de 77 docentes niegan sentir ira durante el trabajo. 66 de 77 docentes niegan sentir ganas de llorar en el trabajo. 68 de 77 docentes niegan estar de mal humor en el trabajo. 72 de 77 docentes están en contra de afirmar que su trabajo les haga sentir lástima de sí mismos/as. 73 de 77 docentes afirman que su trabajo les hace sentir confianza en sí mismos/as.

Interpretación. El trabajo parece brindar aspectos importantes en cuanto al desarrollo personal de los trabajadores. Uno de los más notorios es que incrementa su autoestima, pues casi todos los docentes aseguran tener confianza en sí mismos debido a su trabajo y casi todos niegan sentir lástima de sí mismos debido al trabajo que tienen. Esto es un signo de que consideran a su trabajo un factor importante en su vida y un signo de realización personal.

3.1.5. El equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral en la política pública de la UTC

Los resultados recogidos mediante la encuesta fueron puestos en contraste con ciertos lineamientos de la política pública de la UTC. Para llevar a cabo este procedimiento se tomaron en cuenta dos documentos específicos: el Reglamento Interno de Régimen Académico y el Estatuto Orgánico Sustitutivo de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

El primero tiene un carácter enfocado en los roles educativos mientras que el segundo se centra más en los aspectos laborales internos de la institución.

Tabla 21

Artículos en relación a las condiciones laborales docentes desde el punto de vista educativo (Reglamento Interno de Régimen Académico)

Artículo en relación a la flexibilidad en el ambiente de trabajo

Artículo 36.- Ambientes y medios de estudios o aprendizaje.- El aprendizaje puede efectuarse en distintos ambientes académicos y laborales, simulados o virtuales y en diversas formas de interacción entre profesores y estudiantes. Las formas y condiciones de su uso, deben constar en la planificación curricular y en el registro de actividades de la carrera o programa. Su cumplimiento será responsabilidad de los docentes que impartan las asignaturas bajo el seguimiento curricular aplicado por las Direcciones de Carrera.

Artículo en torno a las obligaciones docentes en general

Artículo 99.- Obligación del docente.- El docente tiene la obligación de mantener actualizado permanentemente, su portafolio académico informático. El Director de Carrera realizará un monitoreo de forma permanente y remitirá un informe al finalizar el ciclo académico que será entregado al Decano de la facultad.

Artículos donde se muestra mucha apertura sobre las labores docentes

Art. 150.- Los ayudantes de cátedra se involucrarán en el apoyo a las actividades de docencia del profesor responsable de la asignatura, curso o su equivalente y desarrollarán competencias básicas para la planificación y evaluación que efectúa el profesor.

Artículo 159.- Límite.- Los docentes (de maestría) no impartirán más de dos asignaturas, eventos, módulos, cursos, seminarios o sus equivalentes dentro del mismo Programa Académico.

Art. 160.- Atribuciones y responsabilidades de los docentes o tutores.- a) Planificar la asignatura, evento, módulo, curso, seminario o sus equivalentes, de conformidad con los contenidos establecidos en el Programa.

b) Elaborar el módulo, manual, textos o documentos de apoyo y entregar al Coordinador de Programa antes de la fecha de inicio de las actividades académicas;

e) Asesorar científica y técnicamente a los estudiantes del Programa para el desarrollo de sus actividades académicas;

d) Evaluar las actividades académicas;

e) Ingresar los resultados de las evaluaciones al Sistema Académico de Posgrado;

1) Cumplir con las actividades académicas de tutoría, información y otras planificadas en el sílabo;

g) Elaborar el informe final y entregar al Coordinador del Programa una vez culminado el módulo;

h) Formar parte de equipos de trabajo académico y/o investigativo;

i) Dirigir Trabajos investigativos de Titulación o Graduación:

j) Integrar los tribunales de defensa y sustentación de trabajos de grado, para los que fuera designado;

k) Realizar la evaluación de pares;

1) Realizar la autoevaluación; y

m) Otras actividades que le fueren asignadas;

El ejercicio de la cátedra, investigación, dirección, gestión institucional y vinculación podrá combinarse entre sí, si su horario lo permite.

Artículo 148.- Los docentes universitarios podrán cumplir su dedicación en una o varias unidades académicas, carreras o programas, centros o unidades; pero tendrán un solo nombramiento remuneración con cargo al Presupuesto de la Institución.

Disposición transitoria Primera.- (...) se procurará en lo posible que ningún profesor dicte más de cuatro diferentes asignaturas, cursos o sus equivalentes, de manera simultánea en un período académico ordinario, independientemente del número de paralelos que la Universidad, le asigne.

Tabla 22

Artículos sobre derechos y obligaciones de los docentes (Estatuto Orgánico Sustitutivo de la Universidad Técnica de Cotopaxi)

Obligaciones docentes

Art. 150.- Son deberes del personal académico: (...)

2) Cumplir su labor académica de acuerdo a los planes de estudio, programas, actividades teóricas-prácticas, investigación, producción, gestión-administrativa.

3) Cumplir con las comisiones o actividades académicas (jornadas académicas, asambleas, capacitaciones, seminarios de actualización) para las que fueren convocados por las autoridades y organismos universitarios y asistir a todos los actos oficiales de la Universidad;

4) Cumplir con los procesos de evaluación periódica.

5) Elaborar y publicar periódicamente material de apoyo al trabajo docente.

Derechos de los docentes

Artículo 151.- Son derechos del personal académico: (...)

1) Ejercer la cátedra, la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista o de otra índole; (...)

5) Participar en programas de formación profesional y perfeccionamiento periódico y acorde a su formación profesional al área en la que se desempeñe, que fomente e incentive la superación personal académica pedagógica a través de programas de: Especialización, maestrías, doctorados, posdoctorados dentro y fuera del país

-
- 6) Solicitar, una vez cumplido seis años ininterrumpidos de ejercicio académico, el año sabático de conformidad con la Ley Orgánica de Educación Superior;
 - 7) Garantizar estabilidad en el ejercicio de su cargo. No podrá ser removido sin causa a debidamente justificada, previo el justo proceso y el ejercicio del derecho la defensa
 - 9) Gozar de estímulos, escalafón y promocionarse de conformidad al sistema de evaluación académica y el Reglamento de Escalafón;
 - 11) Hacer uso de sus vacaciones, de acuerdo al Reglamento;
 - 12) El derecho de los profesores titulares, principales, agregados y auxiliares, para realizar cursos de doctorado, para lo cual contarán con la respectiva licencia con o sin remuneración.
-

Tabla 23

Artículo de la Reforma a la LOES acerca de las unidades de bienestar en universidades

Unidades de bienestar en la educación superior

Art. 86.- Unidad de Bienestar en las instituciones de educación superior.- Las instituciones de educación superior mantendrán una unidad administrativa de bienestar destinada a promover los derechos de los distintos estamentos de la comunidad académica, y desarrollará procesos de orientación vocacional y profesional, además de obtención de créditos, estímulos, ayudas económicas y becas, y ofrecerá servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución.

Entre sus atribuciones, están:

- a) Promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de toda la comunidad universitaria;
-

-
- b) Promover un ambiente libre de todas las formas de acoso y violencia;
 - c) Brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos;
 - d) Formular e implementar políticas, programas y proyectos para la prevención y atención emergente a las víctimas de delitos sexuales. La unidad de bienestar estudiantil, a través del representante legal de la institución de educación superior, presentará o iniciará las acciones administrativas y judiciales que correspondan por los hechos que hubieren llegado a su conocimiento;
 - e) Implementar programas y proyectos de información, prevención y control del uso de drogas, bebidas alcohólicas, cigarrillos y derivados del tabaco;
 - f) Coordinar con los organismos competentes para el tratamiento y rehabilitación de las adicciones en el marco del plan nacional sobre drogas;
 - g) Generar proyectos y programas para atender las necesidades educativas especiales de población que así lo requiera, como es el caso de personas con discapacidad;
 - h) Generar proyectos y programas para promover la integración de población históricamente excluida y discriminada;
 - i) Promover la convivencia intercultural; y,
 - j) Implementar espacios de cuidado y bienestar infantil para las hijas e hijos de las y los estudiantes de la institución.

Las instituciones de educación superior destinarán el personal y los recursos para el fortalecimiento de esta Unidad.

Análisis. Los artículos del Reglamento Interno Académico mencionan que los docentes pueden impartir clase en cualquier ambiente que prefieran, académico o laboral, siempre y cuando conste en la planificación y se registren las actividades.

Una de las obligaciones docentes más generales es el portafolio académico

informático, el cual debe estar siempre actualizado. Básicamente el portafolio acumula toda la documentación de respaldo de los docentes: planificaciones, evaluaciones, asistencias, etc. Se afirma además que dicho portafolio será supervisado de manera constante.

Un artículo menciona que los docentes pueden recibir apoyo por parte de los ayudantes de cátedra para las actividades que les corresponden e incluso pueden desarrollar competencias básicas para la planificación y evaluación.

Los docentes de maestría tienen una limitación que les impide impartir más de dos asignaturas, módulos o similares dentro del mismo programa. Los docentes de carreras no tienen esta limitación.

En el propio Reglamento luego de indicarse todas las actividades de docencia, clases, evaluación, tutoría, asesoría, elaboración de módulos, planificación, informes, tutoría y tribunales de tesis, se resalta que los docentes estarán disponibles para otras actividades que se les asignen.

Se indica en otro artículo que los docentes podrán ejercer su cátedra en una o varias unidades académicas, carreras o programas dentro de un solo nombramiento.

Por último, una medida transitoria indica que debe haber un límite para que en general ningún profesor tenga que dictar más de cuatro asignaturas distintas dentro de un mismo periodo académico ordinario.

La UTC también se acoge y está obligada a cumplir con la normativa planteada por la Ley Orgánica de Educación Superior, cuya reforma más reciente se dio en 2018. En esta Reforma se especifica en el Art. 86 que debe existir en cada institución superior un departamento de bienestar para la comunidad universitaria. Las funciones de dicho departamento son vigilar y promover una cultura de paz libre de toda forma de violencia, vigilar y brindar apoyo en cuanto al consumo de estupefacientes y fomentar la participación de poblaciones históricamente excluidas. Un literal añade que se debe implementar espacios para el cuidado infantil de los hijos e hijas de los estudiantes.

Interpretación. En el ámbito académico es claro que uno de los principios que sigue

el enfoque de la UTC es la flexibilidad. Este rasgo puede tener aportes positivos y negativos para la organización y la distribución del trabajo. Por un lado, es favorable y beneficioso que se conceda libertad y flexibilidad a los docentes debido a que así pueden adaptarse o incluirse en diferentes actividades y tareas de la universidad. Sin embargo, desde el punto de vista de esta investigación la flexibilidad puede ser puesta en relación con la distribución del tiempo, la falta de tiempo y el agotamiento que se produce en ocasiones, tal como se desarrolla en la discusión de resultados.

Las obligaciones de los docentes aparecen menos detalladas en el Estatuto Orgánico debido a que este documento se enfoca en brindar normativas para todos los cargos de la universidad, de manera que los docentes solo ocupan una pequeña sección. Por el contrario, el Reglamento Interno Académico hace mucho más énfasis en la labor docente. Dentro de las obligaciones docentes descritas en el Estatuto no se menciona nada fuera de lo común: clases, evaluación, comisiones, asambleas, seminarios y los actos oficiales de la Universidad.

En el caso de los derechos este documento resalta mucho más debido a todas las políticas enfocadas en el desarrollo del trabajador que contiene. Es notorio que existen políticas sumamente enfocadas en promover la formación académica de los docentes y el uso apropiado de los tiempos de descanso. Entre los factores que apuntan al desarrollo docente se encuentra primero la libertad de cátedra, es decir, impartir clase sin imposiciones políticas, religiosas, etc. Además, existe el apoyo de la universidad para que los docentes puedan participar en programas de formación, como maestrías, doctorados, especializaciones, etc. Incluso se plantea la posibilidad de tener licencias con o sin remuneración para estos fines. Por lo tanto, estas políticas hacen énfasis en el desarrollo académico de los docentes.

Respecto a las condiciones contractuales de su labor hay énfasis en que se tome el descanso apropiado, por ejemplo, el solicitar el año sabático después de 6 años de labor ininterrumpida, así como el uso de las vacaciones anuales obligatorias. Resalta también el haber pensado en la estabilidad docente mediante un artículo que menciona que no pueden ser removidos de su cargo sin las justificaciones debidas. Además, estas

cuestiones se ven enriquecidas por estímulos de ascenso en escalafón.

Dentro del Art. 86 de la LOES (2018) destaca la inclusión de un literal (j) que fomenta e incluso norma la implementación de espacios para el cuidado de los hijos e hijas de los/as estudiantes de la universidad. Sin duda esto sugiere un gran paso en la normativa educativa respecto al cuidado y relación de los vínculos entre la familia y otras dimensiones de los seres humanos. En este caso concreto es notorio que respecto de los estudiantes la cuestión de la situación familiar es percibida como un elemento que debe organizarse, llevar un orden y recibir apoyo para que ellos/as puedan enfocarse mejor en sus estudios. De manera análoga lo que se busca en la teoría del comportamiento organizacional positivo es lo mismo: que los trabajadores puedan tener en orden su situación familiar de manera que su rendimiento no se vea afectado por cualquier interferencia.

3.1.6. Comprobación de hipótesis

3.1.6.1. Prueba de Normalidad

Previo a la comprobación de las hipótesis planteadas para el presente estudio, es necesario aplicar una prueba de normalidad para determinar si la distribución de las variables corresponde a una distribución normal o no (Sánchez, 2020). Esta prueba compara la distribución acumulada empírica con la distribución esperada. Además, en dependencia de los resultados, se podrá definir aquel estadístico que sea aplicable para realizar la prueba de hipótesis; pues si los datos muestran una distribución normal, se aplicará Coeficiente de Pearson y si la distribución no es normal, se aplicará Rho de Spearman.

Para establecer si las variables tienen una distribución normal, la significancia asintótica bilateral, denominada también P valor o *P Value* debe ser menor a 0.05 (Sánchez, 2020). Estableciéndose la siguiente regla de decisión:

H₀ = La distribución es normal

H₁ = La distribución no es normal

Las Tablas 24 y 25 muestran el cálculo de la prueba de normalidad de cada una de los ítems de las Variables Interacción Trabajo- Familia y Felicidad.

Tabla 24

Prueba de Normalidad de los Ítems de la Variable Interacción Trabajo-Familia

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Te muestras irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0,251	73	0,000	0,871	73	0,000
Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	0,259	73	0,000	0,868	73	0,000
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	0,343	73	0,000	0,794	73	0,000
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	0,311	73	0,000	0,837	73	0,000
No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	0,261	73	0,000	0,845	73	0,000
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	0,246	73	0,000	0,862	73	0,000
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	0,226	73	0,000	0,837	73	0,000

Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	0,328	73	0,000	0,811	73	0,000
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0,468	73	0,000	0,536	73	0,000
Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	0,390	73	0,000	0,669	73	0,000
Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	0,369	73	0,000	0,698	73	0,000
Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	0,456	73	0,000	0,569	73	0,000
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	0,327	73	0,000	0,761	73	0,000
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	0,241	73	0,000	0,866	73	0,000
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0,287	73	0,000	0,771	73	0,000
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	0,230	73	0,000	0,843	73	0,000
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	0,185	73	0,000	0,869	73	0,000

Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	0,310	73	0,000	0,776	73	0,000
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	0,349	73	0,000	0,715	73	0,000
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	0,372	73	0,000	0,675	73	0,000
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	0,323	73	0,000	0,761	73	0,000
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	0,355	73	0,000	0,724	73	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 25

Prueba de Normalidad de los Ítems de la Variable Felicidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
En general, me considero una persona muy feliz, una persona muy infeliz	0,254	77	0,000	0,772	77	0,000

Comparado con la mayoría de la gente que me rodea, me considero:	0,286	77	0,000	0,746	77	0,000
Algunas personas suelen ser muy felices. Disfrutan la vida a pesar de lo que ocurra, afrontando la mayoría de las cosas. ¿En qué medida te consideras una persona así?	0,329	77	0,000	0,756	77	0,000
Durante el último mes en el trabajo he sentido mucha energía	0,313	77	0,000	0,773	77	0,000
Durante el último mes en el trabajo he estado nervioso/a	0,224	77	0,000	0,864	77	0,000
Durante el último mes tuve muchas ganas de ir al trabajo	0,266	77	0,000	0,782	77	0,000
Mi trabajo me hace sentir triste	0,294	77	0,000	0,761	77	0,000
Mi trabajo me hace sentir relajado	0,286	77	0,000	0,829	77	0,000
Mi trabajo me hace sentir enfermo	0,286	77	0,000	0,829	77	0,000
Me siento seguro/a en mi lugar de trabajo	0,271	77	0,000	0,794	77	0,000
Me resulta fácil concentrarme en mi lugar de trabajo	0,305	77	0,000	0,784	77	0,000
En el trabajo por lo general siento positividad	0,300	77	0,000	0,776	77	0,000
En el trabajo por lo general siento ira	0,226	77	0,000	0,829	77	0,000
En el trabajo por lo general siento ganas de llorar	0,269	77	0,000	0,790	77	0,000
En el trabajo por lo general me siento de mal humor	0,260	77	0,000	0,786	77	0,000
En el último mes estuve muy interesado en hacer mi trabajo	0,278	77	0,000	0,732	77	0,000

Mi trabajo hace que sienta lástima de mi mismo/a	0,364	77	0,000	0,697	77	0,000
Mi trabajo por lo general me confunde, no lo entiendo	0,315	77	0,000	0,712	77	0,000
Mi trabajo por lo general me hace sentir confianza en mí mismo/a	0,309	77	0,000	0,727	77	0,000
Muchas veces pienso en retirarme de este trabajo, renunciar	0,291	77	0,000	0,767	77	0,000
El trabajo me hace sentir despierto/a, vivo/a	0,326	77	0,000	0,722	77	0,000
Me gusta estar con otras personas en mi trabajo	0,286	77	0,000	0,746	77	0,000
Preferiría trabajar solo/a	0,267	77	0,000	0,810	77	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El instrumento de recolección de datos fue aplicado a una muestra de 77 informantes, motivo por el que fue definido el estadístico Kolmogorov Smirnov para el cálculo de la normalidad para las variables. Como se muestra en las Tablas 24 y 25, cada uno de los ítems tienen una significancia menor a 0.05 (*P value*), por lo que se rechaza la H_0 y se establece que las variables Interacción Trabajo- Familia y Felicidad, tienen una distribución no normal, por lo que en la comprobación de hipótesis se utilizará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

3.1.6.2. Prueba de hipótesis de investigación

Dada la distribución no normal de las variables, se aplicó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman. Las hipótesis de trabajo planteadas fueron las siguientes:

H_i. Existe una relación directa entre el nivel de equilibrio trabajo-vida familiar y el nivel de felicidad como política pública en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

H₀. No existe una relación directa entre el nivel de equilibrio trabajo-vida familiar y el

nivel de felicidad como política pública en los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Tabla 26

Prueba de Hipótesis de Investigación

Correlaciones					
			Suma ITF		suma_F
Rho de Spearman	Suma ITF	Coeficiente de correlación	1,000		0,069
		Sig. (bilateral)			0,0465
		N	73		73
suma F	Suma F	Coeficiente de correlación	0,069		1,000
		Sig. (bilateral)	0,0465		
		N	73		77

En la Tabla 26 se puede apreciar que se alcanzó como resultado una significancia de dos colas con un valor de .0465 que es menor al valor teórico esperado ($p < 0.05$). Valor que establece rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se determina que las variables Equilibrio Trabajo - Familia y Felicidad son dependientes o lo que es lo mismo, existe relación entre las variables estudiadas.

3.2. Discusión de resultados

Los resultados demuestran que existe una baja influencia negativa de la familia sobre el trabajo y una alta influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar que llega a

ser casi el triple de la primera. Respecto a ese desequilibrio tan marcado se plantea que esto se debe a que los individuos ocupan sus recursos más en el trabajo que en la vida familiar. El recurso del tiempo, por ejemplo, se distribuye con mucha mayor proporción para el trabajo que para la familia, al punto de que de lunes a viernes la mayoría de docentes solo puede dedicar menos de 5 horas a sus familiares.

Así mismo, los recursos de energía y actividad se ocupan mayoritariamente dentro del trabajo, pues al final de la jornada pueden producirse signos de agotamiento que harán que no sea posible disfrutar de tiempo libre con la familia o amigos. En ese sentido, es claro que la mayoría de las energías y productividad de los docentes son entregados dentro de su trabajo, de manera que las actividades familiares o personales son fácilmente sacrificadas para compensar el gasto de energía en el trabajo.

Otros aspectos particulares en los cuales se evidencia esta distribución es en el control que tienen los docentes para no dejar que su vida familiar les afecte en el campo laboral. Según sus respuestas, para la mayoría de ellos/as existen límites que no permiten que la vida personal, por ejemplo, los conflictos dentro de la familia o pareja, influyan en la vida laboral. Una aproximación puede sugerir que no existen conflictos dentro de su vida personal, pero a pesar de que faltan datos acerca de ese aspecto, no es adecuado suponer que llevan una vida sin conflictos cuando estos son comunes a todas las personas en mayor o menor medida.

En síntesis, lo que se plantea es que no existe una baja influencia negativa de la familia sobre el trabajo debido a que las labores domésticas o el cuidado familiar sea menos demandante o más sencillo, sino debido a que los trabajadores encuestados distribuyen de manera desproporcionada sus recursos: la mayor parte de tiempo y energía se dedica a la obligación laboral. Debido a esta distribución de los recursos existe mucha mayor influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar que viceversa.

Respecto a la relación entre la felicidad general y el equilibrio trabajo-vida familiar, se puede establecer que existe una correlación positiva, puesto que se demostraron bajos niveles de influencia negativa entre el trabajo y la vida familiar y altos niveles de felicidad general subjetiva. Así mismo, las buenas relaciones entre trabajo y familia

están en relación con una sensación positiva en los docentes de felicidad subjetiva en general.

En cuanto a la relación de la felicidad laboral con el equilibrio trabajo-vida familiar, se observa que los/as docentes manifiestan una pequeña contradicción al decir que el trabajo les hace sentir relajación (ítem 37) pero en el grupo de ítems sobre la influencia negativa contestaron que el trabajo es agotador o que a veces produce irritación. Lejos de reducir el grado de seguridad de lo que manifestaron los docentes respecto a su satisfacción laboral, esta contradicción puede entenderse en que el agotamiento o la irritabilidad a causa del trabajo fue marcado en la frecuencia “a veces” mientras que la relajación fue marcada en las frecuencias “de acuerdo” y “muy de acuerdo”. Por lo tanto, la cantidad de agotamiento es menor en comparación con la sensación de que el trabajo produce relajación en general.

De manera más específica, existe correlación positiva entre el compromiso con el trabajo, la satisfacción laboral, el aporte del trabajo al desarrollo personal y el equilibrio trabajo-vida familiar. Los resultados de incidencia positiva entre trabajo-vida familiar coinciden con los altos niveles de respuesta acerca del aporte personal que los docentes sienten que el trabajo les proporciona. Esos aportes se manifiestan en una buena autoestima por su trabajo, en sentimientos de confianza y seguridad, en la ausencia de sentimientos negativos como el fracaso y en sentir en general que el trabajo que tienen es un logro de realización personal.

Las limitaciones que pudieron encontrarse es que el trabajo no está pensado para aportar a las relaciones familiares, sino que se concibe como un logro individual. Si se piensa de manera tradicional, se puede argumentar que no existen razones para que el trabajo deba preocuparse por aportar al desempeño del trabajador en su familia. Sin embargo, ese es el enfoque tradicionalista que no le da importancia a la incidencia positiva de la vida familiar sobre el trabajo.

Los resultados demostraron que la vida familiar aporta al trabajo en aspectos como la organización del tiempo, la seriedad en asumir responsabilidades y en cumplir tareas y en la capacidad de crear compromisos. El trabajo no aporta tanto a la familia como esta

al trabajo, pues la vida en familia genera responsabilidades en el trabajador que luego son utilizadas en las tareas y actividades laborales. Por lo tanto, si se desea individuos responsables, comprometidos y con seriedad en sus obligaciones laborales, la vida en familia puede constituir uno de los factores fundamentales también fue el dato acerca de que la tranquilidad, organización y estabilidad dentro del hogar puede proporcionar a los docentes mayor apertura y libertad para ocuparse de sus actividades laborales y centrarse en ellas al cien por ciento. Los docentes manifestaron que si no tuvieran organización en el hogar no sería posible que se enfocaran a profundidad en su trabajo. En ese sentido, resulta fundamental para la organización aportar al cuidado de las relaciones familiares porque los individuos tendrán mucha mayor libertad de enfocarse en el trabajo. Un avance significativo en los fundamentos de la organización debería, con base en los datos recolectados, enfocarse en promover el desarrollo de los aspectos personales del individuo (en este caso específicamente la vida en familia) como un aporte que luego beneficiará a la institución. En ese sentido, promover unas sanas relaciones familiares no se diferencia de brindar talleres para la capacitación de los profesionales y obtener mejor desempeño.

Por último, estos resultados también deben interpretarse en función del tiempo de labor de la población estudiada, es decir, de su antigüedad en la institución. Por un lado, se puede inferir que estas personas ya se han acostumbrado al ritmo de trabajo y que conocen las dificultades y las ventajas. En general los resultados demuestran que en ocasiones el trabajo puede ser pesado y altamente demandante pero que la mayor parte del tiempo los docentes pueden sobreponerse, tener un buen desempeño y encontrar aspectos positivos.

El análisis de la política pública de la UTC mostró que existe un importante enfoque a favor de la flexibilidad para la labor docente. A pesar de que esto puede tener muchos aportes beneficiosos en esta discusión es oportuno poner en relación este resultado con los datos según los cuales el trabajo de los docentes puede llegar a producir que no les alcance el tiempo o que sientan agotamiento más de lo normal. En ese sentido, la flexibilidad de la política pública de la UTC en ocasiones deriva en que no se tenga una

estructuración clara de las funciones que deben cumplir los docentes, en el sentido de que debe haber límites intraspasables para las funciones de los docentes. Es decir, todo cargo debe tener unos límites para que las demandas laborales no excedan los recursos que posee el trabajador. En ese sentido, la flexibilidad no se ve complementada con esas limitaciones claras. Por ejemplo, en el propio Reglamento Interno Académico se detalla que además de todas las actividades de clase, evaluación, portafolio y tutoría los docentes deben estar disponibles para otras actividades que se les puedan asignar. Este puede ser quizá uno de los puntos que mejor ejemplifiquen la falta de unos límites claros para la función docente dentro del Reglamento Interno.

También se detectó el problema de que la flexibilidad en la que se basa la labor docente no está complementada con el respectivo cálculo de la distribución temporal. Es decir, todas las actividades asignadas a un cargo deben ser calculadas en términos de tiempo para así poder realizar una sumatoria y que no se exceda el tiempo máximo de labor para dicho cargo. Por lo tanto, la asignación de actividades docentes debería estar complementada por el cálculo temporal. Solo se toman en cuenta las horas clase para medir el tiempo de las actividades laborales, pero las clases representan una pequeña parte de todas las obligaciones docentes, de manera que la mayoría de dichas demandas laborales están en el vacío.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. Título de la propuesta

El equilibrio trabajo – vida familiar y la felicidad laboral como política pública en la UTC

4.3. Objetivos de la propuesta

4.2.1. Objetivo general

Proponer un plan de acción para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar y estimular la felicidad laboral de los docentes a través de la Matriz del Marco Lógico.

4.2. Justificación de la propuesta

En la actualidad, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar se ha convertido en un problema cada vez más importante para los docentes universitarios. La Universidad Técnica de Cotopaxi no es la excepción. Los docentes enfrentan cada vez más dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares, lo que a menudo resulta en una mayor carga de estrés y una menor calidad de vida.

La importancia de abordar este problema radica en el impacto que tiene en la felicidad y el bienestar de los docentes, lo que a su vez tiene un impacto directo en su desempeño laboral y en la calidad de la educación que se brinda. Por tanto, es necesario desarrollar políticas públicas que promuevan el equilibrio trabajo-vida familiar entre los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

En esta propuesta, se busca proponer estrategias que contribuyen a evitar el desequilibrio trabajo-vida familiar de los docentes de la UTC. Se pretende aportar con elementos para una política pública que permita a los docentes equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, mejorando así su felicidad y bienestar, y

contribuyendo a un mejor desempeño laboral y una mejor educación.

Mediante la investigación de campo desarrollada previamente, se identificó que existe un desequilibrio parcial entre el trabajo y la vida familiar de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, ya que las demandas del trabajo tienen un impacto negativo mayor en la familia en comparación con el impacto negativo de la familia en el trabajo. Este desequilibrio se refleja en los horarios de trabajo, que no permiten a los docentes pasar tiempo suficiente con sus familias durante la semana, ya que dedican menos de 5 horas a esta actividad.

Debido a las exigencias de tiempo y energía, los docentes tienden a priorizar el trabajo sobre la vida familiar, especialmente de lunes a viernes. El tiempo libre, como los fines de semana, es valorado porque permite a los docentes relajarse y disfrutar de la compañía de sus familiares y amigos. Por esta razón, es esencial que se brinden espacios para que los docentes puedan desconectar del trabajo y recargar sus baterías.

En términos de recursos, los docentes invierten más tiempo y energía en el trabajo que en la familia, especialmente durante la semana laboral. Esto se debe a que los docentes sienten una mayor urgencia de cumplir con sus responsabilidades laborales de acuerdo a los horarios establecidos, lo que les impide disfrutar del tiempo en familia debido al agotamiento o emociones negativas.

La influencia de la familia en el trabajo es mayor que la influencia del trabajo en la familia. La familia proporciona un mayor apoyo al desempeño laboral, mientras que el trabajo no se enfoca en mejorar el bienestar personal y familiar de los trabajadores. El trabajo de docente universitario es valorado y genera satisfacción personal, pero no se enfoca en mejorar el desempeño en la vida familiar a través de las habilidades adquiridas en el trabajo.

El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar está relacionado con la felicidad general y la felicidad en el trabajo. Además, un equilibrio adecuado puede beneficiar a la organización, ya que los trabajadores estarían menos preocupados y podrían enfocarse mejor en sus tareas.

La política pública de la UTC se enfoca en brindar flexibilidad en las actividades laborales para promover un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Sin embargo, se podrían implementar elementos que puedan fortalecer el equilibrio entre estas dos dimensiones y así fomentar el desarrollo integral del trabajador. Por otro lado, también son necesarias nuevas políticas que se enfoquen en generar felicidad laboral del docente a través de la satisfacción de su compromiso con el trabajo.

4.4. Beneficiarios

La presente propuesta está dirigida principalmente a los docentes universitarios, quienes se ven afectados por la desproporción en el equilibrio trabajo-vida familiar. Estos profesionales dedican gran parte de su tiempo y energía al trabajo, lo que les impide pasar tiempo significativo con sus familias entre semana.

Además, los beneficiarios también incluyen a las familias de los docentes universitarios, ya que un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar tiene un impacto positivo en la felicidad general y en la felicidad en el trabajo. Al permitir a los docentes dedicar más tiempo y energía a sus familias, se mejorará su calidad de vida y relaciones familiares.

La propuesta también beneficia a la organización, ya que, al brindar flexibilidad en los horarios de trabajo, los docentes estarán menos estresados y podrán enfocarse con mayor intensidad en sus labores, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral.

4.5. Causas

Al establecer que existe desproporción en el equilibrio trabajo-vida familiar debido a que, el trabajo incide de manera negativa sobre la familia mucho más que la incidencia negativa de la familia sobre el trabajo, se puede determinar que el horario de trabajo se presenta como uno de los principales factores que limita el tiempo que pueden dedicar los docentes a su vida personal y/o a la vida familiar, esto se evidencia en el tiempo que dedican los docentes a la familia de lunes a viernes en su mayoría es menor a 5 horas.

Otras causas para implementar medidas que promuevan el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral responden al efecto de mejora en la productividad de los trabajadores, ya que esto les permite estar mental y físicamente descansados, y tener una vida familiar saludable. Así mismo, los empleados que se sienten satisfechos con su equilibrio trabajo-vida familiar y felices en su trabajo son más propensos a quedarse en su empleo a largo plazo.

El equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral también pueden ayudar a reducir el estrés y mejorar la salud física y mental de los trabajadores. Por otra parte, mediante estas variables se puede mejorar la calidad de vida de los empleados, lo que a su vez puede aumentar su bienestar emocional y su capacidad para manejar situaciones difíciles. Por último, una cultura laboral que promueve el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados con la empresa.

4.6. Desarrollo de la propuesta

4.6.1. Elementos que la conforman

La propuesta consiste en un plan de acción desarrollado a través de una matriz de Marco Lógico. Esta matriz se plantea como respuesta a las causas establecidas anteriormente, en las que se considera que el problema del equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral dependen de los recursos del docente (tiempo, manejo de emociones, tolerancia al estrés, etc.), así como de su compromiso en el trabajo.

Un marco lógico es una herramienta utilizada para planificar, monitorear y evaluar proyectos. Es una representación gráfica de los objetivos, actividades, resultados esperados y recursos necesarios para llevar a cabo un proyecto. Es una forma de visualizar cómo todas las partes de un proyecto están relacionadas entre sí.

4.6.2. Explicación de la propuesta

La propuesta se divide en dos secciones: por un lado, la selección y descripción de estrategias para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral; por otro, el desarrollo de la Matriz de Marco Lógico.

En cuanto a las estrategias, estas se enfocan en alternativas para que los docentes puedan equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares. Dichas estrategias están dirigidas principalmente a los docentes universitarios y sus familias, pero también tiene un impacto positivo en la organización en la cual trabajan. Al permitir un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar, se mejorará la calidad de vida de los docentes y sus familias, y se obtendrá un mejor desempeño laboral.

En cuanto al Marco Lógico, esta es una herramienta de trabajo que permite presentar de manera sistemática y lógica los objetivos de un programa y sus relaciones de causalidad (Dirección de Presupuestos, 2020), bajo los siguientes apartados:

- a) Fin
- b) Propósito
- c) Componente
- d) Actividad
- e) Indicadores
- f) Medios de verificación
- g) Supuestos

En donde el **Fin** describe en el largo plazo la solución del problema o satisfacción de una necesidad diagnosticada. El **propósito** es el resultado que se desea lograr. El **componente** son los bienes y/o servicios dirigidos a los beneficiarios. El conjunto de componentes permite el logro del propósito. Las **actividades** son las principales tareas que se deben cumplir. Los **indicadores** cubren aspectos cuantitativos y cualitativos del nivel de logro alcanzado. Los **medios de verificación** señalan las fuentes de información de los indicadores. Los **supuestos** identifican las condiciones para lograr los objetivos y que están fuera del control del responsable (Dirección de Presupuestos, 2020).

Para el desarrollo del presente marco lógico se siguieron estos pasos:

- Se identificó el problema o desafío que debe ser solucionado.
- Se establecieron las causas que generan el problema y sobre las cuales se deben

proponer soluciones.

- Se estableció el objetivo del proyecto. Este fue concreto, medible y alcanzable.
- Se determinaron las actividades necesarias para alcanzar cada objetivo específico.
- Se anotaron los resultados esperados de cada actividad.
- Se anotaron los indicadores para medir el progreso y el éxito del proyecto.
- Toda esta información fue organizada en una tabla que sintetiza cómo los objetivos, actividades, resultados y recursos están relacionados entre sí.

4.6.3. Premisas para su implementación

Para la implementación de la propuesta primero deben considerarse los contenidos, las definiciones y características de las estrategias planteadas para favorecer tanto el equilibrio trabajo-vida familiar como la felicidad laboral. En un momento posterior estas estrategias integrarán la Matriz de Marco Lógico.

a) Estrategias para una distribución adecuada de los recursos del docente entre su trabajo y su vida familiar

Los recursos son los medios y elementos necesarios para llevar a cabo una tarea o un proyecto. En la administración, los recursos pueden ser de varios tipos, como materiales, financieros, humanos o tecnológicos, entre otros. Las estrategias de esta sección, por lo tanto, abarcan un conjunto de acciones y medidas planificadas y sistemáticas para lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar del docente, así como para mejorar su bienestar y felicidad laboral. Las mismas tienen como objetivo mejorar el desempeño del docente y su calidad de vida, y al mismo tiempo, contribuir al mejoramiento de la educación y la formación de los estudiantes.

Estas estrategias responden a la problemática identificada de que los docentes utilizan la mayor parte de sus recursos para el trabajo, de manera que cuando llegan a casa están agotados emocional o físicamente. En ese sentido, estas estrategias buscan una distribución más equitativa de los recursos disponibles del docente.

Tabla 27

Recursos de los docentes y estrategias de distribución entre el trabajo y la familia

Recurso	Descripción	Estrategia de distribución del recurso
Conocimientos y habilidades	Los docentes tienen un alto nivel de conocimientos en su área de especialización, así como habilidades pedagógicas y didácticas para transmitir esos conocimientos de manera efectiva.	Talleres para utilizar su conocimiento para ayudar a sus hijos con sus tareas escolares o enseñándoles habilidades específicas.
Redes de apoyo	Los docentes tienen acceso a una variedad de redes de apoyo, incluyendo colegas, superiores, mentores y organizaciones profesionales. Estas redes pueden proporcionar apoyo emocional, asesoramiento y recursos para mejorar su práctica.	Utilizar las redes de apoyo para cuidar su salud emocional y su bienestar psicológico de manera que puedan disfrutar del tiempo con su familia.
Tiempo	Los docentes tienen tiempo para planificar, preparar y dar clases, así como tiempo libre para descansar, relajarse y estar con su familia y amigos.	Utilizar su tiempo libre para pasar tiempo de calidad con su familia y amigos, y planificar actividades recreativas y de ocio en conjunto.
Recursos financieros	Los docentes tienen ingresos	Estrategias para ahorrar

	que les permite vivir y cubrir sus necesidades básicas y algunas de sus necesidades y deseos.	con el fin de planificar vacaciones y otras actividades en familia.
Habilidades y características personales	Los docentes tienen habilidades y características personales, como la paciencia, la creatividad, la capacidad de comunicarse y relacionarse con otros, y la capacidad de adaptarse a los cambios.	Estrategias para utilizar las habilidades y características personales, como la paciencia, la creatividad y la capacidad de comunicarse, para manejar los desafíos y situaciones que surgen en su vida familiar.

b) Estrategias para incrementar la felicidad laboral a través de un mayor compromiso en el trabajo

El compromiso en el trabajo, también conocido como *engagement*, se refiere a la implicación, dedicación y esfuerzo que un trabajador pone en su trabajo. Cuando los trabajadores están comprometidos, se sienten más motivados, productivos y satisfechos. Esto tiene un impacto positivo en el bienestar emocional y en el rendimiento del trabajador.

Cuando los empleados están comprometidos con su trabajo, se sienten más valorados y reconocidos por su esfuerzo y contribución. Esto les proporciona un sentido de pertenencia y sentido a la labor que desempeñan. Además, los trabajadores comprometidos suelen tener una mayor confianza en sus habilidades y en su capacidad para manejar las demandas y desafíos.

Tabla 28

Estrategias para incrementar la felicidad laboral a través del compromiso en el trabajo

Rasgo del compromiso en el trabajo	Descripción	Resultado en la felicidad laboral
Identificación con la organización	El empleado se siente parte de la organización y se identifica con sus valores y metas.	Cuando los empleados se sienten parte de una organización y tienen un sentido de pertenencia, se sienten más valorados y apreciados
Involucramiento	El empleado se involucra activamente en su trabajo y se esfuerza por lograr los objetivos de la organización.	El docente desarrolla un sentido de logro y satisfacción por alcanzar metas.
Energía y entusiasmo	El empleado tiene una actitud positiva y se muestra entusiasta hacia su trabajo.	Se crea un ambiente de trabajo positivo y motivador.
Fidelidad	El empleado se siente leal a la organización y tiene una predisposición a permanecer en su empleo a largo plazo.	Se desarrolla un sentido de estabilidad y seguridad laboral.

c) Políticas públicas que pueden ser implementadas por la Universidad Técnica de Cotopaxi para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar

Hay varias políticas que pueden ser implementadas o que deben mantenerse dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar

de los docentes:

Tabla 29

Políticas que deben conservarse o implementarse para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar

Política	Beneficio
Horarios flexibles	Esta política permite a los docentes adaptar sus horarios de trabajo a sus necesidades personales y familiares, permitiéndoles trabajar desde casa o en horarios no tradicionales.
Permisos de licencia	Permite a los docentes tomar tiempo libre para cuidar a un hijo recién nacido o adoptado, o para atender a un familiar enfermo.
Beneficios de cuidado infantil	Esta política proporciona servicios de cuidado infantil asequibles y de alta calidad a los docentes, permitiéndoles conciliar mejor su trabajo y su vida familiar. Por ejemplo, en algunas universidades alrededor del mundo se han implementado centros de cuidado para infantes de docentes con hijos pequeños, de manera que puedan desarrollar su trabajo con libertad.
Programas de formación y desarrollo personal	Esta política proporciona programas de formación y desarrollo personal para ayudar a los docentes a mejorar su bienestar emocional y físico, y aumentar su capacidad para manejar el estrés y la carga de trabajo.

Una vez detalladas conceptualmente y explicitado el aporte de las estrategias para el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral, se presenta el plan de acción a través de una propuesta de Matriz de Marco Lógico.

Tabla 30

Matriz de Marco Lógico del Plan de acción para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral en docentes de la UTC

Nivel	Resumen narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Fin	Fortalecer la política institucional en torno al bienestar de los docentes en relación con el funcionamiento óptimo de la universidad como organización y su excelencia académica.	Variación porcentual de al menos 10% en la relación del equilibrio trabajo-vida y felicidad en los docentes de la UTC dentro de los próximos cinco años.	Cuestionario sobre equilibrio trabajo-vida familiar y felicidad laboral	El porcentaje de relación del equilibrio trabajo-vida familiar permanece constante.
Propósito	Los docentes alcanzan un mejor equilibrio trabajo-vida familiar y la felicidad laboral a través del compromiso con el trabajo.	Variación porcentual de al menos 10% en la relación del equilibrio trabajo-vida y felicidad en los docentes de la UTC dentro de los próximos tres años.	Cuestionario sobre equilibrio trabajo-vida familiar y felicidad laboral	Las autoridades de la UTC están dispuestas a implementar medidas para promover el equilibrio trabajo – vida familiar y la felicidad laboral
Componente 1	Se implementan estrategias efectivas para una distribución adecuada de los recursos del docente entre su trabajo y su	Incremento del porcentaje de aporte positivo del trabajo sobre la vida familiar	Cuestionario sobre equilibrio trabajo-vida familiar	Los docentes son capaces de utilizar lo aprendido en su trabajo para trasladarlo a la

	vida familiar			convivencia con su familia
Actividad 1.1	Talleres para utilizar su conocimiento para ayudar a sus hijos con sus tareas escolares o enseñándoles habilidades específicas.	Incremento porcentual en los docentes que mejoran la relación con sus hijos pequeños o adolescentes a través del apoyo en sus tareas escolares.	Cuestionario sobre equilibrio trabajo-vida familiar	Los docentes poseen hijos/as pequeños o adolescentes que necesitan ayuda en sus tareas.
Actividad 1.2	Talleres para el uso de tiempo libre para pasar tiempo de calidad con su familia y amigos, y planificar actividades recreativas y de ocio en conjunto.	Incremento porcentual en los docentes que usan su tiempo libre para pasar tiempo de calidad con su familia y amigos, y desahogan la presión de su trabajo.		Pasar el tiempo en actividades familiares o con amigos ayuda a los docentes a liberarse de tensiones.
Actividad 1.3	Talleres para ahorrar con el fin de planificar vacaciones y otras actividades en familia.	Vacaciones satisfactorias	Encuesta de satisfacción	Los docentes tienen los recursos suficientes como para poder ahorrar mensualmente
Actividad 1.4	Talleres para utilizar las habilidades y características personales, como la paciencia, la creatividad y la capacidad de comunicarse, para manejar los desafíos y situaciones que surgen en su vida familiar.	Incremento en las habilidades blandas aprendidas en el trabajo que son trasladadas para una mejor convivencia en la familia	Cuestionario sobre equilibrio trabajo-vida familiar	Los docentes poseen habilidades blandas en su trabajo, como paciencia, empeño, capacidad de escucha, etc.

Componente 2	Se implementan estrategias efectivas para incrementar la felicidad laboral a través del compromiso en el trabajo	Los docentes se sienten satisfechos con su trabajo gracias al compromiso adquirido hacia el mismo.	Cuestionario de felicidad en el trabajo	Los docentes consideran la opción de cambiarse de trabajo, en cuyo caso no se puede lograr el compromiso laboral.
Actividad 2.1	Se elabora material persuasivo que promueva la identificación de los trabajadores con la organización, por ejemplo, afiches	Los docentes desarrollan un sentido de identidad de pertenencia a la UTC	Encuesta de satisfacción	Los docentes no se sienten identificados con los valores y políticas que promueve la UTC
Actividad 2.2	Capacitaciones sobre cómo involucrarse con la organización	Los docentes participan activamente en el proceso de la organización y entienden que su función tiene sentido	Cuestionario de felicidad en el trabajo	Los docentes no encuentran sentido en sus tareas y les parece que no son un solo equipo con la UTC
Actividad 2.3	Se implementan pausas activas para promover la energía y el entusiasmo en el ambiente de trabajo.	Energía laboral Sano ambiente laboral	Encuesta de satisfacción	El ambiente laboral depende del entusiasmo de los docentes
Actividad 2.4	Se establecen compensaciones por mayor tiempo de trabajo para estimular la fidelidad laboral	Fidelidad laboral	Promedio de años de permanencia del trabajador	Los docentes permanecen en su trabajo gracias a las compensaciones
Componente 3	Políticas públicas que pueden ser implementadas por la Universidad Técnica de	Equilibrio trabajo-vida familiar Política pública	- Cuestionario sobre equilibrio trabajo-vida familiar - Reglamento Interno	Las políticas públicas pueden aportar al equilibrio trabajo-vida familiar

	Cotopaxi para fomentar el equilibrio trabajo-vida familiar		de la UTC - Estatuto Orgánico Sustitutivo de la Universidad Técnica de Cotopaxi	
Actividad 3.1	Horarios flexibles	Productividad por hora de trabajo	Cálculo de productividad de los docentes por hora de trabajo	Los horarios flexibles permiten que el docente cumpla con sus cargas laborales a la vez que se le facilita atender su situación familiar
Actividad 3.2	Permisos de licencia	Permisos para atender situaciones familiares de riesgo o delicadeza	Registro de permisos	El trabajo puede aportar a la vida familiar de los docentes cuando no interfiere en situaciones de riesgo o delicadeza
Actividad 3.3	Beneficios de cuidado infantil	Espacios internos en la universidad para la estadía de niños pequeños mientras trabajan sus padres	Registro de docentes y sus hijos/as	El trabajo puede aportar a la vida familiar de los docentes cuando aporta a la crianza de sus hijos/as
Actividad 3.4	Programas de formación y desarrollo personal	Seminarios, capacitaciones y becas para especializaciones y estudios	Programa de becas Registro de capacitaciones	Los docentes desean seguir preparándose y creciendo profesionalmente

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Existe desproporción en el equilibrio trabajo-vida familiar debido a que el trabajo incide de manera negativa sobre la familia, mucho más que la incidencia negativa de la familia sobre el trabajo. Es decir, el trabajo presenta factores mucho más demandantes que la familia, especialmente el tiempo y la energía de los trabajadores. Esto se puede percibir en los horarios laborales que no permiten pasar tiempo con la familia entre semana. El tiempo que dedican los docentes a la familia de lunes a viernes en su mayoría es menor a 5 horas.

Debido a las mayores demandas de tiempo y de energía, los docentes han llegado a comprometerse más con el trabajo que con la vida familiar, al menos de lunes a viernes. El tiempo libre, como los fines de semana, produce una sensación de satisfacción personal al pasarlo con la familia o amigos. Por lo tanto, es fundamental que se permita a los docentes tener espacios como el mencionado para que puedan alejarse de las demandas físicas y mentales del trabajo.

Los docentes utilizan más sus recursos para el trabajo que para la familia, al menos de lunes a viernes en jornadas laborales. La teoría de la administración considera al trabajador docente como una entidad que posee recursos para cumplir determinadas demandas. Los recursos esenciales para los docentes son el conocimiento, el manejo de emociones, el tiempo y la capacidad de organización. En ese sentido, se identificó la problemática de que los docentes utilizan la mayor parte de sus recursos para el trabajo, de manera que cuando llegan a casa están agotados emocional o físicamente. Los principales recursos invertidos son el tiempo y la energía. De este modo, de lunes a viernes para ellos es más urgente dedicarle tiempo al trabajo de acuerdo a los horarios establecidos y es normal que durante el trabajo se consuman sus energías de modo que al llegar a casa no puedan disfrutar del tiempo en familia debido al agotamiento o a emociones negativas asociadas a la exhaustividad.

El aspecto positivo la familia tiene mayor influencia sobre el trabajo que viceversa. Es

decir, el aporte que brinda la familia para el desempeño laboral es mucho mayor que el aporte que brinda el trabajo para el desempeño familiar. Esto puede relacionarse con las amplias demandas laborales que exigen que el trabajador se concentre e involucre todos sus recursos para las actividades propias del trabajo mientras que no existe un enfoque en el enriquecimiento personal integral del trabajador de modo que lo que aprende en su trabajo le pueda servir para desempeñarse exitosamente en otros ámbitos de su vida personal.

El trabajo de docente universitario es bien valorado, produce satisfacción personal y aporta al crecimiento individual de los profesionales. Genera buena autoestima, confianza, seguridad, evita las sensaciones de fracaso y es una labor considerada como un logro de realización personal. Sin embargo, la limitación del trabajo de docente universitario es que no existe un enfoque en aportar mediante las capacidades aprendidas en el trabajo hacia el desempeño en la vida familiar de los individuos.

El equilibrio trabajo-vida familiar está en correlación con la felicidad general y con la felicidad en el trabajo. Además, los datos obtenidos en esta investigación demuestran que un adecuado equilibrio trabajo-vida familiar puede aportar positivamente a la organización debido a que los trabajadores tienen menos problemas de qué preocuparse y pueden enfocarse con mayor intensidad en sus labores.

La política pública de la UTC está enfocada en la flexibilidad de la actividad docente. Sin embargo, esa flexibilidad puede estar en relación con una falta de delimitación clara de las actividades y con una distribución proporcional adecuada entre actividades y tiempo que tarda el realizar dichas actividades. Las políticas públicas, por otra parte, apuntan favorablemente a potenciar el desarrollo académico de los docentes y a brindarles el descanso necesario. Sin embargo, no se encontraron políticas que apunten al desarrollo integral de estos trabajadores en otras dimensiones más allá de las académicas.

Recomendaciones

Fomentar una adecuada distribución del tiempo de trabajo y diseñar los horarios de las

universidades de manera que se reduzca la influencia negativa del trabajo sobre la vida familiar. Por ejemplo, se debe considerar que si muchos/as docentes están sacrificando su tiempo libre para cumplir con sus obligaciones puede ser posible que sea necesaria una redistribución de la misma, o que sea necesario más personal. Así mismo, se debe medir de manera urgente que el tiempo de trabajo real que están llevando a cabo los docentes no exceda las 40 horas semanales. Muchas veces no se considera dentro del horario laboral el tiempo específico que deben utilizar los docentes para realizar todas sus tareas, de manera que deben desarrollarlas fuera del horario de trabajo y comprometiendo el tiempo libre que les corresponde. Es justo, por lo tanto, que para asignar el horario docente se tomen en cuenta todas las responsabilidades que ellos/as deben hacer para que consten dentro del horario, así se tendrá un registro real del trabajo que realizan.

Se recomienda a los/as docentes distribuir con mejor equilibrio los recursos entre el trabajo y la vida familiar de acuerdo al caso que corresponda. Por ejemplo, para las personas que tienen hijos/as menores de edad a cargo resulta fundamental que dediquen más tiempo a pasar con ellos/as no solo los fines de semana sino también de lunes a viernes. En el caso de los/as docentes que no tienen hijos menores de edad a su cargo, en su caso también es importante que dediquen tiempo libre a su propio crecimiento personal debido a que no pueden enfocarse solo en el trabajo mientras descuidan otros aspectos de su vida.

Implementar políticas enfocadas en alternativas para que los docentes puedan sobrellevar largas jornadas de trabajo, por ejemplo, la inclusión de pausas activas, la distribución adecuada de horarios para que se disponga de tiempos de pausa entre clases o entre las distintas obligaciones, para la alimentación. Así mismo se deben implementar estrategias para manejar el cansancio, para regular las emociones debido al agotamiento y para hacer que esto evite que afecte la vida personal de los docentes

Se recomienda también fomentar la relación positiva entre trabajo-vida familiar, debido a la importante influencia positiva que ha demostrado tener la familia sobre el trabajo. Aunque no sea perceptible para las autoridades o directivos, detrás del trabajo de los

docentes se encuentra una gran influencia familiar. De esta manera, establecer medidas para que exista un equilibrio adecuado entre trabajo y vida familiar generará que se mantenga la influencia positiva que existe actualmente y que también logre incrementarse. Esto derivará en que los docentes/trabajadores mantengan un buen rendimiento o en que incluso lo mejoren. Cuidar al trabajador en su dimensión de equilibrio vida-trabajo desemboca en un mucho mejor desempeño laboral.

Es recomendable fortalecer las políticas públicas que permitan direccionar un aporte del trabajo hacia la vida familiar. Por ejemplo, en el caso de los docentes podría haber un mejor desempeño de ellos como padres/madres a partir de las experiencias vividas con los alumnos/as. El trabajo no tiene que estar necesariamente separado de la vida familiar del individuo ya que los datos demostraron que sí existe incidencia positiva en la dirección opuesta: es decir, que la familia incide sobre la formación de buenos profesionales. Por lo tanto, si se exige que la familia forme y genere buenos ciudadanos y trabajadores también el trabajo puede aportar a que haya personas que cumplan roles adecuados dentro de su familia.

Aportar a la buena relación familiar desde el trabajo no es un esfuerzo inútil ni algo que no le corresponde a la organización debido a que esta puede verse beneficiada de profesionales que están dentro de un sano entorno familiar. Aportar a las buenas relaciones familiares puede resultar en mayor compromiso con el trabajo, mejor organización del tiempo y mayor implicación en las responsabilidades laborales.

Conservar la flexibilidad hacia las políticas que regulan la labor docente, pero complementarla con delimitaciones claras de las funciones que se deben y no se deben hacer. Así mismo, se debe calcular temporalmente todas las actividades que desarrollan los docentes y que constan en su mayoría en el Reglamento Interno Académico. No solo se deben tomar como medida temporal las clases puesto que estas corresponden una pequeña parte de todas las obligaciones docentes; todas las actividades asignadas deben tener un cálculo adecuado del tiempo para que no exista sobrecarga de trabajo por falta de este recurso. Así mismo se pueden añadir políticas que fomenten el crecimiento integral de los trabajadores docentes, no solo su aspecto académico, debido

a que en toda organización se necesitan habilidades y capacidades en todas las dimensiones del ser humano: sociales, afectivas, etc.; no solo las capacidades intelectuales son suficientes para tener profesionales de alta calidad. Si se incorpora un enfoque de desarrollo más integral será posible llegar a fomentar también las sanas relaciones familiares que sirven de aporte para que el trabajador participe de manera exitosa con la organización.

Referencias

- Aguirre, C., Escobar, G., Arcos, A., Calle, R., Cordero, N., & Patiño, G. (2022). Validación de un instrumento para el diagnóstico de la relación trabajo - familia en una población multiocupacional ecuatoriana. - *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 5(12), 107–116. <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/99/235>
- Albán, M. L. (2019). *Transiciones de rol y el equilibrio trabajo-vida familiar: análisis del efecto moderador de las preferencias de integración y segmentación [Tesis de Doctorado]*. Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/167124>
- Barraza, A. (2020). Escala de Felicidad Subjetiva: Análisis de sus propiedades psicométricas. *Psychologia. Avances de La Disciplina*, 14(1), 29–39. <https://doi.org/10.21500/19002386.4267>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Benevene, P., de Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M., & Barni, D. (2019). Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work. *Frontiers in Psychology*, 10(OCT), 1–10. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.02449/FULL>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. En T. Theorell (Ed.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 473–487). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20
- Cairney, P. (2020). *Understanding Public Policy: Theories and Issues*. Red Globe Press.
- Casas Sánchez, J. M., & Guijarro Garvi, M. (1993). Muestreo por cuotas: consideraciones desde un modelo de superpoblación. *Esic Market*, 80, 109–116. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=90141>

- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., & Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 166–179. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2550-67222021000300166&script=sci_arttext
- CEPAL. (2021, febrero 10). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. <https://bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *Int J Manpow*, 38(6), 819–834.
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 11(22), 347–362. <https://doi.org/10.17163/RET.N22.2021.10>
- De Vera, V., & Gabari, M. (2019). Emociones positivas: una herramienta psicológica que contribuye al proceso de resiliencia en los profesionales de la educación. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 159–172. <https://doi.org/10.17060/IJODAEP.2019.N1.V4.1539>
- Dirección de Presupuestos. (2020). Metodología para la elaboración de matriz de marco lógico. In *División de Control de Gestión Pública* (p. 16). http://www.clad.org/siare_isis/innotend/evaluacion/chile2/m2004.pdf
- Everitt, B. S. y Wykes, T. (2001). *Diccionario de Estadística para Psicólogos*. España: Ariel.
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2013). The Subjective Happiness Scale: Translation and Preliminary Psychometric Evaluation of a Spanish Version. *Social Indicators Research* 2013 119:1, 119(1), 473–481.

<https://doi.org/10.1007/S11205-013-0497-2>

- Franco-Arizaga, I. A., & Alvarado-Pico, J. C. (2021). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 74–84. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.418>
- Frías-Navarro, D. (2022). Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. España: Ariel.
- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 14(27), 69–75. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6084>
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Gómez, C. H. (2019). La ciudad ideal de Robert Owen. Un escenario planificado del socialismo utópico. *Revista de La División de Ingenierías y Arquitectura*, 14, 64–79. <https://doi.org/10.15332/REV.M.V14I0.2173>
- Gómez, L., & Casares, E. (2008). La función de la mujer en la familia. Principales enfoques teóricos. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 16, 1–21. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950229003.pdf>
- Gómez, V., Perilla-Toro, L., & Hermosa, Á. M. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1–15. <https://doi.org/10.11144/JAVERIANA.UPSY18-3.RSPU>
- Gómez-Urrutia, V., & Jiménez-Figueroa, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, 26(79), 1–24. <https://doi.org/10.29101/CRC.S.V0I79.10911>

- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. McGraw Hill/Interamericana de México.
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2018). A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Social Indicators Research* 2018 142:1, 142(1), 261–282. <https://doi.org/10.1007/S11205-018-1875-6>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2004). *Análisis multivariante*.
- Howlett, M., & Cashore, B. (2020). Public policy: definitions and approaches. En G. Capano & M. Howlett (Eds.), *A Modern Guide to Public Policy* (pp. 10–21). Edward Elgar Publishing Limited.
- Ingunza, N., & Carrasco, M. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú. *Revista Boletín Redipe*, 8(8), 144–152. <https://doi.org/10.36260/RBR.V8I8.807>
- Jiménez Figueroa, A., Bravo Castillo, C., & Toledo Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Investigacion Psicologica*, 23, 67–85. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Knapp, R. R., & Comrey, A. L. (1973). Further construct validation of a measure of self-actualization. *Educational and Psychological Measurement*, 33(2), 419–425.

- Knill, C., & Tosun, J. (2020). *Public Policy: A New Introduction*. Red Globe Press.
- López, M. I. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. *Los Nuevos Retos Del Trabajo Decente: La Salud Mental y Los Riesgos Psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10)*, 143–159. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29762>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014) El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica. *Anales de psicología*, 30(3), 1151-1169. Boston: Allyn & Bacon
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(08), 8(9), 69–74.
- Lupano, M., & Waisman, S. (2018). *Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral Work engagement and its relation to performance and job satisfaction*. 18. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Machado, C. (Ed.). (2022). *Challenges and Trends in Organizational Management and Industry*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-98048-1>
- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, XVIII, 1, 51–72.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/KJHRM.V12I1.42/GALLEY/77/DOWNLOAD/>
- Montoya Suárez, O. D. J. (2007). *Application of the factorial analysis to the investigation of markets*. Case of study.

- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331–337. <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/76872/76872.pdf>
- Narváez, J. G. (2019). Estudio empírico del compromiso con el trabajo. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(2), 372–376. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000200372&script=sci_arttext&tlng=en
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders*, 97-146.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6–7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150/FULL/HTML>
- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial El Manual Moderno.
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 31–67. <https://doi.org/10.14482/PSDC.37.2.158.7>
- Pérez, E. R. & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2(1), pp. 58-66
- Pineda, D. (2018). *Gestión del talento humano para el logro de la felicidad en el trabajo*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17687>
- Radeland, A. I. (2020). *Equilibrio trabajo-vida: Percepción de efectividad de los empleados sobre las políticas que buscan propiciarlo*. Universidad de San Andrés.

- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162–171. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2018.10.044>
- Sánchez-Vázquez, J. F., & Sánchez-Ordóñez, R. (2019). Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de La Administración y Economía*, 9(18), 259–271. <https://doi.org/10.17163/RET.N18.2019.05>
- Sánchez, F. (2020). *Estadística para tesis y uso de SPSS*. Centrum Legalis. Arequipa, Perú.
- Silva, J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S. L.
- Silvestre, E., Figueroa, V., & Cruz, O. (2019). *Validación de una Escala de Interacción Trabajo-Familia en Docentes Universitarios*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/231>
- Swinkels, M. (2020). How ideas matter in public policy: a review of concepts, mechanisms, and methods. *Http://Journals.Openedition.Org/Irpp*, 2(2:3), 281–316. <https://doi.org/10.4000/IRPP.1343>
- Vázquez, J. C., González, M. Á., Preciado, M., & Colunga, C. . (2021). La salud mental positiva ocupacional hoy. Investigaciones en diversos ámbitos laborales. En *La salud mental positiva ocupacional hoy. Investigaciones en diversos ámbitos laborales*. Qartuppi. <https://doi.org/10.29410/qtp.21.18>
- Waldo, D. (1961). El estudio de la Administración pública. *Documentación Administrativa*, 41, 81–29. <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/download/1650/1705>

- Welch y Comer (1988). Coeficiente de Alpha de Cronbach. Recuperado de <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>.
- Wilson, J. (2019). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas?. *In Iure*, 2, 30–41. <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/iniure/article/view/492>
- Yildirim, M., & Acar, A. (2018). Influence of the Work-Family Conflict on Organizational Cynicism and Intermediary Role of The Life Satisfaction. *Journal of Yaşar University*, 13(51), 267–280. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jyasar/issue/39015/308571>

Anexos

Anexo A. Cuestionario del equilibrio trabajo-familia y felicidad laboral

Cuestionario aplicado a los docentes de educación superior. El cuestionario se compone de tres instrumentos adaptados al español: 1) el SWING (Cuestionario para la Interacción Trabajo-Familia), 2) la SHS (Escala de Felicidad Subjetiva), 3) y la adaptación para docentes del School Children's Happiness Inventory (SHIC).

Equilibrio trabajo-vida familiar y felicidad en el trabajo

Les saluda Diana Zapata, estudiante de la Maestría en Administración Pública. Solicito su valiosa ayuda respondiendo la siguiente encuesta en línea, que tiene como objetivo: Determinar la relación entre el nivel de equilibrio trabajo-vida familiar y el nivel de felicidad como política pública en la Universidad Técnica de Cotopaxi. La encuesta tiene una duración aproximada de 10 minutos, en el marco del desarrollo de mi tesis: El equilibrio trabajo/vida familiar y felicidad como política pública en la Universidad Técnica de Cotopaxi. Cabe recalcar que la información proporcionada es para uso exclusivo de esta investigación.

Agradezco su gentil colaboración.

1. Indique su edad

- ☐ 20 – 29 años
- ☐ 30 – 39 años
- ☐ 40 – 49 años
- ☐ 50 – 59 años
- ☐ 60 años o más

2. Indique su género

3. Indique su modalidad de trabajo

☐ Tiempo completo

☐ Medio tiempo

☐ Tiempo parcial

4. Indique su tiempo de trabajo en la UTC

☐ Menos de 1 año

☐ Entre 1 y 2 años

☐ Entre 3 y 5 años

☐ Más de 6 años

5. Indique el número de hijos menores de edad o a su cargo

6. Indique el número de adultos mayores a su cargo

☐ Sin adultos mayores a cargo

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4 o más

Las siguientes preguntas intenta indagar en la relación existente entre su trabajo y su vida familiar. Por favor, conteste de la manera más sincera posible.

7. Indique el número de horas a la semana dedicadas a la familia (lunes a viernes)

- ☐ Menos de 5 horas
- ☐ 5 horas
- ☐ De 6 a 10 horas
- ☐ De 11 a 15 horas
- ☐ 16 horas o más

8. Te muestras irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

9. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

10. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a

compromisos laborales

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

11. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

12. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

13. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

14. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

15. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu
pareja/familia/amigos

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

16. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en
tus compañeros de trabajo

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

17. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por
asuntos domésticos

- ☐ Nunca
- ☐ A veces

☐ A menudo

☐ Siempre

18. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral

☐ Nunca

☐ A veces

☐ A menudo

☐ Siempre

19. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas
ganas de trabajar

☐ Nunca

☐ A veces

☐ A menudo

☐ Siempre

20. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor
humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos

☐ Nunca

☐ A veces

☐ A menudo

☐ Siempre

21. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has

aprendido en tu trabajo

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

22. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo
has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

23. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a
organizar mejor tu tiempo en casa

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

24. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las
habilidades que has aprendido en el trabajo

- ☐ Nunca
- ☐ A veces

☐ A menudo

☐ Siempre

25. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable

☐ Nunca

☐ A veces

☐ A menudo

☐ Siempre

26. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo

☐ Nunca

☐ A veces

☐ A menudo

☐ Siempre

27. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

☐ Nunca

☐ A veces

☐ A menudo

☐ Siempre

28. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

29. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

- ☐ Nunca
- ☐ A veces
- ☐ A menudo
- ☐ Siempre

Felicidad
general
subjetiva

A continuación se presentan preguntas sobre qué tan feliz se considera usted de manera muy general. 1 es el valor más bajo (totalmente infeliz) mientras que 7 es el más alto (totalmente feliz)

30. En general, me considero:

- ☐ 1: una persona muy infeliz
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7: una persona muy feliz

31. Comparado con la mayoría de la gente que me rodea, me considero:

- ☐ 1: menos feliz
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7: más feliz

32. Algunas personas suelen ser muy felices. Disfrutan la vida a pesar de lo que ocurra, afrontando la mayoría de las cosas. ¿En qué medida te consideras una persona así?

- ☐ 1: nada en absoluto
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7: en gran medida

Felicidad en
el trabajo
(universidad)

Estas preguntas tienen como finalidad indagar qué tan feliz se siente en el lugar de trabajo (en este caso, la Universidad Técnica de Cotopaxi). De igual modo se le solicita la mayor sinceridad posible, piense en usted y en cómo se ha sentido en su ambiente de trabajo en el último mes

33. Durante el último mes en el trabajo he sentido mucha energía

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

34. Durante el último mes en el trabajo he estado nervioso/a

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

35. Durante el último mes tuve muchas ganas de ir al trabajo

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

36. Mi trabajo me hace sentir triste

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

37. Mi trabajo me hace sentir relajado

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo

- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

38. Mi trabajo me hace sentir enfermo

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

39. Me siento seguro/a en mi lugar de trabajo

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

40. Me resulta fácil concentrarme en mi lugar de trabajo

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

41. En el trabajo por lo general siento positividad

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

42. En el trabajo por lo general siento ira

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

43. En el trabajo por lo general siento ganas de llorar

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

44. En el trabajo por lo general me siento de mal humor

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

45. En el último mes estuve muy interesado en hacer mi trabajo

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

46. Mi trabajo hace que sienta lástima de mi mismo/a

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

47. Mi trabajo por lo general me confunde, no lo entiendo

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

48. Mi trabajo por lo general me hace sentir confianza en mí mismo/a

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

49. Muchas veces pienso en retirarme de este trabajo, renunciar

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

50. El trabajo me hace sentir despierto/a, vivo/a

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo

- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

51. Me gusta estar con otras personas en mi trabajo

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo

52. Preferiría trabajar solo/a

- ☐ Muy de acuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Muy en desacuerdo