

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de postgrado

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



**SATISFACCIÓN LABORAL Y PERCEPCIÓN SOBRE EL
DESARROLLO DE LA MODALIDAD DE “SEMESTRES
CONTINUADOS” EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE
TACNA, 2015.**

Tesis presentada por

RODRIGUEZ PINO, Christian Arturo

**Para obtener el Grado de Magíster en
Administración y Dirección de Empresas**

Tacna-Perú

2016

AGRADECIMIENTO

Expreso profundo agradecimiento a mis profesores por sus enseñanzas y a las autoridades de FACEM que han hecho posible la realización de esta investigación.

DEDICATORIA

A Dios, por ser el guía de mi vida y de quién procede todo espíritu de ciencia, a mis padres, quienes se preocuparon por brindarme una educación de la más alta calidad técnica y humana; a mi esposa e hijos, por comprender mi ausencia en los momentos de estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
AGRADECIMIENTO	II
DEDICATORIA	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	XII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN	XVI

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1 Interrogante principal	3
1.2.2 Interrogantes secundarias	4
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	4
1.4 OBJETIVOS	5
1.4.1 Objetivo General	5
1.4.2 Objetivos Específicos	5
1.5 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	5
1.6 DEFINICIONES OPERACIONALES	8

CAPÍTULO II

2. SATISFACCIÓN LABORAL

2.1 CONCEPTO	12
2.2 LA SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR Y SUS ACTITUDES	13
2.2.1 Dedicación al trabajo	14
2.2.2 Compromiso organizacional	14
2.2.3 Estado de ánimo en el trabajo	14
2.3 MOTIVOS E INCENTIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL	14
2.3.1 La motivación	15
2.3.2 La Incentivación	15
2.4 TEORÍAS SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL	16
2.4.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow	16
2.4.2 Teoría de los factores de Herzberg	16
2.4.3 Teoría del ajuste en el trabajo	17
2.4.4 Modelo de Locke o teoría de la discrepancia	17

2.4.5 Modelo dinámico de la satisfacción laboral	18
3.5 INSATISFACCIÓN LABORAL	19
2.5.1 Insatisfacción	19
2.5.2 Principales causas de la insatisfacción laboral	21
2.5.3 Consecuencias de la insatisfacción laboral	22

CAPÍTULO III

3. MODALIDAD DE “SEMESTRES CONTINUADOS”

3.1 LA MODALIDAD DE “SEMESTRES CONTINUADOS” EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA	24
3.2 LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES (FACEM)	25
3.3 MODALIDAD DE SEMESTRE CONTINUADOS	27
3.4 EL DOCENTE EN LOS SEMESTRE CONTINUADOS	28
3.4.1 Concepto	29
3.4.2 Actitudes básicas del buen docente	29

3.4.3 Competencias del docente universitario	32
3.4.4 El docente y los semestres continuados	34
3.4.5 Factores a tenerse en cuenta en el desarrollo de los Semestres continuados	35

CAPÍTULO IV

4. METODOLOGÍA

4.1 ENUNCIADO DE LAS HIPÓTESIS	37
4.1.1 Hipótesis General	37
4.1.2 Hipótesis Específicas	37
4.2 . VARIABLES	37
4.2.1 Variable asociada 1	37
4.2.2 Variable asociada 2	38
4.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	39
4.3.1 Tipo de investigación	39

4.3.2	Diseño de investigación	40
4.4	ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	40
4.5	UNIDAD DE ESTUDIO, POBLACIÓN Y MUESTRA	40
4.5.1	Unidad de estudio	40
4.5.2	Población	40
4.5.3	La muestra	40
4.6	PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN	41
4.6.1	Procedimientos	41
4.6.1	Técnicas	41
4.6.2	Instrumentos	41

CAPÍTULO V

5. LOS RESULTADOS

5.1	EL TRABAJO DE CAMPO	43
-----	---------------------	----

5.2 DISEÑO DE PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN	43
5.3 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	44
5.3.1 Información sobre el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.	45
5.3.2 Información sobre el grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestre continuados”, que tienen los docentes de docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015	55
5.3.3 Prueba estadística de la relación entre variables	64
5.4 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	67
5.4.1 Comprobación de Hipótesis Específicas	67
5.4.2 Comprobación de la Hipótesis General	70

CAPÍTULO V

6. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

6.1 CONCLUSIONES	71
6.2 SUGERENCIAS.	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según las oportunidades de desarrollo docente	46
Tabla 2 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según las oportunidades de promoción docente	47
Tabla 3 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según orientación del trabajo docente	48
Tabla 4 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según recompensas extrínsecas recibidas	49
Tabla 5 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según el reconocimiento laboral recibido	50
Tabla 6 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según la realización personal del docente	51
Tabla 7 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según las relaciones sociales del docente	52
Tabla 8 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según la valoración social del trabajo docente	53
Tabla 9 Nivel de satisfacción laboral docente de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015	54
Tabla 10 Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador logro del aprendizaje	56
Tabla 11 Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador actualización docente	57

Tabla 12	Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador interacción con los estudiantes	58
Tabla 13	Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador innovación en el proceso de enseñanza	59
Tabla 14	Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador interacción docente	60
Tabla 15	Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador planificación de los aprendizaje	61
Tabla 16	Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador sistemas de apoyo en el Proceso E-A	62
Tabla 17	Grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados que tienen los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015	63

RESUMEN

La investigación que se presenta es de tipo básica con un diseño descriptivo asociativo, sobre la relación existente entre la satisfacción laboral docente y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) de la Universidad Privada de Tacna. Se trabajó con una muestra de 120 docentes de una población de 183. La selección de las unidades muestrales se hizo al azar simple. Para la recolección de los datos se aplicó una escala de satisfacción y un cuestionario. Para establecer la relación existente entre las variables de desarrolló la prueba del Chi cuadrado. Se pudo establecer la existencia de insatisfacción y una mala percepción en los académicos de la muestra y que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la percepción del desarrollo de la modalidad de Semestres continuados.

PALABRAS CLAVE

Satisfacción laboral, percepción, semestres continuados, clima organizacional.

ABTRACT

The research presented is basic associative descriptive design, about the relationship between teacher job satisfaction and the perception of the development of the mode of semesters continued in teachers of the Faculty of science business (FACEM) of the University private in Tacna. Is worked with a sample of 120 teachers of a population of 183. The selection of the units sample is made to the random simple. A scale of satisfaction and a questionnaire was applied to the data collection. To establish the relationship between the variables of developed the Chi-square test. The existence of dissatisfaction and a bad perception could be established in the academics of the sample and that there is a direct relationship between job satisfaction and the perception of the development of the mode of continuous semesters.

KEY WORDS

Satisfaction work, perception, semesters continued, climate organizational.

INTRODUCCIÓN

Es indudable que la satisfacción laboral es un factor valioso para alcanzar las metas y los objetivos planificados en una institución y más aún si esta es universitaria. Tiene que ver con el clima organizacional, retribución económica, reconocimientos institucionales y sociales, entre otros indicadores.

Por otro lado las formas de trabajo deben considerarse también. Así los horarios de trabajo, las oportunidades de actualización, de desarrollo personal, de promoción, etc. En la universidad se ha venido trabajando de diversas modalidades. La universidad Privada de Tacna, implementó la modalidad de semestres continuados.

Esta modalidad permitía acortar el tiempo de formación profesional de 5 a 4 años, Lo que requería que las actividades administrativas académicas debían realizarse también de manera continuada.

La investigación busca establecer si existe relación entre la satisfacción laboral y la percepción sobre el desarrollo de esta modalidad (semestres continuados) en los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

La investigación se encuentra estructurada en seis capítulos. En el primero se plantea el problema, los objetivos de la investigación, se la justifica, y se dan a conocer las definiciones operacionales que se trabajarán en ella.

En el segundo capítulo se aborda el tema de la satisfacción laboral, las actitudes del trabajador, las motivaciones y los incentivos que guardan relación con ella; así como las principales teorías que tratan de explicarla.

En el tercer capítulo se desarrolla un esbozo de la modalidad de “Semestres Continuos” en la Universidad Privada de Tacna, se da a conocer los principales aspectos de la Facultad de Ciencias Empresariales, se explica en que consiste esta modalidad, y el rol del docente dentro de ella.

En el capítulo cuarto se da a conocer la metodología de la investigación se enuncian las hipótesis, se identifican las variables asociadas, sus indicadores y escalas de medición, el tipo y diseño de investigación, el ámbito en el que se desarrolla, así como la población y la muestra con la que se trabajó la investigación, así como las técnicas e instrumentos utilizadas.

En el capítulo quinto, se presentan los resultados alcanzados, para finalmente en el capítulo seis dar a conocer las conclusiones y sugerencias.

Señores miembros del jurado deo a vuestra consideración el trabajo de tesis titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL Y PERCEPCIÓN SOBRE EL DESARROLLO DE LA MODALIDAD DE “SEMESTRES CONTINUADOS” EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2015.**

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA.

La satisfacción es definida como una actitud del ser frente a un objeto o sujeto, dentro determinado contexto. Cuando la satisfacción se encuentra en el ámbito del trabajo, toma la denominación de satisfacción laboral.

En los últimos años, la satisfacción laboral, se ha convertido en objeto de estudio por varias razones. Weinert (1985) señala como estas a:

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores

en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.

- e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana. (Weinert, 1985 pág. 297)

Sin embargo, es necesario tener en cuenta también la forma en que se organiza el trabajo. Weinert (1985) al respecto señala:

En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo) (Weinert, 1985, pág. 298)

Cuando la satisfacción laboral se enmarca dentro de la actividad académica universitaria, son variados los factores que intervienen en ella, tales como: Orientación del trabajo docente, Oportunidades de desarrollo docente, Oportunidades de promoción docente, Recompensas extrínsecas, Reconocimiento laboral docente, Realización personal del docente, Relaciones sociales del docente, Valoración social del trabajo docente.

Gibson et.al (1996) considera que *la satisfacción en el trabajo* es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales; y señala:

El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales. (Gibson, 1996, pág. 138)

En la Facultad de Ciencias Empresariales como en todas las facultades de la Universidad Privada de Tacna, a excepción de la Facultad de Ciencias de la Salud, se ha implantado una modalidad de trabajo que se denomina “Semestres continuados”. Consiste en el desarrollo de dos semestres y medio al año, considerando que la ley universitaria considera semestres académicos de 17 semanas que equivale a 4 meses. A los estudiantes se les programa un mes de vacaciones entre cada semestre, el mismo que se acorta porque en ese tiempo también se llevan a cabo los procesos de matrícula. Lo mismo pasa con los docentes, los que deben cumplir con entregar los resultados de la evaluación, y deben empezar a trabajar en la planificación del próximo semestre.

Esta modalidad ha venido funcionando aproximadamente hace 10 años, lo que ha generado diversas actitudes y percepciones que son objetos de la presente investigación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados” que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015?

1.2.2 Interrogantes secundarias:

¿Cuál es nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015?.

¿Cual es el grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “Semestres continuados”, que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015?.

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

Considerando que la nueva ley universitaria N° 30220, señala que sólo se deben desarrollar dos semestres académicos al año, se ha considerado la necesidad de investigar sobre la relación existente entre la satisfacción y la modalidad de semestres continuados que se desarrolla a la fecha en la Universidad Privada de Tacna.

Por otro lado, se ha venido hablando mucho del “síndrome de los quemados” (docentes que pierden el interés por su profesión) y el estrés como el mal del siglo. Hasta que punto los semestres continuados pueden constituirse como un factor que genera la presencia, de los comportamientos mencionados.

Es necesario evaluar hasta que punto es conveniente esta modalidad de trabajo. La satisfacción laboral es un indicador valioso para establecer la buena marcha de una institución o dependencia. Saber si guarda relación con el contexto académico administrativo de la Facultad de Ciencias Empresariales, permitirá a las autoridades de la misma, tomar determinadas medidas para mejorar o fortalecer los diferentes factores que son objeto de esta relación. Es evidente que también permitirá tener una percepción más acorde, frente al mandato de la ley.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General:

Establecer la relación existente entre la satisfacción laboral y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados” que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- a) Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.
- b) Establecer el grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestre continuados”, que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

1.5 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.

Luego de la búsqueda correspondiente se encontró los siguientes trabajos de investigación:

Trabajo de investigación: **Satisfacción Laboral, presentado por Georgina Hannoun en 2011, en la Universidad Nacional de Cuyo.**

Se concluye que cuando una organización comienza satisfaciendo laboralmente a sus empleados, para que estos desarrollen sus tareas eficientemente,

reflejándolo en el producto final que se ofrece al cliente logra excelentes resultados. Sin embargo se sustenta mayormente en el factor económico.

Tesis: Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas, presentada por Jerónimo Calacante, en la Universidad Autónoma de Barcelona en 2014.

El análisis de las percepciones, nos aproxima a la jerarquía social predominante en la comunidad académica que es el objeto de la evaluación participativa, de los directores de las escuelas.

La investigación que se presenta, a diferencia de los antecedentes que se presentan, busca estudiar la satisfacción laboral en relación a las condiciones de trabajo, básicamente a la percepción que tienen los docentes en relación a los semestres continuados como modalidad de trabajo.

Tesis: Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, presentada por Ronald Alfaro y colaboradores en la Pontificia Universidad Católica del Perú en el 2012.

En esta investigación se aprecia que el impacto de los factores de satisfacción en cada una de las municipalidades estudiadas es heterogéneo. Por otro lado se concluye que:

En cuanto a la importancia de los factores, al comparar los resultados de las tres municipalidades, se encontró que el factor Significación de la Tarea fue el más importante; esto indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición hacia el trabajo y sus retribuciones intrínsecas. Por otro lado, el factor Beneficios Económicos (una retribución extrínseca) fue el de menor importancia pero obtiene uno de los mayores porcentajes del nivel de satisfacción laboral. Esto significaría que se encuentran satisfechos con el nivel actual y no esperan grandes cambios al respecto.

Tesis: **Satisfacción laboral y diferencias motivacionales y de personalidad en lesionados medulares con distintas situaciones de empleo**, presentada por Amelia García en la Universidad Complutense de Madrid en 1997.

En su cuarta conclusión señala que: distintos niveles de motivación están asociados con diferencias en satisfacción laboral global. Parece que a mayor satisfacción laboral global corresponde una menor Indiferencia laboral y separación entre mundo privado y laboral.

Más adelante señala que: “La satisfacción laboral global no se asocia con diferencias en Tendencia a sobrecarga de trabajo, Autoexigencia laboral, Motivación positiva hacia la acción, ambición positiva y las dos dimensiones de ansiedad de ejecución”. (García, 1997)

Este resultado pone en duda el hecho de que los factores asociados a la satisfacción tienen una relación estrecha con ella.

Tesis: **Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera** presentada por Florencia Sánchez en la Universidad Abierta Interamericana, en el año 2011.

En esta investigación se concluye que “La relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa, es decir, los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés. Lo mismo sucedió con estrés laboral y bienestar psicológico, los trabajadores con buen bienestar psicológico desarrollan menos estrés.

De esta forma se puede apreciar el interés existente en el estudio de la satisfacción laboral

Tesis: **Satisfacción laboral y su influencia en la productividad**, presentada por Silvia Fuentes en la Universidad Rafael Landívar de México en 2012.

Fuentes (2012) en una de sus conclusiones señala: “Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos”. (Fuentes, 2012, pág. 83)

1.6 DEFINICIONES OPERACIONALES.

Satisfacción Laboral

Es la actitud asumida por el docente frente al trabajo que desempeña. En esta oportunidad frente al trabajo académico universitario. El docente universitario puede estar muy satisfecho, indiferente, insatisfecho o muy insatisfecho, frente a la labor que realiza.

Orientación del trabajo docente

La orientación del trabajo docente tiene que ver, con la definición de la labor docente y con la participación del profesor y tareas relativas a la docencia

Oportunidades de desarrollo docente

Es un indicador centrado en las posibilidades ofrecidas por el trabajo actual en relación con el progreso en las propias competencias profesionales del docente y la presencia de nuevas especialidades, o cargos en los cuales se pueda desempeñar por mérito propio.

Oportunidades de promoción docente

Este indicador hace referencia a las posibilidades de una promoción profesional justa sobre la base de los méritos, en su desempeño docente, de su actividad investigativa, de los grados obtenidos y actualización lograda.

Recompensas extrínsecas

Se trata de un indicador referente, sobre todo, a las recompensas económicas pero, también, de seguridad social proporcionadas por el trabajo y otros estímulos.

Reconocimiento laboral docente

Es un indicador caracterizado por el reconocimiento del desempeño laboral docente, por parte de la comunidad docente, y por los superiores para realizar con justicia este reconocimiento.

Realización personal del docente

Este indicador de la satisfacción laboral está esencialmente relacionado con el ajuste docente-trabajo (sentimiento de adecuación entre cualidades personales y características del trabajo) y con la visión del trabajo como medio adecuado para el desarrollo personal.

Relaciones sociales del docente

Este es un indicador que tiene que ver con las relaciones personales en el entorno del trabajo y con la disponibilidad de tiempo libre permitida por el horario laboral del docente.

Valoración social del trabajo docente

Este es un indicador que hace referencia a la valoración del trabajo académico por parte de la sociedad, la familia, conocidos, y por parte de uno mismo como académico.

Percepción sobre el desarrollo de la modalidad “Semestres continuados”

La percepción es el acto de recibir, interpretar y comprender a través de la psiquis las señales sensoriales que provienen de los cinco sentidos orgánicos sobre el desarrollo de la modalidad de los “Semestres continuados” en la UPT.

Logro del aprendizaje

En el presente estudio se refiere a la percepción que tiene el docente sobre el nivel de aprendizaje alcanzado por los estudiantes en el contexto del desarrollo de la modalidad de “Semestres continuados”.

Actualización docente

Este indicador se refiere a la oportunidad de especializarse o participar en actividades de actualización, que tiene el docente que participa en el desarrollo de la modalidad de “Semestres continuados” en la UPT.

Interacción con estudiantes

Este indicador busca describir la forma en que el docente se relaciona con el estudiante durante el proceso enseñanza - aprendizaje en clase, y fuera de ella.

Innovación en el proceso de enseñanza

Este indicador está referido a las actividades novedosas que desarrolla el docente para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje, y por lo tanto los resultados que desea alcanzar con el mismo

Planificación del aprendizaje

Este indicador expresa las actividades que debe realizar el docente antes de desarrollar una clase como la preparación de material de trabajo, consulta de bibliografía y otros.

Sistemas de apoyo en el Proceso E-A

El indicador se refiere a los distintos procesos que le permiten al docente interactuar con el estudiante durante el desarrollo de la actividad académica, tales como el mantenimiento de los equipos existente en el aula para el desarrollo de la clase, o los de la plataforma virtual, que tienen que ver con toma de asistencia, colgado de notas o material entre otros.

Interacción docente

Este indicador hace referencia al trabajo en equipo con docentes de la misma área del saber, para intercambiar ideas, producir material o artículos de investigación.

CAPÍTULO II

2. SATISFACCIÓN LABORAL

2.1 CONCEPTO

Se considera a la satisfacción laboral, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Las personas desempeñan actividades que requiere interacción con los usuarios, colegas y directivos. Por otro lado deben cumplir con la normativa institucional, sus políticas, con los estándares de desempeño, y desenvolverse en las condiciones de trabajo establecidas. De allí que la evaluación de la satisfacción laboral tenga su complejidad por la variedad de factores que intervienen en ella.

Es importante considerar a la satisfacción laboral como “la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores” (Hannoun, 2011, pág 19). Se debe señalar que la actitud es la disposición que presenta la persona frente a determinado objeto o sujeto. En este caso el profesor universitario. Así en las actitudes se deben considerar las características del puesto de trabajo, y las percepciones que tiene el trabajador de ellas.

Gibson y otros (1996) consideran que la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales, y la define como:

El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales". (Gibson, 1996, pág. 135)

Muñoz, (1990) define la satisfacción laboral como:

"El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas". (Muñoz, 1990, pág. 76)

Finalmente, Davis y Newstrom (2003), citados por Fuentes (2012), definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo. (Fuentes, 2012, pág. 12)

Los autores mencionados destacan la disposición de ánimo o actitud, la percepción del trabajador, sus emociones, el sentimiento de agrado del sujeto, frente al desarrollo de su actividad funcional, la misma que se desarrolla en un contexto y de acuerdo a una normativa además de otras variables.

2.2 LA SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR Y SUS ACTITUDES

La satisfacción laboral de un trabajador está en relación estrecha con sus actitudes, específicamente con tres, que son: dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo.

2.2.1 Dedicación al trabajo

Se considera así a la intensidad con que los docentes se dedican al trabajo académico, dedicando, esfuerzo, tiempo y energía, la academia se constituye en la parte central de su vida. El trabajo docente tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son cosas que le dan imagen, prestigio, y ayuda a explicar el efecto que produciría el perderlo. Sin embargo la docencia, llena un aspecto importante de la vida del docente y se considera útil a la sociedad.

2.2.2 Compromiso organizacional

El docente dedicado a su trabajo, llega a tener un grado intenso de identificación con la institución en la que trabaja. Llega a desarrollar un alto grado de lealtad al que se le llama compromiso organizacional. Es por esta razón que muchas veces llega más allá de lo que le exige su contrato o su función, y lo hace con Gusto con satisfacción. Esta identificación solo se produce cuando existen condiciones en el clima organizacional de la institución.

2.2.3 Estado de ánimo en el trabajo

El estado de ánimo es una actitud. La actitud que desarrollan los docentes frente a su institución dependen de diversos factores como el trato que le dan en la institución, los reconocimientos y la interrelación de se da entre sus pares y con los directivos o con los estudiantes.

Es indudable que el estado de ánimo influye en la satisfacción laboral del docente, hace que se sienta satisfecho o insatisfecho en su actividad y hasta podría afectar su desempeño.

2.3 MOTIVOS E INCENTIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

El abordaje de estos temas implica, primero el desarrollo de la motivación, para luego trabajar la incentivación.

2.3.1 La motivación

La motivación es considerada como el motor, el motivo, el por qué y el para qué de la actitud del trabajador. Es importante saber qué es lo que lo motiva. Mientras más se logre conocer sobre los motivos de un colaborador para trabajar, más se podrá comprender su actitud frente a su trabajo. Por lo tanto se tendrá el conocimiento sobre cómo mantener su interés, su deseo por trabajar mejor y que sea más eficiente en la institución.

Las causas que motivan la actitud de un trabajador son variadas. Por otro lado, no son las mismas para un trabajador que para otro. Es necesario tener en cuenta estos criterios para potenciar la motivación en los trabajadores. La motivación es una fuerza interna, se encuentra dentro del ser y es impulsada por sus valores, creencias, e identificación con ideales.

2.3.2 La Incentivación

Los incentivos son refuerzos externos al individuo, que le permiten satisfacer sus necesidades. El incentivo es concreto, puede tomar algunas direcciones y pueden generar insatisfacciones. Existen varios tipos de incentivos: Reales y sustitutos, Positivos y negativos, y Económicos y no económicos.

a) Incentivos Reales:

Estos incentivos satisfacen las necesidades primarias, vitales como el agua satisface la sed, el alimento satisface el hambre, etc.

b) Incentivos Sustitutos:

Estos incentivos reemplazan a los reales que pueden obtenerse. Si no se puede obtener un reloj de oro, una imitación será el sustituto.

c) Incentivos Positivos:

Estos incentivos son los premios, las recompensas por una labor bien realizada. Causan satisfacción en el individuo que lo impulsa a seguir trabajando así o mejor. Los reconocimientos, los aumentos, etc.

d) Incentivos Negativos:

Estos incentivos por lo general se aplican cuando se desea que el individuo, no cometa faltas en su trabajo. Por ejemplo el descuento por tardanzas evita la impuntualidad.

2.4 TEORÍAS SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación se presentan las teorías de Maslow, del ajuste en el trabajo, de Locke (1976), y modelo dinámico.

2.4.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

Resultarán más satisfactorios para los empleados aquellos puestos capaces de cubrir una mayor cantidad de necesidades.

El nivel de jerarquía de necesidades está en función a los requerimientos de cada individuo.

2.4.2 Teoría de los factores de Herzberg

Caballero, K. (2006), sobre esta teoría señala que:

“La teoría de los dos factores” de Herzberg (1967) establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional. Este modelo viene a decir que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (“necesidades

higiénicas”) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (“necesidades de motivación”). Si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”. Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro) (Caballero, 2002)

2.4.3 Teoría del ajuste en el trabajo.

Se basa en la perfecta interacción entre el docente y el ambiente de la institución en la que trabaja. El docente se siente satisfecho cuando se cubre no sólo sus necesidades económicas sino también los valores con los que se identifica. Es por esta razón que en la dinámica laboral se produce el ajuste al trabajo adecuado, En esta dinámica desempeñan un rol importante las habilidades y destrezas personales, las habilidades que requieren los cargos que desempeñan y sobre todo la correspondencia entre estas habilidades.

2.4.4 Modelo de Locke o teoría de la discrepancia

Esta teoría considera que la satisfacción en el trabajo resulta de la existencia de una congruencia entre los valores y las necesidades individuales y, los valores que pueden ser alcanzados a través del desempeño de una función.

Un valor es una preferencia o prioridad, interés, gusto o disgusto de un sujeto sobre un objeto, evento o situación.

Las necesidades tienen sus orígenes en una base innata, los valores son aprendidos o adquiridos.

Las necesidades, mueven al hombre hacia los requisitos de una determinada acción, los valores determinan las elecciones o decisiones. Los valores tienen dos atributos:

- a) **Contenido**, que es lo que se quiere o valora.
- b) **Intensidad**, lo más querido o valorado.

Locke, señala que cada respuesta emocional implica una discrepancia o relación entre lo que el individuo desea y la percepción de lo que obtiene, y la importancia que representa para él lo deseado.

La satisfacción en el trabajo resulta de la percepción de que el propio trabajo cumple o hace posible la consecución de los valores laborables importantes para el sujeto, en la medida en que esos valores son congruentes con sus necesidades.

En conclusión, esta teoría se fundamenta en la discrepancia y en la importancia de las dimensiones del trabajo.

2.4.5 Modelo dinámico de la satisfacción laboral

Fuentes (2012) en su trabajo de investigación señala que:

La satisfacción laboral debe ser interpretada como un producto del proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y, por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral. De este modo, la persona puede llegar a distintas formas de satisfacción laboral. Existen seis formas de satisfacción laboral.

- *La satisfacción laboral progresiva.* El individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.
- *La satisfacción laboral estabilizada.* El individuo mantiene su nivel de aspiraciones.

- *La satisfacción laboral resignada.* El individuo, reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.
- *La insatisfacción laboral constructiva.* El individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones de buscar formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de una suficiente tolerancia a la frustración.
- *La insatisfacción laboral fija.* El individuo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas.
- *La pseudo-satisfacción laboral.* El individuo, siente frustración y ve los problemas como no solucionables y mantiene su nivel de aspiraciones.
(Fuentes, 2012, págs. 29-30)

3.5 INSATISFACCIÓN LABORAL

Es una actitud negativa frente a su actividad laboral. Algunos trabajadores por sus circunstancias personales o laborales se encuentran insatisfechos profesionalmente. Las causas pueden ser muy variadas, así como sus consecuencias.

2.5.1 Insatisfacción

Hay casos en que los trabajadores ven mermados sus deseos profesionales. Para muchas personas el trabajo aporta sentido a sus vidas, aumenta su autoestima, sienten que su labor es útil a los demás y encuentran un

reconocimiento social. A través del trabajo, también se relacionan con otras personas y tienen la oportunidad de hacer amigos.

En algunos casos, supone *una fuente de satisfacciones* donde las personas encuentran cubiertas sus expectativas o deseos de prosperar y a través del cual logran independencia económica.

Sin embargo, en otros muchos casos, es *una fuente continua de insatisfacciones* donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes. Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente.

La insatisfacción es una respuesta negativa a las actividades o funciones que tiene que desempeñar una persona. Esta actitud dependerá, en gran medida, *de las condiciones laborales y de la personalidad* de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso de depresión al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente.

Robbins (1996) entiende que “una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. (Coulter, 1996, pág. 18)

Muñoz (1990) define la insatisfacción laboral como:

“El sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”. (Muñoz, 1990, pág. 76)

2.5.2 Principales causas de la insatisfacción laboral

Entre las principales causas que producen insatisfacción laboral se puede señalar:

a. Salario bajo.

Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario justo.

b. Mala relación con los compañeros o jefes.

En ocasiones, la mala relación suele ser causada por celos, envidias o recelos profesionales, o bien por comportamientos excesivamente pasivos o competitivos por parte de alguno de los compañeros, así como una **actitud prepotente y desconsiderada** del superior hacia sus subordinados o por excesivas exigencias o cumplimientos de funciones que no le competen al trabajador.

c. Escasa o nulas posibilidades de promoción.

Cuando una persona ambiciosa con aspiraciones profesionales está estancada en su puesto de trabajo y observa cómo pasa el tiempo y, ni prospera ni asciende de categoría, se sentirá apática e insatisfecha ante su trabajo, pues no consigue lo que esperaba. Se produce un desequilibrio entre lo que ella esperaba y lo que ha obtenido realmente.

d. Personas inseguras.

Personas que poseen poca confianza en sí mismas, en sus habilidades y aptitudes para desempeñar un trabajo. Sienten que son incapaces de realizarlo correctamente o de adaptarse al entorno laboral, esto les provoca temor y una profunda inseguridad e insatisfacción.

e. Malas condiciones laborales.

La insatisfacción laboral también puede ser consecuencia de las políticas de empresa, del entorno físico o de un empleo precario o rutinario.

f. Circunstancias personales y laborales.

Aspectos como la experiencia laboral, la edad, el sexo, el nivel de estudios, cultura o preparación, son factores que determinan el tipo de empleo que podemos desarrollar, por lo que un empleo por debajo de la preparación o experiencia que tenga una persona le causará cierta insatisfacción profesional. Igualmente ocurrirá en aquellas personas que no puedan dedicar suficiente tiempo a su familia y sus circunstancias familiares así lo requieran, como es el caso de trabajadores con hijos pequeños o con otras cargas familiares.

g. Dificultad para adaptarse al ambiente laboral.

Hay trabajadores poco pacientes o constantes que continuamente están cambiando de empleo porque se cansan o aburren de su trabajo con rapidez o, porque desean alcanzar objetivos profesionales en un corto espacio de tiempo. Se sienten continuamente insatisfechos y necesitan cambiar de ocupación para intentar lograrlo.

2.5.3 Consecuencias de la insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral puede afectar al rendimiento de los académicos como trabajadores y al servicio académico que se brinda en la universidad, por lo que las instituciones universitarias u organizaciones deben tratar que sus académicos se encuentren satisfechos profesionalmente.

Para ello, han de procurar que trabajen en un entorno físico adecuado y con condiciones favorables, con orientación del trabajo docente, oportunidades de desarrollo, de promoción, con recompensas extrínsecas, reconocimientos, posibilidades de realización personal y excelentes relaciones sociales, así como su valoración como académicos.

Ambientes calurosos, congestionados o mal ventilados perjudican el trabajo docente y afectan negativamente su rendimiento. De igual modo podría ser el someterse a una dinámica de trabajo vertiginosa, excesiva sin tiempos para el descanso, o producción intelectual.

CAPÍTULO III

3. MODALIDAD DE “SEMESTRES CONTINUADOS”

3.1 LA MODALIDAD DE “SEMESTRES CONTINUADOS” EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

De acuerdo a la información oficial, “La Universidad Privada de Tacna es una institución de carácter privado sin fines de lucro, esta se crea por iniciativa del Presbítero Luis Mellado Manzano, con la Ley N° 24060 dada por el Congreso de la República el 3 de enero de 1985 y publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el día 09 de enero de 1985. Se inicia con las Facultades de Educación, con la Carrera Profesional de Matemáticas; Ingeniería Electrónica y Derecho y Ciencias Políticas”. (Página Web de la UPT)

Actualmente cuenta con seis facultades y una Escuela de Postgrado: Facultad de Educación Ciencias de la Comunicación y Humanidades, Facultad de Ingeniería, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Facultad de Arquitectura y Urbanismo, Facultad de Ciencias Empresariales, Facultad de Ciencias de la Salud, y la Escuela de Postgrado.

Según el Artículo 45°, de su Reglamento, La Universidad Privada de Tacna (UPT), “Los estudios presenciales en la Universidad Privada de Tacna tienen las siguientes características:

Es semestral: De 10 a 12 semestres académicos con una duración de 17 semanas cronológicas como mínimo por cada semestre académico incluyendo el proceso de evaluación.

Es anual: De 5 a 6 años académicos (10 meses calendario o más) que incluye proceso de matrícula y todas las actividades académico-administrativas.

Por sistema de créditos: Al finalizar la carrera profesional, el estudiante deberá alcanzar 220 créditos como mínimo y aprobar la totalidad de asignaturas del plan de estudios vigente.

Currícula flexible, rígida o mixta, de acuerdo a la naturaleza de cada Carrera Profesional.

Sin embargo con la anterior Ley Universitaria, la UPT, ofrecía carreras cuya duración era de 10 semestres académicos que se desarrollaban en cuatro años, con la Modalidad de semestres continuados.

3.2 LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES (FACEM)

Esta Facultad, que se constituye en el objeto de estudio de la presente investigación, se inicia primero como una carrera, tal como se aprecia en la literatura que se encuentra en la página Web de la Universidad.

“Mediante Resolución Rectoral N° 021-93-UPT-R de fecha 23 de diciembre de 1993, se crea la nueva Escuela Profesional de Ingeniería Comercial, adscrita a la Facultad de Ingeniería, iniciando su funcionamiento en el semestre académico 1993-II.

La Resolución Rectoral N° 1882-UPT-R de fecha 30 de junio de 1998 crea la Facultad de Ciencias Empresariales, conformada por 3 Escuelas Profesionales:

Ingeniería Comercial (EPICO), Ciencias Contables y Financieras (EPCCYF) y, Administración Turístico Hotelera (EPATH).

9 años después se incorpora una cuarta Escuela Profesional: Administración de Negocios Internacionales (EPANI), creada mediante Resolución N° 025-2007-UPT-AU de fecha 27 de diciembre del 2007. Posteriormente se crean 2 nuevas Escuelas Profesionales: Ingeniería de la Producción y Administración, y, Economía y Microfinanzas”.

La Facultad de Ciencias Empresariales en la actualidad tiene las siguientes escuelas profesionales:

Escuela Profesional de Administración Turístico - Hotelera

Ofrece formación en las diversas áreas del sector turístico hotelero.

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

Ofrece una formación empresarial a quienes aspiran ser profesionales competitivos y empresarios preparados para enfrentar los retos de los mercados emergentes y altamente competitivos.

Escuela Profesional de Ingeniería Comercial

Imparte conocimientos científicos y tecnológicos empresariales en las áreas de marketing, negocios, finanzas, gestión y dirección de empresas. Forma profesionales líderes y emprendedores que asumen actitudes positivas en el trabajo con ética y moral.

Escuela Profesional de Negocios Internacionales

Tiene como objetivo principal el formar profesionales en Negocios Internacionales capaces de desempeñarse en todas aquellas actividades

empresariales orientadas a identificar, estimular y satisfacer la demanda de bienes y servicios en los mercados internacionales.

Escuela Profesional de Economía y Microfinanzas

Formar profesionales capaces de enfrentar los retos actuales y futuros en el campo de la economía y microfinanzas proporcionando herramientas necesarias para potenciar su mejor desempeño de modo que puedan adaptarse a un entorno más competitivo, más profesionalizado y con mayores oportunidades de negocio.

3.3 MODALIDAD DE SEMESTRE CONTINUADOS

Los semestre continuados, como modalidad, permitían el desarrollo de dos semestres y medio al año. Los semestres académicos cumplían con la ley, en relación a su duración, 17 semanas que equivale a cuatro meses. El año tiene 12 meses y los académicos según ley deben gozar de dos meses de vacaciones al año, y aún así había un sobrante de dos meses que servía para desarrollar el medio semestre planificado.

En teoría se cumplía perfectamente con los requerimientos de la ley. Pero los procesos académicos como la evaluación y las matrículas, pedía prestado el tiempo a los meses de vacaciones. Así podía apreciar algunas dificultades en los docentes que no descansaban bien, pues ni bien terminaba un semestre, ya debían estar preparándose para el otro.

En este periodo, se consideraban a los dos primeros como semestres ordinarios y el que se iniciaba se le consideraba como extraordinario, y estaba normado por el artículo 6 del Reglamento General de Matrícula, Estudios y Evaluación de la Universidad Privada de Tacna, aprobado con Resolución N° 056 -2006-UPT-CU

de 05 junio 2006. El semestre extraordinario tenía la misma duración y creditaje que los semestres ordinarios.

Esta característica hacía que el año académico, en su inicio sufriera una permanente variación, llegando a trabajar en verano y en las fiestas de navidad y años nuevo.

El semestre continuado se desarrollaba dentro del contexto legal de la ley universitaria anterior (Ley 23733) que señalaba que:

Artículo 9.- Cada Universidad organiza y establece su régimen académico por Facultades de acuerdo con sus características y necesidades.

Artículo 16.- El régimen de estudios lo establece el Estatuto de cada Universidad, preferentemente mediante el sistema semestral, con currículo flexible y por créditos.

Artículo 19.- El período lectivo tiene una duración mínima de treinta y cuatro (34) semanas anuales que se cumplen en la Universidad en la forma que determine su Estatuto y que comienza a más tardar el primer día útil del mes de abril de cada año.

En base a los artículos expuestos, se organizaron estos semestres extraordinarios que dieron origen a los semestres continuados. Así una carrera que tenía una duración de 10 semestres académicos, se podía concluir en 4 años cronológicos.

3.4 EL DOCENTE EN LOS SEMESTRE CONTINUADOS

Es importante señalar, de acuerdo a los requerimientos del estudio que se ejecuta, en un periodo lectivo, se produce una dinámica educativa en la que se

aprecian componentes humanos o actores, básicamente los estudiantes y los docentes. Para la investigación es necesario precisar en primer lugar, qué se entiende por docente.

3.4.1 Concepto

Se puede considerar al docente o profesor universitario como uno de los componentes básicos del proceso enseñanza aprendizaje y del sistema educativo, imparte, orienta, facilita la construcción de conocimientos, el desarrollo habilidades y destrezas, y forma en valores a los estudiantes de una carrera profesional. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa); sin embargo, todos deben poseer habilidades pedagógicas, además de dominar el campo de su especialidad.

3.4.2 Actitudes básicas del buen docente

Neira (2008) desarrolla el tema señalando a: la estima a ser educador, aprecio a la juventud, competencia profesional, actualización permanente, habilidad para la comunicación.

• *Estima de su condición de educador*

El profesor universitario debe apreciar su propia condición como una importante función social. Debe asumir su rol no por necesidad, sino por vocación. Lamentablemente el ejercicio de esta profesión no goza de un alto status social y mucho menos de una adecuada remuneración económica en nuestro medio. Pero se la puede asumir como misión, ingrata y dura con frecuencia, pero que también tiene sus satisfacciones y realizaciones plenificantes. Estas no suelen ser inmediatas, sino que maduran con el correr de los años y se cosechan al ver que los esfuerzos realizados cuajan en nuevas generaciones de hombres y mujeres bien formadas, líderes benéficos de la sociedad. (Neira, 2008, pág.1)

Es evidente que la actitud básica de todo educador es sentirse bien con la tarea que realiza, ser consciente de su importancia para la sociedad y no sentirse obligado a ejecutar su tarea, sino que disfrute con ella.

- ***Sincero aprecio por la juventud de hoy y por el alumno concreto***

“Sólo sobre esta base se puede trabajar en la educación superior de la juventud. De este aprecio nace fácilmente el contacto directo y personal con los alumnos universitarios. El diálogo profesor-alumno alimenta el mutuo aprecio y respeto”. (Neira, 2008, pág. 2)

La interacción entre académico y estudiante, es básica para lograr el éxito en el proceso del aprendizaje en la formación superior. Sólo puede darse una interacción positiva cuando existe un clima armónico y confianza entre ambos actores. Es por esto que Neira (2008) considera como una actitud básica el aprecio que debe sentir el profesor por los estudiantes a quienes orienta en el logro de sus metas en las carreras que han elegido.

- ***Excelencia académica y competencia profesional***

Es la aplicación del antiguo adagio latino: "Nemo dat quod non habet" (Ninguno puede dar lo que no tiene). Si se quiere transmitir la ciencia, la cultura amplia, la especialización, uno como docente tiene que estar imbuido de ellas. El atractivo del prestigio personal permite influir positivamente sobre las personas de los universitarios y servir de modelo de identificación para los futuros profesionales. Esto implica en el docente el universo de su sólida formación profesional y abarca el amplio abanico de sus competencias culturales y psicológicas. (Neira, 2008, pág. 2)

Nadie puede enseñar lo que no domina, o nadie puede orientar a un estudiante en un campo que desconoce, es la idea central de lo mencionado en el párrafo anterior. De allí es que todo académico debe tener la especialización de lo que enseña. Sin embargo no es suficiente su especialización ya que puede saber

mucho pero no saber cómo enseñar, por lo tanto también debe buscar la excelencia pedagógica.

- ***Actualización permanente***

El docente debe actualizarse constantemente respecto de sus actitudes personales, de los contenidos de las materias que imparte y de los métodos pedagógicos que utiliza. Nuestra misión requiere una continua prontitud para renovarnos y adaptarnos. Y más cuando el cambio es tan rápido. (Neira, 2008, pág. 2)

La globalización plantea nuevos retos al mundo universitario y a la humanidad en general. Nuevas tecnologías generan nuevos contextos en los cuales deben desempeñarse los nuevos profesionales. Neira (2008) resalta la necesidad de una actualización permanente de los académicos. Sin embargo es más que una actualización, es la adaptación a un cambio constante y un aprendizaje continuo que le permita desempeñarse en forma eficiente como facilitador u orientador.

- ***Habilidad para comunicar el saber y los saberes***

No bastan los conocimientos ni el ser uno eminente en su profesión, o en las ciencias, o en las técnicas de su especialización. "El mundo no necesita buenas ideas, sino gente capaz de expresarlas" (James Keller). Todos podemos citar nombres de técnicos muy diestros, de excelentes profesionales, investigadores notables, verdaderos "pozos de ciencia", pero lamentablemente incapaces de hacerse entender por un grupo de universitarios, o de influir en la formación de su personalidad. Mucha ciencia, pero carencia para comunicarla. Tenemos que aprender o comunicar la ciencia y la técnica, si queremos ser docentes universitarios. Un buen profesor, moderno y actualizado, tiene que acumular aportes invaluable de la psicología y de las ciencias pedagógicas". (Neira, 2008, pág. 2)

El profesor universitario, no es un docente de profesión. Generalmente es un profesional en otros campos que se desempeña como un profesor. Neira (2008), expresa su opinión sobre la necesidad de mejorar la comunicación, por esta razón. La preparación del profesional para que se desempeñe como profesor, es una necesidad sentida en el ámbito académico, y se le trata de dar solución de diferentes maneras. Es necesario que un académico tenga habilidades pedagógicas y comunicacionales.

3.4.3 Competencias del docente universitario

Para tratar el tema de las competencias, primero se tiene que tener una idea de ellas: Boterf (2001) la define de la siguiente manera:

Una persona competente es una persona que sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizándolo un equipamiento doble de recursos: recursos personales (conocimientos, saber hacer, cualidades, cultura, recursos emocionales...) y recursos de redes (bancos de datos, redes documentales, redes de experiencia especializada, etc.)... Saber actuar de forma pertinente supone ser capaz de realizar un conjunto de actividades según ciertos criterios deseables. (Boterf, 2001, pág. 54)

Desde esa perspectiva, Fielden (2001) citado por Chechia (2009) afirma que el docente debe poseer las siguientes competencias:

- Identificar y comprender las diferentes formas (vías) que existen para que los estudiantes aprendan.
- Poseer conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el diagnóstico y la evaluación del alumnado, a fin de ayudarlo en su aprendizaje.
- Tener un compromiso científico con la disciplina, manteniendo los

estándares profesionales y estando al corriente de los avances del conocimiento.

- Conocer las aplicaciones de las TIC al campo disciplinar, desde la perspectiva tanto de las fuentes documentales, como de la metodología de enseñanza.
- Ser sensible ante las señales externas sobre las necesidades laborales y profesionales de los graduados.
- Dominar los nuevos avances en el proceso de enseñanza-aprendizaje para poder manejar la doble vía, presencial y a distancia, usando materiales similares.
- Tomar en consideración los puntos de vista y las aspiraciones de los usuarios de la enseñanza superior, especialmente de los estudiantes.
- Comprender el impacto que factores como la internacionalización y la multiculturalidad tendrán en el currículo de formación.
- Poseer la habilidad para enseñar a un amplio y diverso colectivo de estudiantes, con diferentes orígenes socioeconómicos y culturales, y a lo largo de horarios amplios y discontinuos.
- Ser capaz de impartir docencia tanto a grupos numerosos, como a pequeños grupos (seminarios) sin menoscabar la calidad de la enseñanza.
- Desarrollar un conjunto de estrategias para afrontar diferentes situaciones personales y profesionales. (Chechia, 2009, págs, 2-3)

Se debe tener en cuenta que estas competencias no son exigibles en su totalidad en los docentes. Muchos pueden tener algunas, o un gran porcentaje

de ellas. Pero lo que es cierto es que todos deben tener consciencia de brindar un servicio de calidad.

Las competencias que menciona Chechia (2009), guardan mucha relación con las actitudes del docente universitario.

3.4.4 El docente y los semestres continuados

Los semestres continuados no brindan la posibilidad de un descanso adecuado ni del estudiante ni del profesor. Sólo son pocos días entre semestre y semestre. Por otro lado el tiempo o clima acorde a las estaciones no son los más indicados para el desarrollo de la actividad académica. Esta situación deja un sentimiento de insatisfacción tanto en docentes como estudiantes. Sin embargo la necesidad de terminar la carrera lo más pronto posible en los primeros, y la económica en los segundos, hace que se acepte a los semestres continuados. Se debe puntualizar que no se trata aquí el impacto administrativo que genera. La insatisfacción genera tensiones y muchas veces se encuentran docentes irritados, que propician un clima inadecuado para una interacción educativa efectiva.

El síndrome de quemarse en el trabajo es establecido como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional así como una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. (Guerrero, 1999, pág. 3)

Algunos síntomas que evidencia la presencia de estrés laboral y por lo tanto el riesgo de quemarse son: “dolores de cabeza, fatiga crónica, desórdenes gastrointestinales, dolores musculares en la espalda y en el cuello, incapacidad de relajarse” entre otros. (Guerrero, 1999, pág. 3)

Es posible, entonces que los semestres continuados puedan estar generando condiciones que no permiten el mejor rendimiento de los académicos en la formación de los futuros profesionales.

3.4.5 Factores a tenerse en cuenta en el desarrollo de los semestres continuados

Para apreciar la percepción del desarrollo de los semestres continuados, que tienen los docentes, se tiene que tomar en cuenta algunos factores como: El logro del aprendizaje, Actualización docente, la interacción con los estudiantes, Innovación en el proceso de enseñanza, Planificación del aprendizaje, Sistemas de apoyo en el Proceso E-A , e Interacción docente

3.4.5.1 Logro del aprendizaje

Este factor está dirigido a evaluar el desarrollo de las capacidades que le exigen las competencias de la carrera por los estudiantes. Inquieta sobre la forma, que considera, se viene desarrollando en la carrera, si los estudiantes avanzan de acuerdo a lo planificado.

3.4.5.2 Actualización docente

Como se ha venido señalando el nivel de la plana académica es uno de los factores que se considera para evaluar el servicio académico que se desarrolló en el semestre académico continuado. La actualización su nivel de los docentes revela su nivel de especialización y la posibilidad de hacer un trabajo eficiente.

3.4.5.3 Interacción con los estudiantes

Otra de las actitudes básicas de todo académico que quiere alcanzar el éxito en la difícil tarea de la enseñanza aprendizaje, es que nadie aprende lo que un profesor al que no acepta. La interacción estudiante académico debe ser armoniosa y positiva.

3.4.5.4 Innovación en el proceso de enseñanza

El docente que desarrolla su labor con una adecuada interacción social, que se

encuentra actualizado, será capaz de preparar sus clases en forma novedosa. Es decir será capaz de innovar para lograr mejores resultados en el logro de aprendizajes por sus estudiantes.

3.4.5.5 Planificación del aprendizaje

La improvisación es el enemigo más común en cuanto a lograr un desempeño académico exitoso. De allí que el docente universitario debe planificar las sesiones de clase, las evaluaciones. Evidentemente que esta actividad requiere de tiempo y de conocimientos tanto de especialidad como de pedagogía.

3.4.5.6 Sistemas de apoyo en el Proceso E-A

Este factor está relacionado a los recursos didácticos con los que cuenta el docente para desarrollar sus clases, la disponibilidad de laboratorios y de equipos, de infraestructura. No sólo la disponibilidad, sino también la organización para su uso.

3.4.5.7 Interacción docente

Finalmente este factor hace referencia a la relación que existe entre docentes para lograr un trabajo sistematizado, y al mismo tiempo la existencia de un clima organizacional adecuado, donde dé gusto llegar a trabajar y no se esté esperando la hora de salida con ansias, como cuando se hallan en un sitio que no desean permanecer.

CAPÍTULO IV

4. METODOLOGÍA

4.1 ENUNCIADO DE LAS HIPÓTESIS.

4.1.1 Hipótesis General.

Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados” que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

4.1.2 Hipótesis Específicas.

- a) El nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015 es de insatisfacción en su mayoría.
- b) El grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestre continuados”, que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015, es malo en su mayoría.

4.2 . VARIABLES

4.2.1 Variable asociada 1

Satisfacción laboral

INDICADORES

Oportunidades de desarrollo docente (OD)

Oportunidades de promoción docente (OP)

Orientación del trabajo docente (OT)

Recompensas extrínsecas (RE)

Reconocimiento laboral docente (RL)

Realización personal del docente (RP)

Relaciones sociales del docente (RS)

Valoración social del trabajo docente (VS)

ESCALA

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

4.2.2 Variable Asociada 2

Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados”

INDICADORES

Logro del aprendizaje

Actualización docente

Interacción con los estudiantes

Innovación en el proceso de enseñanza

Interacción docente

Planificación del aprendizaje

Sistemas de apoyo en el Proceso E-A

ESCALA

Percepción buena

Percepción regular

Percepción mala

4.3 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

4.3.1 Tipo de investigación

Básica. Se busca profundizar el conocimiento entre la relación de las variables.

4.3.2 Diseño de investigación

Diseño descriptivo asociativo. Permite establecer con qué intensidad se encuentran relacionadas las variables.

4.4 ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

Microrregional. La investigación se desarrolló en la Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) de la Universidad Privada de Tacna, durante el año 2015.

4.5 UNIDAD DE ESTUDIO, POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1 Unidad de estudio

Docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales. Se considera a docentes nombrados y contratados, hombres y mujeres, que se encontraban trabajando durante el año 2015 en FACEM.

4.5.2 Población

La población está constituida por 183 docentes que trabajan en FACEM en condición de nombrados y contratados, hombres y mujeres.

4.5.3 La muestra

La muestra está constituida por 120 docentes nombrados y contratados. El tipo de muestra es probabilística y el muestreo utilizado fue al azar simple.

4.6 PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1 Procedimientos

La recolección se hizo en forma personal por el investigado. Los datos se recogieron de primera fuente, es decir de los docentes quienes respondieron los instrumentos aplicados, cuidando que los dos instrumentos estén en una hoja (en ambas caras), para poder trabajar la relación entre las variables.

4.6.2 Técnicas

Se trabajó con las técnicas: Examen actitudinal para estudiar a la satisfacción y la encuesta para la variable percepción del desarrollo de la modalidad de “semestres continuados.

4.6.3 Instrumentos

Los instrumentos para recoger la información fueron:

- Escala de satisfacción laboral
- Cuestionario:

La Escala de satisfacción laboral está estructurada en función a 8 indicadores. Cuenta con 32 ítems, con una correspondencia de 4 por indicador. La valoración de la respuesta considera el siguiente baremo: MED, muy en desacuerdo (0); ED, en desacuerdo (1), N, neutro (2); AD, de acuerdo (3); y MDA, muy de acuerdo (4).

El cuestionario ha sido construido en función a 7 indicadores. Contiene 3 ítem por indicador y se trabaja con una valoración por respuesta según en siguiente baremo: SI (2); A VECES (1); NO (0)

Validación de los instrumentos

La validez de los instrumentos.

La validez de la Escala de Satisfacción Laboral Docente y del Cuestionario se trabajó en base a la validez de construcción, con las matrices instrumentales que permiten visualizar la correspondencia de los ítems con los indicadores de cada variable, en la construcción de los instrumentos.

Las matrices instrumentales se presentan en Anexos.

La confiabilidad de los instrumento.

Para establecer la confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral Docente y del Cuestionario, se trabajó con el coeficiente de Küder Richardson, con 35 datos, siendo los resultados los siguientes:

Para la Escala de Satisfacción laboral Docente 0.84

Para el Cuestionario, 0.70

En ambos casos los instrumentos son confiables y pueden ser aplicados

El desarrollo de las pruebas de confiabilidad se encuentra en Anexos.

CAPÍTULO V

5. LOS RESULTADOS

5.1 EL TRABAJO DE CAMPO.

Aprobado el proyecto de investigación se trabajó con el asesor la construcción de los instrumentos en base a cada uno de los indicadores. Luego se solicitó la colaboración de los docentes para aplicarles los instrumentos, un cuestionario y una escala de satisfacción. La mayoría de docentes accedió en forma amable. Un grupo de docentes se mostró esquivo. Indicaba que más tarde, que no podía por el momento, y otras excusas. Sin embargo se logró aplicar los instrumentos de acuerdo a lo programado.

Luego la información fue procesada utilizando el Excel. Los resultados se presentan a continuación.

5.2 DISEÑO DE PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

- Información sobre el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.
- Información sobre el grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestre continuados”, que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

- Prueba estadística de la relación entre variables
- Comprobación de Hipótesis

5.3 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de acuerdo al orden del diseño presentado.

5.3.1 Información sobre el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

La información de la satisfacción laboral docente, se organiza en 9 tablas. Ocho corresponden a los indicadores:

Oportunidades de desarrollo docente (OD)

Oportunidades de promoción docente (OP)

Orientación del trabajo docente (OT)

Recompensas extrínsecas (RE)

Reconocimiento laboral docente (RL)

Realización personal del docente (RP)

Relaciones sociales del docente (RS)

Valoración social del trabajo docente (VS), y

Una tabla de la variable en estudio. A continuación se presenta la información señalada.

Tabla 1 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según las oportunidades de desarrollo docente

Categorías	f	%
Muy satisfecho	0	0.00
Satisfecho	14	11.66
Insatisfecho	89	74.17
Muy insatisfecho	17	14.17
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Escala de satisfacción docente aplicada

INTERPRETACIÓN

La tabla 1 presenta información sobre la satisfacción laboral docente de los académicos de la Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) de la Universidad Privada de Tacna (UPT), relacionada a las oportunidades de desarrollo docente que les brinda la Universidad.

Se aprecia que la mayoría de docentes presentados por el 74.17% señalan que se encuentran insatisfechos, el 14.17% indica que se encuentra muy insatisfecho; el 11.17% dicen estar satisfechos; y ninguno de ellos, muy satisfecho.

Es decir que la mayoría de docentes considera que tiene limitadas posibilidades de desarrollar nuevas habilidades sociales, de actualizarse en temas educativos de especialidad, así como de participar en programas de perfeccionamiento y en la especialización en otras áreas.

Tabla 2 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según las oportunidades promoción docente

Categorías	f	%
Muy satisfecho	10	8.33
Satisfecho	62	51.67
Insatisfecho	48	40.00
Muy insatisfecho	0	0.00
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Escala de satisfacción docente aplicada

INTERPRETACIÓN

La información de la Tabla 2, se refiere a la satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM – UPT, según las oportunidades de promoción docente que se les brinda.

El 51.67% de ellos, señala encontrarse satisfecho; el 40.00%, se considera insatisfecho; el 8.33%: indica, estar muy satisfecho; y ninguno de ellos, piensa en estar muy insatisfecho.

Más de la mitad de los docentes considera que puede avanzar en forma rápida y justa en la universidad, y que puede ser requerido para otros trabajos dentro de ella, supone a las autoridades justas, por lo que considera que puede ser promocionado.

Tabla 3 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según la orientación del trabajo docente que reciben

Categorías	f	%
Muy satisfecho	3	2.50
Satisfecho	58	48.33
Insatisfecho	52	43.33
Muy insatisfecho	7	5.84
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Escala de satisfacción docente aplicada

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 3 se da a conocer la información procesada sobre la satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM – UPT en relación a las orientaciones que reciben para el desarrollo del trabajo docente.

En ésta, se observa que el 48.33% se encuentra satisfecho con las orientaciones que recibe para desarrollar su trabajo. El 43.33% señalan estar insatisfechos; el 5.84%, muy insatisfechos; y el 2.50%, muy satisfechos.

La mayoría de los docentes consideran que las directivas para el desarrollo docente no ayudan mucho al trabajo académico, que no tienen autonomía para el desarrollo de sus actividades, que hay limitaciones en cuanto a los medios y materiales didácticos y que es escaso el asesoramiento y la ayuda de especialistas.

Tabla 4 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según las recompensas extrínsecas recibidas

Categorías	f	%
Muy satisfecho	0	0.00
Satisfecho	14	11.67
Insatisfecho	92	76.66
Muy insatisfecho	14	11.67
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Escala de satisfacción docente aplicada

INTERPRETACIÓN

La información sobre la satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM – UPT, con respecto a las recompensas extrínsecas que reciben, por el desempeño de sus funciones, se da a conocer en la tabla 4.

En ella se aprecia que el 76.66% de los docentes, se encuentran insatisfechos de la recompensas extrínsecas que reciben, el 11.67% indican estar muy insatisfechos; un porcentaje similar señala estar satisfecho; y ninguno considera estar muy satisfecho.

La mayoría de docentes se encuentran insatisfechos por el salario que perciben, no cuentan con reconocimientos económicos por buen desempeño. De igual forma consideran que la cobertura de seguridad social no es buena y que no cuentan con la infraestructura adecuada para hacer su trabajo.

Tabla 5 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según el reconocimiento laboral docente recibido

Categorías	f	%
Muy satisfecho	14	11.67
Satisfecho	44	36.66
Insatisfecho	48	40.00
Muy insatisfecho	14	11.67
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Escala de satisfacción docente aplicada

INTERPRETACIÓN

La tabla 5 presenta información sobre la satisfacción laboral docente de los académicos de la Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) de la Universidad Privada de Tacna (UPT), en relación al reconocimiento laboral docente que les brinda la Universidad.

Se aprecia que la mayoría de docentes representados por el 40.00% señalan que se encuentran insatisfechos, el 36.66% indica que se encuentran satisfechos; el 11.17% dicen estar satisfechos; y un porcentaje similar de ellos, muy satisfechos.

Más de la mitad considera que no son apreciados laboralmente en la comunidad universitaria, ni por la calidad de su desempeño. Piensa que sus superiores no reconocen su trabajo y que su rendimiento laboral no se encuentra de acuerdo a sus posibilidades.

Tabla 6 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según la realización personal del docente

Categorías	f	%
Muy satisfecho	3	2.50
Satisfecho	65	54.17
Insatisfecho	52	43.33
Muy insatisfecho	0	0.00
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Escala de satisfacción docente aplicada

INTERPRETACIÓN

La información de la Tabla 6, se refiere a la satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM – UPT, que sienten por la posibilidad de su realización personal que se les brinda.

El 54.17% de ellos, señala encontrarse satisfecho; el 43.33%, se considera insatisfecho; el 2.50%: indica, estar muy satisfecho; y ninguno de ellos, piensa en estar muy insatisfecho.

La mayoría de docentes sienten que si tienen posibilidades en cuanto a su realización personal porque encuentran motivador el trabajo que realizan, ya que ayudan a lograr sus necesidades y sus metas. Consideran que el trabajo docente es el adecuado para ellos.

Tabla 7 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según las relaciones sociales del docente

Categorías	f	%
Muy satisfecho	0	0.00
Satisfecho	75	62.50
Insatisfecho	45	37.50
Muy insatisfecho	0	0.00
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Escala de satisfacción docente aplicada

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 7 se da a conocer la información procesada sobre la satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM – UPT en relación a sus relaciones sociales que le procuran su condición de académico de la UPT.

En ésta, se observa que el 62.50% se encuentran satisfechos con el nivel de sus relaciones sociales como docente de la UPT. El 37.50% señalan estar insatisfechos; el 0.00%, muy insatisfechos; y un porcentaje igual, muy satisfechos.

Un buen porcentaje de los docentes considera que el trabajo que realiza le da tiempo para estar con su familia, de tener buenas relaciones con sus compañeros, de contar con el tiempo para hacer otras actividades porque consideran que el horario es flexible. Sin embargo existe más de la tercera parte de docentes que no se siente así.

Tabla 8 Satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM-UPT, según la valoración social del trabajo docente

Categorías	f	%
Muy satisfecho	24	20.00
Satisfecho	75	62.50
Insatisfecho	21	17.50
Muy insatisfecho	0	0.00
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Escala de satisfacción docente aplicada

INTERPRETACIÓN

La información sobre la satisfacción laboral docente de los académicos de FACEM – UPT, con respecto a la valoración que le otorga la sociedad por su condición de académico de la UPT, se da a conocer en la tabla 8.

En ella se aprecia que el 62.50% de los docentes, se encuentra satisfecho de la valoración social por su trabajo docente, el 20.00% indica estar muy satisfecho; el 17.50% considera estar insatisfecho; y ninguno considera estar muy satisfecho.

Este resultado implica que el docente de la UPT en un gran porcentaje se siente valorado socialmente por su condición de docente. Considera que tiene prestigio por ello, que su labor es importante y que es reconocida por sus amigos así como que su familia se encuentra orgullosa de su condición de docente.

Tabla 9 Nivel de satisfacción laboral docente que presentan académicos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015

Categorías	f	%
Muy satisfecho	21	17.50
Satisfecho	32	26.67
Insatisfecho	45	37.50
Muy insatisfecho	22	18.33
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Escala de satisfacción docente aplicada

INTERPRETACIÓN

La tabla 9 presenta información sobre la satisfacción laboral docente de los académicos de la Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) de la Universidad Privada de Tacna (UPT), en el año 2015.

Se aprecia que la mayoría de docentes presentados por el 37.50%, señalan que se encuentran insatisfechos; el 26.67% indica que se encuentra satisfecho; el 18.33% dice estar muy insatisfecho; y el 17.50% de ellos, muy satisfecho.

De la información presentada se deduce que un porcentaje considerable de docentes se encuentra insatisfecho. Los indicadores de mayor insatisfacción son "oportunidad de desarrollo docente" y "las recompensas extrínsecas". Si bien es cierto los demás indicadores tienen un mejor comportamiento, los porcentajes no son los suficientemente significativos.

5.3.2 Información sobre el grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados”, que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

El grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados”, se trabaja en base a los indicadores siguientes:

Logro del aprendizaje

Actualización docente

Interacción con los estudiantes

Innovación en el proceso de enseñanza

Interacción docente

Planificación del aprendizaje

Sistemas de apoyo en el Proceso E-A

Los resultados que cada uno de estos indicadores presentan están en las tablas que a continuación se presentan.

Tabla 10 Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador logro del aprendizaje

Categorías	f	%
Buena percepción	7	5.83
Regular percepción	10	8.33
Mala percepción	103	85.84
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de FACEM

INTERPRETACIÓN

La información de la Tabla 10, se refiere a la percepción de los académicos de FACEM – UPT, sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador logro de aprendizajes.

El 85.84% de ellos, presenta una mala percepción de esta modalidad en cuanto al logro de aprendizajes por los estudiantes; el 8.33%, tiene una regular percepción; y el 5.33%: indica, tener una buena percepción.

Este resultado implica que los docentes consideran que no hay diferencia entre el logro de aprendizaje alcanzado en la modalidad de “semestres continuados” y en la modalidad clásica. Que no alcanzan a tomar decisiones en forma adecuada ni el dominio de las habilidades y destrezas requerido para el desempeño de la profesión, para la mayoría de docentes.

Tabla 11 Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador actualización docente

Categorías	f	%
Buena percepción	0	0.00
Regular percepción	55	45.83
Mala percepción	65	54.17
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de FACEM

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 11 se da a conocer la percepción que tienen los académicos de la FACEM – UPT, sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador actualización docente.

En ésta, se observa que el 54.17% tiene una mala percepción sobre esta modalidad en cuanto a que le permite tener posibilidades de actualización docente. El 45.33% presentan una regular percepción; y ninguno de ellos tienen una buena percepción.

Estos resultados indican que la mayoría de docentes consideran que la exigencia de esta modalidad limita su posibilidad de mantener los estándares requeridos para el desempeño de la docencia; así como de estar al corriente de los avances científicos de su profesión, y de las condiciones necesarias para hacerlo. Sin embargo es necesario señalar que existe un porcentaje de docentes que tienen una percepción regular de ello.

Tabla 12 Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador interacción con los estudiantes

Categorías	f	%
Buena percepción	7	5.83
Regular percepción	14	11.67
Mala percepción	99	82.50
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de FACEM

INTERPRETACIÓN

La información sobre la percepción de los académicos de FACEM – UPT, sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador interacción con los estudiantes, se da a conocer en la tabla 12.

En ella se aprecia que el 82.50% de los docentes, tienen una mala percepción de las posibilidades que ofrece esta modalidad para interactuar con los estudiantes, el 11.67% indica, presentar una regular percepción frente a ello; y un 5.83% si tiene una buena percepción.

La información presentada permite concluir que la modalidad de “semestres continuados”, establece una dinámica que no permite una atención personalizada eficaz, ni la inclusividad, porque no genera las condiciones suficientes para que el profesor pueda interactuar adecuadamente con los estudiantes a quienes enseña.

Tabla 13 Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador innovación en el proceso de enseñanza

Categorías	f	%
Buena percepción	21	17.50
Regular percepción	72	60.00
Mala percepción	27	22.50
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de FACEM

INTERPRETACIÓN

La tabla 13 presenta información sobre la percepción de los académicos de FACEM – UPT, sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador innovación en el proceso de enseñanza.

Se aprecia que la mayoría de docentes representados por el 60.00% señalan que su percepción sobre la posibilidad de innovar en el proceso de enseñanza en el contexto de los semestres continuados, es regular; el 22.50% afirma tener una mala percepción sobre esta posibilidad; y el 17.50% dicen tener una buena percepción.

Es evidente que estos resultados permiten considerar que la diferencia entre los “semestres continuados” es un innovación en sí, ya que requiere de una organización didáctica diferente, estrategias didácticas de consideren clases presenciales, no presenciales y trabajo en aulas virtuales. Asimismo implica situaciones personales y académicas nuevas, que enfrentar.

Tabla 14 Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador interacción docente

Categorías	f	%
Buena percepción	0	0.00
Regular percepción	17	14.17
Mala percepción	103	85.83
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de FACEM

INTERPRETACIÓN

La información de la Tabla 14, se refiere a la percepción de los académicos de FACEM – UPT, sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador interacción con docentes.

El 85.83% de ellos, tiene una mala percepción sobre la posibilidad de interactuar con los estudiantes en el contexto de la modalidad de semestres continuados. El 14.17% tiene una mala percepción sobre ello; y ninguno presenta una buena percepción.

Los docentes encuestados, de acuerdo a estos resultados, en su mayoría consideran que la dinámica de la modalidad de “semestres continuados” limita la frecuencia de las reuniones entre docentes, para el desarrollo de actividades, proyectos académicos, intercambiar experiencias, o generar publicaciones conjuntas. Precisamente la exigencia de cumplir con el desarrollo académico, no genera el tiempo suficiente para hacerlo.

Tabla 15 Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador planificación de los aprendizajes

Categorías	f	%
Buena percepción	7	5.83
Regular percepción	72	60.00
Mala percepción	41	34.17
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de FACEM

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 15 se da a conocer la información procesada sobre la percepción de los académicos de FACEM – UPT, sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador planificación de los aprendizajes.

En ésta, se observa que el 60.00% tiene una percepción regular en relación a la posibilidad de planificar los aprendizajes que deben lograr los estudiantes en el contexto de los semestres continuados. El 34.17% presentan una mala percepción; y el 5.83%, una buena percepción.

Es evidente que esta información lleva a deducir que los docentes realizan esfuerzos para cumplir con los requerimientos de la planificación sobre todo cuando se establecen directivas de cumplimiento obligado como la presentación de los sílabos y su concepción. Se advierte limitaciones en cuanto a la planificación de las sesiones de clase en función a los intereses de los estudiantes y a la planificación de la evaluación de los logros de aprendizaje alcanzado, ya que el tiempo con que cuenta es escaso.

Tabla 16 Percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador sistemas de apoyo en el Proceso E-A

Categorías	f	%
Buena percepción	31	25.83
Regular percepción	10	8.34
Mala percepción	79	65.83
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de FACEM

INTERPRETACIÓN

La información sobre la percepción de los académicos de FACEM – UPT, sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados en el indicador sistemas de apoyo en el proceso enseñanza aprendizaje, se da a conocer en la tabla 16.

En ella se aprecia que el 65.83% señalan tener una mala percepción sobre los sistemas de apoyo para el proceso E-A con que se cuenta en el contexto de la modalidad de los semestres continuados; el 25.83% presenta una buena percepción sobre estos servicios de apoyo; y el 8.34%, una percepción regular.

La mayoría de docentes, en base a este informe, tienen una mala percepción sobre la plataforma virtual de la universidad para trabajar con aulas virtuales en los “semestres continuados”. Por otro lado si bien los salones de clase cuentan con equipos como multimedia y computadoras, muchas veces estos equipos no se encuentran en las mejores condiciones para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. Sin embargo hay quienes reconocen que el servicio de apoyo es bueno.

Tabla 17 Grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados, que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015

Categorías	f	%
Buena percepción	7	5.83
Regular percepción	55	45.84
Mala percepción	58	48.33
TOTAL	120	100.00

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de FACEM

INTERPRETACIÓN

La tabla 17 presenta información sobre la percepción de los académicos de FACEM – UPT, sobre el desarrollo de la modalidad de semestres continuados que les brinda la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

Se aprecia que la mayoría de docentes representados por el 48.33% tienen una mala percepción sobre el desarrollo de los semestres continuados; el 45.84% presentan una percepción regular sobre ello; y el 5.83% tiene una buena percepción.

Los resultados que se alcanzan permite establecer que la percepción que tienen los docentes sobre el desarrollo de la modalidad “semestres continuados” no es la mejor en la mayoría de ellos. Así consideran que limita el logro de aprendizaje por los estudiantes, la interacción del docente con el estudiante y entre docentes. En menor porcentaje, se percibe negativamente a la posibilidad de actualización docente y el sistema de apoyo al proceso enseñanza aprendizaje.

Mejores percepciones se aprecian en los indicadores innovación y planificación de los aprendizajes. La mala percepción de los “semestres continuados” es evidente.

5.3.3 Prueba estadística de la relación entre variables

Para establecer la relación entre la satisfacción laboral docente y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad “Semestres continuados” de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, se ha elegido la prueba del Chi Cuadrado por su utilidad para evaluar la independencia o asociación entre dos variables nominales u ordinales, como las que se encuentran en estudio

Para el trabajo con esta prueba se debe establecer la probabilidad, que para investigaciones sociales generalmente es de 0.05. Los grados de libertad que para este caso tiene el valor de 6. Y finalmente, con estos dos datos utilizando las tablas de valores del Chi Cuadrado, se calcula en el valor de 12.590.

Para desarrollar la prueba se enuncian dos hipótesis estadísticas: H_0 conocida como hipótesis nula, y H_a como hipótesis alterna.

La H_0 indica que ambas variables son independientes, mientras que H_a indica que las variables tienen algún grado de asociación.

A continuación se presenta el desarrollo de la prueba del Chi Cuadrado.

PRUEBA DE CHI CUADRADO

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS

Ho: No existe relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de "Semestres continuados" de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT

Ha: Sí existe relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de "Semestres continuados" de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UPT

DESARROLLO

Nivel de satisfacción laboral docente	Grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de "semestres continuados"			TOTAL
	Bueno	Regular	Malo	
Muy satisfecho	0	12	9	21
Satisfecho	3	7	22	32
Insatisfecho	4	17	24	45
Muy insatisfecho	0	19	3	22
TOTAL	7	55	58	120

Tabla de contingencia

Celdas	fo	fe	fo - fe	(fo - fe) ²	(fo - fe) ² /fe
1	0	1.2	-1.2	1.5	1.2
2	3	1.9	1.1	1.3	0.7
3	4	2.6	1.4	1.9	0.7
4	0	1.3	-1.3	1.6	1.3
5	12	9.6	2.4	5.6	0.6
6	7	14.7	-7.7	58.8	4.0
7	17	20.6	-3.6	13.1	0.6
8	19	10.1	8.9	79.5	7.9
9	9	10.2	-1.2	1.3	0.1
10	22	15.5	6.5	42.7	2.8
11	24	21.8	2.3	5.1	0.2
12	3	10.6	-7.6	58.3	5.5
TOTAL	120	120.0	0.0		25.635

Probabilidad 0.05
 gl 6
 Valor crítico 12.590

 Chi cuadrado 25.635

CONCLUSIÓN Se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

INTERPRETACIÓN

Desarrollada la prueba de Chi Cuadrado, se llega a establecer que si existe relación entre el nivel de satisfacción laboral docente y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “Semestres Continuados” que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, en el año 2015.

Ha esta conclusión se ha llegado al comprobar que el valor del Chi Cuadrado encontrado es de 25.635 es mayor que el valor crítico establecido que es 12.590. Por lo tanto se considera que la asociación existente entre las variables es significativa.

5.4 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

En la comprobación de las hipótesis se considera el siguiente orden. Primero se comprueban las hipótesis específicas, para luego proceder a la comprobación de la Hipótesis general.

5.4.1 Hipótesis Específicas.

La hipótesis específica a) afirma que:

El nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015 es de insatisfacción en su mayoría.

El nivel de satisfacción laboral en el presente trabajo de investigación ha sido concebido como “la actitud asumida por el docente frente al trabajo que desempeña. En esta oportunidad frente al trabajo académico universitario”. En este sentido El docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, puede estar muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho o muy insatisfecho, con la labor que frente a la labor que realiza en esta unidad académica.

La información sobre la satisfacción laboral de los docentes de FACEM, se encuentra presentada en las tablas de la 1 a la 8. De ella se deduce que existe insatisfacción laboral significativa en un porcentaje de ellos. Se aprecia que consideran que no cuentan con la oportunidad de desarrollarse como docente. Sin embargo la mayor insatisfacción se presenta relacionada al factor económico, concretamente a las recompensas extrínsecas que espera por el trabajo que realiza, coincidiendo con Alfaro (2012) quien resalta este factor (retribución extrínseca o Beneficios Económicos), en su investigación. En los

demás indicadores la insatisfacción está presente en porcentajes menores pero no por ello dejan de tener significación.

La información presentada en la tabla 9, sobre la satisfacción laboral docente de los académicos de la Facultad de Ciencias Empresariales (FACEM) refleja que la insatisfacción está en el porcentaje mayor de los docentes, que en acumulado llega a al 55.83% (Insatisfechos y muy insatisfechos).

Aplicada la prueba de uniformidad (ver anexo) a los valores con que se ha trabajado la variable, se ha obtenido un valor de 8.67 que frente al valor crítico de 9.49, implica que estos cumplen con la propiedad básica de uniformidad, quedando validados.

De lo expuesto, se puede llegar a concluir que la hipótesis específica a) que el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes es de insatisfacción en su mayoría, por lo tanto ha quedado comprobada.

La hipótesis específica b) señala que:

El grado de percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados”, que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015, es malo en su mayoría.

La investigación considera a la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de los “Semestres continuados” en la UPT, como un acto de recibir, interpretar y comprender a través de la psiquis las señales que provienen de la captación de la información por nuestros sentidos y que se expresan a través opiniones.

En las tablas 10 a la 16, se aprecia información que permite deducir que la mayoría de los docentes tienen una mala percepción sobre el desarrollo de los “semestres continuados”. Sin embargo la tabla 17 es la que consolida la percepción de los académicos de FACEM – UPT, sobre esta modalidad en el año 2015.

En ella se aprecia que sólo el 5.83% tiene una buena percepción. Los resultados que se presentan establecen que la percepción que tienen los docentes sobre el desarrollo de la modalidad “semestres continuados” es que limita el logro de aprendizaje por los estudiantes, la interacción del docente con el estudiante y entre docentes. Por otro lado, se piensa que tienen poca posibilidad de actualización ya sea en el campo docente como en el profesional, y que el sistema de apoyo al proceso enseñanza aprendizaje debe tener un plan mantenimiento.

La percepción mejora en los indicadores innovación y planificación de los aprendizajes. Sin embargo la mala percepción de los “semestres continuados” es evidente, que puede conducir a un cansancio o estrés laboral.

Luego de haber aplicado la prueba de uniformidad (ver anexo) a los valores con que se ha trabajado la variable, se obtuvo el valor de 7.08. Frente al valor crítico de 9.49, significa que estos valores tienen una distribución uniforme y por lo tanto, cumplen con la propiedad básica de uniformidad, quedando validados.

La hipótesis específica b) que afirma que la mayoría de los docentes tienen un grado de percepción malo del desarrollo de los “semestres continuados”, con los resultados expuestos, ha quedado comprobada.

5.4.2 Comprobación de la Hipótesis General.

La hipótesis general afirma que:

Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados” que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

Habiéndose comprobado que la mayoría de docentes de FACEM, presentan un nivel de insatisfacción laboral, al mismo tiempo que la mayoría de ellos tienen un grado de percepción malo sobre la modalidad del desarrollo de “semestres continuados” que se venía desarrollando hasta el año 2015, se procedió a establecer la relación existente entre las variables del estudio.

La aplicación de la prueba estadística de Chi cuadrado permitió llegar a la conclusión que si existe relación entre ellas, así a mayor insatisfacción laboral docente, mayor será la mala percepción que tengan los docentes sobre el desarrollo de la modalidad de “Semestres continuados”. Sánchez (2011) confirma esta situación cuando en su investigación advierte que los trabajadores que tiene menor satisfacción en el trabajo desarrollan menor bienestar psicológico, es decir una percepción negativa del trabajo que realizan, pudiéndose generar un estrés laboral.

Por lo tanto se puede señalar que la hipótesis general también ha quedado comprobada.

CAPÍTULO V

6. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

6.1 CONCLUSIONES

PRIMERA

Se ha podido comprobar que el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015, en la mayoría de ellos es insatisfactorio.

La insatisfacción que se presenta en ellos es mayor en los indicadores relacionados a las posibilidades para desarrollarse como docentes en la universidad y a las recompensas extrínsecas (Factor económico) que puedan recibir por sus servicios académicos.

SEGUNDA

Se ha comprobado que la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados”, que tienen la mayoría de docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015, es mala porque consideran que limita el logro de aprendizaje por los estudiantes, que no presentan las condiciones apropiadas para la interacción del docente con estudiante y entre docentes, y que el sistema de apoyo al proceso enseñanza aprendizaje debe tener un plan de mantenimiento y de recambio.

TERCERA

Se ha comprobado que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados” que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2015.

6.2 SUGERENCIAS

Considerando la relación existente entre la relación de la satisfacción laboral y la percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “semestres continuados”, y que, a pesar que actualmente la Ley universitaria 30220, señala que los estudios universitarios tienen una duración de cinco años y que “se realizan un máximo de dos semestres académicos por año” (Art. 40), lo que no permite que se continúe con la modalidad de “Semestres continuados”; se hace necesario tener en consideración la insatisfacción laboral de los docentes.

Es por esta razón que la autoridad de la Facultad de FACEM, debe trabajar en un programa que permita mejorar el nivel de satisfacción laboral docente. Este programa debería tener en cuenta: Oportunidades de desarrollo docente, Oportunidades de promoción docente, Orientaciones en el trabajo docente, Recompensas extrínsecas, Reconocimiento laboral docente, Realización personal del docente, la promoción de las relaciones sociales del docente, y la Valoración social del trabajo docente.

El programa propuesto, debe considerar medidas pertinentes según la condición de los docentes, ya sean nombrados o contratados. En caso de los contratados se deben considerar acciones en la promoción docente, ya que si bien no pueden participar en ella, pueden mejorar en sus equivalencias en cuanto a categoría.

El programa debe tener continuidad en sus actividades, que permitan progresivamente mejorar la satisfacción de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albesa, B. (2000) *La motivación y el trabajo*. Argentina, Mendoza.15 pág.
- Alfaro, R. (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, (Tesis), Lima: PUCP.
- Blum, M.L. y Naylor, J.C. (1976) *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas. 879 pág.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. España: en Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 6 (1-2) Universidad de Granada.
- Calacante, J. (2014) *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas*, (Tesis) España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Chechia, B. (2009) *Las competencias del docente universitario*.
- Fuentes, S. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*, (Tesis) México: Universidad Rafael Landívar.
- García, A. (1997) *Satisfacción laboral y diferencias motivacionales y de personalidad en lesionados medulares con distintas situaciones de empleo*, (Tesis) Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Guerrero, E. (1999) *Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del "quemado"*. España: Universidad de Extremadura.
- Gibson, J. (1996). *Las organizaciones* (8° ed.) Madrid: Mc Graw Hill.

- Hannoun, G. (2011) *Satisfacción Laboral*, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
- Le Boterf, G. (2001) *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*, en Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand McNally college Ed. Estados Unidos: Chicago. 607 pág.
- Loitegui, A. J.R. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra*. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología. Madrid. Universidad Complutense. 355 pág.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*". Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología. Madrid: Universidad de Complutense. 293 pág.
- Neira, E. (2008) *Perfil del buen docente universitario*. Venezuela: ULA.
- Orofino, A. (1995). *El trabajo, patologías de personalidad y salud mental*. Argentina: Mendoza. 18 pág.
- Perú. (2014) *Ley Universitaria 30220*.
- Perú. (2006) *Ley Universitaria 23733*.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana. 415 pág.
- Valdivia, R. (2009) *Elaborando La Tesis: Una propuesta*. Tacna: Editora Perú UPT.
- Van Horne, J. (1997). *Administración financiera*. México: Prentice Hall. 858 pág.

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización*. La conducta humana en la organización. Barcelona. 491 pág.

DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS:

www.elprisma.com - Octubre, 2015.

www.financieraecaes.blogspot.com – Noviembre, 2015.

www.insht.es – Noviembre, 2015.

www.jmcpri.net – Noviembre, 2015.

www.nextel.com.ar – Noviembre, 2015.

www.psicologia-online.com – Noviembre, 2015.

www.pulevasalud.com – Noviembre, 2015.

www.uv.es – Noviembre, 2015.

ANEXOS

VALIDEZ DE CONSTRUCCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

Anexo 1

Matriz instrumental
ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

N°		ÍTEMS
1	OD	6. Tengo la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades pedagógicas
2	OD	10. Tengo la posibilidad de actualización permanente en temas educativos y de mi especialidad
3	OD	31. Participo en programas de perfeccionamiento docente y especializado
4	OD	37. Tengo la posibilidad de especializarme en otras áreas de mi formación profesional
5	OP	25. Tengo la posibilidad de avanzar de forma rápida y justa en la carrera docente
6	OP	36. Tengo la posibilidad de ser requerido para otros trabajos en base a mi desempeño docente
7	OP	32. Tengo superiores competentes y justos
8	OP	30. Tengo posibilidades de desempeñarme en otras áreas como académico.
9	OT	La directiva para el desarrollo académico en el semestre, ayuda mi trabajo académico
10	OT	18. Tengo autonomía en el desarrollo de las actividades académicas
11	OT	22. Cuento con los suficientes medios técnicos y materiales didácticos exigidos por el trabajo
12	OT	29. Cuento con el asesoramiento y ayuda de los especialistas
13	RE	4. Percibo un buen salario por mi trabajo docente.
14	RE	11. Cuento con un reconocimiento económico por mi buen desempeño docente
15	RE	17. Dispongo de una buena cobertura de seguridad social por la universidad
16	RE	27. Cuento con la adecuada infraestructura para el desarrollo del trabajo pedagógico
17	RL	3 Soy apreciado laboralmente por los miembros de la comunidad educativa
18	RL	9. Soy reconocido por la calidad de mi desempeño docente por mis colegas
19	RL	15. Obtengo reconocimientos de mis superiores por el trabajo que realizo
20	RL	16. Siento que mi rendimiento laboral es el adecuado según mis posibilidades
21	RP	2. Encuentro motivador el trabajo que realizo
22	RP	13. Siento que el trabajo me ayuda a lograr mis necesidades y metas
23	RP	23. Siento que el trabajo de docente es adecuado a mis habilidades y talentos
24	RP	35. Siento que el trabajo que realizo es el adecuado para mí
25	RS	7. Dispongo de suficiente tiempo para compartir con mi familia después de mi trabajo.
26	RS	12. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo
27	RS	21. Dispongo de suficiente tiempo libre para hacer otras actividades
28	RS	24. Tengo un horario flexible
29	VS	1. Tengo prestigio o status social en la comunidad universitaria
30	VS	8. Siento que estoy realizando algo valioso
31	VS	19. Mi trabajo como académico es altamente reconocido por mis amigos
32	VS	20. Por la labor docente que realizo mi familia se sienta orgullosa

Oportunidades de desarrollo docente (OD)

Oportunidades de promoción docente (OP)

Orientación del trabajo docente (OT)

Recompensas extrínsecas (RE)

Reconocimiento laboral docente (RL)

Realización personal del docente (RP)

Relaciones sociales del docente (RS)

Valoración social del trabajo docente (VS)

MATRIZ INSTRUMENTAL

CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE LOS SEMESTRES CONTINUADOS

INDICADORES	ITEMS
Logro del aprendizaje	1 El aprendizaje de conocimientos que presentan los estudiantes en la modalidad "Semestres continuados" es igual al que se presenta en la modalidad clásica de dos semestres al año.
	2 Considera que en la modalidad "Semestres continuados" los estudiantes aprenden a tomar decisiones en la forma adecuada
	3 El estudiante alcanza un dominio de habilidades y destrezas requerido por su profesión en la modalidad "Semestres continuados"
Actualización docente	4 La dinámica de la modalidad "Semestres continuados", le permite matener los estándares profesionales que requiere para la enseñanza de su asignatura.
	5 Su dedicación a labor docente en la modalidad "Semestres continuados", le permite estar al corriente de los avances científicos del conocimiento de su especialidad
	6 ¿Cuenta con las condiciones necesarias para dominar los avances tecnológico de las TICs, para el desarrollo de su labor en la modalidad "Semestres continuados"
Interacción con los estudiantes	7 La interacción con los estudiantes en la modalidad "Semestres continuados" es eficaz para su atención personalizada.
	8 La modalidad "Semestres continuados", permite la práctica de la inclusividad en todas sus dimensiones e la práctica docente.
	9 En la modalidad "Semestres continuados", se cuenta con las condiciones suficientes para lograr una buena interacción con los estudiantes.
Innovación en el proceso de enseñanza	10 La organización didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje permite manejar la doble vía, presencial y a distancia, en la modalidad de "Semestres continuados".
	11 La modalidad de "Semestres continuados" permite desarrollar un conjunto de estrategias para afrontar diferentes situaciones personales y académicas que se presentan .
	12 Su labor en la modalidad "Semestres continuados", le permite la preparación de materiales innovadores para la enseñanza de su asignatura.
Interacción docente	13 La dinámica del desarrollo de la modalidad de "Semestres continuados", le permite interactuar con otros docentes para el desarrollo de actividades o proyectos académicos.
	14 Se reúnen frecuentemente con los académicos del área para intercambiar experiencias sobre la labor académica, en la modalidad "Semestres continuados"
	15 La modalidad "Semestres continuados", permite el desarrollo de publicaciones producidas por dos o más docentes.
Planificación del aprendizaje	16 En los silabos se toma en consideración los puntos de vista de los estudiantes dentro de la dinámica académica de la modalidad "Semestres continuados".
	17 En la modalidad "Semestres continuados", cuenta con el tiempo necesario para planificar las sesiones de clase en función a los intereses de los estudiante.
	18 Los académicos en la modalidad "Semestres continuados", cuentan con el tiempo necesario para planificar la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes
Sistemas de apoyo en el Proceso E-A	19 La plataforma virtual con que cuenta la universidad es efectiva para el trabajo que demanda la modalidad de "semestres continuados".
	20 La plataforma virtual en la que se apoya la modalidad "Semestres continuados", permite mejorar significativamente el proceso enseñanza aprendizaje.
	21 Los equipos con que se cuenta en los salones, se encuentran operativos para la demanda de los requerimientos de la modalidad de "Semestres continuados".

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Anexo 3

Esta Escala, busca recoger información para establecer el grado de satisfacción laboral docente que presentan los profesores que laboran en al Universidad Privada de Tacna.

INDICACIONES

Estimado académico: Luego de leer los siguientes enunciados, selecciona la respuesta que consideres correcta en relación a tu persona y marca una (X) en la columna que le corresponda.

Las abreviaturas significan: MED, muy en desacuerdo; ED, en desacuerdo, N, neutro; AD, de acuerdo; y MDA, muy de acuerdo.

N°		ÍTEMS	Valoración				
			MED	ED	N	DA	MDA
1	OT	La directiva para el desarrollo académico en el semestre, ayuda a mi trabajo académico					
2	OP	Tengo la posibilidad de avanzar de forma rápida y justa en la docencia universitaria					
3	RL	Soy apreciado laboralmente por los miembros de la comunidad universitaria					
4	RS	Dispongo de suficiente tiempo para compartir con mi familia después de mi trabajo.					
5	OD	Tengo la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades pedagógicas					
6	RE	Percibo un buen salario por mi trabajo docente.					
7	RP	Encuentro motivador el trabajo que realizo					
8	VS	Tengo prestigio o status social en la comunidad universitaria					
9	OT	Tengo autonomía en el desarrollo de las actividades académicas					
10	OP	Tengo la posibilidad de se requerido para otros trabajos en base a mi desempeño docente					
11	RL	Soy reconocido por la calidad de mi desempeño docente por mis colegas					
12	RS	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
13	OD	Tengo la posibilidad de actualización permanente en temas educativos y de mi especialidad					
14	RE	Cuento con un reconocimiento económico por mi buen desempeño como académico					
15	RP	Siento que el trabajo me ayuda a lograr mis necesidades y metas					
16	VS	Siento que estoy realizando algo valioso					
17	OT	Cuento con los suficientes medios técnicos y materiales didácticos exigidos por el trabajo					
18	OP	Tengo superiores competentes y justos					
19	RL	Obtengo el reconocimientos de mis superiores por el trabajo que realizo					
20	RS	Dispongo de suficiente tiempo libre para hacer otras actividades					
21	OD	Participo en programas de perfeccionamiento docente y especializado					
22	RE	Dispongo de una buena cobertura de seguridad social por la universidad					
23	RP	Siento que el trabajo de docente es adecuado a mis habilidades y talentos					
24	VS	Mi trabajo como académico es altamente reconocido por mis amigos.					
25	OT	Cuento con el asesoramiento y ayuda de los especialistas					
26	OP	Tengo posibilidades de desempeñarme en otras áreas como académico.					
27	RL	Siento que mi rendimiento laboral es el adecuado según mis posibilidades					
28	RS	Tengo un horario flexible					
29	OD	Tengo la posibilidad de especializarme en otras áreas de la formación profesional.					
30	RE	Cuento con la adecuada infraestructura para el desarrollo del trabajo pedagógico					
31	RP	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado para mí.					
32	VS	Por la labor docente que realizo mi familia se sienta orgullosa					

GRACIAS.

Escala preparada por: Rodríguez, CH.

CUESTIONARIO

Anexo 4

FINALIDAD: El presente cuestionario busca recoger información sobre su percepción sobre el desarrollo de la modalidad de “Semestres Continuados” en la UPT.

INDICACIONES.- Luego de leer los ítems que se presentan, elija su respuesta y marque una X en el recuadro de la columna que le corresponda para cada ítem. GRACIAS.

N°	ÍTEMS	Respuestas		
		SI	A veces	NO
1	El aprendizaje de conocimientos que presentan los estudiantes en la modalidad "Semestres continuados" es igual al que se presenta en la modalidad clásica de dos semestres al año.			
2	Considera que en la modalidad "Semestres continuados" los estudiantes aprenden a tomar decisiones en la forma adecuada			
3	El estudiante alcanza un dominio de habilidades y destrezas requerido por su profesión en la modalidad "Semestres continuados"			
4	La dinámica de la modalidad "Semestres continuados", le permite mantener los estándares profesionales que requiere para la enseñanza de su asignatura.			
5	Su dedicación a labor docente en la modalidad "Semestres continuados", le permite estar al corriente de los avances científicos del conocimiento de su especialidad			
6	¿Cuenta con las condiciones necesarias para dominar los avances tecnológico de las TICs, para el desarrollo de su labor en la modalidad "Semestres continuados"			
7	La interacción con los estudiantes en la modalidad "Semestres continuados" es eficaz para su atención personalizada.			
8	La modalidad "Semestres continuados", permite la práctica de la inclusividad en todas sus dimensiones e la práctica docente.			
9	En la modalidad "Semestres continuados", se cuenta con las condiciones suficientes para lograr una buena interacción con los estudiantes.			
10	La organización didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje permite manejar la doble vía, presencial y a distancia, en la modalidad de "Semestres continuados".			
11	La modalidad de "Semestres continuados" permite desarrollar un conjunto de estrategias para afrontar diferentes situaciones personales y académicas que se presentan .			
12	Su labor en la modalidad "Semestres continuados", le permite la preparación de materiales innovadores para la enseñanza de su asignatura.			
13	La dinámica del desarrollo de la modalidad de "Semestres continuados", le permite interactuar con otros docentes para el desarrollo de actividades o proyectos académicos.			
14	Se reúnen frecuentemente con los académicos del área para intercambiar experiencias sobre la labor académica, en la modalidad "Semestres continuados"			
15	La modalidad "Semestres continuados", permite el desarrollo de publicaciones producidas por dos o más docentes.			
16	En los sílabos se toma en consideración los puntos de vista de los estudiantes dentro de la dinámica académica de la modalidad "Semestres continuados".			
17	En la modalidad "Semestres continuados", cuenta con el tiempo necesario para planificar las sesiones de clase en función a los intereses de los estudiante.			
18	Los académicos en la modalidad "Semestres continuados", cuentan con el tiempo necesario para planificar la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes			
19	La plataforma virtual con que cuenta la universidad es efectiva para el trabajo que demanda la modalidad de "semestres continuados.			
20	La plataforma virtual en la que se apoya la modalidad "Semestres continuados", permite mejorar significativamente el proceso enseñanza aprendizaje.			
21	Los equipos con que se cuenta en los salones, se encuentran operativos para la demanda de los requerimientos de la modalidad de "Semestres continuados".			

Escala preparada por: Rodríguez, CH.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Anexo 5

Aplicación del coeficiente de Küder-Richardson

Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral Docente

r = Coeficiente Kuder-Richardson

K= Puntaje máximo de la prueba

M= Media aritmética

S= Desviación estandar de la puntuaciones

90

70.49

9.53

$$r = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{M(K-M)}{KS^2} \right]$$

$$r = \frac{90}{90-1} \left[1 - \frac{70.49 [90 - 70.486]}{90 [90.728]} \right]$$

$$r = \frac{90}{89} \left[1 - \frac{70.49 [19.514]}{8165.495798} \right]$$

$$r = \frac{90}{89} \left[1 - \frac{1375.478367}{8165.495798} \right]$$

Media 70.49
Desviación 9.53

$$r = 1.011236 [1 - 0.168450073]$$

$$r = 1.011236 [0.83155]$$

$$r = 0.840893$$

Aplicación del coeficiente de Küder-Richardson
 Confiabilidad del Cuestionario

Anexo 6

r = Coeficiente Kuder-Richardson
 K= Puntaje máximo de la prueba 24
 M= Media aritmética 15.51
 S= Desviación estandar de la puntuaciones 4.08

$$r = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{M(K-M)}{KS^2} \right]$$

$$r = \frac{24}{24-1} \left[1 - \frac{15.51 \left[24 - 15.514 \right]}{24 \left[16.669 \right]} \right]$$

$$r = \frac{24}{23} \left[1 - \frac{15.51 \left[8.4857 \right]}{400.0537815} \right]$$

$$r = \frac{24}{23} \left[1 - \frac{131.6497959}{400.0537815} \right]$$

$$r = 1.043478 \left[1 - 0.329080244 \right]$$

$$r = 1.043478 \left[0.67092 \right]$$

$$r = 0.70009$$

Media 15.51
 Desviación 4.08

Prueba de Uniformidad

Prueba de Uniformidad
Hipótesis específica a)

Anexo 7

Rango 8 24
N = 120
K = 5

INTERVALO	Frecuencia Esperada FE	Frecuencia Observada FO	(FE-FO)	(FE-FO) ² /FE
52 a 59	24	14	10	4.17
60 a 67	24	29	-5	1.04
68 a 75	24	31	-7	2.04
76 a 83	24	27	-3	0.38
84 a 91	24	19	5	1.04
		120	0	8.67

Probabilidad 0.05
gl 4
Valor crítico 9.49
Uniformidad 8.67

Prueba de Uniformidad
Hipótesis específica b)

Anexo 8

Rango 3 24
N = 120
K = 5

INTERVALO	Frecuencia Esperada FE	Frecuencia Observada FO	(FE-FO)	(FE-FO) ² /FE
09 a 12	24	28	-4	0.67
13 a 15	24	30	-6	1.50
16 a 18	24	27	-3	0.38
19 a 21	24	21	3	0.38
22 a 24	24	14	10	4.17
		120	0	7.08

Probabilidad 0.05
gl 4
Valor crítico 9.49
Uniformidad 7.08