

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSTGRADO
ÁREA ACADÉMICA DE HUMANIDADES



**SATISFACCIÓN LABORAL, COMPROMISO INSTITUCIONAL
Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA
FACULTAD DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA
ANTENOR ORREGO, 2012**

TESIS
PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA
EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN DIDÁCTICA DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTORA: Br. ANGHELLA LISSETI GUARNIZ LOZANO

ASESOR: Dr. JAIME ALBA VIDAL

Trujillo, abril 2014

DEDICATORIA

A Dios, fuente de guía y bondad, mi guía permanente y apoyo espiritual.

A mi adorado y maravilloso esposo, Jorge, quien es mi estímulo para ser cada día mejor persona.

A mis padres Rosa Angela y Juan Manuel, el amor más grande y puro que puede existir, por su apoyo incondicional.

A mis alumnos que me motivan día a día a capacitarme para lograr una mejor manera de transmitirles mis conocimientos.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo principal el establecer la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego. Se realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional, incluyendo 103 docentes de Medicina con edades comprendidas entre 30 a 55 años, que enseñaban entre el primer a quinto ciclo, durante el semestre de marzo a julio 2012. Para evaluar el nivel de satisfacción, se les aplicó la escala de puntuación de tipo Likert (del 1 al 5); en el factor de Satisfacción por la Institución se obtuvo una media de 14.14 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO, en el Factor de Remuneración obtuvieron una media de 13.31 lo cual indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO, en el factor de Tensión Laboral se obtuvo una media de 9.55 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de REGULAR, en cuanto al factor según su Condición Laboral obtuvieron una media de 10.61 la cual nos indicó que los docentes obtuvieron un calificativo de BUENO. Al examinar por dimensiones el compromiso se halla: la afectiva con una fuerte correlación en el docente y no necesariamente el grupo de docentes con tiempo de trabajo de 7 a 10 años en la Universidad; mientras las áreas normativa, calculada y la global solo una presentación moderada en el compromiso por la sede laboral. Al análisis de regresión simple entre satisfacción laboral y desempeño docente reporta una correlación positiva y significativa entre estas variables; sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente, lo que sugiere que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño. Se concluye que existe influencia significativa y positiva de la Satisfacción laboral con el desempeño docente, pero no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional con el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

ABSTRACT

This study Antenor Orrego had as principal aim establish the relation between labor satisfaction, institutional commitment and educational performance of the teachers of the faculty of medicine of the private university. There was realized a descriptive, transverse study and correlational, including 103 teachers of Medicine with ages understood between 30 to 55 years, which they were teaching between the first one to fifth cycle, during the semester from March to July, 2012. To evaluate the level of satisfaction, I apply to them the scale of punctuation of type Likert (from the 1 to 5); in the factor of Satisfaction for the Institution there obtained an average of 14.14 which indicated us that the teachers had an epithet of WELL, in the Factor of Remuneration they obtained an average of 13.31 which I indicate that the teachers had an epithet of WELL, in the factor of Labor Tension there obtained an average of 9.55 which indicated us that the teachers had an epithet of REGULATING, as for the factor according to his Labor Condition they obtained an average of 10.61 which indicated us that the teachers obtained an epithet of WELL. On having examined for dimensions the commitment it is situated: the affective one with a strong correlation in the teacher and not necessarily the group of teachers with time of work of 7 to 10 years in the University; while the areas regulation, calculated and the global one only a presentation moderated in the commitment by the labor headquarters. To the analysis of simple regression between labor satisfaction and educational performance it brings a positive and significant correlation between these variables; nevertheless, there exists a negative and not significant correlation between institutional commitment and educational performance, which suggests that not necessarily to feel compromised with the institution determines a better performance. One concludes that there exists significant and positive influence of the labor Satisfaction with the educational performance, but significant influence does not exist not positive between the institutional commitment with the educational performance of the teachers of Medicine of the Private University Antenor Orrego.

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Índice	v
Índice de cuadros	vi
Índice de figuras	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
Tipo de temas a tratar	
III. MATERIAL Y MÉTODO	12
III.1 Material	
Población	
Muestra	
Unidad de Análisis	
Criterios de Inclusión	
Criterios de Exclusión	
III.2 Método	14 – 19
Tipo de estudio	
Diseño de investigación	
Variables y operacionalización de las mismas	
Instrumentos para recolectar la información	

Confiabilidad y validez	
Procedimiento para recolectar la información	
Modelo estadístico para el análisis de los datos	
IV. RESULTADOS	20
Presentación de cuadros	
Presentación de figuras	
Primer nivel	
Segundo nivel	
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (Normas APA)	38
VIII. ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla nº 1.- Distribución según características del perfil de los docentes de Medicina. 20.

Tabla nº 2.- Grado de satisfacción laboral de los docentes de medicina. 24.

Tabla nº 3.- Distribución de docentes de medicina según compromiso institucional. 26.

Tabla nº4.- Distribución de nivel de intensidad con que se presenta cada una de las dimensiones del compromiso institucional. 28.

Tabla nº 5.- Distribución según el desempeño de docentes de medicina. 30.

Tabla nº 6.- Distribución según el desempeño de docentes de medicina. 31.

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

- Grafico 1 – 1. Grupo etario de los docentes de Medicina. 21.
- Grafico 1 – 2. Distribución por género de los docentes de Medicina. 22.
- Grafico 1 – 3. Perfil de los docentes de medicina. 22.
- Grafico 1 – 4. Condición docente de los docentes de medicina. 23.
- Grafico 1 – 5. Categoría docente de los profesores de Medicina. 23.
- Grafico 1 – 6. Dedicación docente de los profesores de Medicina. 24.
- Grafico 2 – 1. Grado de satisfacción laboral de los docentes de Medicina. 25.
- Grafico 3 – 1. Distribución de docentes de medicina según compromiso institucional. 28.
- Grafico 4 – 1. Nivel de intensidad con que se presenta cada una de las dimensiones del compromiso institucional. 29.
- Grafico 5 – 1. Nivel de intensidad con que se presenta cada una de las dimensiones del compromiso institucional. 31.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El desempeño docente no se circunscribe a presentar contenidos, utilizar estrategias didácticas y evaluar en consecuencia, sino que existen muchos factores que pueden estar afectando un buen desempeño y que en la medida en que se exploren, identifiquen y describan, se podrán contextualizar y atender.

En el ámbito educativo se han desarrollado algunos trabajos que hablan en general de las actitudes laborales de los docentes en las instituciones universitarias y su posible influencia en el desempeño como docentes. Dentro de las actitudes que se identifican incluyen dos que han tomado importancia en la última década, estos son: el grado de satisfacción laboral y el compromiso institucional. (Esteve, 1984; Martín, 1994; Rivera, 2000).

Antecedentes Del Problema

El interés por el estudio de la satisfacción laboral surge al publicarse en 1935 el trabajo pionero de Robert Hoppock denominado *Job Satisfaction* (Gimeno, 2004). Su posterior desarrollo como campo de estudio se debe a dos razones básicas: a) la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y b) la satisfacción laboral siempre ha sido asociada al desempeño, llegándose a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a tener un mejor desempeño; precisamente esto fue lo que nos condujo a la motivación del presente estudio.

Hellriegel (1999) define al compromiso institucional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización, el compromiso organizacional se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización; disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Debido a este panorama, surgió la interrogante en relación a las investigaciones realizadas en nuestra localidad y por lo cual se plantea la elección de una de las carreras con mayor número estudiantil y docente, Medicina.

Formulación Del Problema

En este trabajo de investigación, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el grado de satisfacción laboral, el nivel de compromiso institucional y el desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012?

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el grado de satisfacción laboral, el nivel de compromiso institucional y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.

Objetivos Epecíficos

1. Determinar el grado de satisfacción laboral de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.
2. Determinar el nivel de Compromiso institucional de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.
3. Determinar el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.
4. Establecer la relación entre el Grado de satisfacción laboral y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.
5. Establecer la relación entre Compromiso institucional y Desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.

Hipótesis

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral, compromiso institucional y el desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.

Justificación

Esta investigación se justifica por el aporte al conocimiento científico valioso a esta institución pues valora parte del perfil del docente de una de las carreras con mayor concurrencia y permite mejorar el desempeño profesional de los docentes.

La satisfacción laboral y el compromiso institucional y su influencia en el desempeño docente, han sido estudiadas profundamente en los países desarrollados, no así en los países latinoamericanos en los que las inversiones en este rubro son escasas.

Limitaciones

Las limitaciones de este estudio es que las variables evaluadas no necesariamente serían determinantes sino parte de las intervinientes en el desempeño profesional de los docentes.

La experiencia en el campo educativo y el aporte de la teoría encontrada han motivado a realizar la presente investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El estudio de las condiciones socio laborales ha adquirido importancia en las investigaciones de los últimos años (Perie & Baker, 1999), y ahora la satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual (Dormann & Zapf, 2001).

Herzberg (1959, referido en Martínez, 2007) plantea la teoría de los dos factores de la satisfacción. Se supone la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: las circunstancias personales que están referidas al interior del sujeto y sus interpretaciones personales y las circunstancias del trabajo, en el sentido más amplio tales como beneficios, reconocimiento, políticas empresariales, entorno físico, seguridad laboral, compañeros de trabajo, entre otros. El balance que se presenta entre lo obtenido y lo esperado, da como resultado la satisfacción o la insatisfacción.

La satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001), de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas.

Guillen y Guil (2000), forman una agrupación de las conceptualizaciones de satisfacción laboral y la definen como: a) un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976) b) una actitud generalizada ante el trabajo considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental (Peiró, 1984); y c) una actitud afectiva distinguiendo dos modelos: el modelo unidimensional que aborda la actitud hacia el trabajo de manera general y modelo multidimensional que contempla distintas dimensiones concretas del trabajo (Davis & Newstrom, 1993).

Barraza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral es una actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores

que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Para efectos del presente trabajo, se tomará de base esta definición de satisfacción laboral.

Algunos autores han relacionado la satisfacción laboral con otras variables como el caso de González (2008) que la relaciona con el estrés; Conley, Bachard y Bauer (1989) con las condiciones de trabajo; Hermosa, (2006) con el síndrome de Burnout.

En el Perú, Rossell (2003) realizó un estudio sobre el grado de satisfacción laboral de los egresados de la Facultad de Estomatología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia que trabajan dependientemente. Como principales resultados se observó que el 64% de los encuestados obtuvo un nivel de satisfacción buena en el área de motivación laboral, el 50% obtuvo un nivel de satisfacción regular en el área de satisfacción económica, el 40% obtuvo un nivel de satisfacción regular en el área de tensión laboral y el 54% obtuvo un nivel de satisfacción regular en el área de condiciones laborales. Por lo cual se concluyó que el nivel de satisfacción laboral global es Regular.

Posteriormente, Oliveros (2006) realiza un estudio en determinar el nivel de satisfacción laboral por cuatro facetas (por su compromiso a la institución, por la remuneración que perciben, por la tensión laboral y por las condiciones de trabajo) en el personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica (DACE) de la Facultad de Estomatología (FE) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH). El estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 51 docentes del DACE de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia que estaban laborando en febrero del 2005.

Compromiso institucional

El concepto de compromiso institucional agrupa diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

Estos tres componentes dan lugar a las tres perspectivas del compromiso organizacional: el afectivo o actitudinal, el calculativo o de continuidad y el normativo (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000).

En un principio, Becker (1960, p. 63; en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998), definió el compromiso con la organización, desde la teoría del intercambio social, como *el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo*. Según esto, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas. A esta faceta se le ha denominado la dimensión calculada o de continuidad.

Por otra parte, desde la teoría del vínculo afectivo, el compromiso se define como una actitud que expresa el lazo emocional entre los individuos y su organización, de modo que al ellos estar muy comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización por lo que manifiestan el deseo de continuar (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 1974 y Buchanan, 1973, citados en De Frutos, *et. al.*, 1998). Esta es la faceta afectiva del compromiso.

Por último, la dimensión normativa manifiesta un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la cual se pertenece (Wiener, 1982; Porter *et al.*, 1973; Penley y Gould, 1988, citados en De Frutos, *et. al.*, 1998), incluyeron el sentimiento de lealtad hacia la organización dentro del compromiso afectivo. En cambio Allen y Meyer (1990), sí distinguen estas dos formas, argumentando que en el compromiso normativo hay una obligación a ser leal, a diferencia del componente afectivo que expresa un deseo de serlo.

El compromiso actitudinal es el de más amplio estudio llegando a identificarse en algunos trabajos, no centrados en exclusivo en el tema, con el concepto de compromiso organizacional. El compromiso de continuidad es la segunda forma más estudiada del compromiso organizacional, en tanto el compromiso normativo es el menos desarrollado y, sobre todo, el menos estudiado empíricamente.

En la actualidad, en la investigación que se desarrolla en este campo, se consolida el modelo de tres factores relacionados (De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998), en donde se plantea que las dimensiones afectiva, normativa y calculada constituyen elementos distintos y relacionados entre sí. De modo que, una persona puede vincularse afectivamente a su organización, al mismo tiempo mantener (o

no) un vínculo en términos de coste-beneficio, y sentir (o no) la obligación de serle leal.

Estas tres formas de compromiso pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad. A partir del conocimiento del grado de relación existente entre los factores se podrá concluir sobre el grado de autonomía de cada una de las dimensiones.

Este modelo de tres factores es elegido para abordar teórica e instrumentalmente la investigación que se expone, por lo que, se puede concluir que el compromiso tiene tres dimensiones, lo cual no significa que existan tres variables distintas sino que, en realidad, es una sola con tres facetas. A continuación se describen las características de cada una de éstas.

Compromiso afectivo

Este tipo de compromiso consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la organización. Es muy frecuente que el primero no se percate de la sintonía de sus valores con los de la segunda; sin embargo, esta identificación y afinidad se manifiesta en actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia, por ejemplo: el colaborador que se emociona al decir que trabaja en determinada institución, o quien de ésta habla mucho en reuniones con amigos o familiares.

Esta identificación ha demostrado que el compromiso afectivo de los colaboradores tiende a aumentar en la medida en que ellos experimentan mayor autonomía, responsabilidad, y significación de su trabajo.

Compromiso calculado o continuo

Este tipo de compromiso revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización. Con el paso del tiempo aquél percibe que hace pequeñas inversiones en esta última, las cuales espera que le reedituen, pudiendo ser de tipo monetario tales como planes de pensiones, compra de acciones o bien la parte que por antigüedad se incluye en la liquidación hasta inversiones intangibles como el estatus que tiene en la organización y que perdería si se retirara. Es decir, el colaborador está vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido. Otro aspecto que considera esta variable es la oportunidad que tiene el colaborador de conseguir nuevo trabajo de condiciones

similares al que tiene en la empresa actual; entonces, en la medida que percibe que sus oportunidades fuera de la organización son reducidas se incrementa el apego a ésta.

Compromiso normativo

Es la tercera y última dimensión del compromiso organizacional que igual al compromiso afectivo es de naturaleza emocional, y consiste en la experimentación del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de permanecer en la organización.

Este sentimiento suele tener sus orígenes en la formación —desde la niñez, adolescencia e incluso en las primeras experiencias laborales— del valor de lealtad, es decir, el sujeto aprende y da por hecho que debe ser leal con quien le contrate. Desde luego la aplicación de este valor se presenta en otros contextos de la vida de la persona.

En el ámbito educativo se han desarrollado algunos trabajos que hablan en general de las actitudes laborales en las instituciones e incluyen al compromiso institucional como una parte del compromiso organizacional (Rivera, 2000).

En el ámbito internacional González (2003), realizó una investigación sobre el compromiso institucional y la satisfacción laboral de los docentes del colegio universitario de Caracas. El estudio se inserta en la investigación de campo, documental y proyectiva. Aplicó un cuestionario descriptivo del compromiso institucional y el nivel de satisfacción, diseñado por el Halpin y Crofts (1963), a los directores de programas y docentes del citado instituto. La investigación reveló un compromiso institucional y un nivel de satisfacción moderado entre los docentes, percibido por los directores con mayor tiempo en el cargo. Se encontró que el compromiso institucional no se correspondía con el nivel de satisfacción de los docentes de la referida institución.

Cedeño (2003), planteó como objetivo evaluar el compromiso organizacional que caracteriza a los docentes que laboran en los programas que conforman el Decanato de Ciencias y Tecnologías de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, en Barquisimeto, atendiendo a las dimensiones de identificación, participación y permanencia. El estudio fue de carácter descriptivo. En su estudio los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de los docentes no se sentían comprometidos y por lo que generaba una respuesta de indiferencia de aquellos hacia la organización. Se comprobó la existencia de un grupo de docentes poco participativos, que no aportaban

ninguna iniciativa a la organización y otro grupo activo, proactivo, colaborador, con orientación a las metas y objetivos del Decanato.

Asimismo Marín (2004), en su investigación sobre la aplicación del cuestionario descriptivo del compromiso institucional, en la facultad de Odontología en la universidad de oriente en Barcelona. En una investigación de campo de carácter descriptivo, la población sujeta a estudio la conformaron ciento veinte docentes adscritos a los referidos decanatos. Se aplicó el instrumento a once docentes del decanato, se obtuvo que los docentes centran sus actividades pedagógicas en acciones basadas en las teorías de la enseñanza; sin embargo, son tradicionalistas, con costumbres y arraigos sobre la vida tranquila inherente al estado, con valores de compromiso y acción hacia la permanencia, pertinencia, inherencia y con baja alineación con los asuntos inherentes del decanato.

El trabajo de Edel, García y Casiano (2007) está enfocado directamente a evaluar el impacto del clima laboral en la actitud de compromiso institucional de docentes universitarios.

Desempeño docente

La preocupación por la mejora del rol docente en la universidad, en el ámbito latinoamericano es reciente, cuenta de ello son los encuentros celebrados, como el Congreso de la Habana (1996), Congreso de Dakar y la de Palermo en 1997, el Congreso de Beirut (1998) y la Primera Conferencia Mundial sobre Educación Superior en París (1998). Esta preocupación se ha visto reflejada en una serie de acuerdos que apuntan a la mejora y el aseguramiento de la calidad en el desempeño docente del profesor universitario.

De los pocos estudios sobre el desempeño del docente universitario en la enseñanza, la mayor parte de ellos se centra en el estudio del mismo a partir de las opiniones de los alumnos, a través de las encuestas de opinión (Martínez, R.F. 2000; Castaños, H. 2000; Corral-Verdugo, V., Frías, A. M. y González, L. D. 2001; Valenzuela, J. 2002; Aguilar, Ampuero y Loncomilla 2008;); del análisis de su práctica en aula (Aguirre, X., Botero, I., Loredo, J. y otros. 2000; Galindo, D. y Zwaiman, K. 2000); o de la evaluación de su formación profesional (Saravia, M. A. 2004; Solar, M. y Sánchez, J. 2008; Zúñiga, M. 2008).

En los años 80 el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA 2008), en el marco del programa de Apoyo Interinstitucional del mejoramiento de la enseñanza realizan igualmente estudios en Chile y en México (Rueda y Díaz, 2000). Ambas experiencias muestran como resultado, la falta de un consenso en las metodologías e instrumentos para realizar estudios sobre el desempeño docente, unos inciden en la importancia del paradigma cuantitativo en el estudio y otros en la necesidad de estudios de corte cualitativo (Ávila, M. 2007; González, C. N. 2000; Báez, M., Cazenave, M. y Lagos, J. 2008). Lo que implica diferencias importantes tanto teóricas como epistemológicas y axiológicas para abordar el mismo. Por otro lado hay imprecisión de las características o aspectos de lo que se entiende como el “buen profesor” o “docente eficaz”.

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma medida en escala de intervalo definida como los requisitos con los que cumple el trabajador para laborar en la institución, la preocupación que muestra la institución por su bienestar, su espíritu de mejora y cambio.

Según las investigaciones señaladas antes, la perspectiva del alumnado, del profesorado o de las autoridades parece no coincidir.

En Estados Unidos, desde hace más de dos décadas (Arubayi, 1987) y más recientemente en México (Aguirre, Botero, Loreda, Magaña, Montaña, Rigo y Vargas, 2000) se incide en la importancia de ahondar en la perspectiva de cada actor involucrado, en este caso desde los alumnos y desde los profesores universitarios.

El reto en educación superior es definir cómo se lleva a cabo este proceso en el marco de cada institución, debido a las diversas concepciones que pueden tenerse de la actividad que realizan los profesores.

En el caso peruano no hay estudios empíricos sobre el desempeño docente universitario en el país, sólo de otros países iberoamericanos. En la Pontificia Universidad Católica del Perú durante el año 2008 se llevó a cabo etnografías en el curso de Antropología Educativa, en relación al tema, a partir de la percepción de los alumnos sobre aspectos del desempeño docente en tres cursos de diversas Facultades.

Se encontró que los aspectos más reclamados por el estudiantado estuvieron referidos a la planificación, estrategias utilizadas por el docente en clase, las evaluaciones y la asesoría. Asimismo se encontró que los cursos mejor evaluados por los alumnos correspondían a profesores que usaban diversas estrategias de enseñanza- aprendizaje y no necesariamente las más dinámicas o usando la TIC. Lo interesante del grupo de docentes mejor evaluados fue encontrar como común denominador que la evaluación de estos docentes se centraba no sólo en los contenidos sino también en cómo los contenidos eran relacionados con aspectos de la vida cotidiana o el trabajo de campo realizado por los alumnos.

Sobre qué es la docencia universitaria, la mayoría coincide en ubicarla como una función o tarea del profesor universitario y en relación con la enseñanza. Esta función según los autores arriba revisados, implica una serie de acciones que van desde la capacitación hasta la labor estrictamente pedagógica, esta última es denominada por la mayoría con el término “desempeño docente”. Desempeño docente hace mención a una diversidad de nociones alrededor del mismo, el único consenso es que ésta se relaciona con la enseñanza y el aprendizaje.

Sobre el desempeño docente no se ha encontrado una teoría elaborada pero si estudios que desarrollan sobre qué es la docencia universitaria y las dimensiones que comprende, a partir del uso de las encuestas de opinión como las de Frey, 1978, 1982; Arubayi, 1987; Tejedor y Montero, 1990; Marsh y Hocevar, 1991; Marsh y Bailey, 1993; Pérez Gómez, 1996; Luna, 1996; Rueda y Rodríguez, 1996; Galindo y Zwaiman, 2000; Fresán y Vera, 2000; Martínez R., 2000.

Moreno y Azcárate(2003), definen el desempeño docente como: organizadores implícitos de los conceptos, de naturaleza esencialmente cognitiva y que incluyen creencias, significados, conceptos, proposiciones, reglas, imágenes mentales, preferencias, etc. que influyen en lo que se percibe y en los procesos de razonamiento que se realizan.

En nuestro caso estas concepciones están referidas a las ideas, conceptos imágenes que se tiene sobre el desempeño docente y lo entenderemos como el conjunto de capacidades desplegadas por los docentes en el proceso de enseñanza- aprendizaje dentro del aula.

CAPÍTULO III MATERIAL Y MÉTODO

3. 1. MATERIAL

3.1. Material

Población:

En el presente estudio de investigación se consideró como población objeto de estudio al grupo conformado por Docentes (hombres y mujeres) registrados en el semestre I – 2012 para el primer a quinto ciclo, en la carrera de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo tamaño poblacional total ascendió a 140.

Cuadro N° 01: Distribución de la población de los docentes Medicina de Ciencias Básicas de la UPAO.

Área De Estudio	Lugar de estudio	N° de docentes	
		F	%
1° Básicas (1er a 5to ciclo)	En la Universidad	98	70 %
	En Hospitales	42	30 %
TOTAL		140	100%

Fuente: información recogida de los archivos de Registro de personal de la UPAO

Muestra: La muestra se determinó mediante la tabla de error se obtuvo de un total de 140 docentes del área de básicas, una muestra representativa de 103, se calculó utilizando la siguiente fórmula:

Donde:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = grado de confiabilidad (1.96)

p = probabilidad de éxito (0.5). Proporción favorable.

q = probabilidad de fracaso (0.5). Proporción desfavorable.

e = error permisible (0.05)

Entonces:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 140}{(0.05)^2 (139) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{134.4}{0.3475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{134.4}{1.3079}$$

$$n = 103$$

Unidad de análisis: Docentes de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, registrados en el semestre de marzo a julio del 2012, para los ciclos de primero a quinto de Medicina.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

Participación voluntaria en el estudio.

Profesores nombrados y contratados (incluidos tiempo parcial).

Profesores que laboren en otras instituciones.

Que enseñen en la escuela de Medicina y en otra escuela de la Universidad.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

Ingreso en este semestre a enseñar por primera vez en la universidad.

Docentes ausentes por licencia.

No deseen participar en el estudio.

Participa en sólo una de las evaluaciones.

Alguno de los instrumentos no estén completados.

3.2. MÉTODO

Tipo de estudio: estudio descriptivo.

Diseño de investigación: se realizó estudio transversal y por su contrastación es de correlación.

Determinación de variables.

Grado de satisfacción laboral

Variable correlacional 1

Por el método de estudio: cuantitativa

Por la posesión de la característica: continua

Compromiso institucional

Variable correlacional 2

Por el método de estudio: cuantitativa

Por la posesión de la característica: continua

Desempeño docente

Variable correlacional 3

Por el método de estudio: cuantitativa

Por la posesión de la característica: continua

Operacionalización de Variables:

La satisfacción laboral: es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001)

Compromiso institucional: concepto multidimensional. Para ello toman como punto de partida las tres perspectivas teóricas desde las que tradicionalmente se estudia el compromiso: afectiva, normativa y calculada. (Barraza, 2008).

Desempeño docente:

El desempeño se refiere al grado o medida en que un docente alcanza los objetivos encomendados con la debida eficiencia y eficacia. Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con

el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución. (Peña, 2005).

Instrumentos de recolección de datos: (Anexos 01 a 04)

Como instrumento para recolectar datos, se utilizó una Ficha de Encuesta de datos generales, grado de satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente; sometidas a juicios de expertos y validaciones en los estudios de Oliveros (2006) Barraza (2008) y Peña (2005) respectivamente.

Satisfacción laboral:

Oliveros (2006) construyó un cuestionario de 12 ítems agrupados en cuatro factores que indicaron la satisfacción laboral del personal docente:

1. Satisfacción laboral por la institución.
2. Satisfacción laboral por la remuneración.
3. Satisfacción laboral por tensión laboral.
4. Satisfacción laboral por la condición laboral.

POR FACTOR relacionado se clasifico:

De 3 a 5.3 se consideró **totalmente en desacuerdo**

De 5.4 a 7.7 se consideró **en desacuerdo**

De 7.8 a 10.1 se consideró **ni de acuerdo ni en desacuerdo**

De 10.2 a 12.5 se consideró **de acuerdo**

De 12.6 a 15 se consideró **totalmente de acuerdo**

EL GLOBAL:

De 12 a 21.5 se consideró **totalmente en desacuerdo**

De 21.6 a 31.1 se consideró **en desacuerdo**

De 31.2 a 40.7 se consideró **ni de acuerdo ni en desacuerdo**

De 40.8 a 50.3 se consideró **de acuerdo**

De 50.4 a 60 se consideró **totalmente de acuerdo**

Para evaluar el nivel de satisfacción, se tomaron en cuenta las puntuaciones del instrumento de medición adaptado (encuesta) que se basa en una escala de puntuación de tipo Likert (del 1 al 5), de forma tal que permite medir el nivel de satisfacción por cada una de las 4 facetas. Esta escala de puntuación fue dividida en cinco categorías:

Totalmente en desacuerdo: Con un puntaje de 1

En desacuerdo: Con un puntaje de 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo: Con un puntaje de 3

De acuerdo: Con un puntaje de 4

Totalmente de acuerdo: Con un puntaje de 5

Se agruparon los indicadores **totalmente en desacuerdo** y **en desacuerdo** como una tendencia hacia lo negativo (**MALO**), **de acuerdo** y **totalmente de acuerdo** como una tendencia hacia lo positivo (**BUENO**) y **ni de acuerdo ni en desacuerdo** como **REGULAR**.

La validez de criterio fue evaluada a través de estudio piloto que se realizó en la Clínica Estomatológica Central de la Universidad Cayetano Heredia (Oliveros, 2006), obteniéndose un valor de 0,72 para el alfa de Cronbach, el cual es un resultado adecuado y ha sido considerado fiable para un instrumento de medición.

Compromiso institucional

Barraza (2008) en la evaluación de compromiso institucional abarcaba 2 aspectos: el grupo ocupacional y la condición laboral

Grado de intensidad de compromiso según Baremo (Barraza, 2008):

Rango	Categoría
0 a 33	Débil
34 a 66	Moderado
67 a 100	Fuerte

El cuestionario consta de 18 ítems: del 1 al 6 correspondían a la perspectiva afectiva; del 7 al 10 a la perspectiva normativa; del 11 al 18 a la calculada. Las categorías de respuesta que se ofrecieron para cada uno de los ítems es de escalamiento numérico, tipo *Likert* (del 1 al 5). Esta escala de puntuación fue dividida en cinco categorías: **Totalmente en desacuerdo:** Con un puntaje de 1

En desacuerdo: Con un puntaje de 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo: Con un puntaje de 3

De acuerdo: Con un puntaje de 4

Totalmente de acuerdo: Con un puntaje de 5

El nivel de confiabilidad que reporta esta versión es el siguiente:

0.81 para la escala de compromiso afectivo

0.65 para la escala de compromiso normativo

0.79 para la escala de compromiso calculado

0.81 para la escala global

Desempeño docente

El desempeño docente se midió según el cuestionario propuesto por Peña (2005), y se graduó de: .

Puntos	Grados	Interpretación
5	Excelente	Docente con rendimiento sumamente eficiente y eficaz por su alta calidad de trabajo. Se relaciona perfectamente con los alumnos y compañeros de trabajo de cualquier nivel jerárquico. Su comportamiento se rige por admirables principios, valores personales y por un gran respeto de las normas y reglamentos establecidos por la universidad.
4	Muy Bueno	Su rendimiento es superior al promedio. Sus relaciones interpersonales con sus alumnos y compañeros de trabajo son muy satisfactorias. Actúa con mucha lealtad, disciplina y responsabilidad respecto a las exigencias de su puesto y las normas de la universidad.
3	Bueno	Su rendimiento es levemente superior al promedio. Sus relaciones interpersonales con los alumnos y compañeros de trabajo son satisfactorias. Actúa con lealtad, disciplina y responsabilidad respecto a las exigencias de su puesto y las normas de la universidad.
2	Regular	Su rendimiento es igual al promedio. Sus relaciones interpersonales con alumnos y compañeros de trabajo son normalmente satisfactorias, muestra cualidades personales y

		principios iguales al promedio de docentes.
1	Deficiente	Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente. Presenta frecuentes conflictos sociales. Hay indicios claros de indisciplina, irresponsabilidad y deslealtad.

El cuestionario consta de 24 ítems (Ojeda Rodriguez, 2010): del 1 al 6 correspondían a **Capacidad pedagógica**; del 7 al 12 a **Emocionalidad**; del 13 al 18 a **Responsabilidad**; del 19 al 24 **Relaciones interpersonales**. Las categorías de respuesta que se ofrecieron para cada uno de los ítems es de escalamiento numérico, tipo *Likert* (del 1 al 5). Esta escala de puntuación fue dividida en cinco categorías:

Deficiente: Con un puntaje de 1

Regular: Con un puntaje de 2

Bueno: Con un puntaje de 3

Muy bueno: Con un puntaje de 4

Excelente: Con un puntaje de 5

La Confiabilidad del cuestionario: mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach tiene un coeficiente alpha 0.90, por lo tanto el instrumento utilizado es confiable.

PLAN DE ANALISIS

Se obtendrá la frecuencia y porcentaje de las variables sexo, rango de edad, años de ingreso a la docencia, condición docente, categoría docente y dedicación docente. El análisis univariado se realizará con la obtención de los puntajes totales de las escalas tipo Likert en relación al grado de satisfacción, para cada uno de los cuatro factores evaluados. Se obtendrán promedios según las áreas evaluadas y el promedio global. Se correlacionara según Pearson los puntajes globales de grado de satisfacción y el puntaje de desempeño laboral. Asimismo, se obtendrá los puntajes y sus porcentajes respectivos por áreas y global del compromiso institucional y se correlacionara con el desempeño docente según coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados se presentaran en tablas y gráficos y se utilizara el programa de SPSS 18.

CUADRO DE OPERALIZACIONES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	Ítem	CRITERIOS DE MEDICIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCION
Satisfacción laboral	Estado emocional afectivo que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001)	Percepción subjetiva de las experiencias laborales	Institución. Remuneración. Tensión laboral. Condición laboral	Del 1 al 3 Del 4- 6 Del 7-9 Del 10-12	-Totalmente en desacuerdo: 1 - En desacuerdo: 2 -Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 - De acuerdo: 4 - Totalmente de acuerdo: 5	Cuestionario por Oliveros (2006) (anexo 02)
Compromiso institucional	Estado en el cual un sujeto se identifica con las metas de la organización y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Robbins (1999).	Identificación con las metas de la organización	Afectivo Normativo Calculado o continuo	Del 1 al 7 Del 8 al 10 Del 11 al 18	-Totalmente en desacuerdo: 1 - En desacuerdo: 2 -Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 - De acuerdo: 4 - Totalmente de acuerdo: 5	Cuestionario de Barraza (anexo 03)
Desempeño docente	El desempeño se refiere al grado o medida en que un docente alcanza los objetivos encomendados con la debida eficiencia y eficacia en la institución. (Peña, 2005).	Grado en que un docente alcanza los objetivos	Capacidad pedagógica Emocionalidad Responsabilidad Relaciones interpersonales.	Del 1 al 6 Del 7 al 12 Del 13 al 18 Del 19 al 24	-Excelente 5 -Muy bueno 4 -Bueno 3 -Regular 2 -Deficiente 1	Cuestionario de Ojeda Rodriguez (anexo 04)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

El objetivo principal de este estudio fue establecer la existencia de relación entre grado de satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño de los docentes de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Se reunió una muestra de 103 docentes de Medicina que enseñaban entre el primer a quinto ciclo, de ambos géneros, con edades comprendidas entre 30 a 55 años como se muestra en la tabla 01, en la cual se muestra además algunas características de su perfil al entrar en el estudio. El 43.69% lo constituían docentes menores de 40 años, 38.83 % comprendían edades entre 39 a 44 años. El 33.98% tenía de 7 a 10 años de antigüedad en la docencia en la UPAO, el 90.3% se encontraba en condición de contratado y el 65% era docente con categoría auxiliar y 47.58% de la muestra tiene tiempo parcial en la docencia.

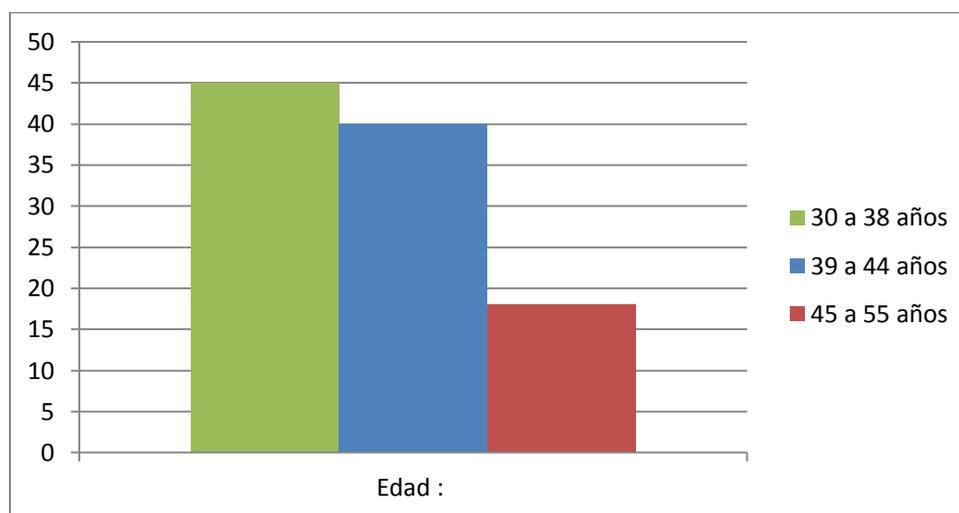
Tabla n° 01 Distribución según características del perfil de los Docentes

Características	Frecuencia	Porcentaje
Sexo:		
Masculino	68	66.02
Femenino	35	33.98
Edad:		
30 a 38 años	45	43.69
39 a 44 años	40	38.83
45 a 55 años	18	17.48
Años de ingreso a la docencia:		
Menos de 3 años	11	10.68
3 a 6 años	25	24.72
7 a 10 años	35	33.98
11 a 14 años	20	19.42
Más de 15 años	12	11.2
Condición Docente:		
Nombrado	10	9.7

Contratado	93	90.3
Categoría Docente:		
Principal	10	9.71
Asociado	26	25.24
Auxiliar	67	65.05
Dedicación Docente:		
Dedicación exclusiva	3	2.91
Tiempo completo (40 horas)	46	44.66
Tiempo parcial (20 horas)	49	47.58
Tiempo parcial (10 horas)	5	4.85
Total	103	100%

Gráfico 1 – 1

Grupo etario de los Docentes de Medicina



Fuente: Tabla 01

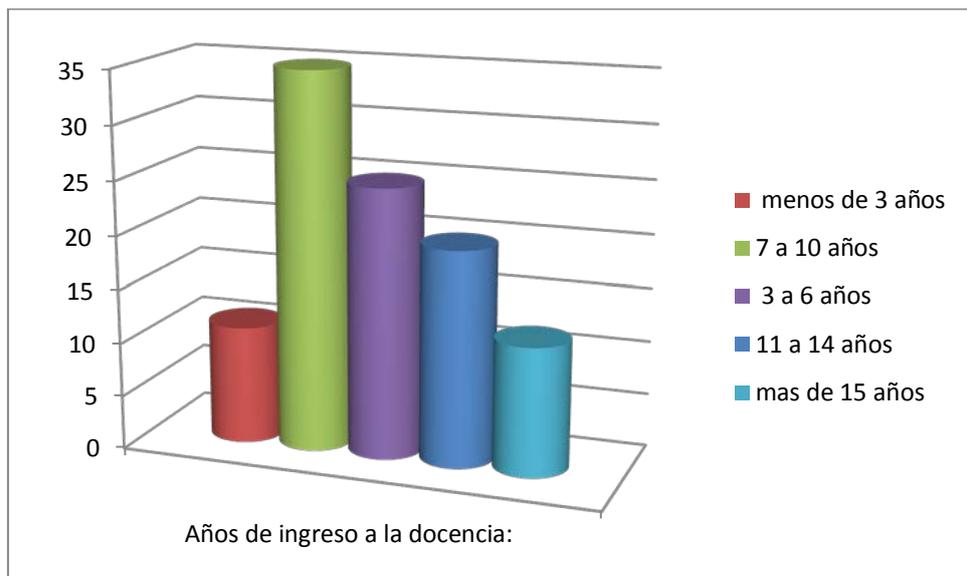
Gráfico 1 – 2



Fuente: Tabla 01

Gráfico 1 – 3

Perfil de los Docentes de Medicina



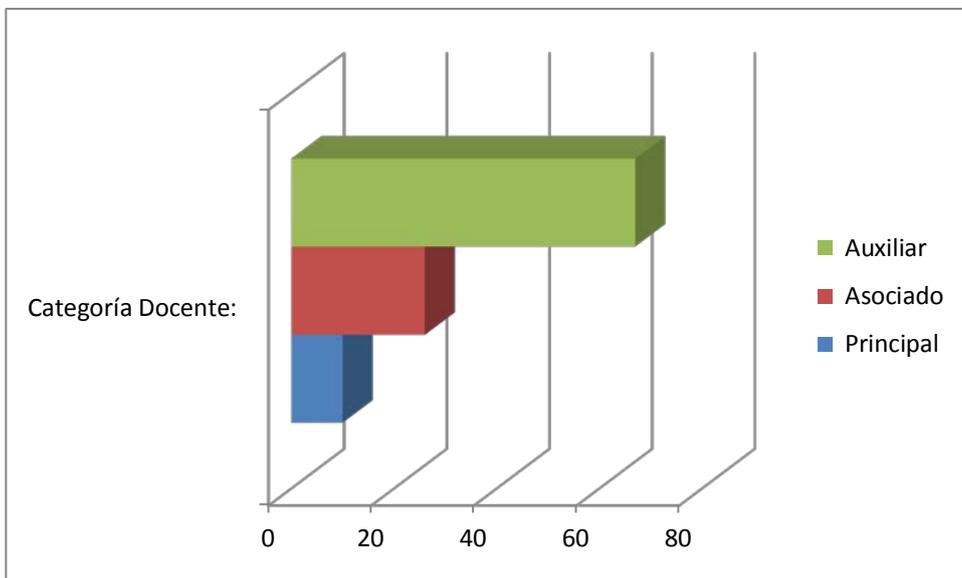
Fuente: Tabla 01

Gráfico 1 –4



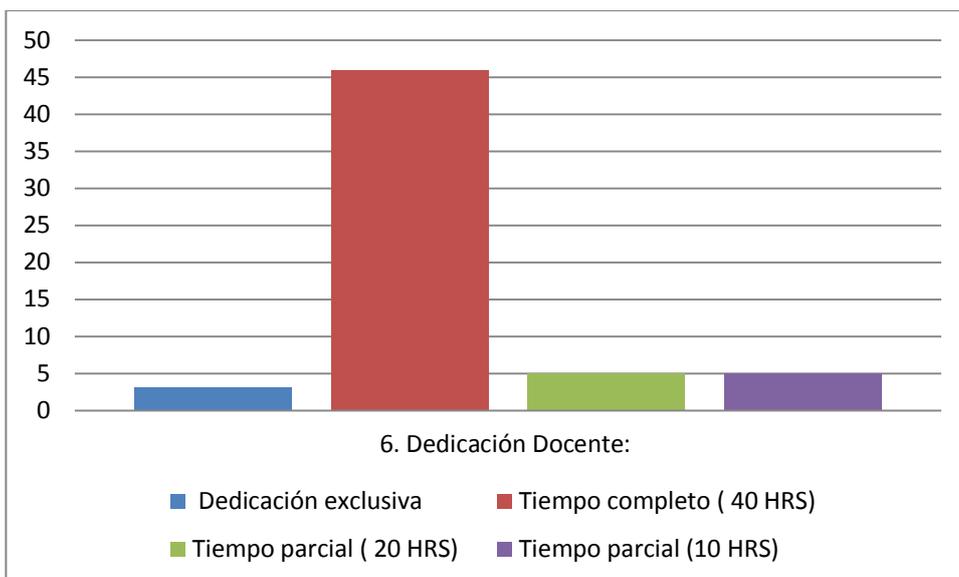
Fuente: Tabla 01

Gráfico 1–5



Fuente: Tabla 01

Gráfico 1 –6



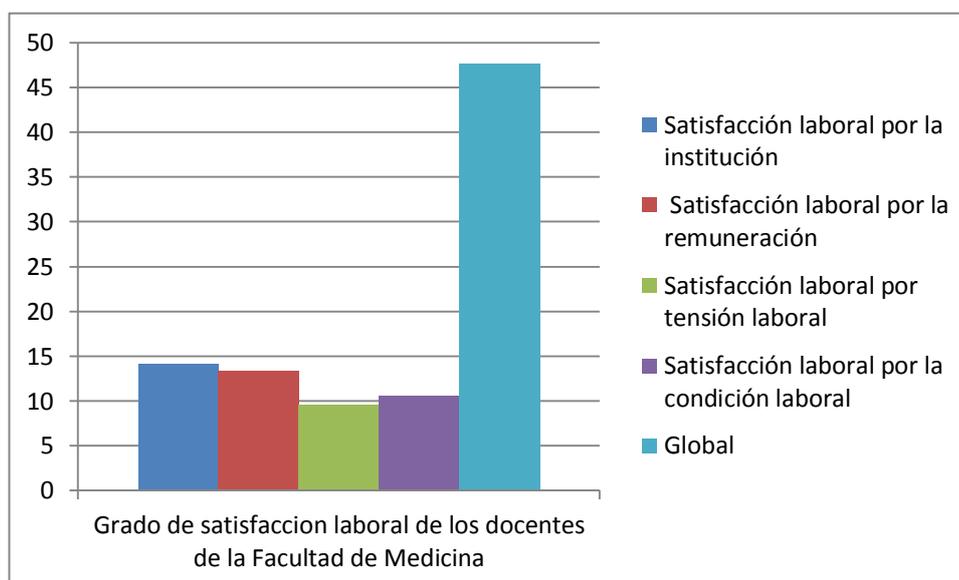
Fuente: Tabla 01

Tabla n° 2: Grado de satisfacción de los Docentes de la Facultad de Medicina

	Item	Media	Mínimo	Máximo
Satisfacción laboral por la institución	1	4.97	4	5
	2	4.67	4	5
	3	4.5	4	5
	Total	14.14	12	15
Satisfacción laboral por la remuneración	4	4.97	4	5
	5	3.67	2	4
	6	4.67	4	5
	Total	13.31	10	14
Satisfacción laboral por	7	3.97	2	5

tensión laboral				
	8	2.94	1	3
	9	2.64	1	3
	Total	9.55	4	11
Satisfacción laboral por la condición laboral	10	4.61	4	5
	11	3	1	5
	12	3	1	5
	Total	10.61	6	15
Global	Total	47.61		

Gráfico 2 - 1



En la tabla 2, en cuanto al resultado total de los docentes encuestados según los cuatro factores de Satisfacción Laboral tenemos que en el factor de Satisfacción

por la Institución se obtuvo una media de 14.14 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO. En el Factor de Remuneración obtuvieron una media de 13.31 lo cual indico que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO. En el factor de Tensión Laboral se obtuvo una media de 9.55 lo cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de REGULAR. En cuanto al factor según su Condición Laboral obtuvieron una media de 10.61 la cual nos indicó que los docentes obtuvieron un calificativo de BUENO y finalmente en el factor GLOBAL obtuvieron una media de 47.61 lo cual nos indicó que los docentes obtuvieron un calificativo de BUENO.

Tabla n° 3 Distribución de Docentes en Medicina según compromiso institucional

Indicadores de la dimensión afectiva	% intensidad	Promedio por dimensión
Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución	78	
De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema	58	69.833
Trabajar en esta institución significa mucho para mi	78	
En esta institución me siento como en familia	65	
Estoy orgulloso de trabajar en esta institución	75	
Me siento parte integrante de esta institución	65	
Indicadores de la dimensión normativa		
Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me beneficie en el cambio	66	61.25
Creo que le debo mucho a esta institución	66	
Esta institución se merece mi lealtad	58	
Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente	55	

Indicadores de la dimensión calculada		
Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo	69	64.125
Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo	85	
Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	42	
Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían	85	
En este momento, dejar esta institución supondría un gran coste para mi	89	
Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	81	
Trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera	51	
Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	11	

Gráfico 3-1

Distribución de Docentes en Medicina según compromiso institucional

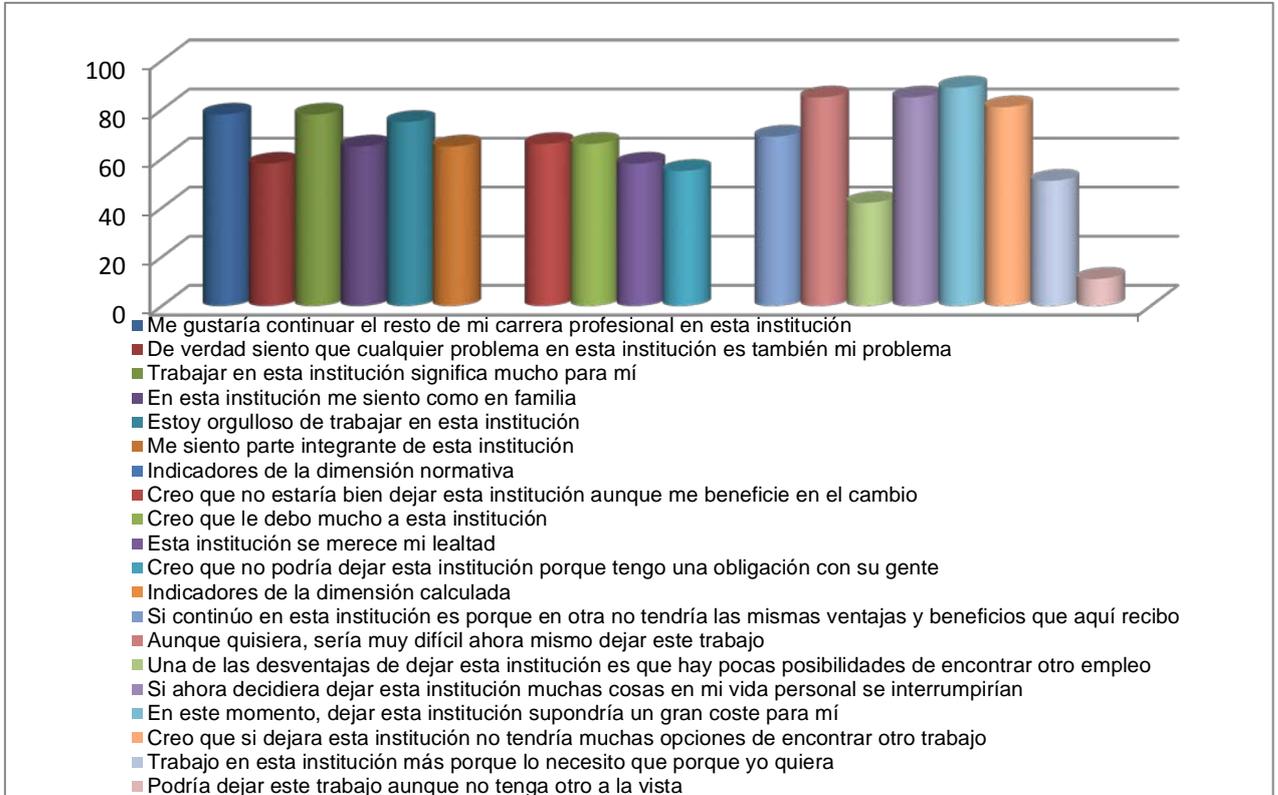


Tabla 04: Distribución de Nivel de intensidad con que se presenta cada una de las dimensiones del compromiso institucional

Dimensiones del compromiso institucional	% Nivel	nivel
Afectiva	69.83	Fuerte
Normativa	61.25	Moderado
Calculada	64.125	Moderado
Total	65.06	Moderado

Gráfico 4- 1



Tabla 05: Distribución según las dimensiones del desempeño de los Docentes

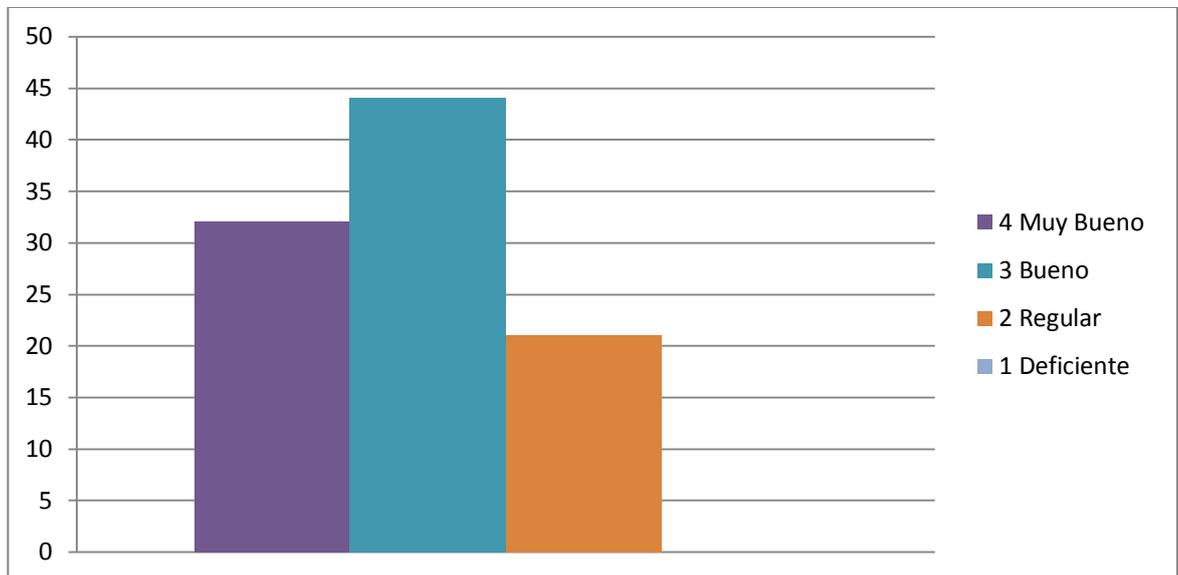
dimensiones	ÍTEM	Media
Capacidades pedagógicas	1	4
	2	3
	3	3
	4	3
	5	4
	6	3
Emocionalidad	7	4
	8	3
	9	4
	10	3
	11	4
	12	3
Responsabilidad	13	3
	14	5
	15	5
	16	4
	17	4
	18	5
Relaciones interpersonales	19	4
	20	3
	21	4
	22	4
	23	3
	24	4
GLOBAL		3.6

Tabla 06: Distribución según el desempeño global de Docentes

	Numero	Porcentaje
Excelente	6	6%
Muy Bueno	32	31%
Bueno	44	43%
Regular	21	20%
Deficiente	0	0%
total	103	100%

Gráfico 05

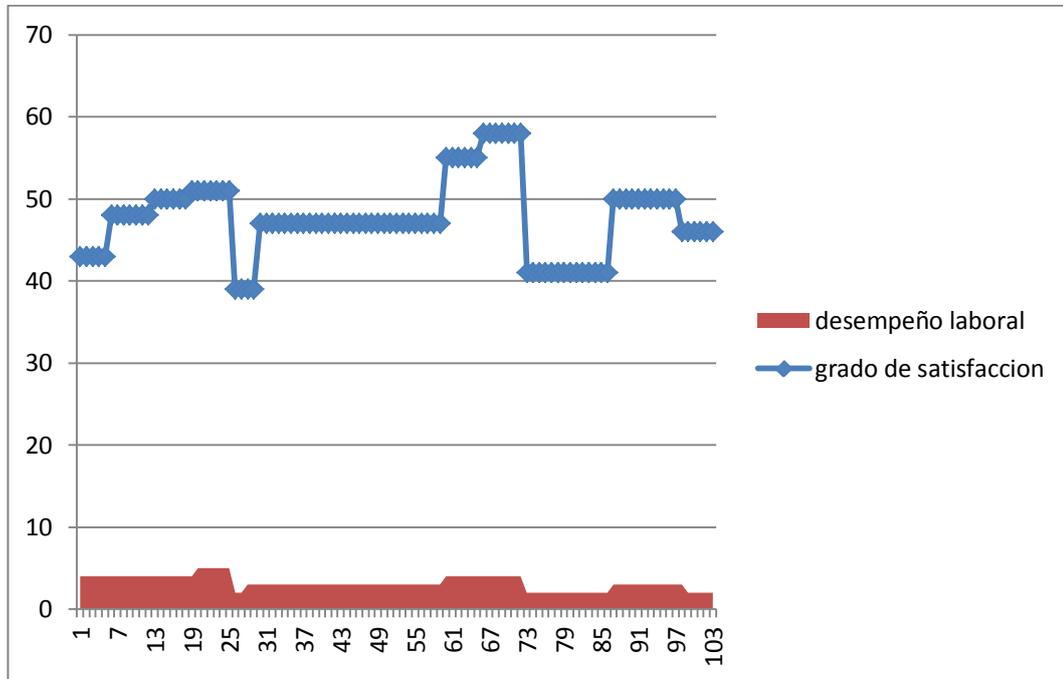
Distribución según el desempeño global de Docentes



Fuente: Tabla 05

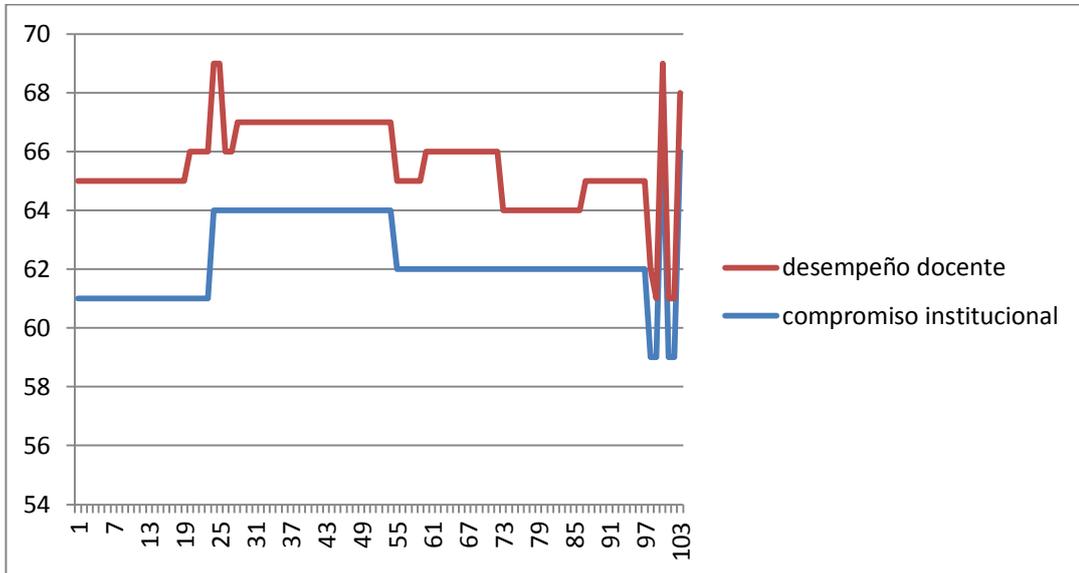
Comprobación de hipótesis

Análisis de regresión simple entre satisfacción laboral y desempeño: 0.67



Existe una correlación positiva y significativa entre grado de satisfacción laboral y el desempeño de los 103 docentes evaluados, sugiriéndose que a mayor grado de satisfacción laboral mejor desempeño docente.

Análisis de regresión simple entre grado de compromiso institucional y desempeño docente: -0.25



Existe una correlación negativa y no significativa entre grado de compromiso institucional y desempeño laboral de los 103 docentes evaluados, sugiriéndose que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño docente.

CAPÍTULO V

DISCUSION

Del presente estudio se evaluaron a 103 docentes de la Universidad Privada Antenor Orrego, en los cuales se investigó el grado de satisfacción en la institución, el nivel de compromiso institucional y la influencia en su desempeño. Encontrándose una correlación positiva y significativa de 0.67 entre el grado de satisfacción en la institución y esto estaría reflejándose en su desempeño.

En cuanto al resultado total de los docentes encuestados según los cuatro factores de Satisfacción Laboral tenemos que en el factor de Satisfacción por la Institución se obtuvo una media de 14.14, el cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO. En el Factor de Remuneración obtuvieron una media de 13.31, el cual indicó que los docentes tuvieron un calificativo de BUENO. En el factor de Tensión Laboral se obtuvo una media de 9.55, el cual nos indicó que los docentes tuvieron un calificativo de REGULAR. En cuanto al factor según su Condición Laboral obtuvieron una media de 10.61, el cual nos indicó que los docentes obtuvieron un calificativo de BUENO. Lo encontrado se asemeja a lo reportado por Olivares (2006), quien reportó en los docentes de Estomatología una satisfacción laboral por la BUENA, según sexo, edad, años de ingreso a la docencia, condición docente y categoría docente. Sin embargo, si se compara por factores Olivares (2006) encuentra que por la remuneración la satisfacción era REGULAR de acuerdo al número de horas que se asistía. Por otro lado, si es similar la en el rubro de tensión laboral que también reporta una satisfacción REGULAR según sexo, edad, años de docencia, categoría docente y condición docente. Según Rossell (2003), se explicaría porque las condiciones laborales favorables de trabajo los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto a lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo y esto se debería a que la mayoría, también satisface necesidades de trato personal, por lo que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumenta la satisfacción laboral.

En relación al compromiso institucional y el desempeño no se encontró una correlación positiva ni significativa (-0.2). Al examinar por dimensiones del

compromiso se halla: la afectiva con una fuerte correlación en el docente y no necesariamente el grupo de docentes con tiempo de trabajo de 7 a 10 años en la Universidad; mientras las áreas normativa, calculada y la global solo una presentación moderada en el compromiso por la sede laboral. Barraza (2008) de manera similar en su estudio encuentra que la variable antigüedad laboral influye de manera significativa en la dimensión calculada, y en los docentes que tienen menos de 10 años de labor presentan menor compromiso organizacional en dicha dimensión. Este investigador halló un fuerte compromiso organizacional en el 72% de los docentes mientras que en el presente estudio solo se halla en 65%.

Al evaluar los resultados de la tabla 05, en relación al desempeño de los docentes por las 4 dimensiones que integran un desempeño global adecuado, al compararlo con estudio de Ojeda Rodríguez (2010), encontramos similitudes en cuanto a la dimensión de emocionalidad y de relaciones interpersonales, pues los docentes muy poco consideran la parte afectiva en la pedagogía y la necesidad de crear un ambiente de aprendizaje accesible para el alumno, pero a diferencia de dicho estudio, los docentes evaluados lo consideran un reto constante y parte de su función diaria a mejorar. Así también dicho estudio de Ojeda, difiere en el valor del impacto positivo del uso de las estrategias de aprendizajes con recursos y materiales significativos para que los estudiantes se sientan estimulados a aprender, pues en los docentes de UPAO se hace realce en este aspecto (tabla 05). Por otra parte, el respecto de la cultura organizacional, este estudio de manera semejante a Ojeda Rodríguez (2010), encuentra que la mayoría de los docentes se adapte a las creencias y normas éticas de la institución educativa lo que permite señalar que existe una buena relación interpersonal con todos los miembros de la comunidad educativa. Asimismo existen por parte de los docentes la flexibilidad para aceptar las opiniones y establecer un ambiente favorable de comunicación. Sin embargo, el desempeño no solo depende de una sola dimensión sino de la integración de las cuatro evaluados en el cuestionario, por lo cual al correlacionarse con el compromiso no se encontró una relación significativa explicativa.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

1.- Se determinó que el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es BUENO, con una media global de 47.61 y muestra prevalencia de la dimensión SATISFACCIÓN LABORAL POR LA INSTITUCIÓN, con una media de 14.14.

2.- Se determinó que el nivel de Compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es MODERADO, con una media de 65.06 y muestra prevalencia de la dimensión AFECTIVA, con una media de 69.83.

3.- Se determinó que el Desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es BUENO, con una media de 3.6.

4.- Existe una correlación positiva y significativa entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2012, concluyendo que a mayor grado de satisfacción laboral mejor desempeño docente.

5.- Existe una correlación negativa y no significativa entre grado de compromiso institucional y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2012, concluyendo que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño docente.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, A., Ampuero, N. y Loncomilla, L. “Evaluación del desempeño docente: diagnóstico desde la perspectiva de los estudiantes”. En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria. Santiago de Chile: CINDA, 2008, pp. 71-98.

Aguirre, X., Botero, I., Loredó, J. y otros. “Evaluación integral de la docencia: una propuesta formativa y humanista”. En: J. Loredó (Coord.), Evaluación de la Práctica Docente en Educación Superior. México: Ed. Porrúa, 2000, pp. 1-35.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63.

Arubayi, E. “Improvement of instructional and teacher effectiveness: are student ratings reliable and valid?” *Higher Education*, 16, 1987, pp. 267-278.

Ávila, M. Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, 2007. Recuperado el 21 de Agosto de 2009. En: <http://www.uam.es>

Báez, M., Cazenave, M. y Lagos, J. “Percepción de la evaluación del desempeño docente: diagnóstico desde la perspectiva del docente”. En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria. Santiago de Chile: CINDA, 2008, pp. 47-69.

Barraza, M. A. & Acosta, Ch. M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, Vol. 8, No. 45, pp.21-35

Barraza, M. A. & Ortega, M. F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.

Bayona, Cristina, Salomé Goñi y Cristina Madorrán, *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*,

documentos de trabajo de la Universidad Pública de Navarra, 2000. Disponible en www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf

Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66. Castaños, H. “Sistemas de valoración de la actividad académica en México”. En: T. Pacheco y A. Díaz (Coords.), Evaluación Académica. México: UNAM-FCE, 2000, pp. 43-63

Cedeño, H. Haidée, *Compromiso organizacional de los docentes que laboran en el decanato de ciencias y tecnología de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” en Barquisimeto*. Disponible en la Base de Información BIBCOT, 2003, http://bibcot.ucla.edu.ve/cgiwin/be_alex.exe?Acceso=T070300012312/0&Nombre=BIBCOT Chiavenato, Adalberto, *Administración de recursos*

Conley, S., Bachard, S. & Bauer, S. (1989). The school work environment and teacher career dissatisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 25, 58-81.

Corral-Verdugo, V., Frías, A. M. y González, L. D. Análisis cuantitativos de variables latentes. México: Ed. UNISON, 2001.

Davis, K. & Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (8a.ed.). México: McGraw-Hill.

De Frutos Belinda, Miguel A. Ruiz y Rafael San Martín, “Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización”, *Psicológica*, núm. 19, 1998, Departamento de Metodología y Ciencias de la Conducta de la Universidad de Valencia en España, pp.345-366.

Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: a meta analysis f. Stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.

Edel, N., García, S. & Casiano B. (2007). *Clima y Compromiso organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita*. Texto completo Recuperado el 27 de septiembre de 2009, de <http://eumed.net/libros/2007c/>

Esteve, J. M. (1984). *Profesores en conflicto*. Madrid: Narcea.

Fresán, M. y Vera, Y. “Evaluación de la actividad docente”. En: ANUIES. Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. México: ANUIES, 2000, pp.105-127.

Frey, P. W. "A two dimensional analysis of student ratings of instruction. Validation research". *American Educational Research Journal*, 12, 1978, pp. 327-336.

Galindo, D. y Zwaiman, K. "Un estudio empírico de la relación que existe entre la evaluación docente y el clima escolar". En: J. Loredó (Coord.), *Evaluación de la Práctica Docente en Educación Superior*. México: Ed. Porrúa, 2000, pp. 179-214.

Gimeno, X. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)*. Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.

González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3, (4), 68-89.

Guillén, G. C. & Guil, B. R. (2000). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. México: Ed. McGraw-Hill.

Halpin, A. y Croft, D.(1963) *The organizational climate of schools*. Chicago. University of Chicago Press.

Hellriegel, D., Slocum, J. & Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria, *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Brothers.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette. *Handbook of industrial and organizationa psychology*. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.

Luna, M. "Jerarquía de las dimensiones de evaluación de la actividad docente en estudios de posgrado". En: M. Rueda y J. Nieto. (Comps.), *La evaluación de la docencia universitaria México: UNAM*, 1996, pp.99-123.

Marsh, H. y Hocevar "The multidimensionality of university teaching effectiveness: The generality of factor structures across academic discipline,

instructor level, and course level”. *Teaching and Teacher Education*, 7, 1991, pp. 9-18.

Marsh. H. y Bailey, M. “Multidimensional students’ evaluations of teaching effectiveness”. *Journal of Higher Education*, 64 (1), 1993, pp.1-18.

Marín (2004). Aplicación del cuadro descriptivo del clima organizacional (CDCO), en la facultad de Odontología en la universidad de oriente en Barcelona.

Martin, B. M. (1994). Participación y clima en el ámbito escolar. Tesis Doctoral, Universidad Complutense, Madrid.

MARTINEZ, R. F. “Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos”. En: ANUIES. Evaluación del Desempeño del Personal Académico. Análisis y propuesta de metodología básica. México: ANUIES, 2000, pp. 129-137.

Martínez, T. O. (2007). El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona.

Moreno y Azcárate “Concepciones y creencias de los profesores universitarios de matemáticas acerca de la enseñanza de las ecuaciones diferenciales”. *Enseñanza de las Ciencias*, 21(2), 2003, pp. 265-280.

Olivares, P. J., Quintana Del Solar, M. G., Matta, M. C. O., Col, L. J., Ronquillo, H. W. J., De las Mercedes, M. & Maldonado, M. M. M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Rev. Estomatol Herediana*;16(1):21-25, ene.-jun.

Peña, V. (2005). Diseño de un instrumento para caracterizar el clima organizacional unidades académicas de la Universidad de Colima. Tesis de Maestría en Pedagogía.

Ojeda Rodríguez, J. (2010). Evaluación del desempeño del docente de la unidad educativa “Prof. Ramirez ”. *Rev. ICONO* 14, 8 (2): 58-70. ISSN 1697-8293.

Peiro, J. M. (1991). *Psicología de la Organización* (5ª ed.). Madrid:UNED

Perie, M. & Baker, D. (1999). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, background Characteristics and Teacher Compensation*. Washington, D. C.

Pérez, G. A. "Paradigmas contemporáneos de investigación didáctica". En: A. Pérez, G. (Ed.), *La Enseñanza, su Teoría y su Práctica*. Madrid: Ed. Akal, 1996.

Rivera, M. L. (2000). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*. Tesis grado de Magíster en Educación de la Universidad de Antofagasta, Chile. Recuperado el 20 de octubre de 2009, de <http://www.reduc.cl/reduc/rivera.PDF>

Rossell, K. (2003). *Nivel de satisfacción de los egresados de la Facultad de Estomatología de la UPCH que trabajan Dependientemente*. Tesis de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.

Rueda, B. M. y Rodríguez, S. L. "La evaluación de la docencia en el posgrado de psicología de la UNAM". En: Mario Rueda Beltrán y Javier Nieto Gutiérrez. (Comps.). *La Evaluación de la docencia universitaria*. México: UNAM, 1996, pp. 7-61.

Saravia, M. A. *Evaluación del profesorado Universitario. Un enfoque desde la Competencia Profesional*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, 2004. Recuperado el 21 de Agosto de 2009. En: <http://www.uam.es>

Solar, M. y Sanchez, J. "Desempeño docente desde la perspectiva del enfoque profesional". En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Santiago de Chile: CINDA, 2008, p. 117.

Tejedor, F. J. y Montero, L. "Indicadores de la calidad docente para la evaluación del profesor universitario por los alumnos". *Revista Española de Pedagogía*, XLVIII, 196, mayo-agosto, 1990, pp. 259-279.

Valenzuela, J. *Evaluación del Desempeño Docente a partir de la opinión de los alumnos*. Tesis para obtener el grado de Maestro en Psicología. Universidad de Sonora, 2002.

Zúñiga, M y Jopia, B. “La evaluación del desempeño docente en las universidades chilenas: diagnóstico desde la perspectiva de las autoridades universitarias”. En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria. Santiago de Chile: CINDA, 2008, pp. 31-46.

ANEXOS

Anexo 01

Distribución según características del perfil de los docentes

I. DATOS GENERALES

1. **Sexo:** A. Masculino B. Femenino

2. **Edad:** A. 22 a 27 años

B. 28 a 32 años

C. 33 a 38 años

D. 39 a 44 años

E. 45 a 50 años

F. 51 a más años

3. **Años de ingreso a la docencia:**

A. menos de 3 años

B. 3 a 6 años

C. 7 a 10 años

D. 11 a 14 años

E. Más de 15 años

4. **Condición Docente:**

A. Nombrado

B. Contratado

5. **Categoría Docente:**

A. Principal

B. Asociado

C. Auxiliar

6. **Dedicación Docente:**

A. Dedicación exclusiva

B. Tiempo completo (40 HRS)

C. Tiempo parcial (20 HRS)

D. Tiempo parcial (10 HRS)

Anexo 02

Encuesta de satisfacción laboral Oliveros (2006)

Totalmente n desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Item	1	2	3	4	5
Satisfacción laboral por la institución					
1. ¿Siente Ud. estar suficientemente capacitado para trabajar en UPAO?					
2. ¿Percibe Ud. que el UPAO se preocupa por el bienestar de los docentes?					
3. ¿Percibe Ud. el interés del UPAO en mejorar las condiciones de trabajo (instalaciones, equipos, horas. de trabajo)?					
Satisfacción laboral por la remuneración.					
4. ¿Considera Ud. importante la remuneración que le otorga la Facultad?					
5. ¿Está de acuerdo que los ingresos que percibe como docente cubren sus necesidades básicas (alimentación, vivienda, salud)?					
6. ¿Considera que son buenos los beneficios sociales para el bienestar de los docentes UPAO?					
Satisfacción laboral por tensión laboral.					
7. ¿Cree asumir muchas responsabilidades por la labor que realiza en UPAO?					
8. ¿Se siente en algún momento afectado					

emocionalmente (preocupación, ansiedad, inquietud, malestar físico) por el trabajo desarrollado en UPAO?					
9. ¿Se siente presionado en el desempeño de su trabajo en UPAO?					
Satisfacción laboral por la condición laboral.					
10. ¿Está de acuerdo que las instalaciones de la Facultad de medicina donde trabaja son adecuadas?					
11. ¿Considera Ud. que para desarrollar su labor docente tiene los insumos necesarios?					
12. ¿Sus ideas, propuestas, críticas u opiniones son escuchadas por niveles superiores (jefes o coordinadores) y son tomadas en cuenta?					

ANEXO 03

Compromiso institucional (Barraza, 2008)

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEM	1	2	3	4	5
Indicadores de la dimensión afectiva					
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.					
2. De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema.					
3. Trabajar en esta institución significa mucho para mí					
4. En esta institución me siento como en familia					
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución					
6. Me siento parte integrante de esta institución					
7. Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me beneficie en el cambio					
Indicadores de la dimensión normativa					
8. Creo que le debo mucho a esta institución					
9. Esta institución se merece mi lealtad					
10. Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente					
Indicadores de la dimensión calculada					
11. Si continúo en esta institución es porque en					

otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo					
12. Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo					
13. Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo					
14. Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían					
15. En este momento, dejar esta institución supondría un gran coste para mí					
16. Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo					
17. Trabajo en esta institución más porque lo necesito que porque yo quiera					
18. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista					

ANEXO 04

Desempeño docente

Marque con una "x" el parámetro que usted considere que lo califica.

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	2	3	4	5

ÍTEM	1	2	3	4	5
Capacidades pedagógicas					
1.- Usted demuestra que domina la temática en su curso					
2.- Usted trata que sus clases sean interesantes					
3.- Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4.- Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
5.- Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).					
6.- Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
Emocionalidad					
7.- Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8.- Genera en los l estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
9.- El tema que va a tratar le motiva a que					

busque información adicional.					
10.-Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
11.Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12.-Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.					
Responsabilidad					
13.-Realiza proyectos de investigación educativo					
14.- Cumple con el horario de clase establecido					
15.- Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					
16.-Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17.- Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina					
18.- Planifica sus sesiones de clase secuencial mente					
Relaciones interpersonales					
19.- Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20.- Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses					
21.- Propicia un ambiente adecuado					
22.- Mantiene buenas relaciones humanas con el					

grupo de estudiantes					
23.-Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24. Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad					