

1^{ER} CONGRESO INTERNACIONAL
INVESTIGACION E INNOVACION Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

08-09-10
FEBRERO DE 2017
SANTA CRUZ- GALÁPAGOS



6^{TO} CONGRESO INTERNACIONAL
ADMINISTRACION Y GESTION EMPRESARIAL



I ENCUENTRO CIENTÍFICO DE INVESTIGACION Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO
CIDE

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL – FCA

FLEXIBILIDAD LABORAL DEL DOCENTE EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR

Autores:

Ing. Maria Teresa Mite Mgs
Cpa. Dennise Quimi Franco MTF
Lcda. Leonor Isabel Reyes Gallo Mgs



1

Problema

2

Objetivos

3

Metodología

4

Desarrollo

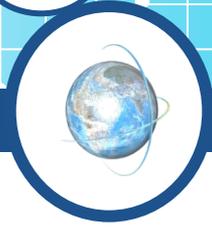
5

Conclusiones



Según Slaughter & Leslie (1997), señalan: “ que a partir del crecimiento de los mercados globales las políticas nacionales de educación superior se han orientado fundamentalmente a la investigación aplicada y a la innovación, reduciendo además los subsidios directos del Estado a la universidad; así la universidad debe resolver su subsistencia financiera mediante las tasas de matrícula que deben pagar sus alumnos, tasas que en los diversos países se han visto incrementadas vía concurso de fondos públicos para investigación aplicada, y a través de alianzas con empresas privadas.





OBJETIVO DE LA INVESTIGACION





La presente investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo

Este trabajo de investigación consideró, como metodología aplicada la cualitativa, a través de un estudio descriptivo y una encuesta realizada

La población seleccionada para este estudio fue una facultad de una universidad localizada en la Ciudad de Guayaquil, con 458 docentes, y al aplicar la fórmula de población se encuestó 209 docentes

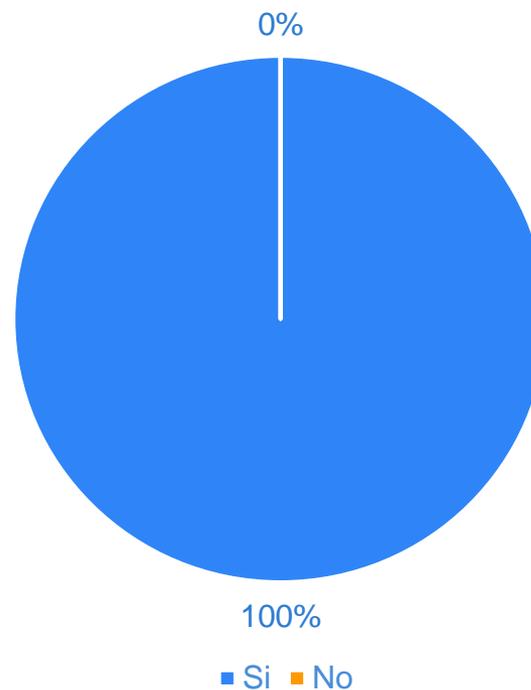


Tabla 1

Misión, visión de la facultad

Detalle	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Si	209	100%
No	0	0%
Total	209	100%

Nota: Misión, visión de la facultad. Total = tamaño de la muestra



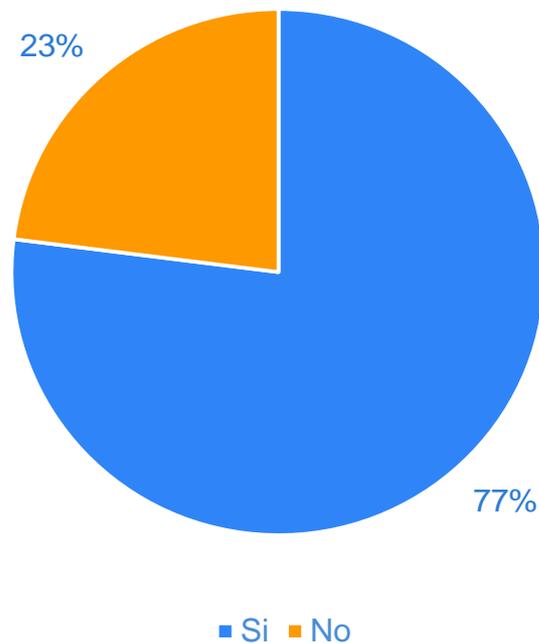


¿Cumple usted con la asignación de sus tareas administrativas?

Tabla 2
Asignación de sus tareas administrativas

Detalle	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Si	160	77%
No	49	23%
Total	209	100%

Nota: Asignación de sus tareas administrativas. Total = tamaño de la muestra



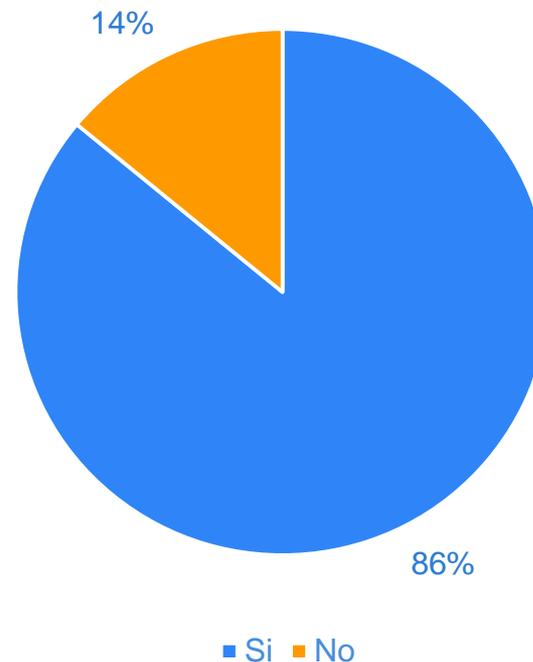


¿Considera que se puede desarrollar actividades relacionadas a su carrera mediante su rol como docente?

Tabla 3
Actividades relacionadas a su carrera mediante su rol como docente

Detalle	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Si	180	86%
No	29	14%
Total	209	100%

Nota: Actividades relacionadas a su carrera. Total = tamaño de la muestra



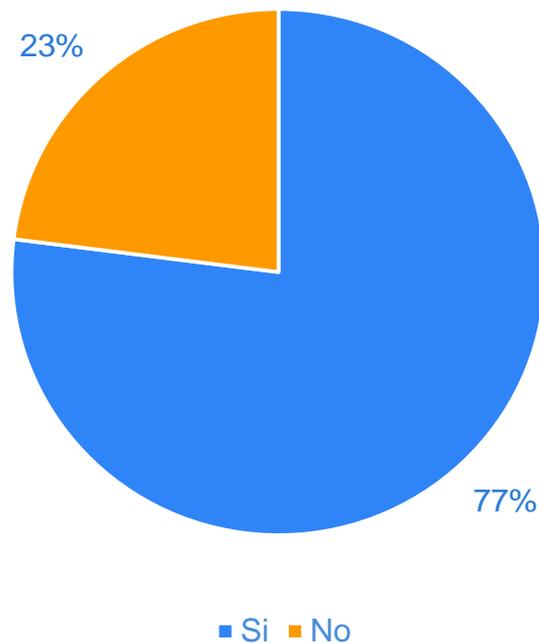


¿Considera usted que tiene flexibilidad en los horarios?

Tabla 3
Actividades relacionadas a su carrera
mediante su rol como docente

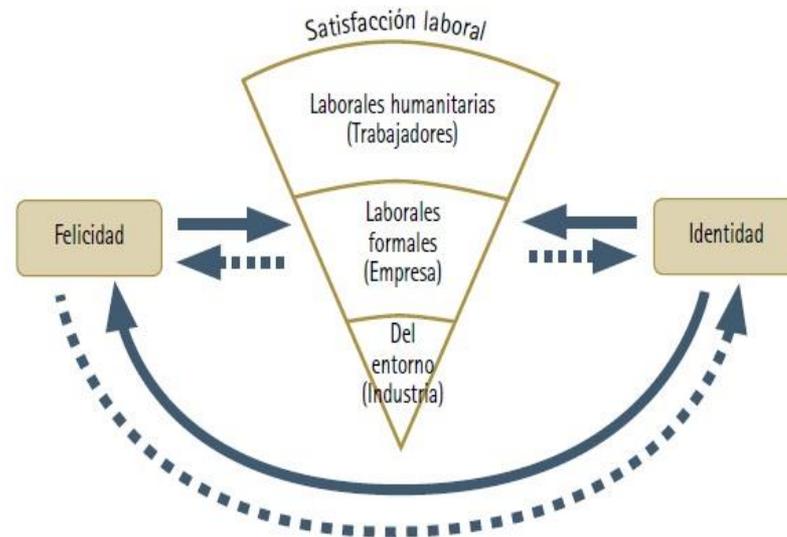
Detalle	Frecuencia absoluta	Frecuencia Relativa
Si	160	77%
No	49	23%
Total	209	100%

Nota: Flexibilidad en los horarios. Total = tamaño de la muestra





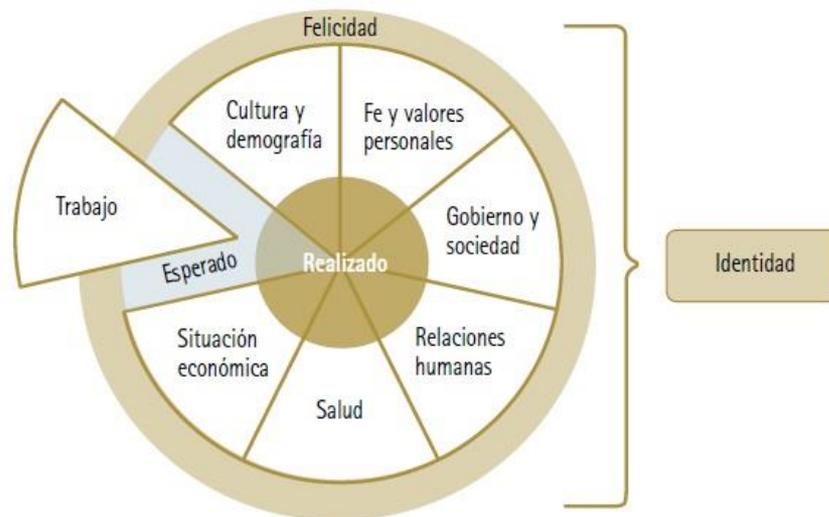
- ❖ Según los resultados obtenidos se puede medir el nivel de satisfacción de los profesores universitario con su rol docente, a través de su vínculo con el enriquecimiento trabajo-familia (en ambas direcciones), pudiendo a su vez, analizar el efecto moderador de la flexibilidad del horario de trabajo, que les permite tener más tiempo de calidad con sus seres queridos.
- ❖ Según Wayne (2006), indica “la interfaz positiva trabajo- familia está relacionada con los resultados del dominio de origen; es decir que si los empleados perciben que su trabajo es el origen del enriquecimiento hacia su rol familiar, entonces tenderán a estar satisfechos con la fuente generadora de tal beneficio” Por tal razón cabe resaltar que el trabajo no es la fuente generadora del enriquecimiento familia-trabajo, es probable que los resultados obtenidos confirmen que dicho fenómeno no está relacionado con la satisfacción laboral plena de los docentes universitarios.





CONCLUSIONES

- ❖ Es recomendable destinar esfuerzos, recursos, políticas y prácticas organizacionales que propicien el enriquecimiento trabajo-familia, puesto que su efecto es significativo y positivo sobre la satisfacción en el trabajo. Se trata de un factor intrínseco, es decir, está ligado directamente a la realización de la tarea, puesto que se origina en el ejercicio del rol laboral y es generador de satisfacción en el trabajador (factor motivador o satisfactor). Tanto así, que la autorrealización del empleado trasciende las fronteras del trabajo y éste siente que los recursos adquiridos en el rol laboral le benefician en su faceta familiar; por lo tanto, el desempeño de su tarea promueve la realización en su vida misma.



1^{ER} CONGRESO INTERNACIONAL INVESTIGACION E INNOVACION Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

6^{TO} CONGRESO INTERNACIONAL ADMINISTRACION Y GESTION EMPRESARIAL

08-09-10
FEBRERO DE 2017
SANTA CRUZ- GALÁPAGOS



Gracias