

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

NUEVOS TIEMPOS, NUEVAS IDEAS

ESCUELA DE POSGRADO

DR. LUIS CLAUDIO CERVANTES LIÑÁN



MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

TESIS

**LA GESTIÓN ACADÉMICO – ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA “ARZOBISPO LOAYZA”**

Presentado por:

Adolfo Jesús León Horna

**Para optar grado de Maestro en
Gestión Educativa**

Asesora:

Dra. Martha Jordán Campos

ÍNDICE

Resumen	4
Abstract	6
Introducción	8
Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación	10
1.1. Marco Histórico	10
1.2. Marco Teórico	13
1.3. Investigaciones	27
1.4. Marco Conceptual	33
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables	35
2.1 Planteamiento del Problema	35
2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática	35
2.1.2. Antecedentes Teóricos	40
2.1.3. Definición del Problema	41
2.2 Finalidad y Objetivos de Investigación	43
2.2.1. Finalidad	43
2.2.2. Objetivo General y Específicos	43
2.2.3. Delimitación del Estudio	44
2.2.4. Justificación e Importancia del Estudio	44
2.3 Hipótesis y Variables	45
2.3.1. Supuestos Teóricos	45
2.3.2. Hipótesis Principal y Específicas	47
2.3.3. Variables e Indicadores	48
Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos	49
3.1. Población y Muestra	49
3.2. Diseño utilizado en el Estudio	50
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	50
3.4. Procesamiento de Datos	51
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados	52
4.1. Presentación de Resultados	52
4.1.1. Medidas de Tendencia Central y Dispersión	52
4.1.2. Relación entre las Variables de Estudio	61
4.2. Contrastación de Hipótesis	63

4.2.1. Hipótesis Principal:	63
4.2.2. Hipótesis Específica 1:	64
4.2.3. Hipótesis Específica 2:	65
4.2.4. Hipótesis Específica 3:	66
4.3. Discusión de Resultados	67
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	73
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones	74
BIBLIOGRAFÍAS DE DOCUMENTOS Y DE INTERNET	75
ANEXO 1: MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA	81
ANEXO 2: VARIABLES E INDICADORES.....	83
ANEXO 3: TABLA DE VALORES CRÍTICOS DE rho DE SPEARMAN	83
ANEXO 4: ESTRUCTURA DE LOS DATOS POR RANGOS- SPSS.....	85
ANEXO 5: TABULACION DE LOS DATOS POR RANGOS - SPSS	86
ANEXO 6: ESTRUCTURA DE LOS DATOS PROCESADO- SPSS	89
ANEXO 7: TABULACION DE LOS DATOS PROCESADO- SPSS	90
ANEXO 8: MODELO DE CUESTIONARIO AL DOCENTE.....	93

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO 1 PRINCIPALES DEBILIDADES DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS CADE 2015	18
GRÁFICO 2 LOS 4 PILARES DE LA CORRIENTE PEDAGÓGICA POR COMPETENCIAS.....	20
GRÁFICO 3 DEBILIDADES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ACUERDO CON LOS ESTUDIANTES	25
GRÁFICO 4 FORTALEZAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ACUERDO CON LOS ESTUDIANTES	26
GRÁFICO 5 EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS UAL.....	36
GRÁFICO 6 SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES VS GESTIÓN ACADÉMICA - ADMINISTRATIVA.....	41
GRÁFICO 7 FRECUENCIA DE GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA.....	53
GRÁFICO 8 FRECUENCIA DE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ACADÉMICO.....	54
GRÁFICO 9 FRECUENCIA DE ESTRATEGIAS DE CONTROL ACADÉMICO	55
GRÁFICO 10 FRECUENCIA DE LAS ESTRATEGIAS DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA	56
GRÁFICO 11 FRECUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL DE LOS DOCENTES	57
GRÁFICO 12 FRECUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL AFECTIVA DE LOS DOCENTES.....	58
GRÁFICO 13 FRECUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL COGNITIVA DE LOS DOCENTES	59
GRÁFICO 14 FRECUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL COMPORTAMENTAL DE LOS DOCENTES.....	60

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 CRITERIOS TÉCNICOS POR TIPO DE TÉCNICA.....	24
TABLA 2 DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ARZOBISPO LOAYZA 2018-I.....	49
TABLA 3 DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE VARIABLES Y DIMENSIONES	51
TABLA 4 MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL Y DISPERSIÓN	52
TABLA 5 DE FRECUENCIA DE GESTIÓN ACADÉMICO – ADMINISTRATIVA	53
TABLA 6 ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ACADÉMICO	54
TABLA 7 ESTRATEGIAS DE CONTROL ACADÉMICO	55
TABLA 8 ESTRATEGIAS DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA	56
TABLA 9 SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL DE LOS DOCENTES DE LA UAL (Y).....	57
TABLA 10 SATISFACCIÓN LABORAL AFECTIVA DE LOS DOCENTES	58
TABLA 11 SATISFACCIÓN LABORAL COGNITIVA DE LOS DOCENTES	59
TABLA 12 SATISFACCIÓN LABORAL COMPORTAMENTAL DE LOS DOCENTES	60
TABLA 13 CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	61
TABLA 14 RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE CRONBACH.....	62
TABLA 15 INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN	62
TABLA 16 RELACIÓN ENTRE GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES	64
TABLA 17 RELACIÓN ENTRE ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ACADÉMICO Y SATISFACCIÓN LABORAL	65
TABLA 18 RELACIÓN ENTRE ESTRATEGIAS DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA Y SATISFACCIÓN LABORAL.....	66
TABLA 19 RELACIÓN ENTRE ESTRATEGIAS DE CONTROL ACADÉMICO Y SATISFACCIÓN LABORAL.....	67

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza. La investigación desarrollada es de tipo aplicada, de nivel descriptiva, se ha empleado un diseño correlacional, con una población de 82 docentes que ingresaron a la Universidad por concurso público y requisitos establecidos en la Ley Universitaria N°30220. La medición de variables se realizó, a través de un cuestionario estructurado de 54 ítems, el mismo que fue debidamente validado en un estudio piloto con 30 docentes. La investigación fue desarrollada teniendo en consideración el método descriptivo, utilizado en las investigaciones cuantitativas. Dado el sistema de medición de las variables de estudio, al ser de naturaleza ordinal permitió emplear la prueba no paramétrica, Rho de Spearman para contrastar las hipótesis. En este contexto el 89% de los docentes están completamente de acuerdo con la gestión académica y administrativa de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, también se advierte que el 95.1% de los docentes acreditan una completa satisfacción global; es decir con su nivel de responsabilidad, de compromiso con la Universidad, con su trabajo cooperativo, nivel de conocimiento sobre la malla curricular, capacidad para resolver problemas, reconocimiento profesional docente, liderazgo, comunicación su ética y formación en valores. Este alto nivel de aceptación de los docentes con la gestión académica y administrativa y a la vez alto grado de satisfacción global laboral, puede ser un indicativo de la relación significativa encontrada entre la gestión académica y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, lo cual corrobora la hipótesis general formulada; es decir existe una relación significativa entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad.

En el tratamiento de las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, se observa que el 90.2% de los docentes están completamente de acuerdo con las estrategias de desarrollo académico; además el 95.1% están completamente satisfechos. Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que la correlación de éstas, es significativa al nivel 0.01. Con una correlación positiva media. Es necesario indicar que los indicadores de esta dimensión (estrategias de desarrollo académico) son la pertinencia de los planes curriculares, uso de estrategias, aplicación de recursos tecnológicos y capacitación docente. Todos estos indicadores tienen una relación significativa a nivel 0.01 con la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad a excepción de la capacitación docente

cuyo resultado es que no hay una relación con la satisfacción laboral de los docentes. Además tiene un coeficiente de correlación bastante bajo con un valor de 0.207 que es menor al valor crítico de la prueba rho de Spearman.

En la investigación de las estrategias de administración académica y la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, se aprecia que el 90.2% de los docentes están completamente de acuerdo con las estrategias de administración y el 95.1% dicen estar completamente satisfechos. Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que sí existe relación entre éstos, teniendo una correlación positiva media.

En la investigación de las estrategias de control académico y la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, se aprecia que el 91.5% de los docentes están completamente de acuerdo con las estrategias de control y el 95.1% dicen estar completamente satisfechos. Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que la correlación es positiva media con tendencia a positiva considerable, además el coeficiente de correlación es bastante alto.

Palabras claves: Gestión académico – administrativa, estrategias de desarrollo académico, estrategias de administración académica, estrategias de control académico, satisfacción laboral de los docentes.

ABSTRACT

The present work had as its main objective to determine the relationship between academic-administrative management and job satisfaction of teachers of the Private University Arzobispo Loayza. The research carried out is of the applied type, of descriptive level, a correlational design has been used, with a population of 82 teachers who entered the University through public competition and requirements established in the University Law N ° 30220. The measurement of variables was carried out through a structured questionnaire of 54 items, which was duly validated in a pilot study with 30 teachers. The research was developed taking into account the object method, used in quantitative research. Given the system of measurement of the study variables, being of ordinal nature, it allowed to use the nonparametric test, Spearman's Rho to test the hypothesis. In this context, 89% of the teachers are completely in agreement with the academic and administrative management of the Private University Arzobispo Loayza. It is also noticed that 95.1% of the teachers accredit complete global satisfaction; that is, with their level of responsibility, commitment to the University, their cooperative work, level of knowledge about the curriculum, ability to solve problems, professional teacher recognition, leadership, communication, ethics and training in values. This high level of acceptance of teachers with academic and administrative management and at the same time high degree of overall job satisfaction, may be an indication of the significant relationship found between academic management and job satisfaction of teachers of the Private University Arzobispo Loayza, which corroborates the general hypothesis formulated; that is to say, there is a significant relationship between academic-administrative management and job satisfaction of university professors.

In the treatment of the strategies of academic development and job satisfaction of the teachers of the Private University Arzobispo Loayza, it is observed that 90.2% of the teachers are completely in agreement with the strategies of academic development; In addition, 95.1% are completely satisfied. As a result of the relationship of these study variables, it is observed that the correlation of these is significant at the 0.01 level. With a mean positive correlation. It is necessary to indicate that the indicators of this dimension (academic development strategies) are the relevance of curricular plans, use of strategies, application of technological resources and teacher training. All these indicators have a significant relationship at the 0.01 level with the overall job satisfaction of university teachers, with the exception of teacher training, the result of which is that there is no relationship with the job satisfaction of teachers. It also has a fairly low correlation coefficient with a value of 0.207 that is less than the critical value of the Spearman rho test.

In the investigation of the strategies of academic administration and the global labor satisfaction of the teachers of the Private University Arzobispo Loayza, it can be seen that 90.2% of the teachers are completely in agreement with the administration strategies and 95.1% say they are completely satisfied. As a result of the relationship of these study variables, it is observed that there is a relationship between them, having a mean positive correlation.

In the research of the strategies of academic control and the global labor satisfaction of the teachers of the Private University Arzobispo Loayza, it can be seen that 91.5% of the teachers are completely in agreement with the control strategies and 95.1% say they are completely satisfied. As a result of the relationship of these study variables, it is observed that the correlation is medium positive with considerable positive tendency, in addition the correlation coefficient is quite high.

Keywords: Academic - administrative management, academic development strategies, academic management strategies, academic control strategies, teacher job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza. La Gestión Académico-administrativa es: el conjunto de estrategias establecidas en el plan de gestión de calidad de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, que se desarrolla a través de una dinámica de procesos académicos, administrativos y de control, orientados a la formación integral de los estudiantes con la mediación de docentes, que permiten el logro de los objetivos institucionales. Es, en este contexto, que la gestión académico-administrativa se vale de la aplicación de estrategias que posibiliten que ésta sea de beneficio y coadyuven a la formación profesional de los estudiantes; es decir, promueva el aprendizaje significativo de los estudiantes a través de la participación de todos los actores de la acción educativa en su conjunto, siendo para ello indispensable que los docentes se encuentren satisfechos, especialmente con la labor docente que realizan. Es, en estas circunstancias y en momentos que la Universidad Privada Arzobispo Loayza está comprendida en un proceso de licenciamiento institucional, se ha considerado importante llevar a cabo la presente investigación para determinar la relación existente entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes, a fin de identificar las variables que son determinantes y que son inherentes en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes y poder en base a los resultados de la correlación entre ellas, plantear alternativas que promuevan mejoras en la gestión académico-administrativas y fortalecer aquellas variables que tienen en estos momentos un comportamiento favorable, en aras de mantener una plana docente expectante y adecuadamente satisfecha.

La estructura del presente trabajo se desarrolla en cinco capítulos, seguida de los anexos según los lineamientos establecidos por la Universidad Inca Garcilaso de la vega. En el capítulo I, se presenta los fundamentos teóricos de la investigación, que comprende la presentación del marco histórico, el marco teórico, las investigaciones previas realizadas a nivel nacional e internacional y el marco conceptual. Todo este trabajo sienta las bases teóricas de la presente investigación, desde el punto de vista y resultados de los diversos autores consultados. En el capítulo II, se presenta el problema de investigación, siendo fundamental conocer la relación entre la gestión académico-administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los docentes; de igual manera se presenta los objetivos, las hipótesis, variables e indicadores comprendidos en la investigación. En el capítulo III, se presenta el método, las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación. En el capítulo IV, se consigna la presentación y

análisis de los resultados de investigación. El capítulo V, contiene las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I: Fundamentos Teóricos de la Investigación

1.1. Marco Histórico

En las tendencias de cambio e innovación muchos líderes intelectuales han creído durante mucho tiempo que las universidades pueden desempeñar un papel importante en el crecimiento de las economías nacionales (NMC Horizon Report, 2016).

Prosigue las universidades deben adaptarse a las necesidades económicas, y reestructurarse para una flexibilidad, y estimular la creatividad y el pensamiento empresarial. Así mismo el liderazgo institucional y los planes de estudio lograrían beneficios de opciones más ágiles de las startups (NMC Horizon Report, 2016 p. 8). Un buen número de empresarios que obtuvieron su grado en la Stanford University han acreditado ser exitosos por la experiencia lograda en programas prácticos a través de estrategias empresariales. Se puede deducir que la trayectoria profesional de los graduados refleja la oferta de las instituciones que los formaron, por lo que es necesario que las universidades ejemplifiquen los principios que desean fomentar en sus estudiantes. (NMC Horizon Report, 2016, pág. 8).

Es importante manifestar que el mundo laboral hoy en día necesita de empleados versátiles, creativos, e innovadores; por lo que el sistema universitario se encuentra en permanente renovación, especialmente de los programas nuevos y replanteando las antiguas, fomentando las habilidades y competencias necesarias para afrontar los retos que el momento exige; es decir formar profesionales de acuerdo a la oferta laboral del sector empresarial y de servicios.

Esta aseveración tiene su correlato inmediato con el trabajo que viene desarrollando los grupos de trabajo del Espacio Europeo de Educación Superior, que se reúnen cada varios años para realizar regularmente reformas a nivel de sistema que tienen como objetivo mantener a las universidades europeas centradas en el aumento de la empleabilidad de sus graduados, lo que conlleva un cambio gradual que se adapta a las diversas necesidades de los estudiantes. (NMC Horizon Report, 2016, p.11).

El mismo grupo de trabajo de NMC Horizon Report, da cuenta de un periódico del American Enterprise Institute que pone en relieve la educación basada en competencias (CBE), en el cual los

créditos se logran en base a las competencias demostradas, como una forma adecuada hacer suyo la experiencia de la educación superior y ayudar a estudiantes de poblaciones marginales; los expertos han reconocido que este modelo de educación centrado en el estudiante tiene un papel crucial en la evolución de la educación superior. (NMC Horizon Report, 2016, pág. 10).

El constructivismo pedagógico privilegia la reflexión y la enseñanza integral de las materias tomando como eje la interacción social formador-estudiante. Sin embargo, existen marcos teóricos y experimentales complejos que aún se están investigando en la Psicología para atender la cognición (como aprendemos y por qué no aprendemos). Dentro de estas encontramos la Psicológica Genética de Piaget para describir el desarrollo de la mente humana en su núcleo de funcionamiento más característico: la inteligencia. Así nace el constructivismo genético como recursos heurísticos, cuya hipótesis fundamental es que ningún conocimiento humano esta preformado ni en las estructuras básicas del sujeto ni en las de los objetos, sino que son construcciones (mapas, modelos, imágenes o representaciones) de la realidad. Dichos constructos se definen como estructuras cognitivas en equilibrios relativos y es de conocimiento del mundo externo (y a su vez hacen tan difícil el conocimiento del mundo interno: el yo). La actividad del sujeto es la que hace posible la creación del conocimiento, por ello se dice que se construye y no que se “descubre”.

Los factores de la construcción son:

- La maduración del cerebro,
- La experiencia física,
- La transmisión social (aprendizaje social)

El equilibrio (asimilación y acomodación de nuevos esquemas que se construyen desde dentro, gracias a la interacción del medio ambiente). La novedosa noción de equilibrio de Piaget explica porque todo aprendizaje se da en un contexto de conocimiento ya existente en el sujeto; el desarrollo psicogenético es posible cuando se producen dichos enlaces.

Vygotsky propone que los conocimientos y la inteligencia se construyen primero en un proceso de interacción social (adulto-niño), y luego este proceso se interioriza. Es decir, el conocimiento es un proceso de construcción interactivo que posibilita la apropiación (concepto análogo al de asimilación de Piaget, pero no inspirado en la Biología sino en la sociología). Para Piaget el aprendizaje se subordina al desarrollo cognitivo del individuo; para Vygotsky, el aprendizaje no solo es un fenómeno

individual sino social; por ello el aprendizaje se apoya en las condiciones.

Ausubel, desarrolla sus planteamientos argumentando que el aprendizaje significativo consiste en la adquisición de ideas, conceptos y principios al relacionar la nueva información con los conocimientos ya existentes. Es decir, lo que el estudiante posee en su bagaje de conocimientos producto de sus propios descubrimientos o de su relación con el entorno, al relacionarlo con el tema de estudio constituirá el factor más importante para que el aprendizaje sea relevante.

La utilidad del conocimiento previo radica en que permite integrar, comprender y afianzar nuevos conocimientos. Cuando la nueva información es presentada en forma organizada y se vincula a conocimientos preexistentes en la estructura mental del estudiante, el resultado constituirá una reestructuración del conocimiento previo producto del nuevo aprendizaje.

Las Tendencias Tecnológicas

El informe del equipo Horizon Project (2012) destaca la tendencia tecnológica actual en la educación superior iberoamericana. La utilización de las mismas ha sido impulsada por la realidad y la necesidad de innovación en el contexto educativo actual cuyo impacto es significativo: el hecho de que las personas pueden optar por educarse, trabajar e informarse cuando quieran y desde donde quieran, debiendo la educación adaptarse al ritmo y demandas de la vida actual. Sin embargo, el rol de los formadores permanece aún vigente en las funciones de tutoría, orientación para la vida y el mundo en el que se desempeñará el estudiante.

Otra tendencia es la de enseñar a discriminar la información que circula en la red; la abundante documentación disponible no posee el mismo valor ni credibilidad para utilizarse como fuente educativa; aplicado este filtro el estudiante será capaz de ejercer un rol protagónico en su propio aprendizaje.

El mundo está en permanente cambio, lo más importante es determinar la naturaleza de este cambio, sus características y sus tendencias, y particularmente su impacto en la educación superior tecnológica; lo que ha hecho que las instituciones vinculantes redefinan sus estructuras y procesos para garantizar, no solo la supervivencia, sino también el éxito en el mundo competitivo en que vivimos.

La revolución científica y tecnológica en el que vivimos, ha traído como consecuencia el desarrollo incommensurable de los sistemas de información disponible, aceleramiento de lo multidisciplinario, holístico, de los procesos integrativos, de la preocupación de la calidad y su desarrollo sostenible y la globalización de los países y también de las personas.

El conocimiento en estas circunstancias, pasa a convertirse en el factor preponderante, porque las personas necesitamos conocer para producir y lo realizamos individualmente y colectivamente pensando además en las innovaciones y con el conocimiento mismo que cambia permanentemente.

Los cambios aludidos anteriormente, también se dan en el aspecto estructural de las empresas productoras de bienes y servicios, consecuentemente en la naturaleza de las ocupaciones. De un modelo jerárquico – funcional, se ha pasado a uno flexible, donde prima la calidad y desconcentración, en el cual el trabajo y la producción tienden a organizarse de otra forma, donde la multihabilidades, trabajo en equipo, la capacitación continua y otras habilidades y destrezas del trabajador pasan a constituirse como fundamentales en la organización. Se necesitan trabajadores con capacidades para la movilidad hacia diferentes opciones laborales, donde la calidad de lo producido y la calidad de los recursos humanos forman una dicotomía importante.

Necesitamos consecuentemente, formar recurso humano en procesos y habilidades de pensamiento, facilitándoles los instrumentos de indagación e investigación y construyendo ciudadanía, a fin de que puedan resolver problemas, pensar creativamente y seguir aprendiendo por sí mismo.

1.2. Marco Teórico

La dinámica del proceso docente educativo en la universidad, se sustenta en las políticas implementadas en los planes de gestión de calidad, que comprende aspectos que están relacionados con procedimientos de la administración y control de las actividades académicas, donde el factor humano (docente), hace posible el logro de los objetivos académicos institucionales y naturalmente la satisfacción laboral de este grupo humano es importante en la medida que puede ser un indicador o una medida que exprese el nivel de logro de objetivos aludidos anteriormente.

La satisfacción laboral es la actitud que adopta la persona frente a su trabajo (Robbins,1999, p. 14

citado por Barba, 2011).

En la perspectiva de lograr una formación de calidad en la formación profesional a través de una gestión eficaz y eficiente en el ámbito de las universidades, en los últimos años y particularmente en la última década existe la preocupación de encontrar las condicionantes que hacen posible que los docentes universitarios mantengan cierto grado de satisfacción por la labor que realizan.

De esta forma Vigo (2016) manifiesta “Se confirma la existencia de un factor general de satisfacción – insatisfacción laboral y se encuentra una relación positiva entre satisfacción en el trabajo y contentamiento con la tarea, la motivación para el trabajo, la moral laboral y la voluntad de volver a la empresa”. También expresa que no encontró relación significativa entre satisfacción en el trabajo y los aspectos demográficos y la profesión en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Ibid.pp.16-17).

Olivares, et al. (2006) miden cuatro factores de satisfacción laboral relativos a la institución, a la remuneración, a la tensión laboral y a las condiciones laborales. Se concluye que el grado de satisfacción laboral global de los docentes del Departamento Académico de la Clínica Estomatológica de la Universidad Peruana Cayetano Heredia es regular, el institucional es bueno, por la remuneración es regular, por la tensión laboral es regular y por su condición laboral es regular (Ibid.p.25).

Chero (2015) en su tesis sobre “Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte– Comas, 2015”. El objetivo es determinar la relación entre la gestión educativa percibida y la satisfacción laboral docente. Es una investigación básica de diseño no experimental correlacional, de acuerdo a los resultados se indica que el 58% de los docentes perciben que la gestión educativa es regular, ellos también presentan un nivel de satisfacción regular.

El autor define:

La gestión educativa es el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas orientadas al fortalecimiento de los proyectos educativos y al logro de las metas y objetivos de las instituciones educativas en el marco de las políticas públicas. Es, en este sentido, que la gestión educativa permite la aplicación de estrategias que posibiliten el desarrollo de las instituciones educativas; promueve el aprendizaje a través de la participación de la comunidad educativa en su conjunto, siendo para ello imprescindible que

los docentes, se encuentren plenamente satisfechos (p.15).

En el proceso de gestión educativa intervienen los componentes como la administración académica, desarrollo académico y el control, y el desarrollo de esta gestión se da con la mediación de los sistemas de información, especialmente basadas en las TICs, elementos que son importantes para la toma de decisiones en las organizaciones.

Álvarez (2004) manifiesta que el diseño y funcionamiento de los sistemas de información gerencial en las organizaciones necesitan de la identificación de los requerimientos de información, aumentando ésta, de acuerdo a la complejidad de las acciones administrativas, hasta la toma de decisiones.

En este sentido Rodríguez, Mora, Diéguez y Pérez (2010) convergen que el Sistema de Información de Marketing es el conjunto de personas, equipos y procedimientos para el acopio, análisis, presentación periódica y planeada de información destinada a servir de base a las decisiones del marketing. Un buen sistema de información de marketing equilibra información que los gerentes desearían tener con la que en realidad necesitan y es factible que reciban (Ibid.).

En este proceso de gestión educativa, uno de los actores fundamentales es atribuido a los docentes. Según Barrientos (2013) el docente universitario es aquel que se dedica a cultivar el saber, quien transmite conocimientos además investiga en cuestiones educativas y de su campo profesional. Prosigue indicando, que estas actividades le permiten a los docentes a capacitarse y participar en eventos académicos de diferente naturaleza. (Ibid. pp. 105 – 106).

El docente universitario según (Zabalza. *La enseñanza universitaria*, p. 106 citado por Barrientos, 2013) tiene tres dimensiones:

1. Dimensión Profesional. Por el cual se puede acceder a los componentes que definen su propia profesión, como saber sus exigencias: ¿Cómo y en torno a qué parámetros construye su identidad profesional?; ¿cuáles son las necesidades de formaciones iniciales y permanentes, etc.?
2. Dimensión Personal. Permite considerar los siguientes aspectos:

- El tipo de compromiso personal propio de la profesión docente
- Las condiciones de tipo personal que les afectan como: Sexo, edad, condición social, entre otros.
- Problemas personales que se puedan asociar a lo profesional como estrés, desmotivación, etc.
- Satisfacción, así como insatisfacción del trabajo que realiza.

3. Dimensión Laboral. Comprende los sistemas de selección del docente. Promoción, incentivos, condiciones laborales, horarios, obligaciones, etc... (p.106).

Complementariamente, por la naturaleza del tema de investigación que atañe al sistema de gestión académico-administrativa de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, es necesario abordar algunos puntos de vista sobre gerenciamiento del sistema universitario.

En este sentido (Espinoza, 2000) concluye que la dirección como función gerencial es dirigir a las personas. También al referirse al concepto popular de la administración en el sentido de dirigir a la gente, se utilizan diversos términos como el de jefatura, liderazgo, motivación, relaciones humanas, desarrollo organizacional y como dice “ingeniería humana” (Ibid.p.23). Algo importante que manifiesta atribuyéndole a la administración como una actividad del hombre más difícil, en la medida que es complicado dirigir conductas de las personas y concluye que si sencillo resultara conocer el comportamiento humano y como direccionarlo, la administración sería bastante fácil (Ibid.p.37).

Un hecho importante e ineludible está referido a la calidad, que es un compromiso asumido por las instituciones universitarias, máxime si se hace necesario la certificación y acreditación de los servicios que brindan.

Para Mindreau (2014):

La Institución Universitaria ha iniciado su andadura por los caminos de la calidad, con relativo éxito, fundamentalmente en tres dimensiones: a) En el funcionamiento de la gestión interna, gestión por procesos, de alta integración de actividades en proyectos o centros, con un empoderamiento que implica la descentralización de responsabilidades y el ejercicio de una dirección participativa; b) en la gestión académico – administrativa que permita la agilización de los procesos directamente vinculados con los alumnos y todos aquellos stakeholders de la institución; y c) en la orientación académica centrada en el aprendizaje del alumno, en la exigencia relacionada con los niveles de producción intelectual y de investigación científica y aplicada, y en la exigencia vinculada con los grados

académicos de doctor que deben de detentar sus docentes (p. 26).

Sobre este particular se dice, que el paradigma del manejo de la calidad total se convierte en una epidemia de calidad en el mundo, de manera que las instituciones que no adquieran esta enfermedad tendrán dificultades para sobrevivir en los próximos veinte años. (Barker, 1995, p.151 citado por Mindreau, 2014).

En este mundo de las economías de las competencias, ineludiblemente se tiene que abordar la importancia del talento humano; de esta forma como (Mindreau,2014) refiere a uno de los aspectos recientes de la gestión como el capital humano y de la gestión del conocimiento. Prosigue manifestando que éstos son el soporte fundamental del valor agregado de las ventajas que generan (Ibid.pp.26-27). Más adelante dice “La economía de las competencias (conocimiento habilidades y experiencia) debe ser tenida en cuenta por la institución universitaria pues es la clave del desarrollo económico de los pueblos. La capacidad de aprender, centro neurálgico de las universidades, será la demanda de los retos futuros de la ciencia y la tecnología y de los nuevos modelos de trabajo- innovación, creatividad, liderazgo, equipos de trabajo, redes organizativas, comunidades, practicas, comunidades creativas” (Ibid.p.28). Coincidiendo con otros autores manifiesta que la universidad es una organización atípica, por contar con características propias producto de su estructura, organización y dirección (Ibid.p.31).

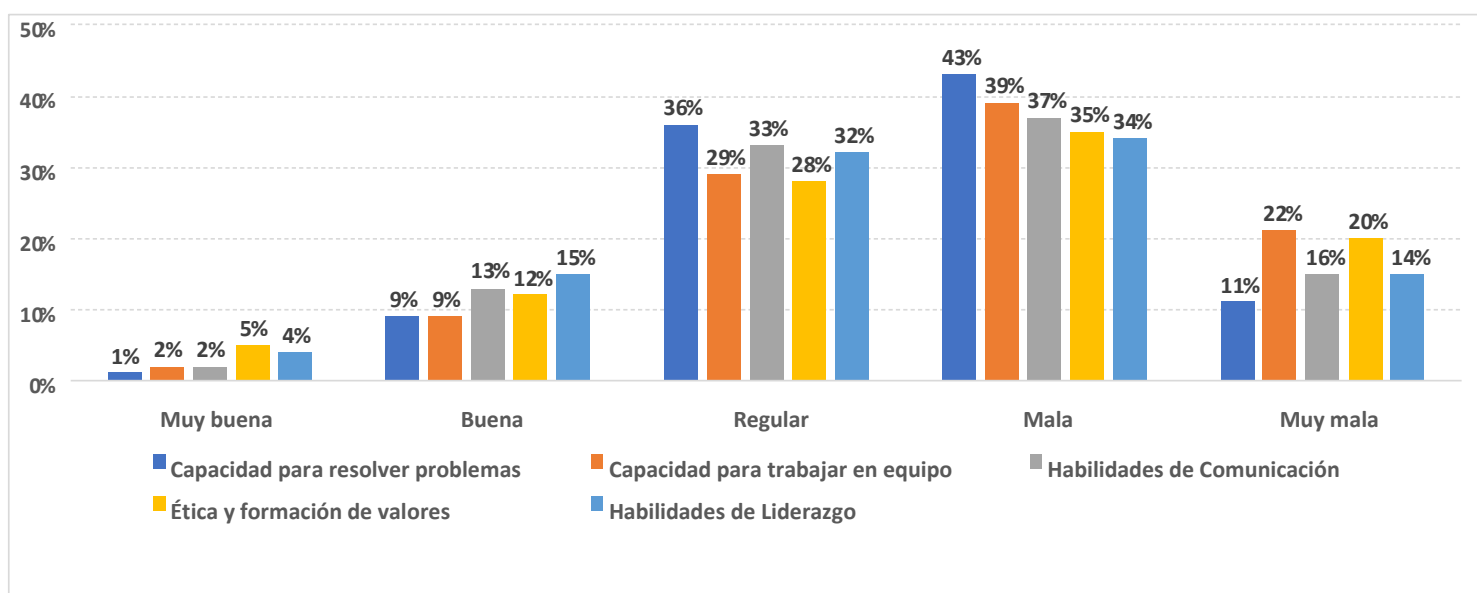
Estas consideraciones son importantes en la medida que en este mundo donde la competencia entre universidades tanto nacionales como privadas es cada vez más fuerte, las instituciones menos competitivas tienden a ser relegadas y sin presencia en el mercado.

El concepto de gestión presenta Valenzuela (2016) como la acción y resultado de gestionar, y éste es la realización de diligencias para lograr un beneficio empresarial u organizacional. En consecuencia, dice que la gestión de recursos humanos sería el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento a las personas para obtener beneficios institucionales.

Indudablemente el tema de gestión académica tiene que ver la discusión del proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes universitarios, que implica los procesos de gestión implementado por la Universidad y la naturaleza propia de los docentes universitarios, es entonces interesante, dar cuenta de los problemas de la educación superior expresados por los jóvenes estudiantes universitarios.

Ipsos Apoyo (2015) durante el CADE universitario del 2015 organizado por IPAE, realizó un estudio sobre cuáles son los principales problemas de la educación superior.

Como resultado de la encuesta realizada a 302 estudiantes universitarios las debilidades que manifiestan tener los estudiantes universitarios serán incorporadas en el componente “Desarrollo Académico”, que además están asociadas con la satisfacción laboral de los docentes, motivo de la presente investigación. Los indicadores son: capacidad para resolver problemas, capacidad para trabajar en equipo, habilidades de comunicación, ética y formación en valores y habilidades de



liderazgo.

López, F. (comunicación personal, 2017) seleccionó los 5 problemas que obtuvieron mayor puntaje negativo en este estudio, obteniendo los siguientes datos:

Gráfico 1 Principales debilidades de los estudiantes universitarios CADE 2015

Se puede apreciar que en el gráfico N° 1 el ítem de “capacidad para resolver problemas” obtuvo un total de 90% de percepción negativa o neutra (regular + mala + muy mala), seguido por el ítem “capacidad de trabajo en equipo” con un total de percepción negativa o neutra también de 90% (regular + mala + muy mala), teniendo en tercer lugar el ítem “habilidades de comunicación” con un total de percepción negativa o neutra de 86% (regular + mala + muy mala).

En este mismo gráfico se tiene que de los 5 ítems seleccionados se tiene en cuarto lugar a “ética y formación en valores” que tiene un total de percepción negativa o neutra de 83% (regular + mala +

muy mala), y en último lugar se tiene el ítem de “Habilidades de liderazgo” con un total de percepción negativa o neutra de 80% (regular + mala + muy mala).

La educación tiene que ser un vehículo para conseguir el bienestar de la población; es decir, una educación para el desarrollo humano, con los cuatro pilares a los que hace referencia: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. (Delors, 1996).

En este contexto a partir de la década de los años 80, los sistemas educativos comienzan a migrar hacia nuevos enfoques pedagógicos y concepciones curriculares que ofrezcan respuestas coherentes y científicas a las nuevas demandas sociales, económicas, culturales y educacionales que tiene el mundo; enfocándose en la pedagogía del conocimiento que, a diferencia de la pedagogía tecnológica, se sustenta en la psicología cognoscitiva, que tiene al alumno como centro del proceso formativo, le interesa lograr aprendizajes significativos y se orienta hacia habilidades intelectuales con actitudes.

La Universidad Privada “Arzobispo Loayza” (2017) ha implementado el modelo educativo por competencias implementado en el Perú en el 2016 (SUNEDU, 2016), el cual es el siguiente:

La educación superior en el siglo XXI, que ofrecerá recursos sin precedentes tanto a la circulación y al almacenamiento de informaciones como a la comunicación, planteará a la educación una doble exigencia que, a primera vista, puede parecer casi contradictoria: la educación deberá transmitir, masiva y eficazmente, un volumen cada vez mayor de conocimientos teóricos y técnicos evolutivos, adaptados a la civilización cognoscitiva, porque son las bases de las competencias del futuro. Frente a los retos del siglo XXI, sería indispensable asignar nuevos objetivos a la educación. Una nueva concepción más amplia de la educación debería llevar a cada estudiante universitario a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, de su autoevaluación y el estudio independiente.

En este sentido la Universidad Privada Arzobispo Loayza asume la responsabilidad de formar profesionales en el marco de la corriente pedagógica por competencias; es decir, el conocimiento es una función de cómo los estudiantes crean significados a partir de sus propias experiencias.

La memoria siempre está en construcción como una historia acumulativa de interacciones. No se trata de recuperar estructuras de conocimiento intactas, sino suministrar al estudiante medios para crear comprensiones novedosas; en consecuencia, la educación superior universitaria a lo largo de la vida debe basarse en cuatro pilares fundamentales:

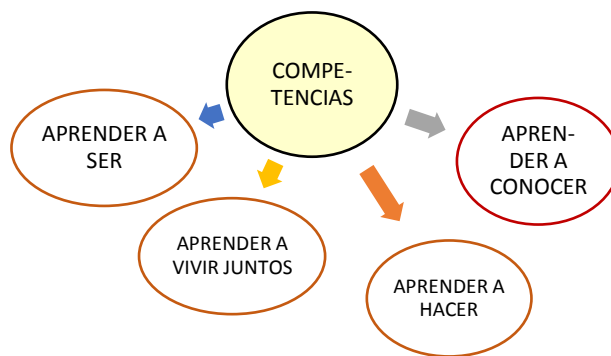


Gráfico 2 Los 4 Pilares de la corriente pedagógica por competencias.

Fuente: SUNEDU, 2016

Aprender a conocer, hace relación a un proceso de aprendizaje que nos permite entender el entorno en que vivimos para descubrirlo y valorarlo, despertando la curiosidad intelectual y la capacidad de análisis y crítica, así como el placer de descubrir y comprender.

Aprender a hacer, tiene que ver con el desarrollo de habilidades y destrezas para poner en práctica el conocimiento adquirido. Aprender un oficio para desempeñarnos como seres sociales. Está vinculado con la productividad y el trabajo y hace parte de la política económica y las metas de desarrollo.

Aprender a vivir juntos, hace relación a la necesidad de reconocimiento de los otros, de la autoridad, del respeto y valoración a la diferencia, del valor de la diversidad, del diálogo de saberes. Es muy importante como elemento fundamental de la convivencia social y la responsabilidad ciudadana.

Aprender a ser, nos lleva a un aprendizaje sobre nosotros mismos, sobre nuestra responsabilidad frente al entorno y a los otros. Es la búsqueda del sentido de lo que somos y anhelamos ser, como individuos y como sociedad. Aquí la ética ambiental cobra fuerza al plantear el respeto a todas las formas de vida y la responsabilidad, no sólo con el presente sino con las futuras generaciones.

EJES CURRICULARES

Los Ejes Curriculares constituyen los lineamientos que direccionan el proceso educativo que se desarrollan durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, se construye en base a los grandes propósitos del país y el mundo; vale decir, a las actuales tendencias de la sociedad y las que se expresan en la misión institucional. En tal sentido los ejes curriculares que son inherentes a la formación de los estudiantes están referidos a:

a. Cultivo de valores éticos y morales

La formación de los estudiantes no solo debe incluir aspectos que comprende conocimientos y destrezas relativos a la profesión y necesidades del mercado laboral; sino es importante internalizar en los estudiantes un espíritu colaborativo, de solidaridad, tolerancia, civismo, respeto a la vida y desarrollo personal.

b. Responsabilidad social y cultural

La formación de los estudiantes está orientada a la promoción del desarrollo social y cultural de la región y el país; por tanto, tienen como responsabilidad ejecutar actividades como la investigación, preclínicas, clínicas e internado, entre otras al servicio de la comunidad y la de revalorar su cultura.

c. Desarrollo tecnológico y de emprendimiento

La formación de los estudiantes debe incluir espacios académicos de generación de tecnología en todos los niveles en base a las investigaciones que realiza, posibilitando además la implementación de empresas generadoras de empleo dentro del sector salud.

CONTENIDOS TRANSVERSALES

Son campos conceptuales que atraviesan por toda la formación profesional, corresponden a una coyuntura concreta; es decir están en relación a los problemas y necesidades urgentes de la región y el país; deben ser compatibles con los postulados establecidos en la visión. Estos son:

Trabajo creativo, en equipo e innovador:

La formación profesional implica el ejercicio de liderazgo que genere equipo de trabajo creativo e innovador y que propicie pasar de un paradigma hacia otro que logre cambios.

Cultura investigadora de comunicación e información:

La investigación como contenido transversal del currículo es de suma importancia, porque posibilita la generación de nuevo conocimiento o recreación del existente y es aplicable en todo el proceso de formación de los estudiantes, cuya información del resultado no es patrimonio de una élite, sino de la comunidad.

Biosociedad:

Son contenidos que posibilitan al estudiante en la construcción de su formación profesional actuar con los seres humanos a través de acciones que involucran aspectos biológicos, sociales y conductuales con un enfoque interdisciplinario, que se organiza en base a contenidos de aprendizaje interrelacionados en una secuencia que comienza con el acercamiento al objeto principal de estudio en la formación profesional, el proceso: “Salud – enfermedad – atención”, a través del desarrollo de contenidos de las ciencias conductuales, así como la relación profesional - comunidad en un contexto histórico.

Abordar actualmente temas ambientales es de suma importancia debido a los cambios en el equilibrio ecológico que van ocurriendo por la presencia de infecciones transmitidas por vectores, contaminación debido a la utilización de combustibles fósiles y cambios climáticos; todo esto hace que la salud de las personas, sobre todo de las sociedades más vulnerables, cada vez se deterioren; en consecuencia es importante aprovechar las ventajas comparativas y competitivas que presenta la región y el país en aras de lograr un desarrollo más sostenible.

MARCO OPERATIVO DEL MODELO EDUCATIVO

En el marco operativo de la implementación del modelo educativo propuesto de conformidad con la Resolución N°094A-2017-R/UAL y lo establecido en los Artículos N°41° y 42° de la Ley Universitaria N° 30220, se ha previsto asignaturas de formación general en no menos del 35% y específica, y especializada en no menos del 65%, que van desde lo básico a lo complejo permitiendo al egresado tener opciones reales de inserción laboral. Se ha previsto el desarrollo de cursos instrumentales como computación y de inserción global como es el estudio del idioma inglés en cuatro semestres consecutivos, correspondiendo al último el Inglés Técnico.

Un componente importante en el marco operativo del modelo, constituyen las prácticas, máxime si se trata de formar profesionales que se relacionan estrechamente con la salud de la población; en este sentido el diseño curricular considera tres niveles obligatorios de prácticas:

Práctica Formativa: se realizan durante toda la formación académica en el marco del desarrollo de las asignaturas establecidas en el plan de estudios de cada carrera profesional. Consisten en trabajos realizados en los gabinetes y laboratorios específicos de la carrera y que están a disposición de los estudiantes.

Práctica Intermedia: se realizan básicamente en los últimos semestres académicos lo cual permite tener un contacto más próximo con las exigencias de la profesión y el campo laboral

de la carrera. Se realizan básicamente en los campos clínicos existentes en los hospitales, redes de salud con los cuales la Universidad tiene convenios y en otros casos se realizan en la propia comunidad a través de trabajos comunitarios.

Práctica Pre Profesional: se realizan básicamente en los dos últimos ciclos académicos en los hospitales y redes de salud con los cuales la Universidad tiene convenios. Estas prácticas son intensivas de una duración mínima de seis (06) meses, oportunidad en la cual el estudiante adquiere las competencias profesionales finales para el ejercicio de la profesión.

La investigación constituye otro de los ejes fundamentales del modelo educativo:

En este aspecto se debe hacer referencia a la Investigación Formativa y a la creación de los Círculos y Semilleros de Investigación.

La investigación formativa, es una forma de investigar, está organizada al inicio de ciclo del semestre académico, según la naturaleza de las asignaturas con el propósito que los estudiantes, desarrollen habilidades investigativas y elaboren trabajos de investigación exploratorio, descriptivo, relacionales, explicativos, predictivos y aplicativos de acuerdo con el nivel académico que se encuentren y que finalmente les sirva para la graduación y titulación universitaria.

El Círculo de Investigación es creado por un docente investigador principal que es el responsable en proponer, formular y gestionar el proyecto hasta su plena culminación, el mismo puede convocar a un co – investigador (s).

Un Semillero de Investigación es creado por un profesor responsable de proyecto que tenga una investigación aprobada por la Universidad, el mismo que debe convocar como mínimo a dos estudiantes de los tres últimos semestres de las escuelas profesionales interesados en la línea de investigación respectiva (Universidad Privada Arzobispo Loayza, 2017, pp. 3-6).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en un estudio de mercado realizado por la Universidad Privada Arzobispo Loayza, que puede servir de referencia en la discusión de la problemática planteada en el presente trabajo de investigación. Los resultados son interesantes, en la medida que constituirán los indicadores del componente “Administración - Académica” considerados en la operacionalización de variables. El trabajo de campo tuvo las siguientes características:

Tabla 1 Criterios Técnicos por tipo de Técnica

CRITERIO	TÉCNICA	
	ENCUESTA	ENTREVISTA
Participantes	Estudiantes de Medicina Humana	Egresados con experiencia mínima de 10 años
Muestreo	Aleatorio	Intencional
Cantidad	300	6
Tipo de preguntas	Cerradas y Abiertas	Abiertas
Aplicación	Cuestionario dirigido	Dirigida semiestructurada
Lugar de Aplicación	Lima Metropolitana	Lima Metropolitana

Fuente: Universidad Privada Arzobispo Loayza

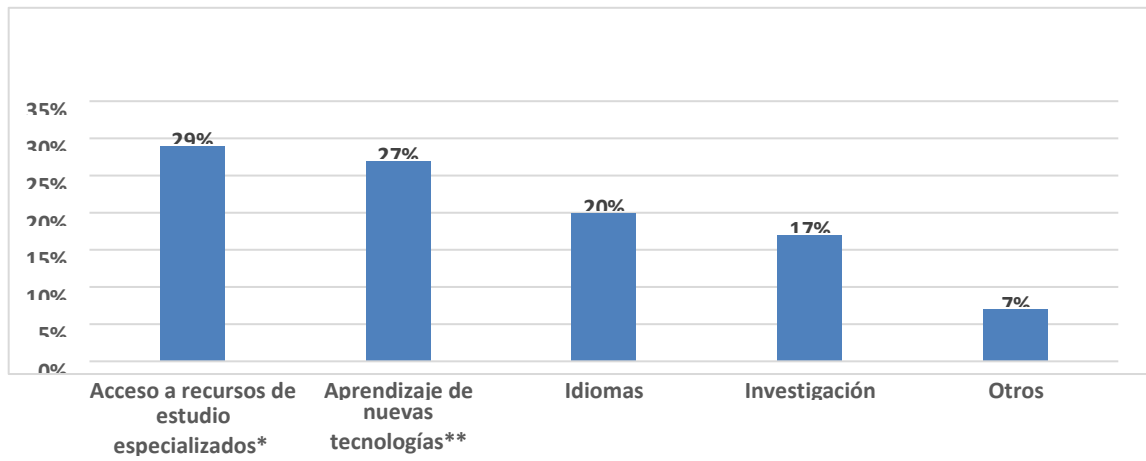
En la Tabla 1; se muestran dos técnicas realizadas por la Universidad Privada Arzobispo Loayza a diferentes tipos de participantes.

Encuesta, que se aplicó a estudiantes de Medicina Humana que viven en Lima Metropolitana con una muestra de 300 personas aleatoriamente.

Entrevista, que se aplicó a egresados con experiencia de 10 años o más que viven en Lima Metropolitana con una muestra de 6 personas.

A la pregunta a los estudiantes sobre la principal debilidad en su formación profesional, el gráfico N° 3 muestra los resultados de las cuatro primeras debilidades que los estudiantes encuestados respondieron. Estas son: el acceso a recursos de estudio especializado, aprendizaje de nuevas tecnologías, idiomas y la investigación, entre otras.

Gráfico 3 Debilidades de la formación profesional de acuerdo con los estudiantes



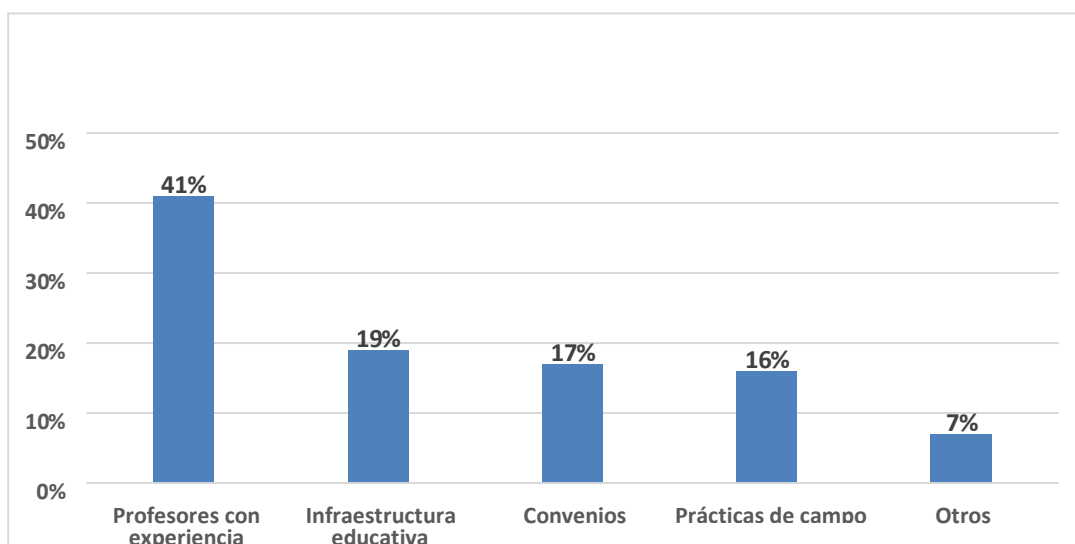
*Revistas , libros y bases de datos especializadas

**Nuevas tecnologías médicas para diagnóstico y tratamiento

Fuente: Universidad Privada Arzobispo Loayza

Las fortalezas de la formación profesional de acuerdo con los estudiantes encuestados son: profesores con experiencia, infraestructura educativa, convenios y prácticas de campo, entre otras (Gráfico N°04).

Gráfico 4 Fortalezas de la formación profesional de acuerdo con los estudiantes



Fuente: Universidad Privada Arzobispo Loayza

En el proceso educativo debido a la heterogeneidad de los actores es importante el trabajo del docente, quien tiene que utilizar los recursos y medios disponibles para desarrollar su función que permita cumplir con los objetivos educacionales.

Miranda (2008) manifiesta:

Debido a la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, es aconsejable que los formadores aprovechen los recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente y trabajen en coordinación con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciando por la misma organización de las escuelas y distribución del tiempo y del espacio). Los profesores han de mantener una actitud investigadora en las aulas, compartir recursos (por ejemplo, mediante los sitios de internet dirigidos al campo docente), observar y reflexionar sobre la propia acción didáctica y buscar progresivamente su mejor desempeño, conforme a la relación entre la investigación y la acción educativa (p.62).

1.3. Investigaciones

Nacionales:

Álvarez (2007) en su trabajo de tipo correlacional realizado con docentes universitarios de Lima Metropolitana demostró que los factores presiones sociales derivadas de la acción educativa en el aula, de la vida cotidiana en el aula, de la organización administrativa, flexibilidad con la tarea docente tienen una correlación negativa al nivel de significación de 0.001 con el puntaje total de la escala de satisfacción laboral. Concluye que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa (Ibid.p.49). La satisfacción laboral de los docentes difiere por tipo de universidad. Se encuentran diferencias significativas entre los docentes de universidades públicas y privadas respecto a su independencia, variedad, libertad de cátedra, reconocimiento y distinciones, compensación económica, condiciones de trabajo, estatus, calidad de relaciones interpersonales y capacitación y perfeccionamiento (Ibid.pp.86-87).

Barba (2011) en su tesis doctoral sobre “Factores Predictores de la Satisfacción Laboral en los Docentes de las Instituciones Educativas de la APC-SUR”, fija como objetivo contribuir al conocimiento útil sobre la satisfacción docente y los factores predictores de la misma; asimismo los administradores diseñen políticas de gestión orientadas a mejorar el grado de satisfacción laboral del docente. El estudio es exploratorio, descriptivo y correlacional y de corte transversal. La población está conformada por 60 docentes de las instituciones educativas de secundaria adscritos a la Asociación Peruana Central, Sur (APCSUR), distrito de Lima. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La presente investigación pertenece a un diseño no experimental. De acuerdo con la dimensión temporal y finalidad, se definió el trabajo de campo, tipo descriptivo con un diseño correlacional de corte transversal.

El autor concluye:

En las instituciones educativas adventistas de la APCSUR, el ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión docente son factores predictores de dicha satisfacción laboral; por lo tanto, dichos factores son necesarios para lograr que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente, necesarios para mejorar el clima laboral y las mejores condiciones en su desempeño. Aunque el factor externo, trato justo y equitativo, no resultó ser un factor predictor de la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones adventistas de la APCSUR; sin embargo, todos los aspectos relacionados con el

trato laboral, en sus centros de trabajo, deben ser mejorados; la ausencia de la discriminación social, de género, religiosa ni económica lo que significa una fortaleza de las instituciones educativas adventistas, porque responde a la filosofía de educación cristiana que exige un trato justo y equitativo, además inspirada en la práctica de los valores dentro del grupo. Los docentes de las instituciones de la APCSUR se encuentran en su mayoría satisfechos con los aspectos administrativos relacionados con (a) la capacitación docente, (b) la libertad para elegir su método de trabajo (c) tener un horario de trabajo flexible (p. 80).

Ventura (2012) en su tesis sobre la “Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07”, planteó como objetivo analizar las percepciones sobre la satisfacción laboral de los docentes directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de Educación Inicial pertenecientes a la UGEL 07. El trabajo de investigación es de corte empírico, cualitativo e interpretativo y exploratorio. Se sustenta en un marco teórico asociado a la satisfacción laboral utilizando el enfoque The Grounded Theory, de los docentes directivos de la Institución citada. La investigación concluye que las percepciones de satisfacción laboral de los directivos tienen un factor intrínseco estimulado por las funciones del cargo (Ibid.p.109). También concluye que estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender nuevas competencias relacionadas al cargo que ostentan (Ibid. p.109). Sin embargo, manifiesta que algunas normas como la del profesorado ocasiona insatisfacción laboral debido a la ausencia de reconocimiento social, salario, condiciones y carga laboral, relaciones interpersonales con sus colegas, subordinados y estudiantes, las mismas que afectan desfavorablemente en la vida personal y la salud de las Docentes (Ibid. pp.109-110).

Existen otros trabajos de investigación sobre gestión educativa, que lo relacionan con otras variables de estudio.

Yábar (2013) publica su trabajo de tesis “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado de Lima”, tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. Estudio, factual o empírica, descriptivo relacional no causal. Los resultados indican que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente, también comprueba que existe relación directa entre la Evaluación de la Gestión Educativa y la Práctica Docente y entre el Planeamiento y la Práctica Docente, entre otros.

Chero (2015) llevó a cabo una investigación titulada “Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte – Comas, 2015”, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión educativa percibida y el compromiso docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte – Comas. La investigación desarrollada es básica, se ha empleado un diseño no experimental, transeccional correlacional, con una muestra de 115 docentes de la institución objeto de estudio. Para medir las variables de estudio se emplearon como instrumento los cuestionarios, los cuales fueron debidamente validados y aplicados a los docentes de la muestra. Debido a que la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, se empleó como método de investigación el hipotético deductivo. La naturaleza cualitativa de las variables de estudio nos permitió emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman para contrastar las hipótesis; los resultados permiten hacer recomendaciones a fin de mejorar la percepción de la gestión educativa por parte de los docentes. Es decir, encontró una relación significativa entre la gestión académica percibida y la satisfacción laboral de los docentes, que significa que en cuanto mejore la gestión académica habrá un mejor nivel de satisfacción laboral.

Alfaro (2015) realizó una investigación sobre “Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015” que tuvo como objetivo principal identificar los niveles de satisfacción laboral del docente en dicha Institución. La investigación es básica, descriptiva y de diseño no experimental, transversal. El instrumento fue un cuestionario diseñado en la escala de Likert para medir la variable en una población de 246 docentes de la Universidad Científica del Sur; la muestra constituyó 150 docentes de la Universidad obtenido a través de un muestreo no probabilístico intencional. El resultado más importante encontrado es que 49% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 23% insatisfecho y sólo el 27% satisfecho. Si consideramos esto como una tendencia negativa, se puede afirmar que, en la Universidad Científica del Sur, más del 70% de los docentes presentan algún nivel de insatisfacción extrínseca.

La satisfacción laboral que puede experimentar el docente por su desempeño depende de muchos factores, los que algunos llaman de intrínsecos, que son relativos a su propia persona y los extrínsecos que provienen como estímulos del exterior, han sido desarrollados en algunas investigaciones asociadas a variables predictores.

Internacional:

La Universidad Politécnica de Madrid [UPM] (2009) refiere a una evaluación de la satisfacción de los profesores, que fue realizada en la época de las reformas en el sistema universitario español para implementar el proceso de mejora y calidad; así como el proceso de cambio e innovación en el contexto de la integración en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que incluye la reestructuración de Centros, diseño de planes de estudios, formación en competencias, sistema de créditos, renovación de metodología docente, Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC), entre otros.

La UPM (2009) informa:

Existen varias razones por las que se debe considerar la satisfacción como una medida importante: La satisfacción es un buen predictor de la implicación institucional del profesorado, aspecto de especial relevancia en este momento de cambio, del que el profesor es principal artífice y, en segundo lugar no menos importante-, la opinión del personal docente puede utilizarse sistemáticamente para mejorar la calidad de los servicios a disposición de la comunidad universitaria, como así se prevé en los SGIC que se están implantando en el marco de la EEES (p.3).

El estudio permite demostrar que existen diferencias en los niveles de satisfacción de los docentes de acuerdo a su participación en diferentes órganos de la Universidad Politécnica de Madrid, tal como se indica a continuación:

Los docentes de los Grupos de Innovación Educativa (GIE), que representa el 33% de la muestra analizada, perciben como importantes a los sistemas de evaluación del aprendizaje que utilizan, la tele-enseñanza, la formación continua del profesorado, al equipamiento disponible en los talleres/laboratorios para realizar prácticas con los estudiantes; pero exigen racionalidad del número de estudiantes en las clases teóricas y reconocimiento a su labor docente (Ibid.p.78).

También se informa que los docentes que pertenecen a un Grupo de Investigación (GI), que represente el 65% de la muestra manifiestan estar fortalecidos con el desarrollo de su actividad investigadora; pero reclaman el reconocimiento a dicha actividad y el impacto social de la UPM (Ibid.p.78).

Como resultado del estudio la satisfacción de los docentes empeora según se incrementa su antigüedad en la Universidad Politécnica de Madrid. Independientemente a la satisfacción global con la pertenencia a la UPM y con la actividad investigadora, las dimensiones asociadas a este grado de insatisfacción están referidas básicamente a los planes de estudios, el alumnado, y la tele-enseñanza (Ibid.79).

Finalmente, en relación con la variable sexo, las docentes expresan mayor satisfacción que los hombres referidos a su participación personal en los procesos de calidad del centro, a la innovación educativa, y a los medios de información sobre la Universidad (Ibid.79).

En la discusión de la motivación de recursos humanos y la manera de lograr sentido de pertenencia (Manes, 2014) manifiesta:

La inequidad internacional en los presupuestos educativos, en término del Producto Bruto Interno (PBI) de los países de Latinoamérica, es consecuencia de la reducción del gasto público en educación. Esa reducción afecto principalmente al salario docente, provocando fenómenos generalizados de ausentismo, huelgas prolongadas, abandono de la profesión por parte de los más capacitados y búsqueda de un segundo y tercer empleo. De esta forma, ha disminuido tanto el tiempo real del proceso enseñanza - aprendizaje como la calidad de la docencia (p.97).

Algunas investigaciones dan cuenta de la situación planteada, en la medida que ha traído como consecuencia problemas de estrés y agotamiento mental y físico de maestros de la escuela primaria en la ciudad de Buenos Aires (Neffa y Mendizábal, 1991, p.97 citado por Manes, 2014).

Si bien esta situación ha ocurrido en el ámbito de la escuela primaria, es razonable sugerir que en el ámbito universitario ocurra la misma situación, máxime tratándose de estudiantes provenientes de estratos más desfavorecidos, como es el caso de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza” quienes serían perjudicados en la medida que muchos docentes laboran en más de una institución universitaria.

La necesidad del trabajo obliga hacer una revisión de las diferentes investigaciones respecto a los factores que determinan la satisfacción laboral de los docentes universitarios.

Ucrós, M., Sanchez, J. y Cardeño, N. (2015) investigaron la satisfacción laboral en docencia,

investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia. Los autores basan su investigación en la teoría de los dos factores de Herzberg, conocidos como higiénicos (condiciones de trabajo, relaciones con los colegas, salarios, premios, beneficios, políticas de organización, etc.) y de motivación (Ibid.p.108). Concluyeron que los factores de mayor nivel de insatisfacción fueron las ayudas educativas, recursos bibliográficos, espacio para el proceso de enseñanza – aprendizaje y espacios físicos. Los de mayor satisfacción fueron entre otros el reconocimiento, la capacitación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo (Ibid.p.113).

Pujol (2016) efectúa un relevamiento del nivel de satisfacción (global y por atributos) en docentes de una Universidad pública Argentina. Los resultados más significativos están referidos a un conjunto de variables sociodemográficas y aquellas que están vinculadas a las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral, siendo la edad de los docentes y la posición del cargo podrían ser las variables predictivas de mayor poder explicativo (Ibid.p.287).

Chicué, D., Vargas, A., Hernández, C. y Vargas, L. (2017) presentan resultados de una investigación realizada para medir la satisfacción laboral de los docentes de carrera y ocasionales del Programa de Administración de Empresas P.A.E. de la Universidad de la Amazonía, Colombia. El resultado obtenido se advierte indiferente en relación a los factores motivacionales e higiénicos; los docentes en general no muestran interés en labores propias de la docencia e investigación; los docentes de planta están en desacuerdo con las oportunidades de mejora, lo que ocasiona que las demás variables relacionadas sean percibidas como indiferente (Ibid.p.41).

En el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes, la participación de los docentes es de vital importancia; el perfil que exigen el momento actual, no es el de algunos años atrás; en las actuales circunstancias con el desarrollo de las tecnologías de información y disponibles de manera globalizada; así como el desarrollo del conocimiento, permiten suponer que todos tienen las mismas oportunidades a acceder a estos beneficios; sin embargo el desarrollo de las poblaciones es desigual con significativas brechas en el nivel de acceso a estos servicios y en el de saberes previos, lo que implica que el docente hoy en día debe contar con cualidades pertinentes con la concepción educativa del momento.

En términos generales se puede considerar estos resultados, como documentos científicos de referencia para dimensionar la variable gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral

que está considerada en el problema de investigación que estamos desarrollando.

1.4. Marco Conceptual

- Gestión educativa

“La gestión educativa es el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas orientadas al fortalecimiento de los proyectos educativos y al logro de las metas y objetivos de las instituciones educativas en el marco de las políticas públicas” (Chero, 2015 p. 15).

- Gestión académico-administrativa

Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. (2006) denominan a la gestión académica al conjunto de procesos mediante los cuales se administran los diferentes componentes curriculares que apoyan la práctica pedagógica para construir y modelar el perfil deseable del estudiante. Así mismo, la gestión administrativa es entendida como un sistema abierto, conformado por procesos y principios de gestión que orientan el desarrollo del currículo a través de la realización de acciones dentro de los parámetros procedimentales y legales institucionales (Ibid. p. 230). En el contexto de la investigación la gestión académico-administrativa es el conjunto de estrategias establecidas en el plan de gestión de calidad de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, que se desarrolla a través de una dinámica de procesos académicos, administrativos y de control, orientados a la formación integral de los estudiantes con la mediación de docentes, que permiten el logro de los objetivos institucionales.

- Estrategias de desarrollo académico

La estrategia de gestión académica tiene el propósito de determinar características de prácticas pedagógicas que favorecieran el desarrollo del pensamiento científico en los estudiantes (Amado, 2017 p.47). En el marco de la presente investigación, es el conjunto de medidas que permite mejorar la acción educativa para lograr aprendizajes significativos de los estudiantes. Éstas se refieren a la existencia de un plan curricular coherente, uso de estrategias metodológicas, uso de tecnologías de información y capacitación docente.

- Estrategias de administración

El diccionario de la Real Academia Española (RAE) define a la gestión como la acción y efecto de gestionar o administrar, considerando uno sinónimo del otro. En tanto, estrategias son procedimientos intencionales, planeados para el desarrollo de una tarea específica, y debe estar contextualizada (Cajide, 2005, citado por Hurtado y Lancheros 2016). Para efectos de la investigación es el conjunto de medidas orientadas a optimizar las funciones de organizar para lograr

los objetivos institucionales, teniendo como soporte el uso de plataformas automatizadas.

- **Estrategias de control**

Las estrategias de control, bajo la perspectiva de sistema son las que se utilizan, como su nombre lo indica, para controlar las actividades de una organización, disminuyendo la divergencia de objetivos entre ésta y los miembros que la conforman (Sánchez y Poblete, 2009, citado por Zambrano, F. 2013). En el marco de la investigación es el conjunto de medidas aplicadas a través de un examen periódico para comprobar la eficiencia, y para mejorar ciertos comportamientos de manera preventiva, concurrente y correctiva a través de la evaluación y monitoreo de desempeño docente.

- **Satisfacción**

La satisfacción se define como un indicativo de la oferta universitaria a las expectativas y demandas de los docentes, consideradas de manera general (Universidad Politécnica de Madrid [UPM], 2009).

- **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es la actitud que adopta una persona frente a su trabajo (Robbins, 1999, p.14 citado por Barba 2011). Para efectos del trabajo de investigación, se conceptúa a la satisfacción laboral a la actitud que adopta el docente en su condición de mediador del proceso de enseñanza - aprendizaje como producto de sus metas y logros personales frente a la oferta universitaria de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

- **Pertenencia**

“El *sentido de pertenencia* es ese elemento intangible y cualitativo que desde las actitudes y el sentir permitirá elevar e integrar las partes de la organización escolar a un plano nuevo y superior que estará expresado cotidianamente en el aprendizaje en bienestar” (Barcaglioni, 1995, pag.100 citado por Manes, 2014).

- **Actitudes**

Una actitud es una predisposición aprendida basado en los conocimientos y orientado hacia la acción de una persona en relación con un objeto o un fenómeno (Fishbein y Ajzen, 1975; Oskamp, 1977; Kinnear y Taylor, 1981).

- **Compromiso docente**

Se entiende por *compromiso docente* el grado de identificación de los intereses personales con los intereses institucionales y con los intereses de los padres y alumnos. En la medida que estos tres tipos de intereses converjan, el compromiso será más elevado; en caso contrario, al haber divergencia de intereses, el compromiso disminuirá (Manes, 2014, p.100).

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1 Planteamiento del Problema

2.1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Manes (2014) sostiene que “una institución educativa sin proyecto propio carece de identidad y rumbo. El PEI es un instrumento dinámico que debe elaborarse entre todos los miembros de una comunidad educativa” (p.16). Manes (2014) más adelante dice:

Definimos a la **planificación estratégica educativa** como el proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del afuera, como las fortalezas y las debilidades del adentro, articulando una visión, misión, metas y objetivos institucionales acordes con las expectativas educativas de la comunidad, para desarrollar estrategias y tácticas que, en el marco de un plan, se orientan a satisfacer las necesidades de los individuos y de las organizaciones (p.20).

La Universidad Privada “Arzobispo Loayza”, institución donde se realiza el presente trabajo de investigación, tiene aprobado el Plan Estratégico de Gestión de la Calidad 2017-2021, que comprende los aspectos fundamentales que a continuación se presenta. Naturalmente el énfasis que se da al trabajo está en relación a la gestión académica, que más adelante se desarrolla como una de las variables relevantes para abordar el tema de gestión de calidad institucional.

Visión de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”:

Ser acreditada y reconocida por su excelencia, prestigio, liderazgo nacional e internacional, por sus logros académicos e investigativos, por la formación de profesionales competentes y promotores del desarrollo de nuestro país.

Misión de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”:

Formar profesionales con excelencia académica, comprometidos en la construcción de una sociedad equitativa, justa, humana, altamente comprometidos ante los desafíos que plantean el desarrollo del país y el mundo.

Ejes estratégicos:

En esta etapa de la planificación estratégica, con el análisis de situación, análisis del FODA, determinación de la MISIÓN y VISIÓN de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”. La Institución ha definido cuatro ejes estratégicos. Los ejes estratégicos son las líneas de intervención que permiten alcanzar los propósitos de desarrollo de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza” en el periodo 2017-2021, se operativizan a través de los objetivos estratégicos.

Estos son los ejes estratégicos:

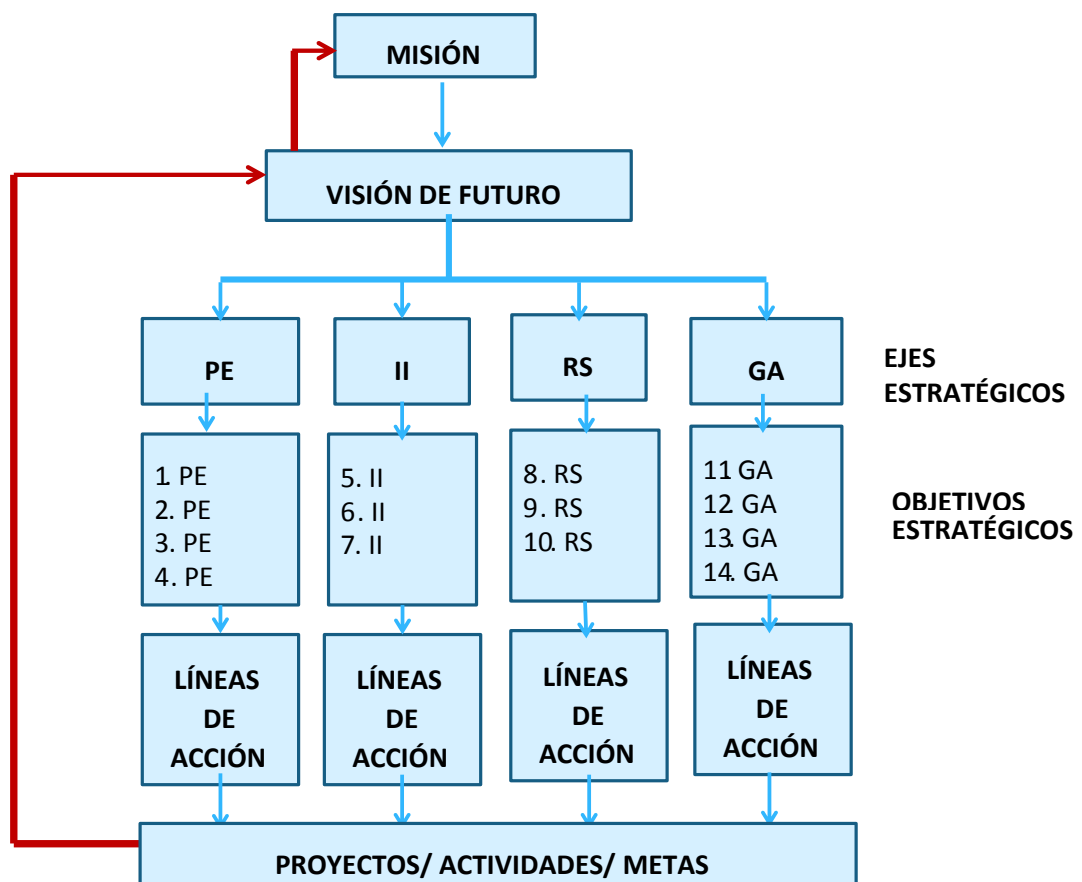
- Procesos Académicos y Emprendimiento (PE)
- Investigación e Innovación (II)
- Responsabilidad Social (RS)
- Gestión de Procesos Administrativos (GA)



OPERATIVIZAN
A TRAVEZ DE

OBJETIVOS
ESTRATEGICOS

Gráfico 5 Ejes y Objetivos estratégicos UAL.



Fuente: Vicerrectorado Académico- Oficina de Planificación y Desarrollo UAL.

Ejes y objetivos estratégicos:

Procesos Académicos y Emprendimiento (PE):

1. (PE) Comprometer la oferta de los programas en las especialidades que demanda los sectores laboral, productivo y las demandas sociales de la Región y el País, y potenciar las que existen.
2. (PE) Consolidar el proceso de aprendizaje centrada en el estudiante.
3. (PE) Realizar el seguimiento de los egresados indicando el lugar de trabajo y necesidades de capacitación.
4. (PE) Consolidar la presencia de UAL en el ámbito Local, Regional, Nacional e Internacional.

Investigación e Innovación (II)

5. (II) Fortalecer la actividad de investigación, innovación y desarrollo tecnológico de la UAL.
6. (II) Incrementar el número y la calidad de los trabajos de investigación desarrollados en UAL.
7. (II) Difundir los resultados de los trabajos de investigación.

Responsabilidad Social (RS)

8. (RS) Implementar políticas y actividades que aseguren la sostenibilidad de la calidad de vida de la comunidad universitaria y la preservación y conservación del medio ambiente.
9. (RS) Establecer en el Diseño Curricular una estructura académica que exprese vínculo con el entorno social
10. (RS) Proyectar y diversificar las oportunidades surgidas de la relación con el entorno social.

Gestión de Procesos Administrativos (GA)

11. (GA) Consolidar una organización eficaz y eficiente para mejorar la gestión de la UAL.
12. (GA) Implementar el sistema de información y comunicación, con ayuda de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's).
13. (GA) Gestar una política integral de personal que incluya acciones de formación, promoción y de incentivos.
14. (GA) Diversificar e incrementar la captación de recursos económico-financieros de UAL.

Frente al contexto planteado, existen evidencias teóricas producto de muchos esfuerzos a nivel internacional y nacional por convertir a la institución universitaria en una instancia generadora del conocimiento; en este sentido muchos advierten que estamos inmersos en una sociedad del conocimiento. Por lo tanto, es importante incluir en la administración educativa aspectos vinculados a este tema y siendo la universidad un espacio de convergencia de personas con diferentes grados de formación académica, formación ideológica, identidad socio cultural diversa al igual que los estudiantes a quienes los forma, se estima que la discusión sobre la problemática universitaria continuará en el tiempo; se torna complicado manifestar que a través de algunas disposiciones de orden legal puedan solucionar los problemas de la universidad. En esta situación la sumatoria de esfuerzos para contribuir a que la gestión del conocimiento que debe darse en una instancia como la universidad, ha de despertar el interés por abordar temas vinculados a la pedagogía, y dentro de estas a las estrategias metodológicas que hacen posible el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes sean para lograr o no los aprendizajes significativos deseados.

La Universidad Privada Arzobispo Loayza creada y en funcionamiento desde el año 2010. Actualmente cuenta con 3 carreras profesionales:

Enfermería, Obstetricia Y Terapia física y rehabilitación.

Tiene una población de 82 docentes de los cuales:

- ❖ 09 tienen el grado de Doctores y representa el 11%
- ❖ 53 tienen el grado de Maestros y representan el 65%, y
- ❖ 20 con el grado de Bachilleres y representan el 24%

Los docentes bachilleres están en proceso de obtener su Grado de Maestro. Con esta condición se estaría cumpliendo con la Nueva Ley Universitaria # 30220 que indica “todos los docentes deben tener el grado de maestro como condición mínima para poder dictar clases en la universidad”.

Con una población de aproximadamente 1200 estudiantes, más del 10% de deserción estudiantil, estudiantes situados mayormente en el estrato D, E y F, y que provienen de Lima Este, Lima Sur y Norte con rendimientos académicos diferenciados. En base a estos considerandos se puede deducir

que la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza es diferenciada.

La satisfacción laboral es un concepto globalizador en el que se relaciona las actitudes de sus alumnos con los diversos aspectos de su trabajo. Por lo tanto, cuando hablamos de satisfacción laboral hablamos de actitudes.

Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas

La satisfacción laboral del docente no solo se mide según los deseos que tiene el docente en la universidad sino también a través de su productividad y calidad.

Los docentes son el principal activo estratégico de las Universidades. A través de, Sus conocimientos y experiencia son el centro de la organización. Es decir, a través del desempeño de las actividades académicas (i.e. investigación, enseñanza, extensión) que contribuyen a un funcionamiento más eficaz de las Universidades.

Los docentes en el mercado académico se puede tener en cuenta 3 características: Visibilidad, Reputación y Prestigio esto puede ayudar determinar la satisfacción laboral sobre las actitudes que tienen los docentes en la universidad.

En este nuevo modelo docente con una concepción centrada en el alumno y en el proceso enseñanza – aprendizaje requiere también impulsar una participación e implicación activa de los profesores que cambian sus roles y estrategias de enseñanza, potenciando la capacidad de enseñar lo que se sabe, fomentando en los discentes el ayudar a aprender, a trabajar en equipo y a colaborar con otros docentes.

Como se mencionó anteriormente existe un 10% de deserción del alumnado durante los 1ros ciclos del plan de estudios. Por este motivo se está promoviendo la motivación de los estudiantes con Las materias que tiene mayores índices de reprobación y compromiso a través de la satisfacción laboral de los docentes de la universidad.

La universidad tomó la decisión de optimizar la contratación de docentes con más énfasis en los cursos de primer año. Basándose en la evaluación docente para tener docentes de calidad, mejorando la relación de estudiantes por docente. Así como la satisfacción laboral de los docentes. Con el presente trabajo de investigación se pretende estimar la relación de esta satisfacción laboral de los docentes con la gestión académica – administrativa de la universidad.

2.1.2. Antecedentes Teóricos

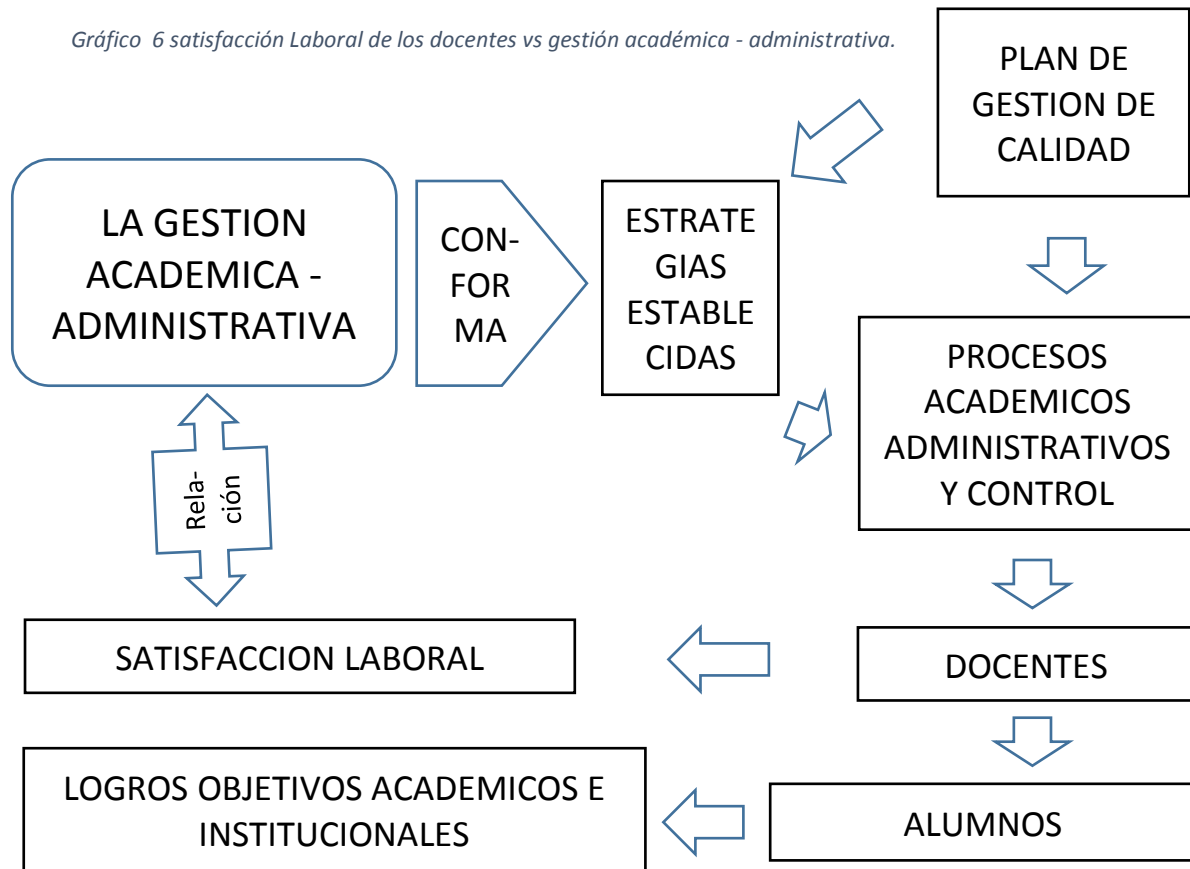
En momentos de cambio que se da en el sistema universitario con la adecuación de las instituciones a lo establecido por la nueva Ley Universitaria N° 30220, se gesta una nueva dinámica de trabajo en la universidad en base a la confrontación de la realidad educativa existente con las condiciones básicas de calidad (CBC) establecidas en la norma, que orienta hacia una mejora en la formación profesional de los estudiantes. En este proceso de cambio la exigencia de contar con un plan de gestión de calidad, ha hecho que los procesos que se venían dando en las universidades sufran cambios sustanciales. En este aspecto es importante destacar los procedimientos de gestión académico-administrativas que se desarrollan deben estar relacionados con la creación de un clima laboral saludable para que la acción educativa se desarrolle con estamentos universitarios con cierto grado de satisfacción de la labor que les toca asumir. En el marco teórico propuesto en el presente trabajo de investigación los autores señalan que la satisfacción laboral está asociada con la actitud mostrada por el docente en el desempeño de su función (Robbins, 1999, p.14 citado por Barba, 2011). Más específicamente se sostiene que la satisfacción en el trabajo proviene de aspectos como la realización con la tarea, motivación y moral laboral (Vigo, 2016).

Con relación a la problemática de gestión en la educación y su vínculo con la satisfacción laboral de los docentes, se señala que la percepción que se tiene se puede cuantificar a través de escalas valorativas y estimados de frecuencia, como el que se manifiesta por ejemplo que un porcentaje de docentes perciben que la gestión es regular y que también la satisfacción es regular (Chero, 2015).

En términos generales con el presente resumen de lo que anteriormente se expresa en el marco teórico y las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional se podría indicar que las variables e indicadores que dan soporte al presente trabajo, constituyen elementos fundamentales en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

2.1.3. Definición del Problema

Gráfico 6 satisfacción Laboral de los docentes vs gestión académica - administrativa.



Cuadro # SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES Y LA RELACION CON LA GESTION ACADEMICA – ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ARZOBISPO LOAYZA.

La presente investigación tiene como preocupación investigar si el modelo de gestión académico-administrativa implementado en la Institución tiene repercusiones positivas en la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

La Gestión Académico-administrativa constituye el conjunto de estrategias establecidas en el plan de gestión de calidad de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, que se desarrolla a través de una dinámica de procesos académicos, administrativos y de control, orientados a la formación integral de los estudiantes con la mediación de docentes, que permiten el logro de los objetivos académicos institucionales. Es, en este contexto, que la gestión académico-administrativa se sustenta en la aplicación de estrategias que posibiliten que ésta, sea de beneficio y coadyuven a la formación profesional de los estudiantes; es decir, promueva la formación integral de los estudiantes, a través

de la participación de todos los actores comprometidos con la acción educativa en su conjunto, siendo para ello indispensable que los docentes, se encuentren satisfechos, especialmente con la labor docente que realizan. Es en estas circunstancias y en momentos que la Universidad Privada Arzobispo Loayza está comprometida en acreditar las condiciones básicas de calidad, establecidas en la Ley Universitaria N° 30220, ha considerado importante coadyuvar al desarrollo de la presente investigación para determinar la relación existente entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes, a fin de identificar las variables que son determinantes y que son inherentes en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes y poder en base a los resultados de la correlación entre ellas, plantear alternativas que promuevan mejoras en la gestión académico-administrativas y fortalecer aquellas variables que tienen en estos momentos un comportamiento favorable, en aras de mantener una plana docente expectante y adecuadamente satisfecha.

Diversas investigaciones y discusiones sobre el comportamiento humano, se refieren a cómo mejorar la satisfacción laboral y qué hacer para humanizar el trabajo. Hay muchas variables que ayudan a determinar si el trabajo satisface o no al individuo. El que su trabajo produzca o no satisfacción dependerá de varios factores: habilidades, motivación y cultura, entre otros; por lo tanto, de acuerdo con la literatura revisada, varios son los factores que se relacionan con la satisfacción laboral.

En tal sentido, la preocupación es estudiar los efectos de un modo de gestión académico-administrativa en la satisfacción laboral de los docentes en la institución universitaria. Generalmente, las instituciones, a través de sus líderes, no focalizan muy bien los componentes que podrían influir en la satisfacción laboral de sus agremiados, motivo de preocupación del presente proyecto de investigación, máxime si se aborda el aspecto cognoscitivo, afectivo y comportamental de la satisfacción como una actitud asumida por los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

2.1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza?

2.1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación entre las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral de

los docentes en la Universidad Privada Arzobispo Loayza?

2. ¿Cuál es la relación entre las estrategias de administración académica y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza?
3. ¿Cuál es la relación entre las estrategias de control académico y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza?

2.2 Finalidad y Objetivos de Investigación

2.2.1. Finalidad

Lograr una gestión académico-administrativa eficaz y eficiente, y una cultura permanente de mejora continua de calidad en la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

2.2.2. Objetivo General y Específicos

Objetivo General:

Determinar la relación entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

Objetivos Específicos:

1. Evaluar la relación de las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”.
2. Determinar la relación de las estrategias de administración académica y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”.
3. Determinar la relación de las estrategias de control académico y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”.

2.2.3. Delimitación del Estudio

El presente proyecto se desarrollará durante el período de marzo a julio del año 2018, que incluye la presentación y aprobación del proyecto de investigación hasta la presentación y sustentación de la tesis.

El espacio que comprende el desarrollo del proyecto, es la Universidad Privada Arzobispo Loayza, que cuenta con las escuelas profesionales de Obstetricia, Enfermería y Terapia Física y Rehabilitación, está ubicado en el distrito Cercado de Lima, Urbanización Santa Beatriz, en la Av. Arequipa N° 979. Composición social del universo, docentes que trabajan a tiempo completo (ordinarios) y a tiempo parcial (contratados), de las escuelas profesionales de Obstetricia, Enfermería y Terapia Física y Rehabilitación (II al VIII ciclo de estudios).

2.2.4. Justificación e Importancia del Estudio

Se justifica la realización del presente proyecto de investigación debido a la importancia del tema en una época donde existen problemas laborales ocasionado por diversos factores como bien se ha presentado en el marco teórico, siendo la preocupación central de muchos investigadores, explicar los motivos que llevan a una desmotivación de los trabajadores, que puede ser ocasionado por diversa índole. La investigación será beneficiosa, porque proporcionará un aporte teórico adicional, que incrementará el conocimiento y aplicación práctica, que beneficiará a la comunidad universitaria. En consecuencia, debe ser aceptado por la comunidad científica, la sociedad, instituciones y otros organismos beneficiarios.

La justificación del presente trabajo de investigación, se puede sintetizar en los siguientes aspectos:

Los resultados constituyen un aporte adicional al conocimiento que ya se tiene sobre el tema investigado, en la medida que es un trabajo que se realiza con docentes universitarios; en este sentido se podría decir que es un trabajo de investigación inédito.

Permite de alguna forma extrapolar sus resultados en la medida que los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, laboran en otras instituciones públicas o privadas del ámbito universitario;

por tanto, es un factor que puede enriquecer teorías existentes o mejorar definiciones de conceptos. Se refiere a un problema práctico y de mucha actualidad; es decir que se espera orientar algunos cambios del comportamiento de los docentes de la Universidad; así como de política en la gestión académica en aras de mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes universitarios. Se refiere a un importante, amplio y crítico sector de la población, que es la docente, que merece en la actualidad el soporte necesario para continuar laborando en la Institución dentro del marco de las condiciones básicas de calidad (CBC), establecidos en la Ley Universitaria N° 30220.

2.3 Hipótesis y Variables

2.3.1. Supuestos Teóricos

Considerar las actitudes y su medición son partes fundamentales del presente proyecto, en la medida que la mayoría de las situaciones de dirección y gerenciamiento, está siempre inmersa una actitud, que hace que el directivo asuma una determinada toma de decisión.

Las actitudes de los consumidores hacia un producto, puede ser importante para establecer el posicionamiento del mismo. Además, como sostienen Kinneer y Taylor (1981) la relación asumida entre las actitudes y el comportamiento ayuda a predecir la aceptación del producto y a desarrollar los programas de mercadeo.

Si deseamos medir las actitudes de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, frente a la gestión académico-administrativa, a los sistemas de información de los procesos académico-administrativas etc., podríamos establecer escalas que intenten medir estos factores pre-disposicionales.

Una actitud es una predisposición aprendida basado en los conocimientos y orientado hacia la acción de una persona en relación con un objeto o un fenómeno (Fishbein y Ajzen, 1975; Oskamp, 1977; Kinneer y Taylor, 1981). De esta forma las personas tenemos actitudes hacia diferentes objetos y símbolos, como por ejemplo hacia los alumnos, directivos, la comunidad, el trabajo, política socioeconómica, etc.

Las actitudes tienen tres aspectos fundamentales:

El componente cognoscitivo se refiere a la conciencia y el conocimiento de la persona que responde, acerca de algún objeto o fenómeno, es también la creencia: “Creo que mis alumnos me entienden”. “Comprendo que esa tecnología es útil para el desarrollo de mis clases” etc.

El componente afectivo está en relación a los gustos y preferencias de los individuos que responden, acerca de algún objeto o fenómeno, por eso se le llama también componente sentimental, como por ejemplo: “No cae bien el director del programa”. “Prefiero la tecnología digital”.

Y el componente de comportamiento se refiere a la intención que tienen las personas y al mismo hecho de hacerlo. La intención se refiere por tanto a la predisposición del entrevistado para tomar alguna iniciativa antes de realizar algo. Los docentes se interesan en las intenciones de mejorar la nota de los estudiantes encuestados, como indicadores del comportamiento futuro de mejora; sin embargo, las necesidades de información centran sus expectativas en lo que realmente se hace.

Los procedimientos más conocidos para medir las actitudes están en relación a la información proporcionada por los encuestados. En este sentido existen técnicas basadas en la comunicación con los encuestados y otras basadas en la observación de los mismos. En nuestro caso nos basaremos en la comunicación que proporcionen los docentes.

Las preguntas que suelen hacerse cuando se está desarrollando la escala de medición son las siguientes: ¿Cuántas categorías considerar?, ¿considerar un número par o impar de categorías?, ¿cómo se pueden balancear las categorías?, ¿qué numeración considerar?, ¿qué tan extensa debe ser la descripción verbal de una categoría?, etc.

En la práctica, se utilizan escalas de cinco categorías; porque muchos investigadores sostienen que las categorías adicionales no aumentan la precisión con la que se mide la actitud (Green y Rao, 1970). Sin embargo, la mayoría afirma que administrar y analizar una escala de cinco o siete categorías es tan difícil, como utilizar una de tres.

Una escala balanceada tiene el mismo número de categorías favorables y desfavorables; mientras que la escala desbalanceada se relaciona con la naturaleza de la distribución de las actitudes favorables o desfavorables que van a medirse: Si la distribución es mayormente desfavorable, será apropiado utilizar una escala desbalanceada, con más categorías desfavorables que favorables.

La descripción verbal de una categoría debe estar claramente definida, cada categoría debe tener una descripción, expresadas en forma clara y precisa, de manera tal que permita se diferencie cada categoría de respuestas.

Finalmente, es recomendable asignar números a las categorías de respuesta, especialmente cuando se considera que la opinión de los encuestados puede tratarse como información de intervalos. Los números 3, 2, 1 pueden utilizarse en una escala de tres categorías con distancias equitativas.

2.3.2. Hipótesis Principal y Específicas

Principal:

La gestión académico-administrativa se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

Específicas:

1. Las estrategias de desarrollo académico se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.
2. Las estrategias de administración académica se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.
3. Las estrategias de control académico se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

2.3.3. Variables e Indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VX Gestión Académico- administrativa	1.Estrategias de Desarrollo Académico. 2.Estrategias de Administración Académica. 3. Estrategias de Control académico.	1.1 Pertinencia de planes curriculares 1.2 Uso de Estrategias Académicas 1.3 Aplicación de recursos tecnológicos 1.4 Capacitación docente 2.1 Nivel de organización 2.2 Conocimiento de los planes operativos 2.3 Uso de plataformas para los procesos operativos 3.1 Evaluación desempeño docente 3.2 Monitoreo al docente
VY Satisfacción laboral de los docente	1. Actitud – Afectivo 2. Actitud – Cognitivo 3. Actitud - Comportamental	1.1 Niveles de responsabilidad 1.2 Nivel de compromiso con la institución 1.3 Trabajo en equipo 2.1 Nivel de conocimiento sobre la malla curricular 2.2 Capacidad para resolver problemas 3.1 Reconocimiento profesional del docente 3.2 Habilidades de liderazgo del docente 3.3 Habilidades de comunicación 3.4 Ética y formación en valores

VARIABLES E INDICADORES

Fuente: Elaboración Propia.

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

La presente investigación tiene la connotación siguiente:

Tipo: Aplicada

Nivel: Descriptivo

Diseño: Correlacional

3.1. Población y Muestra

Población

Es todo conjunto de elementos, finito o infinito, definido por una o más características de los elementos que lo componen.

En muestreo se entiende por población a la totalidad del universo que interesa considerar y que esté bien definido, para saber en todo momento, que elementos lo componen.

Cuando se realiza un trabajo puntual, que es la investigación que nos ocupa, conviene distinguir entre población teórica que es el conjunto de elementos a los cuales se quiere extrapolar los resultados y población estudiada que viene a ser el conjunto de elementos accesibles considerados en el estudio. La población a estudiar es la siguiente:

Tabla 2 Docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza 2018-I

RÉGIMEN DE DEDICACIÓN	BACHILLER*	MAGÍSTER	DOCTOR	TOTAL
TIEMPO COMPLETO	0	12	4	16
JORNADA PARCIAL	20	41	5	66
TOTAL	20	53	9	82

Fuente: Universidad Privada Arzobispo Loayza.

- Docentes Bachilleres están en proceso de obtener el grado de Magister – cumpliendo Ley Universitaria 30220.

Los criterios de inclusión de las unidades de observación e investigación son:

- a) Docentes que tienen carga académica actual en la Universidad Privada Arzobispo Loayza
- b) Docentes que reúnen los requisitos establecidos en la Ley Universitaria N° 30220
- c) Docentes que tienen evaluación de ingreso a la Universidad Privada Arzobispo Loayza

Censo

Dado que resulta posible estudiar cada uno de los elementos que componen la población, es decir a los 82 docentes, se realizará un censo; es decir el estudio de todos los elementos que componen la población.

3.2. Diseño utilizado en el Estudio

El diseño a utilizar es descriptivo correlacional; es decir, diseño establecido para caracterizar las relaciones entre dos o más variables de estudio, que pueden estar de manera correlacional o causal, en un momento dado. De igual manera, las hipótesis que se ha planteado, corresponde a este tipo de función relacional de variables. La causalidad implica correlación, pero no toda correlación significa causalidad; este diseño abarca un grupo considerable de variables, y por el tipo de medición ordinal permitió utilizar técnicas de análisis bivariado (Hernández,S.R., Fernández,C.C. y Baptista,L.P. 2007).

El diseño de investigación adoptada tiene la estructura siguiente:

OX r OY

OX = Gestión Académico Administrativa

OY = Satisfacción Laboral de los Docentes

r = Correlación entre Variables

Es el caso de la presente tesis que se orienta a establecer la relación que existe entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Privada Arzobispo Loayza de la ciudad de Lima, en un período de tiempo preestablecido. Observando si la gestión académico-administrativa llevadas a cabo en la institución, cuentan con docentes más satisfechos, de ser así en la realidad, explicar por qué y cómo es que la gestión mejora el grado de satisfacción laboral de los docentes.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

De conformidad a las variables e indicadores que se han considerado en la definición operacional, las técnicas e instrumentos que se aplicaron. Las técnicas utilizadas para la obtención de información son: las encuestas y las entrevistas y como instrumento el cuestionario estructurado que se aplicaran a los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza. La versión final del cuestionario contiene

54 ítems.

Técnica: Encuesta, entrevista

Instrumento: Cuestionario

3.4. Procesamiento de Datos

Para procesar y relacionar las variables gestión académico-administrativa y satisfacción laboral, así como la relación entre las estrategias de desarrollo académico, de administración y control en la satisfacción laboral de los docentes, la Correlación de Spearman (r_s) es una medida de relación lineal entre estas variables. Se diferencia de la correlación de Pearson en que utiliza valores medidos a nivel de una escala ordinal, que es la unidad de medida de las variables antes mencionadas.

También se utilizó las funciones de la estadística descriptiva, como la distribución de frecuencias en términos porcentuales para una mejor explicación de los resultados de investigación. Para dicho fin se establecieron los rangos tal como se presenta a continuación:

Gestión Académico-Administrativa y Satisfacción Laboral de los Docentes

Tabla 3 Distribución de Frecuencia de Variables y Dimensiones

n° de ítems _27	Completamente en desacuerdo (insatisfecho) 1	Indeciso 2	Completamente de acuerdo (Satisfecho) 3
Intervalo	27 – 44	45 – 62	63 – 81

Estrategias de Desarrollo Académico y Satisfacción Laboral de los Docentes

n° de ítems _12	Completamente en desacuerdo (insatisfecho) 1	Indeciso 2	Completamente de acuerdo (satisfecho) 3
Intervalo	12 – 19	20 – 27	28 – 36

Estrategias de Administración Académica y Satisfacción Laboral de los Docentes

n° de ítems _09	Completamente en desacuerdo (Insatisfecho) 1	Indeciso 2	Completamente de acuerdo (satisfecho) 3
Intervalo	9 – 14	15 – 20	21 – 27

Estrategias de Control Académico y Satisfacción Laboral de los Docentes

n° de ítems _06	Completamente en desacuerdo (Insatisfecho) 1	Indeciso 2	Completamente de acuerdo 3
Intervalo	6 – 9	10 – 13	14 – 18

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

4.1. Presentación de Resultados

4.1.1. Medidas de Tendencia Central y Dispersión

Para el cálculo de estos parámetros estadísticos se procedió con la fijación de los valores consignados como 3= completamente de acuerdo, 2= indeciso y 1= completamente en desacuerdo en los rangos mínimo y máximo, calculados de conformidad con el número de ítems establecidos en el cuestionario para cada variable y dimensión. Para satisfacción laboral y sus dimensiones los valores de la escala fueron 3= completamente satisfecho, 2= indeciso y 1= completamente insatisfecho.

El valor de la media de todos las variables y dimensiones son próximos al valor de la escala máxima que es 3; es decir los docentes están completamente de acuerdo o satisfechos con las proposiciones establecidas en el instrumento de medición. La variación de los datos respecto al promedio, están expresados mediante la Desviación Típica. Los valores del Coeficiente de Variación son más próximos a 0, lo que estaría expresando en todos los casos una baja variabilidad. La Gestión Académico – Administrativa tiene una variación de 12.676%, las Estrategias de Desarrollo Académico 12.164, Las Estrategias de Control Académico 11.624, Las Estrategias de Administración 12.164, La Satisfacción laboral de los Docentes tiene un valor de 9.782%, La Actitud Afectiva 10.439, La Actitud Cognitiva 11.051% y La Actitud Comportamental 8.291%.

Tabla 4 Medidas de Tendencia Central y Dispersión

	GESTION ACADEMICO ADMINISTRATI VA	Estrategias de Des.Acad.	Estrategias de Control	Estrategias de_Adm	SAT_LAB_DO	Actitudes Afectivo	Actitudes Cognitivo	Actitudes Comportamental
Válidos	82	82	82	82	82	82	82	82
N Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	2,8780	2,8902	2,9024	2,8902	2,9390	2,9268	2,9146	2,9634
Desv. típ.	,36482	,35158	,33737	,35158	,28750	,30552	,32208	,24571
C.V.	,12676	,12164	,11624	,12164	,09782	,10439	,11051	,08291

Fuente: Elaboración propia.

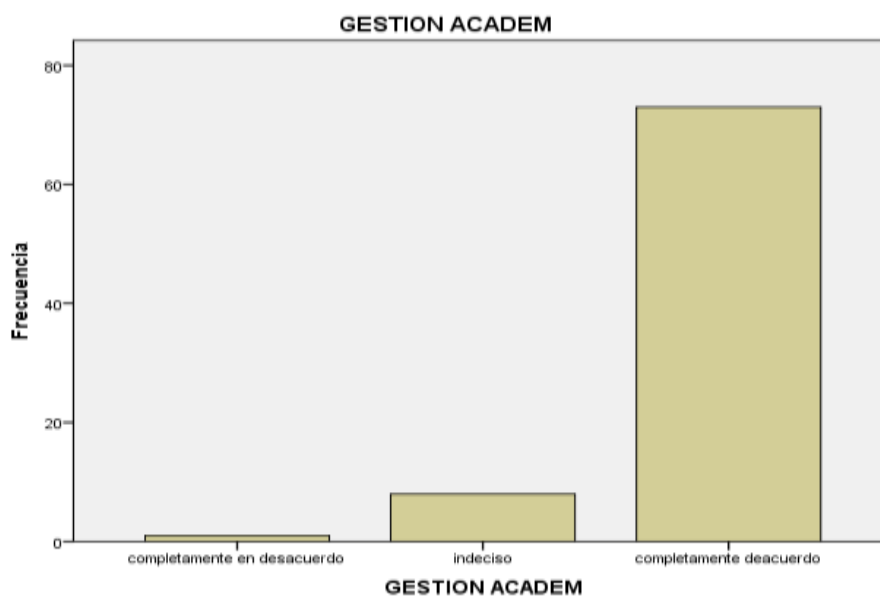
Con respecto a la frecuencia y sus valores porcentuales de la Gestión Académico - Administrativa, la tabla N° 05 y el gráfico N°07 muestran que un 89% de docentes están completamente a acuerdo, 9.8 % están en una posición intermedia y el 1.2 % completamente en desacuerdo.

Tabla 5 de Frecuencia de Gestión Académico – Administrativa

Gestión Académico-administrativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	1,2	1,2	1,2
Indeciso	8	9,8	9,8	11,0
Completamente de acuerdo	73	89,0	89,0	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7 Frecuencia de Gestión Académico-administrativa

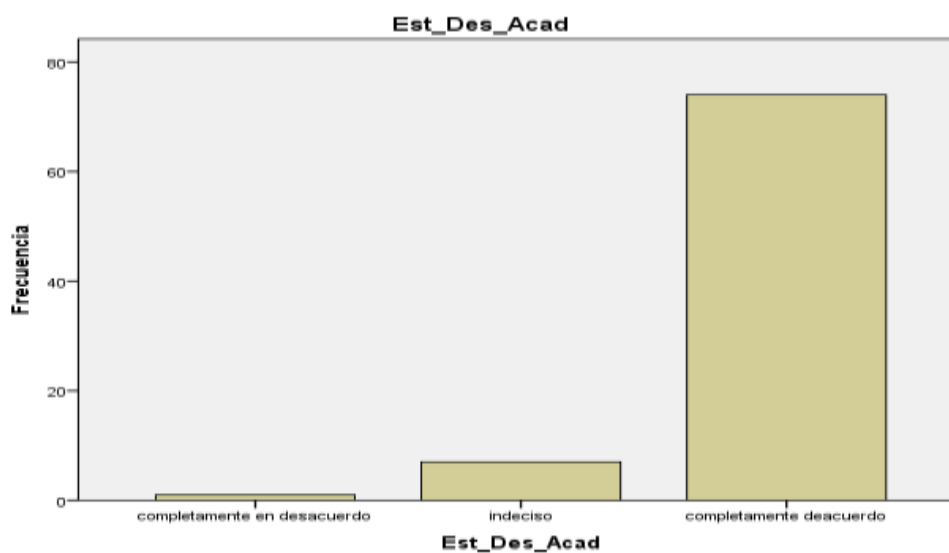


El 90.2% de los docentes está, completamente de acuerdo con las Estrategias de Desarrollo Académico, mientras que el 1.2% está completamente en desacuerdo y el 8.5 % está en una posición intermedia.

Tabla 6 Estrategias de Desarrollo Académico

Estrategias de Desarrollo Académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	1,2	1,2	1,2
Indeciso	7	8,5	8,5	9,8
Completamente de acuerdo	74	90,2	90,2	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Gráfico 8 Frecuencia de Estrategias de Desarrollo Académico

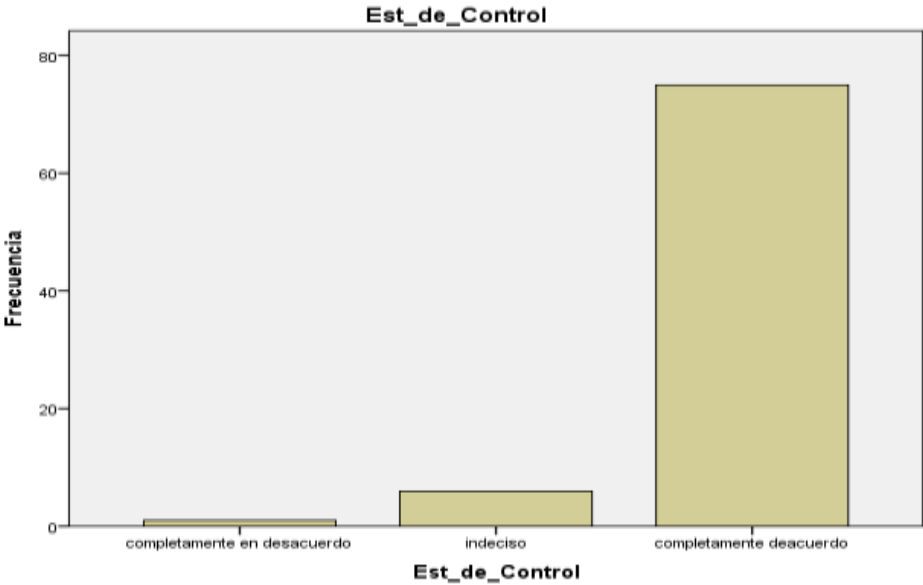


Con las Estrategias de Control Académico propuesto, el 91.50% de los docentes están completamente de acuerdo, 7.3% en una posición intermedia y el 1.2% manifiestan que están completamente en desacuerdo.

Tabla 7 Estrategias de Control Académico

Estrategias de Control		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente en desacuerdo	1	1,2	1,2	1,2
	Indeciso	6	7,3	7,3	8,5
	Completamente de acuerdo	75	91,5	91,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Gráfico 9 Frecuencia de Estrategias de Control Académico

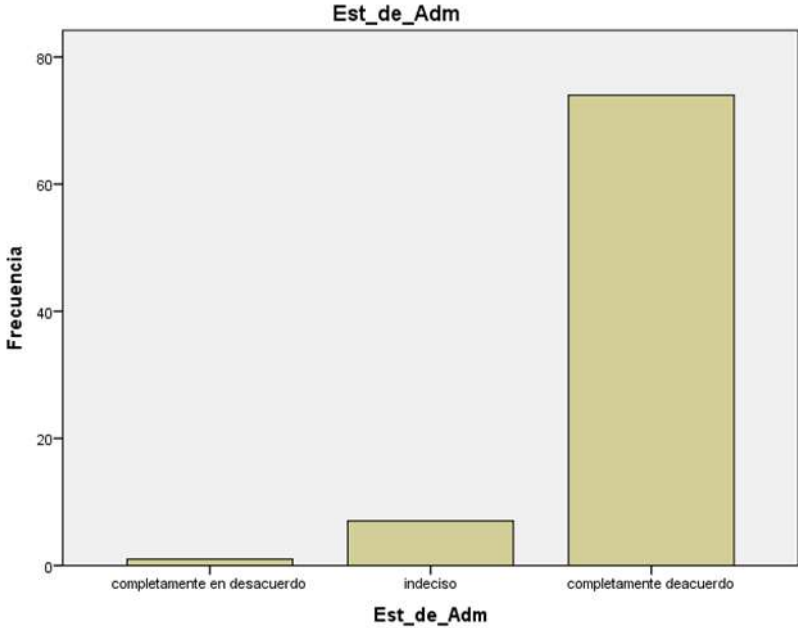


Con respecto a las Estrategias Administrativas Académicas, el 90.2% de los docentes manifiestan estar completamente de acuerdo, el 8.5% en una posición intermedia (indeciso) y el 1.2% están completamente en desacuerdo.

Tabla 8 Estrategias de Administración Académica

Estrategias de Administración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente en desacuerdo	1	1,2	1,2	1,2
Indeciso	7	8,5	8,5	9,8
Completamente de acuerdo	74	90,2	90,2	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Gráfico 10 Frecuencia de las Estrategias de Administración Académica

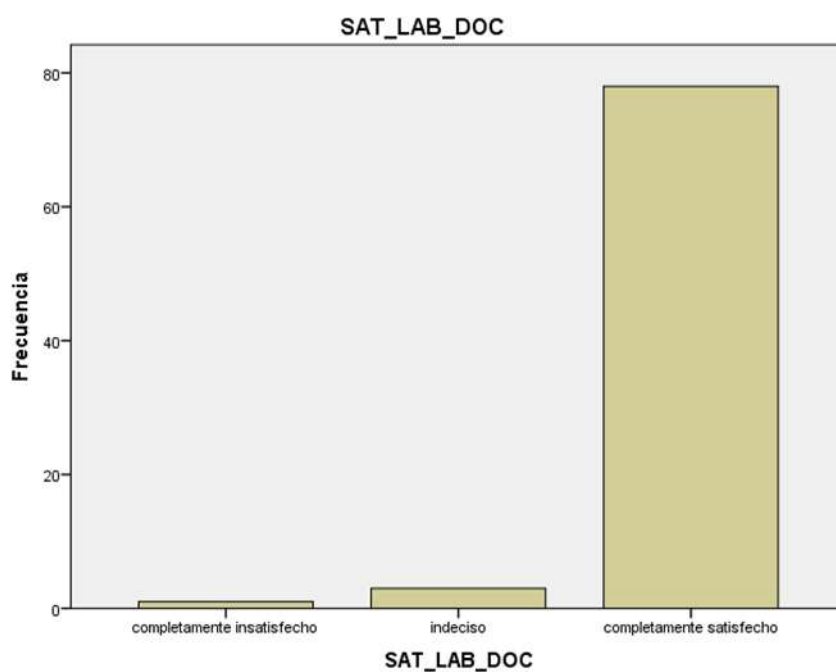


La Satisfacción Global de los Docentes de la Universidad se manifiesta de la siguiente manera: el 95.1% están completamente satisfechos, el 3.7% medianamente y el 1.2% muestran su insatisfacción plena.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente insatisfecho	1	1,2	1,2	1,2
Válidos Indeciso	3	3,7	3,7	4,9
Completamente satisfecho	78	95,1	95,1	100,0
Total	82	100,0	100,0	

Tabla 9 Satisfacción Laboral Global de los Docentes de la UAL (Y)

Gráfico 11 Frecuencia de la Satisfacción Laboral Global de los Docentes

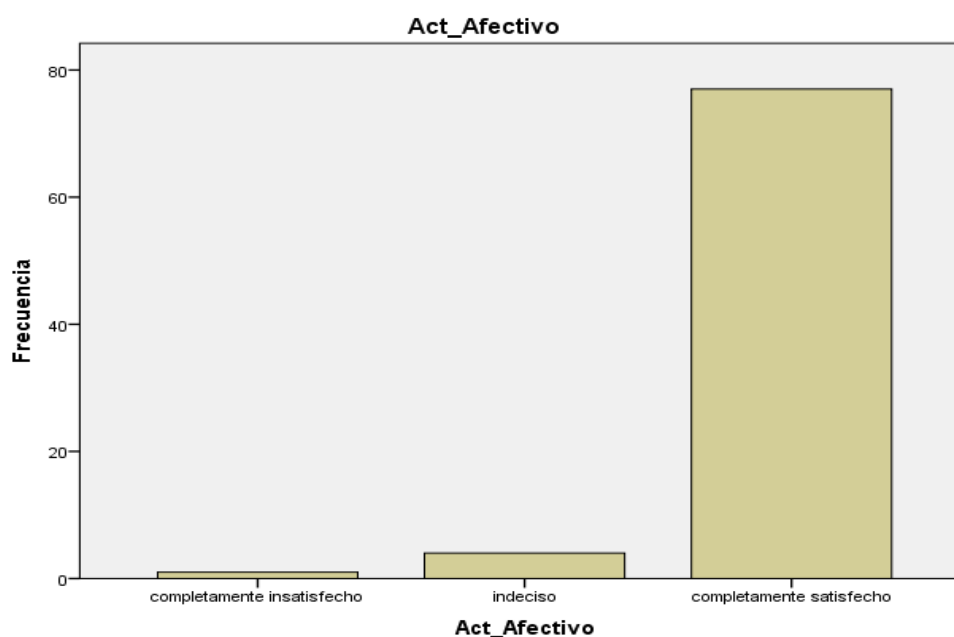


Los docentes expresan una Satisfacción Laboral Afectiva al 93.9% es completamente satisfecho, mientras que el 1.2% están completamente insatisfecho y solo el 4.9% manifiestan estar en una posición intermedia (Indeciso).

Tabla 10 Satisfacción Laboral Afectiva de los Docentes

		Act_Afectivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente insatisfecho	1	1,2	1,2	1,2
	Indeciso	4	4,9	4,9	6,1
	Completamente satisfecho	77	93,9	93,9	100,0
Total		82	100,0	100,0	

Gráfico 12 Frecuencia de la Satisfacción Laboral Afectiva de los Docentes

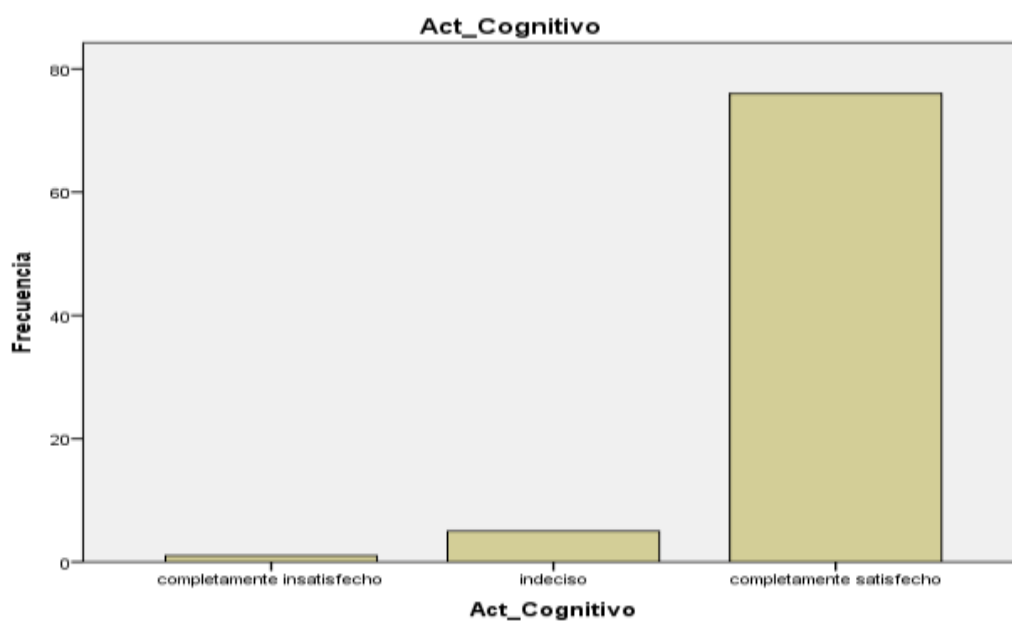


Los resultados del estudio muestran que los docentes manifiestan tener una satisfacción laboral cognitiva de 92.7% completamente satisfecho: así mismo el 6.1% una satisfacción intermedia (indeciso) y el 1.2% una insatisfacción completa.

Tabla 11 Satisfacción Laboral Cognitiva de los Docentes

		Act_Cognitivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente insatisfecho	1	1,2	1,2	1,2
	Indeciso	5	6,1	6,1	7,3
	Completamente satisfecho	76	92,7	92,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Gráfico 13 Frecuencia de la Satisfacción Laboral Cognitiva de los Docentes

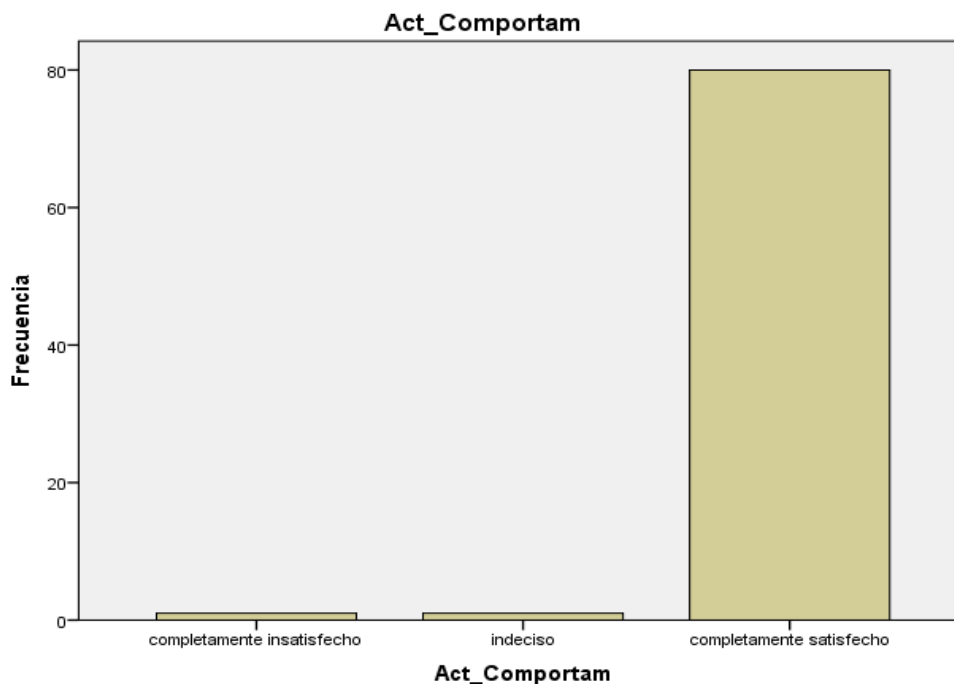


Finalmente, la satisfacción laboral comportamental de los docentes se manifiesta de la siguiente manera: el 97.6% de los docentes se encontraron completamente satisfechos, mientras que el 1.2% es neutra (indeciso) y también 1.2% se encuentran completamente insatisfechos.

Tabla 12 Satisfacción Laboral Comportamental de los Docentes

		Act_Comportam			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente insatisfecho	1	1,2	1,2	1,2
	Indeciso	1	1,2	1,2	2,4
	Completamente satisfecho	80	97,6	97,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Gráfico 14 Frecuencia de la Satisfacción Laboral Comportamental de los Docentes



4.1.2. Relación entre las Variables de Estudio

Como aspecto inicial se consideró pertinente establecer la validez y confiabilidad del instrumento de medición (cuestionario), para resolver el primer caso se sometió a juicio de expertos entendidos en gestión, desarrollo académico y calidad e investigación, quienes consideraron que los ítems considerados en el instrumento (27 ítems de Gestión Académico-administrativa y 27 ítems de Satisfacción Laboral) expresan efectivamente actividades que están relacionadas con el tema de investigación. Luego se procedió a la administración del instrumento como prueba piloto a 30 docentes, lo que permitió medir el tiempo, orientación y entendimiento cabal de las proposiciones establecidas en el instrumento.

Los resultados obtenidos a través del Software SPSS V21.0 para calcular el valor de la confiabilidad del instrumento, se expresa en la tabla siguiente, que permite visualizar y aseverar que la consistencia interna del instrumento utilizado es bastante confiable, en la medida que al haberse utilizado el método de mitades partidas (27 ítems de gestión académico- administrativa y 27 ítems de satisfacción laboral) el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.872, que permite concluir que el instrumento utilizado realiza mediciones estables y consistentes, con un criterio de confiabilidad Alta (según la Tabla N 13).

Formula del Coeficiente Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- K: Número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de ítems
- S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems
- α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 13 Criterios de Confiabilidad del Coeficiente Alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
$0.9 > \alpha 0.8$	Bueno
$0.8 > \alpha 0.7$	Aceptable
$0.7 > \alpha 0.6$	Cuestionable
$0.6 > \alpha 0.5$	Pobre
$0.5 > \alpha$	Inaceptable

Fuente: Alfa de Cronbach para medir consistencia/confiabilidad interna usando SPSS
<https://www.de.sarupub.org/cronbachs-alpha-to-measure-internal-consistencyreliability-using-spss/>

Tabla 14 Resultado de la prueba de Confiabilidad de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad		
Escala: Todas las variables	N	%
Válidos	82	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Casos Total	82	100,0
Alfa de Cronbach		,872

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Se observó que el coeficiente alfa de cronbach tiene una Buena confiabilidad según la tabla 13.

Tabla 15 Interpretación del Coeficiente de Correlación rho de Spearman

Magnitud de Correlacion	Significado
+1.00	Correlación positiva perfecta
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.50	Correlación positiva media
+0.25	Correlación positiva débil
+0.10	Correlación positiva muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
-0.10	Correlación negativa muy débil
-0.25	Correlación negativa débil
-0.50	Correlación negativa media
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-1.00	Correlación negativa perfecta

Fuente: Hernández (2007, p.253)

La interpretación del Coeficiente de Spearman oscila entre -1.00 y +1.00, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente. Cero, significa no correlación.

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis Principal:

H_1 : La gestión académico-administrativa se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

H_0 : La gestión académico-administrativa NO se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

A. Hipótesis Estadística: **H_1 :** $\rho > 0,217$ (Hipótesis estadística alterna)

H_0 : $\rho \leq 0,217$ (Hipótesis estadística nula)

B. Prueba Estadística:

Coeficiente de correlación ρ (rho) de Spearman

C. Determinación de la zona de rechazo de la Hipótesis Nula

Nivel de confianza : 95%

Valor de significancia : $\alpha = 0.05$

Pares de datos : $n = 82$

Valor crítico : $\rho_{crit}(0,05) (n=82) = 0,217$ (ver tabla del Anexo 3)

Si el valor calculado de ρ es mayor que el valor crítico ρ_{crit} , se rechaza la **H_0** .

Correlaciones:

Por lo tanto, de los resultados que contiene la tabla N°16, se puede establecer la siguiente decisión: como el ρ es mayor a ρ_{crit} ($0.675 > 0.217$). Y el valor de significancia bilateral es de 0.000 entonces se rechaza **H_0** y se acepta la hipótesis alterna con lo cual vemos que si hay relación directa entre las variables de estudio (Gestión Académico-Administrativa y la Satisfacción aboral de los docentes de la UAL). Se observó una correlación positiva media según la tabla #15.

Tabla 16 Relación entre Gestión Académico-administrativa y Satisfacción Laboral de los Docentes

Correlaciones			GESTION ACADEM	SATISFACCION LA
Gestión Académico-administrativa y Satisfacción Laboral				
		Coeficiente de correlación	1,000	,675**
	GESTION ACADEM	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,675**	1,000
	SATISFACCION LA	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

4.2.2. Hipótesis Específica 1:

H_1 : Las estrategias de desarrollo académico se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

H_0 : Las estrategias de desarrollo académico NO se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

A. Hipótesis Estadística: **H_1 :** $\rho > 0,217$ (Hipótesis estadística alterna)

H_0 : $\rho \leq 0,217$ (Hipótesis estadística nula)

B. Prueba Estadística:

Coeficiente de correlación ρ (rho) de Spearman

C. Determinación de la zona de rechazo de la Hipótesis Nula

Nivel de confianza : 95%

Valor de significancia : $\alpha = 0.05$

Pares de datos : $n = 82$

Valor crítico : $\rho_{crit}(0,05) (n=82) = 0,217$ (ver tabla del Anexo 3)

Si el valor calculado de ρ es mayor que el valor crítico ρ_{crit} , se rechaza la **H_0** .

Correlaciones:

Por lo tanto, de los resultados que contiene la tabla N°17, se puede establecer la siguiente decisión:

como el p es mayor a $p_{crit}(0.539 > 0.217)$. Y el valor de significancia bilateral es de 0.000 entonces se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna con lo cual vemos que si hay relación directa entre las variables de estudio (estrategias de desarrollo académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la UAL). se observó una correlación positiva media según tabla #15.

Tabla 17 Relación entre Estrategias de Desarrollo Académico y Satisfacción Laboral

Correlaciones			1 ESTRDESACD	SATISFACCION LA
Estrategias de Desarrollo Académico y Satisfacción Laboral				
		Coeficiente de correlación	1,000	,539**
	1 ESTRDESACD	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	,539**	1,000
	SATISFACCION LA	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.2.3. Hipótesis Específica 2:

H_1 : Las estrategias de administración académica se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

H_0 : Las estrategias de administración académica NO se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

- A. Hipótesis Estadística: $H_1: \rho > 0,217$ (Hipótesis estadística alterna)
 $H_0: \rho \leq 0,217$ (Hipótesis estadística nula)

- B. Prueba Estadística:
 Coeficiente de correlación ρ (rho) de Spearman

- C. Determinación de la zona de rechazo de la Hipótesis Nula

Nivel de confianza : 95%
 Valor de significancia : $\alpha = 0.05$
 Pares de datos : $n = 82$
 Valor crítico : $\rho_{crit}(0,05) (n=82) = 0,217$ (ver tabla del Anexo 3)

Si el valor calculado de p es mayor que el valor crítico ρ_{crit} , se rechaza la H_0 .

Correlaciones:

Por lo tanto, de los resultados que contiene la tabla n°18, se puede establecer la siguiente decisión: como el p es mayor a $\rho_{crit}(0.507 > 0.217)$. Y el valor de significancia bilateral es de 0.000 entonces se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna con lo cual vemos que si hay relación directa entre las variables de estudio (estrategias de administración académica y la satisfacción laboral de los docentes de la UAL). Se observó una correlación positiva media según tabla #15.

Tabla 18 Relación entre Estrategias de Administración académica y Satisfacción Laboral

Estrategias de Administración y Satisfacción Laboral		2 ESTRA-DE-ADM	SATISFACCION LA
Rho de Spearman	2 ESTRA-DE-ADM		
	Coeficiente de correlación	1,000	,507**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
SATISFACCION LA	SATISFACCION LA		
	Coeficiente de correlación	,507**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.2.
4.
Hipótesis Específica 3:

H_1 : Las estrategias de control académico se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

H_0 : Las estrategias de control académico NO se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

A. Hipótesis Estadística: $H_1: \rho > 0,217$ (Hipótesis estadística alterna)

$H_0: \rho \leq 0,217$ (Hipótesis estadística nula)

B. Prueba Estadística:

Coeficiente de correlación ρ (rho) de Spearman

C. Determinación de la zona de rechazo de la Hipótesis Nula

Nivel de confianza : 95%

Valor de significancia : $\alpha = 0.05$

Pares de datos : $n = 82$

Valor crítico : $\rho_{crit}(0,05) (n=82) = 0,217$ (ver tabla del Anexo 3)

Si el valor calculado de ρ es mayor que el valor crítico ρ_{crit} , se rechaza la H_0 .

Correlaciones:

Por lo tanto, de los resultados que contiene la tabla n°19, se puede establecer la siguiente decisión: como el p es mayor a p_{crit} ($0.700 > 0.217$). Y el valor de significancia bilateral es de 0.000 entonces se rechaza H_0 y se acepta la hipótesis alterna con lo cual vemos que si hay relación directa entre las variables de estudio (estrategias de control académico y satisfacción laboral de los docentes de la UAL). se observó una correlación positiva media según tabla #15.

Tabla 19 Relación entre Estrategias de Control Académico y Satisfacción Laboral

Estrategias de Control y Satisfacción Laboral		3 ESTRA-DE-CONT	SATISFACCION LA
Rho de Spearman	3 ESTRA-DE-CONT		
	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	82	82
Spearman	SATISFACCION LA		
	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4.3. Discusión de Resultados

Para la discusión de los resultados del presente trabajo de investigación es necesario analizar en contexto los factores de intervención en la gestión académico-administrativa de la Universidad Privada Arzobispo Loayza; éstos se refieren a las estrategias de desarrollo académico, estrategias de administración académica y estrategias de control académico. En primer lugar, se ha identificado el grado de concordancia de los docentes de manera global con algunos aspectos que son relevantes en la gestión académica - administrativa de la Institución. Para hacer posible esta medición se ha recurrido a estudios previos realizados, que ha permitido aplicar un cuestionario cuyos ítems (proposiciones) han sido establecidos de conformidad a éstos antecedentes que le dan consistencia al presente trabajo de investigación. Entre otras la Universidad Politécnica de Madrid [UPM] (2009) da referencia a una evaluación de la satisfacción de los profesores, que fue realizada en la época de las reformas en el sistema universitario español para implementar el proceso de mejora y calidad.

En el presente caso, la investigación se realiza en el marco del proceso de licenciamiento que atraviesan las universidades públicas y privadas del País; es decir donde las instituciones deben acreditar condiciones básicas de calidad en el servicio universitario que ofrecen. Estas condiciones crean un espacio favorable de oferta académica que influye en el nivel de satisfacción de los

docentes de la Universidad.

En este contexto el 89% de los docentes están completamente de acuerdo con la gestión académica - administrativa de la Universidad Privada Arzobispo Loayza (tabla n°05).

De igual forma en el tratamiento de la satisfacción laboral de los docentes se han considerado factores relacionados con sus estados afectivos, cognitivos y de orden comportamental; para dicho efecto se han construido indicadores e ítems (proposiciones) vinculados con estas dimensiones. De esta forma se advierte que el 95.1 % de los docentes acreditan una completa satisfacción global; es decir con su nivel de responsabilidad, de compromiso con la Universidad, con su trabajo cooperativo, nivel de conocimiento sobre la malla curricular, capacidad para resolver problemas, reconocimiento profesional docente, liderazgo, comunicación su ética y formación en valores (tabla n°09).

Este alto nivel de aceptación de los docentes con la gestión académica - administrativa y a la vez alto grado de satisfacción global laboral, puede ser un indicativo de la relación significativa encontrada entre la gestión académica – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, lo cual corrobora la hipótesis general planteada; es decir existe una relación significativa entre la gestión académica - administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad.

Este resultado es concordante con la afirmación de Barba (2011), quién manifiesta que en las instituciones educativas adventistas de la APCSUR, el ambiente laboral, el reconocimiento docente y la supervisión docente son factores predictores de dicha satisfacción laboral; por lo tanto, dichos factores son necesarios para lograr que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente. En esta misma dirección Chero (2015), encontró una relación significativa entre la gestión académica – administrativa percibida y la satisfacción laboral de los docentes, que significa que en cuanto mejore la gestión académica habrá un mejor nivel de satisfacción laboral, aun cuando un poco más del 50% de los docentes tienen la percepción que la gestión educativa es regular y su satisfacción también es regular. Es importante señalar que aun cuando se trata de una institución educativa de nivel inicial, lo importante es destacar de acuerdo al grado de percepción de factores predictores, le corresponde un nivel de satisfacción de magnitud análoga, tal como se encontró para la Universidad Arzobispo Loayza. Esta relación positiva entre aspectos que comprende las acciones que se desarrollan en el ámbito académico con la satisfacción de los docentes es relevado, cuando se afirma que existe una relación positiva entre la satisfacción en el trabajo de los docentes y regocijo con la tarea, motivación

para el trabajo y moral laboral, entre otros (Vigo, 2016). Contrariamente Álvarez (2007) en su trabajo realizado con docentes universitarios de Lima Metropolitana demostró que los factores presiones sociales derivadas de la acción educativa en el aula, de la vida cotidiana en el aula, de la organización administrativa, flexibilidad con la tarea docente tienen una correlación negativa al nivel de significación de 0.001 con el puntaje total de la escala de satisfacción laboral. Concluye que las fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral se relacionan de manera inversa. También Alfaro (2015) en su investigación sobre satisfacción laboral de docentes universitarios sostiene que existe una tendencia negativa en la universidad, porque más del 70% de los docentes presentan algún nivel de insatisfacción extrínseca.

Es interesante someter a discusión todos estos resultados, que aparentemente son contradictorios respecto a la satisfacción laboral de los docentes, en la medida que existen teorías que aún son vigentes en nuestros tiempos y que de alguna manera proporcionan elementos para una mejor explicación. En este sentido Ucrós, M., Sanchez, J. y Cardeño, N. (2015) investigaron la satisfacción laboral en la docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior concluyendo que los factores de mayor insatisfacción fueron las ayudas educativas, recursos bibliográficos, espacio para el proceso de enseñanza y espacios físicos y los de mayor satisfacción fueron el reconocimiento, capacitación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Los autores basan su investigación en la teoría de los dos factores de Herzberg, conocidos como higiénicos (condiciones de trabajo, relaciones con los colegas, salarios, premios, beneficios, políticas de organización, etc.) y de motivación. En consecuencia se puede concluir que existe una relación directa entre la gestión Académico - Administrativa y la satisfacción global de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza; por ahora es importante que la Institución centralice sus esfuerzos por mantener una plana docente calificada con capacitaciones en diferentes áreas técnicas profesionales como las de actitud (responsabilidad, compromiso y trabajo en equipo), cognitivo (malla curricular) y comportamental (ética y valores).

En el tratamiento de las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, se observa que el 90.2% de los docentes están completamente de acuerdo con las estrategias de desarrollo académico (tabla N°6); además el 95.1% están completamente satisfechos (tabla N°9). Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que la correlación de éstas, es significativa al nivel 0.01 (tabla n°17). Es necesario indicar que los indicadores de esta dimensión (estrategias de desarrollo académico) son la

pertinencia de los planes curriculares, uso de estrategias, aplicación de recursos tecnológicos y capacitación docente. Todos estos indicadores tienen una relación significativa a nivel 0.01 con la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad (tablas n° 20, 21 y 22) a excepción de la capacitación docente que no muestra una relación significativa y tiene además un coeficiente de correlación, bastante bajo con un valor de 0.21 (tabla n° 23). Este último es contradictorio con el reporte de Barba (2011), quién afirma que los docentes se encuentran en su mayoría satisfechos con los aspectos administrativos relacionados con la capacitación docente. También Ucrós, M., Sanchez, J. y Cardeño, N. (2015) determinaron que los factores de mayor satisfacción de los profesores de educación superior, fueron entre otros la capacitación. La explicación podría radicar en que los contenidos de capacitación, entre ellos las metodologías didácticas, si bien han sido programadas y realizadas; las expectativas de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza no habrían sido cubiertas, de igual forma las facilidades de acceso a la capacitación físico o virtual y otras que posibiliten el sostenimiento de un programa de capacitación docente, que incluya a la investigación como foco central de esta preocupación. En este sentido la Universidad tendrá que poner toda su atención para cubrir las expectativas de los docentes y revertir esta situación que está directamente vinculada a la calidad educativa en la formación de profesionales.

Sin embargo, se debe indicar que aun cuando este indicador referido a la capacitación docente no parece ser determinante en el grado de satisfacción global de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, la relación significativa mostrada entre las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral, podría estar ligado a los otros indicadores considerados en el presente trabajo de investigación como son la pertinencia de los planes curriculares, uso de estrategias y la aplicación de recursos tecnológicos. Esto implica como dice Miranda (2008) que debido a la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, es aconsejable que los formadores aprovechen los recursos disponibles como por ejemplo los sitios de internet dirigidos al campo docente. En efecto esta reflexión es válida en la medida que los estudiantes de la Universidad provienen de diferentes zonas de Lima Metropolitana y provenientes de los estratos sociales medio y bajo; así como la propia naturaleza de las escuelas profesionales que están ligadas a las ciencias de la salud como enfermería, obstetricia y terapia física y rehabilitación; de igual forma los docentes provienen de distintas zonas de la capital y del país, y la gran mayoría laboran en otras instituciones de educación superior universitaria, de manera que la relación significativa entre las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral de los docentes podría estar asociada a la experiencia de labor académica de los docentes y a las condiciones académicas, materiales y tecnológicas que

están incluidas en la oferta educativa de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.

En la investigación de las estrategias de administración académica y la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, se aprecia que el 90.2% de los docentes están completamente de acuerdo con las estrategias de administración (tabla n° 8) y el 95.1% dicen estar completamente satisfechos (tabla n° 9). Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que la correlación de éstas, es significativa al nivel 0.01 (tabla n°18). Es necesario indicar que los indicadores de esta dimensión (estrategias de administración académica) son nivel de organización, conocimiento de los planes operativos y el uso de plataformas en los procesos administrativos. Todos estos indicadores tienen una relación significativa a nivel 0.01 con la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad (tablas n° 24, 25 y 26). Estos resultados de alguna forma son coincidentes con los de Yábar (2013) quien indica que existe una relación directa entre el planeamiento y la práctica docente en su trabajo realizado en la institución educativa Santa Isabel de Hungría del cercado de Lima. La explicación de esta tendencia en la Universidad Privada Arzobispo Loayza, estaría en la implementación del plan estratégico de gestión de la calidad 2017-2021, que se sostiene por cuatro ejes estratégicos fundamentales, siendo uno de ellos la gestión de procesos administrativos, aun cuando no se podría afirmar de manera contundente, es posible que algunos rasgos podrían haber motivado en los docentes cierto grado satisfacción laboral como el hecho de haber precisado las actividades a desarrollar mediante la implementación del plan operativo 2018 y las directivas específicas correspondientes al primer y segundo semestre académico. Adicionalmente en los programas académicos de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, existen unidades operativas que facilitan la labor docente, existencia de niveles de coordinación con los responsables de la administración de la Facultad y programas académicos, claridad en el direccionamiento de los programas académicos para cumplir con las condiciones básicas de calidad contenidas en documentos de gestión administrativa y utilización de tecnologías de información.

En la investigación de las estrategias de control académico y la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, se aprecia que el 91.5% de los docentes están completamente de acuerdo con las estrategias de control (tabla n° 7) y el 95.1% dicen estar completamente satisfechos (tabla n° 9). Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que la correlación de éstas, es significativa al nivel 0.01, además el coeficiente de correlación es bastante alto (tabla n°19). Es necesario indicar que los indicadores de esta dimensión

(estrategias de control) son la evaluación de desempeño docente y monitoreo al docente. Todos estos indicadores tienen una relación significativa a nivel 0.01 con la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad (tablas n° 27, y 28). Estos resultados están en la dirección con lo reportado por Barba (2011), quien en su tesis sobre “Factores Predictores de la Satisfacción Laboral en los Docentes de las Instituciones Educativas de la APC-SUR”, sostiene que la supervisión docente es un factor predictor de dicha satisfacción laboral; por lo tanto, dichos factores son necesarios para lograr que la labor educativa sea más gratificante para su personal docente. Es posible entender que esto ocurra en el marco de una concepción de control de la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes, y no de carácter punitivo. Se puede entender que los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza estén involucrados con esta concepción de control, en la medida que este se oriente hacia una mejora del proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes, confrontación y actualización de los contenidos de aprendizaje, posibilidad de contar con instrumentos de gestión como es la carpeta docente, que permita establecer con claridad la acción educativa desarrollado por los docentes durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, que exista una comunicación expeditiva entre autoridades y docentes sobre las actividades que deben desarrollarse durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, entre otros.

Como reflexión final es importante destacar que es ineludible abordar la importancia del talento humano, tal como plantea (Mindreau, 2014) quien hace referencia a la gestión como el capital humano y de la gestión del conocimiento, en el mundo de las economías de las competencias. Estos aspectos son el soporte fundamental del valor agregado de las ventajas que generan (Ibid.pp.26-27). Indudablemente la universidad como uno de los pilares que sustenta el desarrollo del País, tendrá que preocuparse en el fortalecimiento del conocimiento, las habilidades y destrezas, para lo cual cuenta con las plataformas de tecnología de información y comunicación necesarias, trabajo cooperativo, fortalecimiento de la investigación e innovación, políticas de afianzamiento entre la universidad y empresa, normatividad educativa y otros.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

Al hacer una revisión de las diferentes variables, dimensiones e indicadores que comprende el tratamiento de las hipótesis de investigación, las conclusiones son las siguientes:

1. En la Universidad Privada Arzobispo Loayza, la **gestión académica - administrativo** en términos generales es percibida como una relación directa con la **satisfacción laboral de los docentes** de la universidad privada Arzobispo Loayza, al aceptar esta hipótesis alterna. Existe una correlación positiva media. También manifestar que este resultado fortalece a la Institución en la medida que está inmersa en un proceso de verificación de condiciones de calidad en la formación de profesionales de ciencias de la salud.
2. Las **Estrategias de desarrollo académico**, tiene una relación directa con la **satisfacción de los docentes de la universidad**. Los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza se encuentran en su mayoría satisfechos al realizar la prueba de rho de Spearman. Se demostró que existe una correlación positiva media.
3. las **Estrategias de Administración Académica**, tiene una relación directa con la **satisfacción de los docentes de la universidad**. Al realizar la prueba de rho de Spearman. Se demostró que existe una correlación positiva media.
4. las **Estrategias de Control Académica**, tiene una relación directa con la **satisfacción de los docentes de la universidad**. Al realizar la prueba de rho de Spearman. Se demostró que existe una correlación positiva media, con tendencia a correlación positiva considerable. Se puede considerar como una fortaleza que ha sido internalizado por los docentes.

5.2. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el trabajo de investigación se puede formular las siguientes recomendaciones:

1. A la dirección de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, continuar con planes y programas de gestión dirigidas a los docentes pero dando mayor difusión en temas para una formación de calidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje, así como, mejor reconocimiento a su importante labor educativa y lograr una buena imagen institucional. para que los docentes tengan satisfacción laboral incrementada. Es importante desarrollar una mejor satisfacción laboral docente para que el nivel actual que es positiva media (0.5) suba a positiva considerable (0.75) y a positiva muy fuerte (0.90).
2. Para las estrategias de desarrollo académico, que en el plazo más breve posible la Universidad Privada Arzobispo Loayza implemente un plan de capacitación docente cuyos contenidos fundamentales deben considerar las metodologías didácticas y temas relacionados con la investigación y otros según las necesidades de los mismos docentes, para dicho efecto se deben generar algunos incentivos (certificados y posibles becas) y recursos (ambientes adecuados para la capacitaciones), en la medida que este componente es fundamental para mejorar el proceso de enseñanza -aprendizaje de los estudiantes. Para mejorar el nivel positivo medio a un nivel positivo considerable..
3. En las estrategias de administración académica se sugiere una mayor difusión en el uso de plataformas en los procesos administrativos (ingreso notas, asistencia y practicas); a través de, informes y horarios de consulta de dudas del usuario (docente) junto con el conocimiento de la normas (planes operativos) para que la relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza aumente de positiva media a positiva considerable.
4. Para las estrategias de control académicas, se sugiere seguir haciendo seguimiento en forma continua y manteniendo los estándares de calidad solicitada por la SUNEDU.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS DE DOCUMENTOS Y DE INTERNET

1. Álvarez, D. (2004). *Influencia de los sistemas de control de personal en la gestión de las entidades públicas del sector salud* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
2. Amado, M. (2017). *Estrategia de gestión académica para favorecer prácticas pedagógicas encaminadas al desarrollo del pensamiento científico* (tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10269/estrategia%20de%20gesti%20acad%20para%20favorecer%20pr%20pedag%20>
3. Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 10, pp.49-97. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/1471/147112813004.pdf
4. Barba, L. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR* (tesis doctoral). Recuperado de <https://digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1212&context=dissertations>
5. Barrientos E. (2013). *Las características de los docentes universitarios. Investigación educativa*, 17(2), 105-120.
6. Chero, J (2015). *Percepción de la gestión educativa y satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas de San Ignacio de Lima Norte– Comas, 2015* (tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5004/Chero_AJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Chicué, D., Vargas, A., Hernández, C. y Vargas, L. (2017). Satisfacción laboral del profesorado del Programa de Administración de Empresas P.A.E. de la Universidad de la Amazonía. *Revista UNIMAR*, 35 (2), pp.27-43. Recuperado de www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/unimar/article/viewFile/1525/pdf

8. Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Ediciones Unesco, Santillana.
9. Espinoza, N. (2000). *Gerencia universitaria: universidad peruana y tercer milenio* (1ª ed.). Lima: San Marcos.
10. Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude intention and behavior: an introduction to theory and research*. Reading: Addison – Wesley.
11. Green, P.E. y Rao, V. R. (1970). Rating scales and information recovery – how many scales and response categories to use?. *Journal of Marketing*, 34, 33 – 39.
12. Hernández, S.R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
13. Horizon Project. (2016): *Higher Education Edition* (informe ejecutivo). Austin Texas 2012. Recuperado de <http://cdn.nmc.org/media/2016-nmc-horizon-report-he-EN.pdf>
14. Hurtado, N. y Lancheros, R. (2016). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer la convivencia, en estudiantes de ciclo I y II del colegio Orlando Higuera Rojas IED (Bogotá)* (tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8274/Estrategia%20de%20gesti%20educativa%20para%20fortalecer%20la%20convivencia%20en%20estudiantes%2>
15. Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. (2006): Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 34, p.p. 221 – 243. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/290/29003405/>
16. Ipsos Apoyo (2015). *Cade Universitario 2015*. IPAE. Recuperado de <http://blog.ue.edu.pe/2015/08/cade-universitario-2015/>
17. Ipsos (2016). *Cade Universitario 2016*. IPAE. Recuperado de http://www.lampadia.com/assets/uploads_documentos/622d5-cade-universitario-2016.pdf

18. Kinnear, T. y Taylor, J. (1981). *Investigación de mercados*. (5ª ed.). Colombia: McGrawHill.
19. López F. (2017) *Comunicación Personal 2017*.
20. Manes, J. (2014). *Gestión estratégica para instituciones educativas: guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional* (2ª ed.). Buenos Aires: Granica.
21. Miranda, J. (2008). *Liderazgo pedagógico y habilidades docentes*. Lima: Amex.
22. Mindreau, E. (2014). *La Universidad desde adentro: características, comportamiento y gestión* (1ª ed.). Lima: Universidad del Pacífico.
23. MINEDU (2015). Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/lineamientos-de-politica.php>
24. NMC Horizon Report. (2016): *Edición Educación Superior* (informe). Recuperado de <http://www.aprendevirtual.org/centro-documentacion-pdf/2016-nmc-horizon-report-HE-ES.pdf>
25. Olivares, J., Quintana, M., Matta, C., Choy, J., Ronquillo, W. y Maldonado, M. (enero-junio 2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Estomatología. *Revista Estomatológica Herediana*, 16 (1), pp. 21-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421539345005>
26. Oskamp, S. (1997). *Attitudes and opinions*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
27. Pujol, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de docencia Universitaria REDU*, 14 (2), pp. 261-292. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/2603/1/pujol.2016.pdf>
28. Ragupathy Ayyamperumal (2017). Cronbach's alpha, Internal Consistency/Reliability using SPSS. Alfa de Cronbach para medir consistencia / confiabilidad interna usando SPSS. RESEARCH & RESEARCH PUBLICATION IN JOURNALS. Recuperado <https://www.de.sarupub.org/cronbachs-alpha-to-measure-internal-consistencyreliability-using-spss/>

29. Rodríguez, Y., Mora, Y., Diéguez, C. y Pérez, A. (2010). *La investigación de mercado como herramienta de administración para la toma de decisiones* (monografía). Recuperado de <http://monografias.umcc.cu/monos/2010/INDECO/mo10101.pdf>
30. SUNEDU (2016). Construcción del currículo universitario con enfoque por competencias <https://rieoei.org/historico/documentos/rie74a03.pdf>
31. Ucrós, M., Sanchez, J. y Cardeño, N. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8 (4), pp. 107-116. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/RePEc/ibf/rianfin/riaf-v8n4-2015/RIAF-v8N4-2015-7.pdf>
32. Universidad Privada Arzobispo Loayza. (2017). *Modelo educativo de la Universidad Arzobispo Loayza SAC*. (1ª ed.). Lima.
33. Universidad Politécnica de Madrid. (2009). *Estudio de evaluación de satisfacción de profesores curso 2008 -2009: Informe global UPM octubre 2009*. Observatorio Académico Vicerrectorado de Ordenación Académica y Planificación. Recuperado de https://www.edificacion.upm.es/calidad/encuestas/pdi/informe_satisfaccion_pdi0809.pdf
34. Valenzuela (2016). *La gestión de recursos humanos en la rotación de oficiales del ejército delo Perú* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.
35. Ventura, Z. (2012). Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07 (tesis de maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4734/VENTURA_CASTILLO_ZULLY_SATISFACCION_UGEL.pdf?sequence=1
36. Vigo, E.A. (mayo 2016). Grado de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Alma Máter*, 3 (4), pp. 13-20.

37. Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado de lima* (tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1680/yabar_si.pdf;jsessionid=59C1031312CABC48FDFE8519B495175B?sequence=1
38. Zambrano, F. (2013). *Diseño de un Sistema de Control de Gestión para una Institución de Educación Superior* (tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140001/Diseño%20de%20un%20sistema%20de%20control%20de%20gestión%20para%20una%20institución%20de%20educaci>

ANEXOS

ANEXO 1:

MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: LA GESTIÓN ACADÉMICO – ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA “ARZOBISPO LOAYZA”

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL		METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICA E INSTRUMENTO
				DIMENSIONES	INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión académico-administrativa se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.</p>	<p>V1 Gestión Académico Administrativa</p>	<p>1. Estrategias de Desarrollo Académico.</p>	<p>1.1 Pertinencia de planes curriculares</p> <p>1.2 Uso de Estrategias Académicas</p> <p>1.3 Aplicación de recursos tecnológicos</p> <p>1.4 Capacitación docente</p>	<p>Tipo: Aplicada.</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Diseño: Correlacional.</p>	<p>Censo: 82 Docentes de la Universidad Arzobispo Loayza.</p>	<p>Técnica: Encuesta, Entrevista. Instrumento: Cuestionario,.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Privada Arzobispo Loayza?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre las estrategias de administración académica y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Evaluar la relación entre las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”.</p> <p>OE2: Determinar la relación de las estrategias de administración académica y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Las estrategias de desarrollo académico se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.</p> <p>HE2: Las estrategias de administración académica se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.</p>		<p>2. Estrategias de Administración Académica.</p>	<p>2.1 Nivel de organización</p> <p>2.2 Conocimiento de los planes operativos</p> <p>2.3 Uso de plataformas para los procesos operativos</p>			

<p>PE3: ¿Cuál es la relación entre las estrategias de control académico y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza?</p>	<p>OE3: Determinar la relación de las estrategias de control académico y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada "Arzobispo Loayza".</p>	<p>HE3: Las estrategias de control académico se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza.</p>	<p>V1 Gestión Académico - Administrativa</p>	<p>3. Estrategias de Control Académico.</p>	<p>3.1 Evaluación desempeño docente 3.2 Monitoreo al docente</p>			
			<p>V2:Satisfacción Laboral de los Docentes</p>	<p>1.Actitud-Afectivo</p>	<p>1.1 Niveles de responsabilidad 1.2 Nivel de compromiso con la institución 1.3 Trabajo en equipo</p>			
				<p>2.Actitud-Cognitivo</p>	<p>2.1 Nivel de conocimiento sobre la malla curricular 2.2 Capacidad para resolver problemas</p>			
				<p>3. Actitud-Comportamental</p>	<p>3.1 Reconocimiento profesional del docente 3.2 Habilidades de liderazgo del docente 3.3Habilidades de comunicación 3.4 Ética y formación en valores</p>			

ANEXO 2:**VARIABLES E INDICADORES**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
VX Gestión Académico- administrativa	1.Estrategias de Desarrollo Académico. 2.Estrategias de Administración Académica. 3. Estrategias de Control. Académico	1.1 Pertinencia de planes curriculares 1.2 Uso de Estrategias Académicas 1.3 Aplicación de recursos tecnológicos 1.4 Capacitación Docente 2.1 Nivel de organización 2.2 Conocimiento de los planes operativos 2.3 Uso de plataformas para los procesos operativos 3.1 Evaluación desempeño docente 3.2 Monitoreo al docente
VY Satisfacción laboral de los docente	1. Actitud-Afectivo 2. Actitud-Cognitivo 3. Actitud- Comportamental	1.1 Niveles de responsabilidad 1.2 Nivel de compromiso con la institución 1.3 Trabajo en equipo 2.1 Nivel de conocimiento sobre la malla curricular 2.2 Capacidad para resolver problemas 3.1 Reconocimiento profesional del docente 3.2 Habilidades de liderazgo del docente 3.3 Habilidades de comunicación 3.4 Ética y formación en valores

ANEXO 3:**TABLA DE VALORES CRITICOS DE rho DE SPEARMAN**

Tabla de Valores Críticos de rho de Spearman

A. (1): hipótesis de una cola B. (2): hipótesis de dos colas



$\alpha(2)$:	0.50	0.20	0.10	0.05
$\alpha(1)$:	0.25	0.10	0.05	0.025
n				
4	0.600	1.000	1.000	
5	0.500	0.800	0.900	1.000
6	0.371	0.657	0.829	0.886
7	0.321	0.571	0.714	0.786
8	0.310	0.524	0.643	0.738
9	0.267	0.483	0.600	0.700
10	0.248	0.455	0.564	0.648
11	0.236	0.427	0.536	0.618
12	0.217	0.406	0.503	0.587
13	0.209	0.385	0.484	0.560
14	0.200	0.367	0.464	0.538
15	0.189	0.354	0.446	0.521
16	0.182	0.341	0.429	0.503
17	0.176	0.328	0.414	0.485
18	0.170	0.317	0.401	0.472
19	0.165	0.309	0.391	0.460
20	0.161	0.299	0.380	0.447
21	0.156	0.292	0.370	0.435
22	0.152	0.284	0.361	0.425
23	0.148	0.278	0.353	0.415
24	0.144	0.271	0.344	0.406
25	0.142	0.265	0.337	0.398
26	0.138	0.259	0.331	0.390
27	0.136	0.255	0.324	0.382
28	0.133	0.250	0.317	0.375
29	0.130	0.245	0.312	0.368
30	0.128	0.240	0.306	0.362
31	0.126	0.236	0.301	0.356
32	0.124	0.232	0.296	0.350
33	0.121	0.229	0.291	0.344
34	0.120	0.225	0.287	0.340
35	0.118	0.222	0.283	0.335
36	0.116	0.219	0.279	0.330
37	0.114	0.216	0.275	0.325
38	0.113	0.212	0.271	0.321
39	0.111	0.210	0.267	0.317
40	0.110	0.207	0.264	0.313
41	0.108	0.204	0.261	0.309
42	0.107	0.202	0.257	0.305
43	0.105	0.199	0.254	0.301
44	0.104	0.197	0.251	0.298
45	0.103	0.194	0.248	0.294
46	0.102	0.192	0.246	0.291
47	0.101	0.190	0.243	0.288
48	0.100	0.188	0.240	0.285
49	0.098	0.186	0.238	0.282
50	0.097	0.184	0.235	0.279

$\alpha(2)$:	0.50	0.20	0.10	0.05
$\alpha(1)$:	0.25	0.10	0.05	0.025
n				
51	0.096	0.182	0.233	0.276
52	0.095	0.180	0.231	0.274
53	0.095	0.179	0.228	0.271
54	0.094	0.177	0.226	0.268
55	0.093	0.175	0.224	0.266
56	0.092	0.174	0.222	0.264
57	0.091	0.172	0.220	0.261
58	0.090	0.171	0.218	0.259
59	0.089	0.169	0.216	0.257
60	0.089	0.168	0.214	0.255
61	0.088	0.166	0.213	0.252
62	0.087	0.165	0.211	0.250
63	0.086	0.163	0.209	0.248
64	0.086	0.162	0.207	0.246
65	0.085	0.161	0.206	0.244
66	0.084	0.160	0.204	0.243
67	0.084	0.158	0.203	0.241
68	0.083	0.157	0.201	0.239
69	0.082	0.156	0.200	0.237
70	0.082	0.155	0.198	0.235
71	0.081	0.154	0.197	0.234
72	0.081	0.153	0.195	0.232
73	0.080	0.152	0.194	0.230
74	0.080	0.151	0.193	0.229
75	0.079	0.150	0.191	0.227
76	0.078	0.149	0.190	0.226
77	0.078	0.148	0.189	0.224
78	0.077	0.147	0.188	0.223
79	0.077	0.146	0.186	0.221
80	0.076	0.145	0.185	0.220
81	0.076	0.144	0.184	0.219
82	0.075	0.143	0.183	0.217
83	0.075	0.142	0.182	0.216
84	0.074	0.141	0.181	0.215
85	0.074	0.140	0.180	0.213
86	0.074	0.139	0.179	0.212
87	0.073	0.139	0.177	0.211
88	0.073	0.138	0.176	0.210
89	0.072	0.137	0.175	0.209
90	0.072	0.136	0.174	0.207
91	0.072	0.135	0.173	0.206
92	0.071	0.135	0.173	0.205
93	0.071	0.134	0.172	0.204
94	0.070	0.133	0.171	0.203
95	0.070	0.133	0.170	0.202
96	0.070	0.132	0.169	0.201
97	0.069	0.131	0.168	0.200
98	0.069	0.130	0.167	0.199
99	0.068	0.130	0.166	0.198
100	0.068	0.129	0.165	0.197

ANEXO 4: ESTRUCTURA DE LOS DATOS POR RANGOS- SPSS

Esta base de datos contiene la información de las encuestas sin transformar, es decir, encontraremos valores de 1 hasta 3 como valor máximo. De esta base de datos se ha obtenido las tablas de frecuencia y gráficos de barras para el estudio.

BASE DE DATOS POR RANGOS.sav

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	GEST_ACAD	Numeric	8	2	GESTION ACADEM	(1,00, compl.	None	4	Center	Ordinal	Input
2	Est_Des_Acad	Numeric	15	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
3	per_t_plan_curr	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
4	uso_estr	Numeric	11	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
5	aplic_rec_tec	Numeric	11	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
6	capac_docen	Numeric	12	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
7	Est_de_Adm	Numeric	10	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
8	niv_organ	Numeric	11	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
9	conoc_plan_oper	Numeric	17	2		(1,00, compl.	None	4	Center	Ordinal	Input
10	uso_plat_proc_adm	Numeric	21	2		(1,00, compl.	None	4	Center	Ordinal	Input
11	Est_de_Control	Numeric	14	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
12	eval_desem_doc	Numeric	14	2		(1,00, compl.	None	4	Center	Ordinal	Input
13	monit_docente	Numeric	11	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
14	SAT_LAB_DOC	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
15	Act_Afectivo	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
16	niv_resp	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
17	niv_comp	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
18	trab_equipo	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
19	Act_Cognitivo	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	4	Center	Ordinal	Input
20	niv_conoc_malla_curr	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	4	Center	Ordinal	Input
21	capac_resolv_prob	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	4	Center	Ordinal	Input
22	Act_Comportam	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
23	rec_prof_doc	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
24	hab_lider_doc	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
25	hab_comun	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input
26	etica_form_val	Numeric	8	2		(1,00, compl.	None	3	Center	Ordinal	Input

ANEXO 5: TABULACION DE LOS DATOS POR RANGOS - SPSS

Esta base de datos contiene la información de las encuestas sin transformar, es decir, encontraremos valores de 1 hasta 3 como valor máximo. De esta base de datos se ha obtenido las tablas de frecuencia y gráficos de barras para el estudio.

BASE DE DATOS POR RANGOS.sav

	GEST ACAD	Est Des Acad	pert plan curr	uso_e str	aplic rec_t ec	capac doce n	Est_d e_Ad m	niv_or gan	conoc plan_o per	uso_pl at_proc adm	Est_d e_Co ntrol	eval_de sem_d oc	monit _doce nte	SAT LAB DOC	Act Afecti vo	niv_re sp	niv_c omp	trab_ equip o	Act_Co gnitivo	niv_cor oc_mai la_curr	capac resolv prob	Act Comp ortam	rec_g rof_c	hab_f der_c oc	hab_c omun	etica form val
1	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
4	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
6	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
7	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
8	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
9	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
10	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
11	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
12	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
13	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
14	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
15	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
16	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
17	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
18	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
19	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
20	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
21	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
22	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
23	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
24	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
25	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
26	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
27	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
28	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
29	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
30	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
31	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
32	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
33	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
34	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00

Cuadro 1 de 3

BASE DE DATOS POR RANGOS.sav

	GEST ACAD	Est_ Des_ Acad	per_ plan_ cubr	uso_e_ str	aplic_ rec_t ec	capac_ doc_ n	Est_d e_Ad m	niv_o gen	conoc_ plan_o per	uso_pl at_proc adm	Est_d e_Co ntrol	eval_ sem_d oc	monit doc_ rife
69	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
70	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
71	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
72	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00
73	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
74	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
75	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
76	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
77	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
78	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
79	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
80	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
81	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
82	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00

SAT LAB DOC	Act_ Afecti vo	niv_n sp	niv_c omp	trab_ equip o	Act_Co gnitivo	niv_coc oc_mal la_curr	capac_ resolv prob	Act_ Comp ortam	rec_p rot_d c	hab_l des_c oc	hab_c comun	etica form val
3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00

Cuadro 3 de 3

ANEXO 6: ESTRUCTURA DE LOS DATOS PROCESADO- SPSS

Esta base de datos contiene información de los datos transformados de las encuestas según los rangos que le correspondan. Se encontraran valores desde 6 hasta 81 como valor máximo. Con esta data se obtuvo los valores de los coeficientes de alfa de cronbach y el coeficiente de correlación rho de Spearman para realizar este estudio.

Base de Datos Procesado.sav

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Column	Align	Measure	Role
1	GEST_ACAD	Numeric	8	2	GESTION ACADEM	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
2	Est_Des_Acad	Numeric	8	2	1ESTRDESACD	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
3	pert_plan_curr	Numeric	8	2	1.1Pert plan	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
4	uso_estr	Numeric	8	2	1.2Uso-estr	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
5	aplic_rec_tec	Numeric	8	2	1.3Aplic-Rec-Tec	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
6	capac_docen	Numeric	8	2	1.4Capc-docen	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
7	Est_de_Adm	Numeric	8	2	2ESTRA-DE-ADM	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
8	niv_organ	Numeric	8	2	2.1Niv-organ	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
9	conoc_plan_oper	Numeric	8	2	2.2Conoc-pla-op	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
10	uso_plat_proc_adm	Numeric	8	2	2.3Uso-plat-pro-ad	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
11	Est_de_Control	Numeric	8	2	3ESTRA-DE-CONT	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
12	eval_desem_doc	Numeric	8	2	3.1Eval-desem-doc	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
13	monit_docente	Numeric	8	2	3.2Monitoreo-doco	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
14	SAT_LAB_DOC	Numeric	8	2	SATISFACCION LA	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
15	Act_Afectivo	Numeric	8	2	1ACT-AFECTIVO	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
16	niv_resp	Numeric	8	2	1.1Niv-resp	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
17	niv_comp	Numeric	8	2	1.2Niv-comp	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
18	trab_equipo	Numeric	8	2	1.3.Trab-equipo	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
19	Act_Cognitivo	Numeric	8	2	2ACT-COGNITIVO	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
20	niv_conoc_malla_curr	Numeric	8	2	2.1Niv-conc-malla	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
21	capac_resolv_prob	Numeric	8	2	2.2Cap-res-probl	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
22	Act_Comportam	Numeric	8	2	3ACT-COMPORT	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
23	rec_prof_doc	Numeric	8	2	3.1Rec-prof-doc	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
24	hab_lider_doc	Numeric	8	2	3.2Hab-liderazgo	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
25	hab_comun	Numeric	8	2	3.3Hab-comunic	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input
26	etica_form_val	Numeric	8	2	3.4Etica-valores	{1,00, compl...	None	8	Center	Ordinal	Input

ANEXO 7: TABULACIÓN DE LOS DATOS PROCESADO- SPSS

Esta base de datos contiene información de los datos transformados de las encuestas según los rangos que le correspondan. Se encontraran valores desde 6 hasta 81 como valor máximo. Con esta data se obtuvo los valores de los coeficientes de alfa de cronbach y el coeficiente de correlación rho de Spearman para realizar este estudio.

	Base de Datos Procesado.sav													Base de Datos Procesado.sav												
	GEST ACAD	Est Des Acad	pert plan curr	uso_s str	aplic rec_l ec	capac doc n	Est_d e_Ad m	niv_ca gan	conoc plan cpos	uso_pl at_pro adm	Est_d e_Co ntrol	eval_di sem_d oc	monit doc rle	SAT LAB (DOC	Act Afecti vo	niv_re sp	niv_c omp	trab_ equip o	Act Cogni tivo	niv_cor oc_ma la_curr	capac mal resol v prob	Act_Co nporta m	rec_p rof_d c	hab_f der_c oc	hab_c omun	etica form val
1	60,00	28,00	9,00	8,00	5,00	6,00	16,00	9,00	3,00	4,00	16,00	7,00	9,00	78,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	9,00	8,00	34,00	8,00	8,00	9,00	9,00
2	68,00	29,00	7,00	7,00	7,00	8,00	22,00	7,00	6,00	9,00	17,00	8,00	9,00	70,00	22,00	7,00	6,00	9,00	18,00	9,00	9,00	30,00	8,00	8,00	7,00	7,00
3	75,00	32,00	9,00	9,00	7,00	7,00	27,00	9,00	9,00	9,00	16,00	9,00	7,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
4	65,00	29,00	6,00	9,00	8,00	6,00	21,00	6,00	7,00	8,00	15,00	8,00	7,00	79,00	26,00	9,00	9,00	8,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
5	68,00	30,00	8,00	7,00	7,00	8,00	21,00	9,00	6,00	6,00	17,00	9,00	8,00	67,00	23,00	7,00	9,00	7,00	14,00	8,00	6,00	30,00	7,00	7,00	7,00	9,00
6	59,00	27,00	5,00	7,00	7,00	8,00	19,00	6,00	6,00	7,00	13,00	6,00	7,00	63,00	20,00	6,00	8,00	6,00	16,00	8,00	8,00	27,00	7,00	7,00	7,00	6,00
7	59,00	23,00	5,00	6,00	6,00	6,00	23,00	6,00	9,00	8,00	13,00	6,00	7,00	62,00	19,00	7,00	6,00	6,00	14,00	7,00	7,00	29,00	7,00	7,00	9,00	6,00
8	69,00	30,00	8,00	8,00	8,00	6,00	22,00	9,00	6,00	7,00	17,00	9,00	8,00	79,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	8,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
9	75,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00	22,00	9,00	7,00	6,00	17,00	9,00	8,00	80,00	26,00	8,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
10	59,00	26,00	7,00	7,00	6,00	6,00	20,00	6,00	7,00	7,00	13,00	6,00	7,00	63,00	20,00	7,00	6,00	7,00	15,00	8,00	7,00	28,00	7,00	7,00	7,00	7,00
11	70,00	31,00	9,00	6,00	9,00	7,00	23,00	7,00	9,00	7,00	16,00	8,00	8,00	79,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	9,00	8,00	35,00	9,00	8,00	9,00	9,00
12	75,00	33,00	8,00	9,00	9,00	7,00	26,00	9,00	8,00	9,00	16,00	8,00	8,00	73,00	24,00	8,00	9,00	7,00	15,00	8,00	7,00	34,00	9,00	8,00	8,00	9,00
13	81,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	77,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	32,00	5,00	9,00	9,00	9,00
14	74,00	33,00	9,00	9,00	8,00	7,00	24,00	9,00	8,00	7,00	17,00	9,00	8,00	76,00	26,00	9,00	9,00	8,00	15,00	8,00	7,00	35,00	9,00	8,00	9,00	9,00
15	73,00	31,00	7,00	9,00	8,00	7,00	26,00	9,00	8,00	9,00	16,00	8,00	8,00	77,00	26,00	8,00	9,00	9,00	16,00	7,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
16	61,00	26,00	6,00	6,00	7,00	7,00	21,00	7,00	7,00	7,00	14,00	8,00	6,00	62,00	21,00	7,00	7,00	7,00	13,00	7,00	6,00	28,00	7,00	7,00	7,00	7,00
17	72,00	34,00	9,00	9,00	9,00	7,00	21,00	9,00	7,00	5,00	17,00	8,00	9,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	9,00	8,00	9,00	9,00
18	77,00	34,00	9,00	9,00	9,00	7,00	25,00	9,00	8,00	8,00	18,00	9,00	9,00	79,00	26,00	8,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
19	69,00	29,00	8,00	7,00	8,00	6,00	23,00	8,00	7,00	8,00	17,00	8,00	9,00	78,00	26,00	9,00	9,00	8,00	17,00	8,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
20	76,00	35,00	9,00	9,00	9,00	8,00	26,00	9,00	9,00	8,00	15,00	9,00	6,00	68,00	18,00	6,00	6,00	6,00	15,00	6,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
21	68,00	30,00	7,00	9,00	8,00	6,00	21,00	8,00	5,00	8,00	17,00	9,00	8,00	79,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	8,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
22	71,00	33,00	9,00	9,00	9,00	6,00	23,00	7,00	7,00	9,00	15,00	8,00	7,00	72,00	23,00	9,00	7,00	7,00	15,00	9,00	6,00	34,00	7,00	9,00	9,00	9,00
23	72,00	33,00	8,00	9,00	9,00	7,00	22,00	8,00	7,00	7,00	17,00	9,00	8,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
24	75,00	35,00	9,00	9,00	8,00	9,00	22,00	8,00	8,00	6,00	18,00	9,00	9,00	80,00	26,00	8,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
25	63,00	27,00	6,00	9,00	6,00	6,00	19,00	8,00	5,00	6,00	17,00	9,00	8,00	68,00	22,00	8,00	9,00	5,00	17,00	8,00	9,00	29,00	5,00	7,00	8,00	9,00
26	73,00	31,00	6,00	9,00	7,00	9,00	24,00	7,00	8,00	9,00	18,00	9,00	9,00	77,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	9,00	8,00	33,00	9,00	6,00	9,00	9,00
27	78,00	34,00	9,00	9,00	9,00	7,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	9,00	8,00	81,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
28	80,00	35,00	9,00	9,00	9,00	8,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	81,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
29	70,00	30,00	6,00	9,00	8,00	7,00	23,00	9,00	8,00	6,00	17,00	9,00	8,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
30	77,00	34,00	9,00	9,00	9,00	7,00	26,00	9,00	8,00	9,00	17,00	9,00	8,00	78,00	26,00	8,00	9,00	9,00	17,00	8,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
31	79,00	35,00	9,00	9,00	8,00	9,00	26,00	9,00	8,00	9,00	18,00	9,00	9,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	9,00	8,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
32	66,00	29,00	7,00	9,00	8,00	5,00	21,00	8,00	6,00	7,00	16,00	9,00	7,00	71,00	27,00	9,00	9,00	9,00	16,00	7,00	9,00	28,00	5,00	7,00	7,00	9,00
33	62,00	31,00	8,00	8,00	9,00	6,00	20,00	8,00	7,00	5,00	11,00	8,00	3,00	77,00	26,00	9,00	9,00	8,00	18,00	9,00	9,00	33,00	7,00	8,00	9,00	9,00
34	78,00	35,00	9,00	9,00	9,00	8,00	26,00	9,00	9,00	8,00	17,00	9,00	8,00	81,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00

Cuadro 1 de 3

Base de Datos Procesado.sav

Base de Datos Procesado.sav

	GEST ACAD	Est_ Des_ Acad	per_ plan_ curr	uso_ e_ str	aplic_ rec_ t_ ec	capac_ doc_ n	Est_ d_ Ad m	niv_ o_ gan	conoc_ pl_ an_ oper	uso_ pl_ at_ proc_ adm	Est_ d_ e_ Co ntrol	eval_ de_ sem_ d_ oc	monit_ doct_ nte	SAT LAB DOC	Act_ Afecti vo	niv_ re sp	niv_ c omp	trab_ equip o	Act_ Cogni tivo	niv_ con oc la curr	capac_ mal resolv prob	Act_ Co mporta m	rec_ p rof_ c	hab_ f der_ c	hab_ c omun	etica_ form val
35	72,00	32,00	8,00	9,00	8,00	7,00	22,00	8,00	8,00	6,00	18,00	9,00	9,00	79,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	34,00	7,00	9,00	9,00	9,00
36	60,00	28,00	8,00	7,00	7,00	6,00	19,00	8,00	6,00	5,00	13,00	7,00	6,00	70,00	23,00	8,00	7,00	8,00	17,00	8,00	9,00	30,00	7,00	7,00	7,00	9,00
37	72,00	32,00	8,00	8,00	8,00	8,00	24,00	9,00	7,00	8,00	16,00	7,00	9,00	74,00	27,00	9,00	9,00	9,00	16,00	7,00	9,00	31,00	7,00	7,00	8,00	9,00
38	77,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00	24,00	7,00	9,00	8,00	18,00	9,00	9,00	79,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	34,00	7,00	9,00	9,00	9,00
39	73,00	33,00	8,00	9,00	7,00	9,00	24,00	8,00	7,00	9,00	16,00	8,00	8,00	77,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	8,00	9,00	33,00	7,00	8,00	9,00	9,00
40	76,00	35,00	9,00	9,00	8,00	9,00	23,00	8,00	7,00	8,00	18,00	9,00	9,00	77,00	27,00	9,00	9,00	9,00	14,00	7,00	7,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
41	78,00	35,00	9,00	9,00	8,00	9,00	26,00	9,00	9,00	8,00	17,00	8,00	9,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
42	79,00	34,00	8,00	8,00	9,00	9,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	81,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
43	80,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	81,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
44	81,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	80,00	26,00	8,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
45	74,00	33,00	9,00	8,00	8,00	8,00	24,00	8,00	7,00	9,00	17,00	9,00	8,00	77,00	25,00	9,00	9,00	7,00	17,00	9,00	8,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
46	71,00	31,00	8,00	8,00	8,00	7,00	23,00	9,00	9,00	5,00	17,00	9,00	8,00	75,00	27,00	9,00	9,00	9,00	16,00	7,00	9,00	32,00	8,00	7,00	8,00	9,00
47	75,00	32,00	9,00	8,00	8,00	7,00	26,00	9,00	8,00	9,00	17,00	9,00	8,00	79,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	8,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
48	78,00	33,00	9,00	9,00	8,00	7,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	78,00	27,00	9,00	9,00	9,00	15,00	7,00	8,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
49	79,00	35,00	9,00	9,00	9,00	8,00	26,00	8,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	79,00	26,00	8,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	9,00	8,00	9,00	9,00
50	78,00	34,00	9,00	9,00	9,00	7,00	26,00	9,00	8,00	9,00	18,00	9,00	9,00	80,00	26,00	8,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
51	70,00	31,00	8,00	9,00	8,00	6,00	25,00	8,00	9,00	8,00	14,00	8,00	6,00	72,00	24,00	9,00	9,00	6,00	15,00	7,00	8,00	33,00	8,00	9,00	8,00	8,00
52	78,00	33,00	9,00	9,00	8,00	7,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	81,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
53	76,00	31,00	7,00	9,00	8,00	7,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
54	77,00	33,00	6,00	9,00	9,00	9,00	26,00	9,00	8,00	9,00	18,00	9,00	9,00	81,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
55	76,00	35,00	9,00	9,00	8,00	9,00	24,00	9,00	8,00	7,00	17,00	9,00	8,00	78,00	27,00	9,00	9,00	9,00	16,00	7,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
56	81,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
57	60,00	28,00	8,00	7,00	8,00	5,00	21,00	7,00	6,00	8,00	11,00	7,00	4,00	77,00	24,00	8,00	9,00	7,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
58	66,00	26,00	6,00	8,00	6,00	6,00	22,00	9,00	7,00	6,00	18,00	9,00	9,00	73,00	24,00	9,00	9,00	6,00	16,00	7,00	9,00	33,00	8,00	7,00	9,00	9,00
59	77,00	35,00	9,00	9,00	8,00	9,00	25,00	7,00	9,00	9,00	17,00	8,00	9,00	79,00	26,00	8,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00
60	66,00	27,00	4,00	9,00	7,00	7,00	23,00	8,00	8,00	7,00	16,00	8,00	8,00	73,00	26,00	9,00	9,00	8,00	15,00	8,00	7,00	32,00	5,00	9,00	9,00	9,00
61	32,00	14,00	3,00	3,00	3,00	5,00	11,00	3,00	5,00	3,00	7,00	3,00	4,00	38,00	13,00	4,00	4,00	5,00	9,00	3,00	6,00	16,00	5,00	4,00	4,00	3,00
62	76,00	34,00	9,00	9,00	8,00	8,00	24,00	9,00	9,00	6,00	18,00	9,00	9,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	35,00	9,00	8,00	9,00	9,00
63	78,00	33,00	9,00	9,00	8,00	7,00	27,00	9,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	80,00	27,00	9,00	9,00	9,00	17,00	8,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
64	70,00	32,00	9,00	9,00	7,00	7,00	23,00	8,00	8,00	7,00	15,00	9,00	6,00	77,00	26,00	9,00	9,00	8,00	17,00	8,00	9,00	34,00	8,00	9,00	8,00	9,00
65	74,00	33,00	8,00	9,00	8,00	8,00	24,00	9,00	8,00	7,00	17,00	9,00	8,00	76,00	25,00	8,00	9,00	8,00	17,00	8,00	9,00	34,00	8,00	8,00	9,00	9,00
66	74,00	33,00	9,00	7,00	8,00	9,00	25,00	8,00	9,00	8,00	16,00	9,00	7,00	72,00	22,00	7,00	6,00	9,00	18,00	9,00	9,00	32,00	8,00	8,00	7,00	9,00
67	76,00	35,00	8,00	9,00	9,00	9,00	24,00	9,00	6,00	9,00	17,00	8,00	9,00	71,00	25,00	8,00	9,00	8,00	16,00	8,00	8,00	30,00	6,00	7,00	8,00	9,00
68	75,00	31,00	7,00	9,00	8,00	7,00	26,00	9,00	8,00	9,00	18,00	9,00	9,00	77,00	26,00	9,00	9,00	8,00	18,00	9,00	9,00	33,00	6,00	9,00	9,00	9,00

Cuadro 2 de 3

Base de Datos Procesado.sav

Base de Datos Procesado.sav

	GEST ACAD	Est Des Acad	per plan curr	uso_e str	aplic rec_l ec	capac _doc n	Est_d e_Ad m	niv_o gan	conoc _plan _oper	uso_pi at_proc _adm	Est_d e_Co ntrol	eval_d sem_d oc	monit _doc nte	SAT LAB DOC	Act Afecti vo	niv_re sp	niv_c omp	trab_ equip o	Act Cogni tivo	niv_con oc_mai la_curr	capac _resolv _prob	Act_Co mporta m	rec_p rof_di c	hab_f der_c oc	hab_c omun	etica _form _val
69	70,00	32,00	9,00	8,00	7,00	8,00	24,00	8,00	9,00	7,00	14,00	8,00	6,00	63,00	23,00	6,00	8,00	9,00	12,00	9,00	3,00	28,00	8,00	7,00	6,00	7,00
70	68,00	31,00	9,00	8,00	5,00	9,00	21,00	8,00	7,00	6,00	16,00	8,00	8,00	69,00	24,00	8,00	9,00	7,00	13,00	7,00	6,00	32,00	6,00	8,00	9,00	9,00
71	78,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00	27,00	9,00	9,00	9,00	15,00	9,00	6,00	76,00	23,00	7,00	8,00	8,00	17,00	8,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00
72	63,00	30,00	7,00	7,00	9,00	7,00	18,00	7,00	7,00	4,00	15,00	7,00	8,00	62,00	22,00	8,00	7,00	7,00	12,00	6,00	6,00	28,00	7,00	7,00	7,00	7,00
73	72,00	32,00	7,00	7,00	9,00	9,00	24,00	8,00	7,00	9,00	16,00	9,00	7,00	76,00	25,00	8,00	9,00	8,00	17,00	8,00	9,00	34,00	7,00	9,00	9,00	9,00
74	66,00	31,00	8,00	7,00	8,00	8,00	21,00	7,00	6,00	8,00	14,00	7,00	7,00	72,00	24,00	7,00	9,00	8,00	16,00	8,00	8,00	32,00	9,00	8,00	7,00	8,00
75	70,00	33,00	7,00	9,00	8,00	9,00	23,00	8,00	7,00	8,00	14,00	7,00	7,00	68,00	24,00	8,00	9,00	7,00	12,00	5,00	7,00	32,00	7,00	9,00	8,00	8,00
76	71,00	31,00	9,00	8,00	6,00	8,00	24,00	8,00	9,00	7,00	16,00	7,00	9,00	68,00	24,00	9,00	8,00	7,00	14,00	7,00	7,00	30,00	9,00	7,00	8,00	6,00
77	72,00	31,00	9,00	7,00	7,00	8,00	25,00	8,00	9,00	8,00	16,00	9,00	7,00	72,00	25,00	9,00	7,00	9,00	16,00	9,00	7,00	31,00	9,00	7,00	7,00	8,00
78	70,00	31,00	7,00	9,00	8,00	7,00	25,00	9,00	9,00	7,00	14,00	7,00	7,00	71,00	25,00	7,00	9,00	9,00	14,00	7,00	7,00	32,00	7,00	9,00	7,00	9,00
79	72,00	32,00	9,00	8,00	9,00	6,00	26,00	8,00	9,00	9,00	14,00	7,00	7,00	67,00	25,00	9,00	8,00	8,00	14,00	7,00	7,00	28,00	7,00	8,00	7,00	6,00
80	72,00	34,00	9,00	8,00	8,00	9,00	22,00	8,00	7,00	7,00	16,00	9,00	7,00	71,00	24,00	7,00	8,00	9,00	14,00	7,00	7,00	33,00	8,00	7,00	9,00	9,00
81	73,00	33,00	9,00	7,00	9,00	8,00	24,00	6,00	9,00	9,00	16,00	7,00	9,00	73,00	23,00	8,00	7,00	8,00	17,00	9,00	8,00	33,00	7,00	9,00	8,00	9,00
82	78,00	34,00	9,00	8,00	9,00	8,00	26,00	9,00	9,00	8,00	18,00	9,00	9,00	80,00	26,00	8,00	9,00	9,00	18,00	9,00	9,00	36,00	9,00	9,00	9,00	9,00

Cuadro 3 de 3

ENCUESTA AL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ARZOBISPO LOAYZA

Distinguido Docente:

Con la finalidad de mejorar el servicio académico de la universidad y encontrar puntos de encuentro que permita mejorar la oferta académica institucional, es importante su participación para lo cual le solicitamos que marque con una aspa (X) en la escala respectiva.

Completamente satisfactorio 3

Indeciso (no satisfactorio, no insatisfactorio) 2

Completamente insatisfactorio 1

VX: GESTIÓN ACADÉMICO - ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES E INDICADORES DEL ESTUDIO	1	2	3
1. ESTRATEGIAS DE DESARROLLO ACADÉMICO (DIMENSIÓN)			
1.1. PERTINENCIA DE PLANES CURRICULARES (INDICADOR)			
a. Existe coherencia entre los créditos, contenidos y el perfil profesional del plan de estudios de la carrera en el que Ud. es docente.			
b. El plan de estudios está estructurado para formar profesionales competitivos.			
c. Su plan de clases cuenta con la estructura necesaria para desarrollar su tema en el tiempo previsto.			
1.2. USO DE ESTRATEGIAS ACADÉMICAS			
a. Aplica estrategias interactivas en el desarrollo de su asignatura.			
b. Se debe aplicar estrategias didácticas que respondan a las necesidades del alumno.			
c. De conformidad a las estrategias se evalúan los aprendizajes			
1.3. APLICACIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS			
a. Utiliza recursos de TICs en el aula (sistema de la universidad usa para notas y asistencia en casa y universidad) y tienen mucha utilidad en el aprendizaje significativo de los estudiantes.			
b. El salón con tics básico (computador, internet, proyector y ecran o pantalla de proyeccion) para clases teoricas es útil para el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
c. El laboratorio cuenta con recursos tecnológicos tics apropiados para el			

proceso de enseñanza-aprendizaje (biblioteca online, paginas especializada en la carrera que enseña).			
1.4. CAPACITACIÓN DOCENTE			
a. Los contenidos de capacitación en metodologías didácticas mejoran el desempeño docente en el aula.			
b. La capacitación que le brinda la Universidad cubre sus expectativas como docente.			
c. Existen facilidades (recursos, capacitación, incentivos) para la capacitación en desarrollo de investigación.			
2. ESTRATEGIAS DE ADMINISTRACIÓN			
2.1. NIVEL DE ORGANIZACIÓN			
a. La Unidad de Programación facilita los formatos para la elaboración del silabo y carpeta docente, plantillas o registros para las notas e informes con oportunidad.			
b. Existen niveles de coordinación con el Director y Jefe de Departamento Académico de la escuela profesional.			
c. Los inicios y términos de los semestres académicos son adecuados y con fechas fijas			
2.2. CONOCIMIENTO DE LOS PLANES OPERATIVOS			
a. El plan operativo de la UAL como instrumento de gestión orienta el desarrollo académico-administrativa institucional.			
b. Se cumple con el cronograma de entrega de documentos de gestión: sílabo, carpeta docente			
c. La participación docente se considera para la elaboración del plan operativo anual.			
2.3. USO DE PLATAFORMAS PARA LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS			
a. Cuenta con disponibilidad del uso de plataforma virtual en el proceso de enseñanza-aprendizaje de su asignatura.			
b. El sistema de aprendizaje virtual permite crear espacios de reforzamiento temático y evaluación de aprendizajes.			
c. Los últimos dos meses utilizó la plataforma virtual de la Universidad.			
3. ESTRATEGIAS DE CONTROL			
3.1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE			
a. La evaluación de desempeño como docente orienta a una mejora del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.			
b. El sílabo de su asignatura permite el logro de competencias, así mismo tiene actualizado los contenidos y bibliografía.			

c. Mantiene actualizada su carpeta docente. Cumple entregando los documentos solicitados por la UAL			
3.2. MONITOREO AL DOCENTE			
a. Los docentes son avisados oportunamente sobre los documentos que deben presentar al inicio y a la finalización de sus actividades académicas.			
b. Los asesores de áreas cumplen con su orientación y monitoreo de los avances de los proyectos innovadores.			
c. Los docentes son avisados oportunamente sobre los documentos que deben presentar al finalizar cada actividad académica.			

VY: SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE

DIMENSIONES E INDICADORES DEL ESTUDIO	1	2	3
1. ACTITUD – AFECTIVO (DIMENSIÓN)			
1.1. NIVEL DE RESPONSABILIDAD (INDICADOR)			
a. Percibe que su responsabilidad académico - administrativa en la UAL mejora el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.			
b. Entrega las evaluaciones a los estudiantes en el tiempo establecido			
c. Reconoce y certifica los errores que comete			
1.2. NIVEL DE COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN			
a. Contribuye al posicionamiento de la carrera profesional y de la Universidad brindando calidad.			
b. Garantiza que el servicio como docente sea brindado con calidad			
c. Cumplimiento de las tareas encomendadas en beneficio de la Universidad.			
1.3. TRABAJO EN EQUIPO			
a. Desarrollo de competencias transversales como trabajo en equipo, valores, y cuidado del medio ambiente que permitan la formación integral de los estudiantes y se involucren en las decisiones adoptadas.			
b. Reconoce habilidades, conocimientos y destrezas de los miembros pertenecientes a los grupos de trabajo y genera una identidad común universitaria.			
c. Crea sentido de pertenencia que asegura una identidad común universitaria.			
2. ACTITUD - COGNITIVO			
2.1. NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA MALLA CURRICULAR			
a. Orienta el desarrollo de su asignatura considerando la estructura del syllabus como formación general, específica o especializada de la malla curricular.			
b. Reconoce la estructura de pre- requisitos para la matrícula de los estudiantes y créditos de la malla curricular.			
c. Conoce los requisitos académicos para la obtención de grados y títulos.			
2.2. CAPACIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS			
a. Emprende las acciones necesarias para corregir algunas deficiencias encontradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y			

administrativo de la facultad (toma de decisiones).			
b. Acopia información relevante que se circunscribe a un problema detectado			
c. Identifica las causas de una situación problemática			
3. ACTITUD - COMPORTAMENTAL			
3.1. RECONOCIMIENTO PROFESIONAL DEL DOCENTE			
a. Percibe que es reconocido por la Institución por la escuela profesional, los estudiantes y la institución.			
b. Percibe que su trabajo como docente es correctamente remunerado.			
c. Percibe que su labor de docente es importante para la formación de un nuevo tipo de profesional.			
3.2. HABILIDADES DE LIDERAZGO DEL DOCENTE			
a. Se preocupa por sus colegas docentes y se involucra en las actividades y reuniones para lograr una visión compartida para el desarrollo de la universidad.			
b. Desarrolla confianza y respeto entre sus estudiantes.			
c. El docente es capaz de trabajar con sus jefes y convencer a sus colegas docentes para trabajar hacia la visión y misión de la UAL.			
3.3. HABILIDADES DE COMUNICACIÓN			
a. Promueve y revisa la comunicación con sus estudiantes con la finalidad de enviar un mensaje efectivo.			
b. Revisa constantemente las habilidades de comunicación para que el mensaje sea efectivo.			
c. Actualiza constantemente los mensajes que está dispuesto a comunicar			
3.4. ÉTICA Y FORMACIÓN EN VALORES			
a. Tiene valores altos de respeto con sus estudiantes y genera confianza académica siendo claro y conciso en su labor como docente.			
b. Maneja con mucha prudencia la información académica reservada de los estudiantes.			
c. No involucra sus emociones en el momento del proceso enseñanza-aprendizaje			

Muchas gracias por su participación.