

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



FACTORES DEL AMBIENTE LABORAL ASOCIADOS AL DESEMPEÑO
DEL DOCENTE DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JORGE BASADRE GROHMANN TACNA 2015

TESIS

Presentado por:

Br. Jenny Concepción Mendoza Rosado

Asesor:

Mgr. Marco Carlos Rivarola Hidalgo

Para obtener el Grado Académico de:

MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA PERÚ

2018

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



FACTORES DEL AMBIENTE LABORAL ASOCIADOS AL DESEMPEÑO
DEL DOCENTE DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
JORGE BASADRE GROHMANN TACNA 2015

TESIS

Presentado por:

Br. Jenny Concepción Mendoza Rosado

Asesor:

Mgr. Marco Carlos Rivarola Hidalgo

Para obtener el Grado Académico de:

MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA PERÚ

2018

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a los docentes, directivos y personal administrativo de la ESPG de la UPT por la disposición y apoyo en la conclusión de mi Tesis.

Especial agradecimiento a mi Asesor Mgr. Marco Rivarola Hidalgo por su profesionalismo y aliento para la culminación de la presente investigación, de igual forma a mi asesor estadístico por su apoyo en esta área.

Un agradecimiento especial a mi familia por su fe y apoyo moral constante, que aun en tiempos de adversidad me animaron a terminar lo que comencé.

DEDICATORIA

Al autor y consumidor de mis días,
quien me guía y fortalece siempre,
siendo el soporte espiritual y material
de mi vida.

Gracias, amado DIOS.

A mi hijo José Luis, madre y hermanos, por
su amor, apoyo y aliento constante.

A mi Padre y Hermano (+), referentes
de esfuerzo, y logro de sueños y metas
alcanzadas.

A mis queridas amigas, por su apoyo
y amistad, gracias por animarme en
todo tiempo.

Jenny

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
RESUMEN	xiv
SUMMARY	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I:	
1. EL PROBLEMA	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2.1. Interrogante principal	
1.2.2. Interrogantes secundarias	
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4.1. Objetivo General	
1.4.2. Objetivos Específicos	
1.5. CONCEPTOS BÁSICOS	15

1.6. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
CAPÍTULO II:	
2. FUNDAMENTO TEÓRICO - CIENTÍFICO	
2.1. DESEMPEÑO DEL DOCENTE	28
2.1.1. Satisfacción laboral	
2.1.2. Rendimiento Laboral	
2.2. FACTORES DEL AMBIENTE LABORAL	58
2.2.1. Factores extrínsecos, higiénicos ó ambientales	61
2.2.2. Factores intrínsecos, motivacionales o de diseño del puesto	65
CAPÍTULO III:	
3. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. HIPÓTESIS	71
3.1.1. Hipótesis General	
3.1.2. Hipótesis Específicas	
3.2. VARIABLES	72
3.2.1. Variable Dependiente	72
3.2.1.1. Denominación de la Variable	

3.2.1.2. Indicadores	
3.2.2.3. Escala de Medición	
3.2.1. Variable Independiente	73
3.2.2.1. Denominación de la Variable	
3.2.2.2. Indicadores	
3.2.2.3. Escala de Medición	
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	74
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	74
3.5. ÁMBITO DE ESTUDIO	74
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	74
3.6.1. Unidad de estudio	74
3.6.2. Población	74
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	75
3.7.1. Técnicas	
3.7.2. Instrumentos	

CAPÍTULO IV:**4. RESULTADOS**

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	78
4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	79
4.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	80
4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA	94
4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	98

CAPÍTULO V:**5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. CONCLUSIONES	105
5.2. SUGERENCIA O PROPUESTA	107

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**ANEXOS**

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	DESEMPEÑO DOCENTE EVALUADO POR JEFE DE DEPARTAMENTO Y ESTUDIANTES	81
Tabla 2	SATISFACCIÓN DEL DOCENTE CON FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS	83
Tabla 3	FRECUENCIA DE LOS FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS POR INDICADORES	85
Tabla 4	SATISFACCIÓN DEL DOCENTE CON FACTORES INTRÍNSECOS O MOTIVACIONALES	88
Tabla 5	FRECUENCIA DE LOS FACTORES INTRÍNSECOS O MOTIVACIONALES POR INDICADORES	90
Tabla 6	ASOCIACIÓN ENTRE LOS FACTORES EXTRÍNSECOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE	93
Tabla 7	ASOCIACIÓN ENTRE LOS FACTORES INTRÍNSECOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	DESEMPEÑO DOCENTE EVALUADO POR JEFE DE DEPARTAMENTO Y ESTUDIANTES	81
Figura 2	SATISFACCIÓN DEL DOCENTE CON FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS	83
Figura 3	FRECUENCIA DE LOS FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS POR INDICADORES	86
Figura 4	SATISFACCIÓN DEL DOCENTE CON FACTORES INTRÍNSECOS O MOTIVACIONALES	88
Figura 5	FRECUENCIA DE LOS FACTORES INTRÍNSECOS O MOTIVACIONALES POR INDICADORES	91
Figura 6	ASOCIACIÓN ENTRE LOS FACTORES EXTRÍNSECOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE	93
Figura 7	ASOCIACIÓN ENTRE LOS FACTORES INTRÍNSECOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE	96

RESUMEN

Esta investigación, tuvo el objetivo de analizar la asociación de Factores del ambiente laboral con el desempeño del Docente de Enfermería de la UNJBG Tacna 2015, el propósito es entender el desempeño presentado y motivarlos a desempeños destacados en la formación profesional del pre grado. Es un estudio básico, descriptivo y correlacional, la información se obtuvo mediante dos instrumentos; uno para factores del ambiente laboral, y otro de evaluación del desempeño docente. Los resultados muestran que existe relación entre los factores extrínsecos con el desempeño docente, se aprecia que los docentes satisfechos presentan principalmente desempeños competentes (33,3%) y destacados (16,7%); y los docentes insatisfechos desempeños básicos (25,0%) y competentes (16,7%). Existe relación entre los factores intrínsecos con el desempeño docente, se aprecia que los docentes satisfechos presentan principalmente desempeños competentes (37,3%) y destacados (20,8%); y los docentes insatisfechos desempeños básicos (20,8%) y competentes (12,5%).

Palabras claves: Factores del ambiente Laboral - Desempeño docente

SUMMARY

This investigation, Tacna had the objective of analyzing Factors's association of the labor environment with the performance of the nursing Teacher of the UNJBG 2015, the purpose is to understand the presented performance and to cause degree to performances highlighted in the pre's technical training. He is a basic, descriptive study and correlacional, the information was obtained by means of two instruments; One for factors of the labor environment, and another one of evaluation of the teaching performance. The results evidence that relation between the extrinsic factors with the teaching performance exists, it is perceived that the satisfied teachers present competent (33,3%) and outstanding performances principally (16,7%); And the unsatisfied teachers basic (25,0%) and competent performances (16,7%). Relation between the intrinsic factors with the teaching performance exists, it is perceived that the satisfied teachers present competent (37,3%) and outstanding performances principally (20,8%); And the unsatisfied teachers basic (20,8%) and competent performances (12,5%).

Key words: Factors of the Labor environment - teaching Performance

INTRODUCCIÓN

El ser humano a lo largo de su vida, pasa la tercera parte del día y al menos la mitad de la vida trabajando, el trabajo es el medio por el cual la persona adquiere recursos que aseguren la subsistencia y satisfacción de sus necesidades básicas, las de su familia, y para autorrealización personal.

La Organización Mundial de la Salud desde el año 2000, ha diseñado la estrategia de ambiente de trabajo saludable, con el objetivo de lograr mejores niveles de productividad, promover la motivación laboral, satisfacción en el trabajo y calidad de vida en general; la Psicología del Trabajo a su vez afirma que un ambiente de trabajo saludable es esencial, no sólo para la salud de los trabajadores, sino también para mejorar y mantener la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general del trabajador; Frederick Herzberg (psicólogo), orientó la gestión administrativa de las empresas a través de la Teoría de los dos factores; ellos son satisfacción como resultado de motivación (intrínsecos), e insatisfacción como resultado de factores de higiene (extrínsecos), en este contexto se realizó la presente investigación con

participación del personal docente que labora en la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

El Docente Universitario realiza la labor de formación profesional en el pre grado, ello tiene trascendencia en el futuro profesional del estudiante, a su vez al docente se le demanda innovación, actualización y capacitación permanente además de las exigencias propias de la Educación Superior; para el caso hablamos de Excelencia Académica o Calidad de la Educación, y los procesos incluidos en la nueva Ley Universitaria 30220 como Licenciamiento y Acreditación Universitaria; así también a nivel del Colegio de Enfermeros las exigencias de Certificación y Recertificación profesional cada 5 años, constituye un doble desafío para el Docente de Enfermería como trabajador. (Mendoza, 2009).

En el año 2010, la Ex Asamblea Nacional de Rectores en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística del Perú INEI, llevó a cabo un Censo Universitario a nivel Nacional, dando a conocer los siguientes resultados: que hubo un incremento en la tasa de crecimiento del número de universidades del orden del 1,8% respecto al censo de 1996, y se produjo mayormente en el sector privado, siendo al 2010 unas 100 Universidades, de las cuales 35 son Nacionales y 65 Privadas. Otro dato importante refirió que los Docentes universitarios tuvieron una tasa de crecimiento de 5,2% anual, traducido en 59 085 personas, de los cuales 21

234 están en Universidades Nacionales y 37 651 en las Privadas. En el mismo informe dieron a conocer que la Docencia Universitaria es una actividad que ocupa a personas distribuidas con una notable amplitud de edades, la mayor concentración de docentes se encuentra en el grupo etáreo de 45 a más años, con un 55,3%, y menores de 35 años el 17,5%; de los cuales los de mayor edad se encuentran en Universidades Nacionales y son varones en su mayoría, y los más jóvenes (menores de 35 años) están en Universidades Privadas siendo mujeres en su mayoría. Según lugar de residencia, en Tacna, habría 929 Docentes Universitarios, 636 varones y 293 mujeres (Datos estadísticos universitarios, Dirección Estadística ANR Perú, 2011).

La Ex Asamblea Nacional de Rectores proyectó que para el 2012 habría 65,299 Docentes Universitarios (tasa de crecimiento 4,9%). Entre las Carreras Profesionales con mayor cantidad de Alumnos Matriculados a nivel nacional, Enfermería ocupa el quinto lugar (31 055), después de Derecho, Administración, Contabilidad e Ingeniería Civil, datos de la Dirección General de Planificación Universitaria - Dirección de Estadística de la Ex Asamblea Nacional de Rectores (Perú, 2011)

Como se observa a nivel nacional y regional, la labor como docente universitario se va incrementado tanto como área laboral por la aparición de nuevas universidades y como opción de elección de carrera (Enfermería); la autora de la

presente investigación ha optado por realizar un estudio con la población de enfermeras que participan de la docencia en la Escuela Profesional de Enfermería, para abordar los factores del ambiente laboral, con el propósito de alcanzar explicaciones, descripciones y propuestas asociadas al desempeño esperado del docente de enfermería; y así poder abordar más integralmente la problemática de ausencias, reclamos, descontentos e incumplimientos de actividades académicas y administrativas. Además, los resultados obtenidos podrán servir de insumo a las autoridades de la Escuela para diseñar, proponer e implementar programas que apunten al logro de objetivos y concienciación relacionado al desempeño docente, en la búsqueda y orientación de mecanismos que permitan a los profesores asumir responsabilidades, y a la Institución a considerar los factores que promuevan un mejor desempeño

El estudio consta de cinco capítulos en los cuales se detalla el proceso de la investigación; se utilizaron dos instrumentos, uno para evaluar el desempeño docente y otro para evaluar factores del ambiente laboral. Acerca del desempeño docente se obtuvo que según el Jefe de Departamento el 91,7% de docentes tiene desempeños competentes, y según los estudiantes el 50% de docentes tiene desempeño competente. Referente a los factores del ambiente laboral se obtuvieron los siguientes resultados, el 54,2% de los docentes están satisfechos y el 45,8% dicen no estar satisfechos con los factores extrínsecos, en relación a los factores intrínsecos el 66,7% de los docentes están satisfechos y el 33,3% dicen no estar satisfechos.

Se concluye que existe relación entre los factores laborales y el desempeño del docente de Enfermería, revelando que entre los factores extrínsecos (condiciones físicas del ambiente, liderazgo y normas) se relacionan con el desempeño docente; de igual forma los factores intrínsecos (relaciones interpersonales, trabajo y capacitación en el trabajo) se relacionan con su desempeño; así, los docentes satisfechos presentan desempeños destacados y competentes, y los docentes insatisfechos desempeños básicos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años ha cobrado gran importancia el entorno laboral saludable, que afecta el bienestar físico y mental de los trabajadores, hoy hablamos de familias saludables, escuelas saludables, universidades saludables y ambientes de trabajo saludable, todo ello dentro del marco preventivo promocional señalado por la Organización Mundial de la Salud, “en mayo del 2007, la Asamblea Mundial de la Salud aprobó el Plan Global de Acción Sobre la Salud de los Trabajadores (GPA, por sus siglas en inglés) para el período 2008-2017; donde toma la perspectiva de la salud pública para aplicarla a diferentes aspectos de la salud de los trabajadores, incluyendo prevención primaria de riesgos ocupacionales, protección y promoción de la salud en el trabajo, determinares sociales de la salud en el trabajo, y mejora en el desempeño de los sistemas de salud, planteando cinco objetivos:

Objetivo 1 Diseñar e implementar políticas para normar la salud de los trabajadores.

Objetivo 2 Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.

Objetivo 3 Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.

Objetivo 4 Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.

Objetivo 5 Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas.” (Burton J. y colaboradores, 2010)

En este contexto la labor Docente más que otros trabajos, requiere innovación, actualización, y capacitación permanente, puesto que no termina su función cuando termina la clase o la práctica, sino que continua en su hogar, con la profundización, estudio e investigación para preparar la siguiente clase; en este siglo las Instituciones que brindan educación superior también tienen exigencias de Calidad de la Educación, Competencias, Licenciamiento y Acreditación Universitaria, a ello se agrega la condición del Trabajo Docente: Contratado – Nombrado, de Dedicación: Exclusiva, Tiempo Completo y Tiempo Parcial, de Categoría: Auxiliar, Asociado o Principal y Jefe de Práctica; condiciones de vida, de salubridad, bienestar personal y familiar de enfermeras Docentes universitarias.

Según datos estadísticos del Censo Universitario del INEI 2010, publicado el 2011, señala que “en Tacna, son 929 Docentes Universitarios, de los cuales 636 son varones y 293 mujeres dedicadas a la labor Docente en Universidades locales”. (Encuestas, 2011).

Los Docentes de Enfermería/UNJBG son 31 (2014-2015): 19 Docentes Nombrados, 11 a Dedicación exclusiva, 7 a Tiempo Completo, 1 a Tiempo Parcial, y 12 Jefes de Práctica contratados a Tiempo Parcial (20 h.) vía concurso ó contrato directo. De los 19 docentes nombrados 18 son mujeres y 01 varón, de los 12 jefes de práctica 11 son mujeres y 1 es varón. Los niveles remunerativos por ser una Institución del Estado oscilan según condición: Nombrado o Contratado, entre S/. 5 900,00 a S/. 550,00 (remuneración neta), de acuerdo a categorías de Docente Principal, Asociado y Auxiliar, y tipos de dedicación: Dedicación Exclusiva, Tiempo Completo y Tiempo Parcial; y Jefe de Práctica a Tiempo Parcial 20 h.

Los aspectos laborales del Docente de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann se evidencian a niveles motivacional y ambiental. A nivel motivacional, en reuniones de departamento académico registrado en actas de sesiones, se oyen frases como: “no reconocen mi trabajo y los alumnos ni lo aprovechan”, “es cansado estar en la mañana en práctica y en la tarde otra vez a clases”, “no es equitativo el trabajo”, “los horarios se hacen en función de favoritismos y de personas” y “la remuneración no compensa el esfuerzo...”; Guerrero Eloísa en el estudio: Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”, hace referencia a la actitud de desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo que manifiesta el docente. (Guerrero, 1998). A nivel de infraestructura los ambientes aún no están equipados en su totalidad, los docentes únicamente cuentan con un escritorio y silla, en la biblioteca se cuenta con libros

en su mayoría antiguos y básicos, el servicio de internet es muy lento para la búsqueda de información por lo que básicamente el docente lo realiza en su domicilio, la biblioteca virtual está en vías de implementación, casi todos los ambientes son compartidos y multifuncionales sobrepasando el aforo, la sala de docentes tiene 01 computadora sin servicio de internet con impresora para su uso.

A nivel de Jefatura de Departamento Académico de Enfermería se evidencia tardanzas e inasistencias a reuniones académicas en un 27%, memoriales y/o relación de estudiantes que se retiran de clases por la ausencia del docente en un 3%, lo que es indicativo de algún grado de malestar e insatisfacción entre el personal Docente y aun estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería; en relación a Contratos el 2013, de 7 docentes Jefe de Práctica presentaron renuncia 3 por incompatibilidad de horarios, exigencia de asistencia y bajo nivel salarial, el 2014 se ampliaron contratos, luego de quedar desiertas la mayoría de plazas convocadas a contrato, en el 2015 de 08 plazas de contrato a concurso quedaron desiertas 05 plazas, dando lugar a contratos directos. En relación a Instituciones laborales donde se incorporan los egresados de Enfermería y en reuniones con grupos de interés, llevadas a cabo a inicio del año académico hacen referencia de las siguientes expresiones: “el nivel de liderazgo es bajo, el nivel académico de los alumnos no es el mismo, son muy pasivos”, “la calidad de educación ya no es la misma” “los docentes y jefes de práctica van un momento a los servicios y luego dejan solos a los estudiantes” “los profesionales de Enfermería no quieren hacer docencia porque les pagan poco y demoran en pagarles” “los enfermeros laboran

en un servicio y los asignan para la práctica en un lugar distinto” “se ve que un mismo jefe de práctica tiene estudiantes de 2 universidades haciendo práctica en un mismo horario fuera del rol presentado a inicio de año”; otro aspecto de algunos docentes de Enfermería es que además trabajan en otros lugares o están en búsqueda de trabajo en otros sectores, para compensar su economía, cubrir sus necesidades y satisfacer sus necesidades personales y familiares, por lo que no es raro encontrar docentes que además tienen hasta 2 o más trabajos con sueldos respectivos. De igual forma se evidencia tardanzas y ausencias a la teoría y/o práctica, a reuniones de departamento y/o campos de práctica, reclamos por parte de estudiantes, entrevistas a nivel de Jefatura de Departamento Académico producto de problemas interpersonales y académicos entre otros.

El rol del docente en Enfermería incluye, mantener el puesto de trabajo a través de la promoción y ascenso, la enseñanza y la cantidad de alumnado por curso, proyección social e investigación, integrante de comisiones de apoyo y asesoramiento en la Escuela de enfermería ó en puestos de gestión en la universidad; además del desafío simultáneo, entre la vida laboral, académica y familiar, que pueden afectar su desempeño académico, puesto que por exigencia normativa la docencia universitaria además le lleva a participar como estudiante de maestría, doctorado o especialidad, y en un grupo de ellas/os hasta múltiples roles pues laboran hasta en 2 ó 3 instituciones como Hospital ó Centro y Puesto de Salud, Universidad A, Universidad B. y el rol en su vida familiar y doméstica.

A nivel laboral, los directivos de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (UNJBG) luego de 23 años de funcionamiento de la Escuela Profesional de Enfermería, recién atendieron la necesidad de completar la infraestructura planificada desde su origen en 1991, éstos ambientes aún no han sido terminados, implementados, ni equipados o lo están parcialmente en algunos casos, a la fecha el proceso de formación del pre grado se sigue desarrollándose en un edificio de 3 pisos con 5 ambientes en cada uno, donde funcionan áreas administrativas en ambientes compartidos: Dirección, Secretaría y Jefatura de Departamento; Comisión Académica Curricular y Planificación, Biblioteca, Auditorio, Sala de docentes, Comisión de Grados y títulos y Centro de Extensión y Proyección; Investigación, Autoevaluación y Acreditación Universitaria, ambiente de OPS, gabinete, laboratorio de Enfermería, Nutrición y Sección de segunda especialidad; y el área académica que consta de 5 aulas de clase, lo que evidencia ambientes saturados.

La Educación superior tiene el reto de avanzar al compás del desarrollo informático y de las nuevas tecnologías de la información, (Demo 2007), ello implica brindar una infraestructura adecuada y equipos tecnológicos que complementen su desempeño, la Universidad es un ámbito competitivo, globalizado y de desarrollo tecnológico, así también los procesos de acreditación Universitaria exigen al docente la inversión de tiempo y dinero en capacitación continua, obtención de grados académicos y/o segundas especialidades señaladas en la Ley 30220. En este contexto el docente debe armonizar la vida de trabajo con

la de estudio, producción intelectual, investigación, extensión y proyección universitaria, capacitación permanente y preparación de clases; partiendo de la premisa siguiente: “para que el estudiante aprenda bien es indispensable que el docente aprenda y enseñe bien”. De otro lado cada Docente enfermero/a también tiene la responsabilidad de su propia vida familiar, satisfacción de necesidades de la misma y desempeño en su ambiente laboral respectivo.

Frente a estas situaciones observables y poco investigadas, surge la necesidad de llevar el tema a la investigación científica, y analizar si los factores del ambiente laboral se asocian al desempeño del docente en la escuela de Enfermería, ello permitirá interpretar las evidencias descritas y sugerir soluciones.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante Principal:

¿Están asociados los Factores del ambiente laboral con el desempeño del docente de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2015?

1.2.2. Interrogantes Secundarias:

P1 Cómo es el desempeño del docente de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann?

P2 Cuáles son los Factores extrínsecos del ambiente laboral del docente de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann?

P3 Cuáles son los Factores Intrínsecos del ambiente laboral del docente de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La economía, salud y educación son aspectos que influyen en el desarrollo de un país, siendo este último aspecto un tema confiado a las universidades en lo que a educación de nivel superior se refiere; actualmente se habla y exige educación de calidad, licenciamiento, acreditación universitaria, que entre otros elementos implícitamente requiere, docentes y ambientes de calidad.

“El primer Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) reveló que, en el 2014, las carreras con mayor número de egresados fueron Ciencias Administrativas con más de 18,400 graduados y Ciencias de la Salud con 12,193 graduados. Según datos del Ministerio de trabajo esta es la lista de las carreras universitarias más demandadas por el mercado en el 2017”. (RPP, 2017) Ingenieros civiles, Profesores de universidades, Profesionales de informática, Profesores de secundaria, Profesionales de enfermería, Agentes técnicos de ventas y representantes de firmas comerciales, Auxiliares de educación, Ingenieros electricistas y de telecomunicaciones, Profesores de primaria y Profesores de inicial. Como observamos el 2do y 5to puesto a nivel nacional, corresponde a las mayores demandas de Docentes para enseñar en universidades y en Carrera de

Enfermería respectivamente; la sociedad percibe como muy buenos los sueldos y ambiente laboral en la universidad en general, sin embargo, al interior del medio laboral de la Universidad J. Basadre y Escuela profesional de Enfermería, el desánimo, descontento, desempeños no esperados, es lo que prevalece.

La investigación se centró en estudiar los factores del ambiente laboral extrínsecos e intrínsecos, ya que debido a la reciente entrega de infraestructura en agosto del 2014 se pretendió dar mejores condiciones para que el docente se desempeñara y permaneciera más tiempo en la universidad, máxime que es la única carrera en la Universidad que cuenta con el 87% de docentes con grado de Doctorado; sin embargo, a pesar de las mejoras de infraestructura (ambientes) y sueldo; el desempeño docente no ha tenido los resultados que se esperaba, de esta forma el presente trabajo permitirá mostrar aspectos que explicarían o limitarían el desempeño esperado del docente de enfermería; y luego permita abordar más integralmente la problemática de ausencias, reclamos, descontentos e incumplimientos de actividades académicas y administrativas. Además, los resultados obtenidos podrán servir de insumo a las autoridades de la Universidad y de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNJBG, para diseñar, proponer e implementar programas de motivación, compensación u otros que promuevan mejores desempeños, y otros que puedan reconsiderar en su conjunto los factores del ambiente laboral susceptibles de mejoras. De igual forma el estudio expone resultados que permitirá profundizar otros estudios de investigación similares en otras escuelas profesionales de la UNJBG.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General:

Analizar la asociación de los factores del ambiente laboral con el desempeño del docente de Enfermería de la UNJBG Tacna 2015.

1.4.2. Objetivos específicos:

- Describir el desempeño del docente de enfermería de la UNJBG.
- Identificar los Factores Extrínsecos del ambiente laboral del docente de enfermería de la UNJBG.
- Identificar los Factores Intrínsecos del ambiente laboral del docente de enfermería de la UNJBG.

1.5. CONCEPTOS BÁSICOS:

1.5.1. Factor: Toda situación y/o circunstancia capaz de influir en otro, y que dicha influencia conlleva cambios; también es un elemento que contribuye a producir algo; circunstancia que causa un efecto.

1.5.2. Factores del ambiente laboral: Son circunstancias que se encuentran presentes en un trabajo y que están relacionadas con la organización, contenido del trabajo y realización de la tarea, y que tiene la capacidad de afectar el desempeño laboral, y el bienestar o la salud (psíquica, física y social) del trabajador.

1.5.3. Factores extrínsecos, higiénicos o ambientales: Es el entorno que rodea

al trabajador mientras trabaja, y abarcan las condiciones en que desempeña su trabajo. Las condiciones son administradas y decididas por la institución, los factores higiénicos están fuera del control del trabajador. Los principales factores higiénicos son: las condiciones físicas y ambientales de trabajo dado por el lugar y espacio donde trabaja, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las políticas y normas, el clima de relaciones entre la institución y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus, el prestigio, y la seguridad personal, salario y beneficios sociales, entre los más comunes.

- a. **Espacio físico:** Es el lugar donde se encuentran los objetos y en el que los eventos ocurren y con los que interactúan los seres vivos. Es el espacio con el que cuenta el docente para llevar a cabo su labor de enseñanza aprendizaje. Llamado también entorno físico en el que transcurre la vida cotidiana.
- b. **Higiene** Serie de hábitos relacionados con el cuidado personal y del ambiente de trabajo, que inciden positivamente en la salud y que previene posibles enfermedades, el objetivo es conservar la salud de los hombres para que se sienta más seguro.
- c. **Cargo, categoría, ascenso,** Cargo es la posición jerárquica donde cumple funciones y responsabilidades directivas diferenciadas por remuneraciones al cargo desempeñado, así en la universidad encontramos que el docente además puede tener el cargo de director de escuela, de departamento, de unidad; decano, vicerrectores, rector, o jefe de oficina. Categoría es el nivel

o grado que ocupa en una escala, en la universidad se da cada cierto tiempo de servicio, estas categorías son docente auxiliar, asociado y principal, y jefe de práctica. Ascenso es el derecho a la promoción interna por línea de carrera al nivel inmediato superior, previo cumplimiento de requisitos y se da por evaluación, para finalmente acceder a una plaza vacante.

- d. Horario** es el número de horas que el docente trabaja efectivamente, dependiendo del tipo de régimen laboral. En la universidad se desarrollan jornadas de mañana y tarde, mañana de 7.30h a 12 h para la práctica en instituciones hospitalarias y comunitarias, y de 15 h a 20 h en teoría.
- e. Dictado de clases y supervisión de práctica:** La función de enseñanza en enfermería es teórica y práctica, el dictado de clases es la parte teórica de la transmisión de conocimientos científicos, donde el docente proporciona los fundamentos y sustentos indispensables para la práctica, utilizando los recursos metodológicos y didácticos en aula; supervisión de la práctica es la guía y enseñanza que ofrece el docente en la conducción y dirección de la praxis de la teoría, utilizando diversos recursos en simulación y en situaciones reales y potenciales, en instituciones de salud, en comunidad, ó en laboratorio.
- f. Estilo de liderazgo:** es la manera por el cual una persona llamada líder, influencia e induce a alcanzar objetivos planteados a los miembros de una organización dirigiéndolos hacia una meta y dependiendo del esfuerzo de todos para el buen funcionamiento.

- g. Reglamentos internos:** Son instrumentos que la institución utiliza para regular funciones, obligaciones y sanciones en labores, a los cuales deben sujetarse los trabajadores.

1.5.4. Factores intrínsecos, motivacionales o de diseño del puesto:

Son aquellos relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el trabajador ejecuta y están bajo su control, se relacionan con lo que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas de quien realiza su trabajo.

- a. Relaciones interpersonales:** Es el proceso por el cual se establecen vínculos ó lazos superficiales ó profundos que se dan entre dos o más personas que comparten diversas características, situaciones, circunstancias ó procesos de socialización entre ellos.
- b. Comunicación y participación:** La comunicación es el proceso de transmitir y recibir información, donde participa un emisor, receptor y el mensaje ó sistema de códigos comprendidos entre ellos, sean éstos gestuales, escritos u orales. Participación es el involucramiento en situaciones, acciones y logros en diversas circunstancias que conllevan un fin personal o grupal.

- c. **Trabajo** es el conjunto de esfuerzos físicos o mentales, para llevar a cabo tareas u objetivos, orientados a producir bienes o servicios y atender necesidades de otros.
- d. **Salario** Es la retribución económica, que recibe la persona por el trabajo desarrollado ó por la prestación de un servicio laboral.
- e. **Satisfacción en el trabajo:** Es una respuesta afectiva, es una vivencia de conformidad que el trabajador experimenta en el cumplimiento de su trabajo ó labor que desempeña, a través de él se siente realizado y obtiene resultados de sus desempeños evaluados.
- f. **Capacitación en el trabajo:** Es la preparación que la institución proporciona en cuanto a conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que tiene el propósito de aumentar o mejorar los desempeños de sus trabajadores en áreas que la institución considera pertinentes.

1.5.5. Desempeño: Capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral, para identificar y solucionar problemas que enfrenta en un área determinada de su trabajo. “Proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. El desempeño laboral también se define como el grado de cumplimiento de las funciones, actividades y tareas que realiza el trabajador”. (Chávez, 2015)

1.5.6. Docente universitario: Es la unidad informativa, que propende a adquirir todo el conocimiento posible que presentan los avances teóricos, tecnológicos y experimentales a nivel local, nacional y mundial. Docente deriva del término latino docens, que a su vez procede de docēre que traducido al español es “enseñar”. Docente universitario es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte; en el nivel de educación superior (universidad) y en el área de su experiencia, donde aporta una serie de valores y de conocimientos de su trayectoria profesional y personal, así como la capacidad de construir la relación de los conocimientos y la realidad, además exige aplicar la investigación, gestión y tutorías, que son otros aspectos que se demanda de él. Constituye la parte básica y por lo tanto esencial de los procesos de Educación y actualización, especialmente en el área científica, lo predispone hacia la investigación.

1.6. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

Salas, R. (Cuba 2012), en la investigación “Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud” evaluaron no sólo la competencia clínica sino también la educación en salud, concluyeron que la calidad de un servicio de salud, parte en primer orden del nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales. (Salas R., Díaz L. , Pérez G., 2012)

Maita y colaboradores (Venezuela 2011) en la investigación “Factores de satisfacción laboral en los docentes del Núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente”, tuvo el objetivo de determinar los factores que inciden en la satisfacción laboral del docente universitario, concluyendo que: Las condiciones físicas y el suministro de materiales es el factor más bajo considerado por el profesorado del Núcleo de Bolívar, a su vez es importante prestar atención al factor desarrollo del personal en virtud que los resultados muestran las debilidades de las políticas gerenciales universitarias en este particular. Es fundamental considerar la actualización y el adiestramiento de los docentes, talento humano que cumple un rol vital en la comunidad universitaria por ser el generador del conocimiento científico. Existencia de inequidad salarial reflejada en la insatisfacción de los docentes en el factor económico, situación que acarrea desmotivación y bajo poder adquisitivo en el personal académico. En general, se evidencia una satisfacción laboral en los docentes de las dependencias académicas del Núcleo Bolívar, ligeramente por encima de la media, lo que indica que no es totalmente satisfactorio, siendo los factores de mayor incidencia en este resultado, el aspecto económico, el desarrollo personal y las condiciones físicas. (Maita H., Rodríguez D., Gutiérrez L., Núñez L., 2011)

Berón D. y Palma F. (Argentina 2011) en su tesis “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de Enfermería - Malargüe”, afirma que La profesión de enfermería ha sido considerada como una profesión estresante debido a las características físicas y emocionales que los enfermeros deben enfrentar, la

muerte, al dolor, múltiples problemas, hacen que estos profesionales estén continuamente tomando decisiones bajo presión y con un grado importante de responsabilidad. Resultados obtenidos: De los participantes en el estudio se pudo observar que la mayoría son mujeres con un 79,07%, y un 20,93% de hombres, por lo que podemos inferir el mayor porcentaje son de sexo femenino. En cuanto a la situación laboral el 69,77% corresponde al personal que se encuentra en planta permanente y el 16,28% corresponde a las prestaciones y el 13,95% corresponde a los contratados. En lo que se refiere al personal que trabaja en otra institución corresponde al 25,56% y el personal que no trabaja corresponde al 74,22%. Desmotivación: pérdida de ilusión de seguir perfeccionándose, incumplimiento por parte del empleador, falta de recursos humanos, de cooperación por parte del médico lo que perjudica la labor del servicio de enfermería. De acuerdo a los factores laborales: Desmotivación por falta de relaciones interpersonales fluidas, Falta de responsabilidad ante ausentismo sin aviso. Sobre carga por desempeñar funciones en el trabajo no inherentes a la profesión.

Cogollo-Milanés (Colombia 2010), en su estudio “Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería”. Cartagena, encontró que el 26,6% del personal de enfermería informó desgaste profesional. Y fue más frecuente en personas menores de 40 años de edad y en quienes informaron insatisfacción laboral; el desgaste profesional es un problema complejo al parecer más relacionado con las condiciones laborales que socioeconómicas. (Cogollo-Milanés Z.; Batista E.; Cantillo Ch.; Jaramillo A.; Rodelo D.; Meriño G., Año 10 - Vol. 10 N° 1 - Abril).

Arratia B., A. (Chile 2010) en su tesis “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados” parte del supuesto de que son los propios actores los principales llamados a dar cuenta de este conjunto de relaciones, como una forma de auto explicación de sus trayectorias laborales y su desempeño profesional. Se distinguen cuatro elementos estructurantes de la investigación i) Conocimiento de la manera en que los profesores entienden el desempeño laboral y los factores que influyen en él; ii) Conocimiento, desde la perspectiva de los profesores, de la manera en que las condiciones de trabajo se relacionan con sus desempeños docentes; iii) Identificar cómo los profesores chilenos perciben que las condiciones sociales de trabajo y la satisfacción laboral incide en sus desempeños docentes y iv) Comprender las relaciones existentes entre satisfacción laboral, condiciones de trabajo y las concepciones de desempeño docente con los resultados en la EDD (evaluación de desempeño docente). Los principales resultados de la investigación fueron que: el grupo de docentes con bajos resultados en la EDD, entiende el desempeño laboral desde una mirada más vocacional, en donde importan el inculcar valores, ser buen orientador, y dentro de las competencias que destacan son de tipo actitudinal y vocacional. Considera que la relación entre condiciones materiales y el desempeño laboral es relevante a partir de elementos específicos de aula -catalogados generalmente como clima de aula-, mientras el grupo de profesores con buenos resultados define el desempeño docente con características más “técnicas”, aludiendo a aspectos de las condiciones de la escuela -como la infraestructura, los materiales, el clima laboral y la gestión escolar-, la mayoría de los profesores opina

que las condiciones materiales de trabajo docente no son las adecuadas para realizar su labor pedagógica, y por lo mismo, son visualizadas como un factor disruptivo en la satisfacción laboral y en menor medida en su desempeño docente, los profesores vinculan las condiciones de trabajo con su desempeño docente, mostrando la estrecha conexión entre elementos aparentemente desligados.

La UNESCO (Santiago 2007) en la Evaluación del desempeño y carrera profesional docente en 50 países de América y Europa, OREALC/UNESCO Santiago, concluyeron que en Perú son cuatro los elementos del marco teórico explícito de evaluación: eficiencia en el servicio, asistencia y puntualidad y, finalmente, participación en el trabajo comunal y en la promoción social; los resultados de la evaluación del desempeño, son considerados en la promoción de escalafón para la promoción horizontal; de igual forma se ha regulado una evaluación del desempeño docente de carácter externo en bastantes países europeos y en la mayoría de los americanos entre los cuales está Perú; igualmente se ha establecido un mecanismo por el cual el docente puede promocionarse en su carrera profesional a través del desempeño de otras tareas de mayor responsabilidad. Ello implica, además del cambio de función, el incremento de su salario. (Murillo J., González R., Rizo H, 2007)

Díaz T.,A (Perú 2014) en su tesis Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la

Universidad Nacional del Callao – 2013, cuyo objetivo fue: Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, y la hipótesis fue: La presencia del Síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud. El estudio fue correlacional de corte transversal, con una población de 50 profesores y 250 estudiantes. Concluyendo que en la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 36% opina que tienen un desempeño deficiente. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede evidenciar que la presencia del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes. (Díaz Tinoco, 2014)

Hermann F. y Delgado S (Perú 2009) en su investigación “Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina UNAP-2009”, en una muestra de 30 docentes y 20 administrativos, obtuvieron como resultados: Que dos tercios del personal docente mostraban insatisfacción en su centro laboral y sensación de frustración. En cuanto

al clima laboral cerca del 70% del personal docente lo calificaron como positivo. (Hermann F., 2011).

Álvarez, D. (Perú 2007) en su investigación “Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana”, que abarcó Universidades privadas y nacionales, concluye que: Las Fuentes de Presión Laboral y la Satisfacción Laboral se relacionan de manera inversa. Si se satisfacen los factores extrínsecos o higiénicos el trabajador se siente satisfecho y si no se satisfacen se produce la insatisfacción; en tanto que, si se cubren las necesidades intrínsecas o motivadoras el trabajador está satisfecho y si no se cubren estas necesidades se encuentra en un estado neutro o no satisfecho. El factor Intrínseco y los subfactores Independencia, Estatus y Libertad de cátedra tienen mayor incidencia en la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios; en tanto que los subfactores Reconocimiento y distinciones, Capacitación y perfeccionamiento y Compensación económica tienen menor incidencia. (Álvarez, 2007).

Mamani, A. y colaboradores (Perú 2007) en la investigación “Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia” realizado en enfermeros de diversas Instituciones de Salud en Lima Perú, concluyeron que, las causas del estrés son: la sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario afectando el desempeño laboral y

disminuyendo la calidad de los cuidados y la productividad. (Mamani A., Obando R., Uribe A., Vivanco M. , 2007).

Olivares, J. y colaboradores (Perú 2006), en la investigación “Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica” Universidad Peruana Cayetano Heredia, concluyeron que: La satisfacción laboral por la institución fue BUENA. La satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue REGULAR. Además, la satisfacción laboral global fue REGULAR. (Olivares J., Quintana del Solar M., Matta C., Choy J., Ronquillo W, Maldonado M., 2006)

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO - CIENTÍFICO

2.1. DESEMPEÑO DEL DOCENTE DE ENFERMERÍA.

“La idea de desempeño suele emplearse respecto al rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo”. (Porto, 2017)

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados, y que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (Chiavenato I. , 2009)

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales vinculadas con la responsabilidad institucional y el compromiso social, como respuesta a las necesidades de la población; es un proceso activo y

participativo. Existen factores que caracterizan el desempeño que a su vez determinan la calidad de los servicios como las condiciones de trabajo, condiciones personales, de gestión y/o capacitación.

El desempeño involucra la capacidad personal que tiene el Docente en una de las funciones que ha elegido desarrollar; como docente universitario tiene la función de ser agente del desarrollo social e integral del estudiante universitario, mediante la difusión del conocimiento aplicado a nivel profesional y personal, históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado, como un “servicio social” más que un trabajo para el cual se requería de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación.

El desempeño del docente universitario tiene que ver directamente con el aprendizaje de los estudiantes, con la calidad de la educación y con las oportunidades de desarrollo de las comunidades y países; conjugan un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las que laboran los docentes universitarios.

Básicamente en el desempeño de un trabajo, intervienen los siguientes aspectos:

2.1.1. Rendimiento laboral

2.1.2. Satisfacción laboral

2.1.1. Rendimiento laboral:

Es la ejecución de las labores del trabajador (enfermera/o docente), acorde al cumplimiento de una función y es regulada por su conciencia. Es la relación entre lo obtenido (resultados), y lo expresado en una apreciación objetiva (normas, funciones), delimitada, a su vez, por un factor determinante, la evaluación. Rendimiento Laboral es el nivel de desempeño y ejecución evidenciado, en relación al nivel de ejecución esperado, e incluso, programado, y se mide a través de las Evaluaciones.

“Cuando hablamos de rendimiento laboral nos referimos a la relación existente entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. Sería como el beneficio o el provecho. Pero como en todos los contextos un factor muy importante a tener en cuenta es la motivación como motor para obtener los objetivos y llegar a las metas”. (Blog WorkMeter, 2013)

Para determinar esos niveles, cada ejecución o tarea debe estar previamente estructurado con lineamientos y criterios para la debida medición., ello permitirá establecer los niveles de ejecución, para luego sostener si el rendimiento de un trabajador o empleado es muy bien adecuado, bien adecuado, adecuado, poco adecuado o deficiente, y finalmente cuantificarlo.

Es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de alguna persona en la ejecución de su labor. (Chiavenato I. , 2005)

La formación (enseñanza, educación), tareas (labores, actividades de trabajo) y evaluación (instrumentos para determinar el rendimiento, en este caso, tanto académico como laboral), son aspectos que interactúan a diario en los Programas de Formación profesional. Para evaluar el rendimiento, específicamente se realiza la evaluación del desempeño laboral, el mismo que permite realizar un diagnóstico operativo de las tareas del quehacer que requieren mayor apoyo para fortalecer la estructura institucional, incluye las capacidades humanas, los equipamientos y las instalaciones, así como la evaluación de las competencias, condiciones laborales y personales requeridas para su acción en un determinado puesto de trabajo. Para que un profesional tenga un buen desempeño laboral requiere ser competente; pero el hecho de ser competente, por sí mismo, no garantiza siempre un buen desempeño profesional, ya que va a depender de las restantes condiciones existentes.

La Revista Cubana de Educación Médica Superior, publica que, la Oficina Nacional de Normalización de la República de Cuba, como Organismo Nacional que representa al país ante las organizaciones internacionales y regionales, confeccionó las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002, donde se establecieron las bases para la evaluación del desempeño laboral en el país

señala "que constituye un reto lograr un desempeño laboral superior para alcanzar la máxima eficacia y eficiencia de las organizaciones de producción y servicios para el sostenido desarrollo económico y social del país". (Salas R., Díaz L. , Pérez G., 2012)

En el contexto nacional e internacional la universidad debe responder a procesos de Acreditación Universitaria, de exigencias académicas que han hecho necesaria la evaluación del desempeño como un instrumento para impulsar la calidad.

El proceso de enseñanza y aprendizaje en el docente de Enfermería, posee algunas características especiales debido a que su labor le exige desempeñarse doblemente, como enfermeras clínicas y luego como docentes de enfermería, lo que incrementa exigencias en su desempeño en campos clínicos y comunitarios por la naturaleza y modalidad de enseñanza Teórico - Práctico.

En el aspecto teórico no solamente instruyen, sino analizan, seleccionan contenidos actualizados, diseñan instrumentos de evaluación permanente, guías de práctica, protocolos de intervención, metodologías apropiadas de enseñanza aprendizaje, que además estimulan al estudiante a la toma de decisiones, a hacer observaciones, a percibir relaciones y a trabajar con investigaciones orientadas al cuidado de la persona, familia y comunidad. Si "hasta hace muy poco se valoraba

como el aspecto más importante el conocimiento y dominio de la información al punto que representó el 75% de la valoración profesional de los docentes, hoy sólo representa el 20 o 25% (Villa y Poblete, 2007: p 34). De esta forma, se valoran aspectos tan variados como la destreza en la búsqueda de información, el trabajo en equipo, el liderazgo propio y el auto aprendizaje, entre otros factores”. (Arratia B., 2010)

En la enseñanza “los sistemas de conocimientos constituyen el cuerpo teórico o núcleo conceptual de la asignatura conformada por conceptos, teorías leyes, principios etc., que explican la información recibida”. (ASPEFEEN, 2007) p38

De esta manera, el docente proporciona al estudiante oportunidades de desarrollo cognitivo, procedimental y actitudinal que conducen a la adquisición de competencias analítica, crítica y práctica, teniendo en cuenta los multifactores que le permitan actuar en beneficio de la sociedad. En el aspecto Práctico, al docente le corresponde: seleccionar los pacientes, familias o comunidades según las competencias que la asignatura determina, prestar el cuidado con los estudiantes (promoviendo reflexión de la experiencia), distribuir pacientes con casos seleccionados, planes de cuidados, supervisar, demostrar y actuar como facilitador en el proceso de aprendizaje. Cada docente tiene a su cargo un grupo promedio de 7 a 10 estudiantes en hospitalización o comunidad, ello le exige garantizar la calidad de la enseñanza, y estimular al estudiante a aplicar los conocimientos teóricos a la

práctica, además de pasar gradualmente a integrarse al ambiente profesional y por lo tanto tener sus primeros contactos con enfermeras profesionales en las diversas instancias de su experiencia.

Al respecto la Asociación Peruana de Facultades y Escuelas de Enfermería (ASPEFEEN), ha sugerido que para la teoría lo más conveniente es trabajar con un número no mayor de 40 estudiantes y en la práctica no más de 4; en la población de estudio en el aspecto práctico este parámetro no es cumplido y ocasiona incomodidad en el docente, estudiante y campos de práctica.

En la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, desde el año 2000, se validó y puso en vigencia un instrumento para evaluar el desempeño docente, el cual considera seis criterios, doce categorías y cada una de ellas con cinco ítems de evaluación; los criterios contenidos para evaluar su desempeño son: Nivel de conocimientos, habilidad pedagógica, sistema de evaluación y modo de ejecución; para evaluar la satisfacción laboral del docente se considera el cumplimiento del programa, puntualidad y responsabilidad. Cada uno diseñado cuantitativamente para medir ejecución de lo programado tanto en el aspecto teórico como en el aspecto práctico y aplicable 2 veces al año, al término de cada semestre. (anexo 3)

Evaluación del desempeño: Implica un proceso global e individual sobre la manera en que el docente cumple las actividades propias del proceso enseñanza aprendizaje, el resultado del desempeño se describe en rangos de Insatisfactorio si obtiene un puntaje de 0 a 10 puntos, Básico si obtiene entre 11 a 14 puntos,

Competente de 15 a 17, y Destacado de 18 a 20 puntos; este proceso permite tener un registro cuantitativo del cumplimiento de su función. Aspectos a considerar:

A. Nivel de conocimientos: Es la información almacenada a través del aprendizaje y la experiencia, es evaluada desde la perspectiva del estudiante universitario ó autoridades superiores, evalúa en qué grado considera que tiene dominio de la asignatura que enseña el docente, en la educación superior se aspira a niveles gnoseológico y filosófico; para ello le proporciona opciones de lo demostrado por él y lo evaluado por el educando, para enmarcarlo en un nivel de conocimientos excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente. Excelente referido al dominio pleno, muy bueno a que tiene buen conocimiento sin embargo algún punto quedó sin responder, bueno responde a un nivel aceptable, suficiente pero no entró a niveles complejos ó de profundidad en la asignatura, regular se refiere a que se hizo comprender el docente, pero quedaron algunas dudas no absueltas, deficiente es el nivel en el cual no ha satisfecho las expectativas, o no se hizo comprender, y menos responde preguntas o las aclara.

La bibliografía y referencias bibliográficas es otro aspecto considerado y puesto a opinión del estudiante; califican si la bibliografía y referencias alcanzadas por el docente, es actualizada y de muy buen nivel, actualizada y de buen nivel, actualizada y de regular nivel, no actualizada, no actualizada y de bajo nivel.

B. Habilidad pedagógica: Es la aptitud que posee el docente, esta puede ser innata o desarrollada, es la capacidad para conseguir los objetivos y captar

el interés de aprender en el estudiante. Se evalúa la exposición del docente en clases y la participación de estudiantes en clase. Para la exposición del docente en clase le alcanza al estudiante categorías como excelente al desenvolvimiento sobresaliente en clase, de óptima calidad, y que destaca por su superioridad; muy bueno que refiere condición de clase bastante aceptable, mantiene atención de estudiantes y mantiene motivada la clase, sin llegar a ser sobresaliente, bueno refiere la condición de clase aceptable, alcanza objetivos, regular se refiere a que cumple con lo básico y necesario de una clase, deficiente que no alcanza a satisfacer las expectativas del estudiante, quedan dudas o puntos temáticos no resueltos.

En relación a la participación de los estudiantes en clase presenta opciones de muy estimulada

- C. Sistema de evaluación: Es un proceso a través del cual se traduce objetivamente el rendimiento, cumplimiento y desempeño teórico práctico de quien se desea evaluar, ello se cuantifica en resultados precisos u objetivos. Se diseña un conjunto de escalas en base a elementos ó criterios observables y medibles. Para el caso se consideró si el docente ha señalado los criterios y formas de evaluación en forma clara y bien explicada, los mencionó y explicó, sólo lo mencionó, lo mencionó y mencionó y dejó dudas; y si cumple con las evaluaciones programadas en su totalidad, reajustadas poco y cumplieron, reajustadas poco y cumplieron irregularmente, muchos reajustes alterando demasiado evaluaciones

programadas, y si se reajustaron demasiado las evaluaciones y no se cumplieron.

- D. Modo de ejecución: Es la forma de llevar a cabo el proceso de enseñanza, de acuerdo a un conjunto de condiciones, modalidades y metodología de trabajo, estrategias y recursos que el docente planifica para que el estudiante adquiera conocimientos y desarrolle competencias para luego comprobar el resultado de los mismos. Este rubro considera si las evaluaciones se relacionan con el desarrollo de clases y el otro aspecto a evaluar es si los trabajos prácticos ó encargados en campo clínico, gabinete, laboratorios son evaluados muy bien adecuada, bien adecuada, adecuada, poco adecuada y deficiente.

2.1.2. Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral es el grado en que las características del puesto se ajustan a las normas y deseos del trabajador; incluye el grado en que las necesidades de la persona están cubiertas por su situación laboral. Se refiere a la manera como se siente el docente en el trabajo e involucra diversos aspectos como satisfacción con el salario, estilo de supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, capacitación, compañeros de labor, entre otros.

La satisfacción laboral, “es una actitud, una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que desempeña la persona; las actitudes

son afirmaciones de valor favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo”.

“Está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que deberían ser”. (Márquez, 2002)

En esta parte se consideran los siguientes aspectos:

A. Cumplimiento del programa: Este rubro tiene dos aspectos, el desarrollo del sílabo y cumplimiento del contenido del sílabo. El sílabo es una herramienta donde se plasma toda la información de una asignatura, desde la planificación, organización y evaluación, con la finalidad de monitorear aprendizajes deseados y evaluar los logros del estudiante; para ello considera si el desarrollo del sílabo se cumplió acorde a lo programado, hasta un 90%, hasta el 80%, con un atraso del 60% y un atraso más del 60%. En relación al cumplimiento del contenido del sílabo detalla si se desarrollaron en forma ordenada, algunos puntos quedaron sin desarrollar, quedaron puntos importantes sin desarrollar y desordenados, quedaron muchos puntos importantes sin desarrollar y desordenados, se desarrollaron en forma desordenada y quedaron confusos los temas.

B. Puntualidad y responsabilidad: Puntualidad es una virtud y una actitud

humana, caracterizada por la administración cronológica del tiempo para llegar, hacer o terminar las cosas en el tiempo debido. Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo.

Considera la asistencia a clases y la puntualidad al inicio y término de clases, detalla no ha faltado a clases, faltó raras veces, faltó varias veces, fue irregular su asistencia y faltó frecuentemente. Referente a la puntualidad al inicio y término de clases considera inicia sus clases puntualmente y termina dentro de lo previsto, pocas veces llega tarde y termina dentro de lo previsto, algunas veces llega tarde y/o finaliza las clases antes de la hora, siempre llega tarde y no cumple con terminar dentro del horario previsto, y siempre llega tarde y finaliza clases antes de la hora.

La labor Docente, así como otros trabajos, tiene una carga cuantitativa y cualitativa; la cantidad son las tareas y funciones que la institución le encomienda realizar y las que debe cumplir, en este caso la universidad (trabajo), y en cuanto a calidad nos referimos al grado de dificultad que tiene para el docente lo que se le encomienda realizar, partiendo del hecho que las personas pasan una gran parte de su vida en las instituciones donde enseñan, también es importante conocer el nivel de satisfacción con su trabajo ya que éste afecta el comportamiento laboral de las personas, reflejados en la rotación y el ausentismo.

La satisfacción está en relación con la motivación, así Herzberg menciona: “Si se desea tener gente motivada hay que crear las condiciones necesarias, para

que las personas encuentren en su trabajo oportunidades de logros, así, por ejemplo: reconocer el trabajo bien hecho ante los demás; diseñar puestos acordes a la naturaleza de las personas, etc.”; a partir de esta premisa construyó toda una teoría que en esencia sostiene:

“Que los factores motivadores como logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, progreso y crecimiento, producen satisfacción”. En resumen “la gente estará motivada por involucrarse en aquellas actividades de trabajo que encuentren atractivas y que sientan que pueden realizar y que les produzca resultados personales favorables”. (Martinez, 2013).

DOCENTE Y CONTEXTO UNIVERSITARIO:

En el panorama general se está dando énfasis a la aplicación y evaluación de competencias para el desempeño y certificación laboral, el presente estudio se desarrolló entre la derogación de la Ley Universitaria 23733 y la nueva Ley Universitaria 30220, que detalla las exigencias normativas que debe cumplir el Docente universitario en el ejercicio de sus funciones en la educación superior. Así tenemos: (República, 2014)

Ley 30220 CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3. Definición de la universidad La universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como

realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en ella los representantes de los promotores, de acuerdo a ley. Las universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas jurídicas de derecho público y las segundas son personas jurídicas de derecho privado.

Artículo 7. Funciones de la universidad. Son funciones de la universidad:

7.1 Formación profesional.

7.2 Investigación.

7.3 Extensión cultural y proyección social.

7.4 Educación continua.

7.5 Contribuir al desarrollo humano.

7.6 Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas

ORGANIZACIÓN ACADÉMICA

Artículo 31. Organización del régimen académico. Las universidades organizan y establecen su régimen académico por Facultades y estas pueden comprender a:

31.1 Los Departamentos Académicos.

31.2 Las Escuelas Profesionales.

31.3 Las Unidades de Investigación.

31.4 Las Unidades de Posgrado.

CAPÍTULO VIII DOCENTES

Artículo 79. Funciones

Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde.

Artículo 80. Docentes. Los docentes son:

80.1 Ordinarios: principales, asociados y auxiliares.

80.2 Extraordinarios: eméritos, honorarios y similares dignidades que señale cada universidad, que no podrán superar el 10% del número total de docentes que dictan en el respectivo semestre.

80.3 Contratados: que prestan servicios a plazo determinado en los niveles y condiciones que fija el respectivo contrato.

Artículo 81. Apoyo a docentes Los jefes de práctica, ayudantes de cátedra o de laboratorio y demás formas análogas de colaboración a la labor del docente realizan una actividad preliminar a la carrera docente. El tiempo en que se ejerce esta función se computa para obtener la categoría de docente auxiliar como tiempo de servicio de la docencia. Para ejercer la función de jefe de práctica debe contar con el título profesional y los demás requisitos que establezcan las normas internas de la universidad. En el caso de ayudante debe estar cursando los dos (2) últimos años

de la carrera y pertenecer al tercio superior. La designación de los mismos debe ser vía concurso hecho público a toda la comunidad universitaria, conforme lo que disponga cada Estatuto universitario.

Artículo 82. Requisitos para el ejercicio de la docencia. Para el ejercicio de la docencia universitaria, como docente ordinario y contratado es obligatorio poseer:

82.1 El grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.

82.2 El grado de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.

82.3 El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.

Los docentes extraordinarios pueden ejercer la docencia en cualquier nivel de la educación superior universitaria y sus características son establecidas por los Estatutos de cada universidad.

Artículo 83. Admisión y promoción en la carrera docente

La admisión a la carrera docente se hace por concurso público de méritos. Tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante conforme a lo establecido en el Estatuto de cada universidad.

La promoción de la carrera docente es la siguiente:

83.1 Para ser profesor principal se requiere título profesional, grado de Doctor el mismo que debe haber sido obtenido con estudios presenciales, y haber sido nombrado antes como profesor asociado. Por excepción, podrán concursar sin haber sido docente asociado a esta categoría, profesionales con reconocida labor de

investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.

83.2 Para ser profesor asociado se requiere título profesional, grado de maestro, y haber sido nombrado previamente como profesor auxiliar. Por excepción podrán concursar sin haber sido docente auxiliar a esta categoría, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de diez (10) años de ejercicio profesional.

83.3 Para ser profesor auxiliar se requiere título profesional, grado de Maestro, y tener como mínimo cinco (5) años en el ejercicio profesional.

Los requisitos exigidos para la promoción pueden haber sido adquiridos en una universidad distinta a la que el docente postula. En toda institución universitaria, sin importar su condición de privada o pública, por lo menos el 25 % de sus docentes deben ser a tiempo completo.

Artículo 84. Periodo de evaluación para el nombramiento y cese de los profesores ordinarios

El periodo de nombramiento de los profesores ordinarios es de tres (3) años para los profesores auxiliares, cinco (5) para los asociados y siete (7) para los principales.

Al vencimiento de dicho periodo, los profesores son ratificados, promovidos o separados de la docencia a través de un proceso de evaluación en función de los méritos académicos que incluye la producción científica, lectiva y de investigación.

El nombramiento, la ratificación, la promoción y la separación son decididos por el Consejo Universitario, a propuesta de las correspondientes facultades. Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de plaza vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente.

La edad máxima para el ejercicio de la docencia en la universidad pública es setenta años. Pasada esta edad solo podrán ejercer la docencia bajo la condición de docentes extraordinarios y no podrán ocupar cargo administrativo.

La universidad está facultada a contratar docentes. El docente que fue contratado puede concursar a cualquiera de las categorías docentes, cumpliendo los requisitos establecidos en la presente Ley.

Artículo 85. Régimen de dedicación de los docentes

Por el régimen de dedicación a la universidad, los profesores ordinarios pueden ser:

85.1 A dedicación exclusiva, el docente tiene como única actividad remunerada la que presta a la universidad.

85.2 A tiempo completo, cuando su permanencia es de cuarenta (40) horas semanales, en el horario fijado por la universidad.

85.3 A tiempo parcial, cuando su permanencia es menos de cuarenta (40) horas semanales. Cada universidad norma las condiciones del servicio docente y las incompatibilidades respectivas, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, la presente Ley y su Estatuto.

Artículo 87. Deberes del docente. Los docentes deben cumplir con lo siguiente:

87.1 Respetar y hacer respetar el Estado social, democrático y constitucional de derecho.

87.2 Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.

87.3 Generar conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en el ámbito que le corresponde, en el caso de los docentes orientados a la investigación.

87.4 Perfeccionar permanentemente su conocimiento y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa.

87.5 Brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en su desarrollo profesional y/o académico.

87.6 Participar de la mejora de los programas educativos en los que se desempeña.

87.7 Presentar informes sobre sus actividades en los plazos que fije el Estatuto y cuando le sean requeridos.

87.8 Respetar y hacer respetar las normas internas de la universidad.

87.9 Observar conducta digna.

87.10 Los otros que dispongan las normas internas y demás normas dictadas por los órganos competentes.

Artículo 88. Derechos del docente. Los docentes gozan de los siguientes derechos:

88.1 Ejercicio de la libertad de cátedra en el marco de la Constitución Política del Perú y la presente Ley.

88.2 Elegir y ser elegido en las instancias de dirección institucional o consulta según corresponda.

88.3 La promoción en la carrera docente.

88.4 Participar en proyectos de investigación en el sistema de Instituciones Universitarias Públicas según sus competencias.

88.5 Participar en actividades generadoras de recursos directamente recaudados según sus competencias y las necesidades de la Institución Universitaria Pública.

88.6 Recibir facilidades de los organismos del Estado para acceder a estudios de especialización o posgrado acreditados.

88.7 Tener licencias con o sin goce de haber con reserva de plaza, en el sistema universitario.

88.8 Tener licencia, a su solicitud en el caso de mandato legislativo, municipal o regional, y forzosa en el caso de ser nombrado ministro o Viceministro de Estado, presidente de región, conservando la categoría y clase docente.

88.9 Tener año sabático con fines de investigación o de preparación de publicaciones por cada siete (7) años de servicios.

88.10 Gozar las vacaciones pagadas de sesenta (60) días al año.

88.11 Gozar de incentivos a la excelencia académica, los que se determinan en el Estatuto.

88.12 Los derechos y beneficios previsionales conforme a ley.

88.13 Los otros que dispongan los órganos competentes.

De igual forma cada Universidad se rige por su Estatuto y Reglamento respectivo, dicho documento se encontraba en proceso de elaboración a nivel de Asamblea Universitaria en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, no siendo promulgado sino hasta el 17 de Setiembre del 2015, consta de 18 Capítulos, 418 Artículos, 20 Complementarias Transitorias y una Derogatoria. De él se extrajeron los aspectos específicos referidos a la docencia Universitaria. (Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman de Tacna., 2015)

Artículo 2. La UNJBG es una comunidad académica integrada por docentes, estudiantes, graduados y no docentes, que adopta el concepto de educación como derecho fundamental y un servicio público esencial. Desarrolla sus actividades orientadas a la formación humanista, científica y tecnológica, la generación y difusión de conocimientos, la extensión universitaria y proyección social, con una clara conciencia del Perú como realidad multicultural y en el marco de mejora continua, de principios éticos y de responsabilidad social. p 9

Artículo 39. Los Departamentos Académicos son unidades de servicio académico que reúne a los docentes de la misma especialidad o afín, con la finalidad de:

estudiar, investigar y actualizar contenidos, mejorar estrategias pedagógicas y elaborar y actualizar regularmente los sílabos de las asignaturas a requerimiento de las Escuelas Profesionales correspondientes. p 20-21

Artículo 43. Para ser elegido director del Departamento Académico se requiere:

- a) Ser docente ordinario principal, a tiempo completo o dedicación exclusiva con no menos de cinco (5) años de docencia en la Universidad.
- b) Debe poseer el Grado Académico de Doctor o Maestro en la especialidad o afín.
- c) Haber obtenido la mayoría simple de votos de los docentes ordinarios hábiles pertenecientes al Departamento Académico.
- d) No desempeñar otro cargo administrativo o directivo en la UNJBG.

CAPÍTULO IX DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA p 55-63

Artículo 200. La docencia universitaria es carrera pública y se rige fundamentalmente por la Constitución Política del Estado, la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto y el Reglamento General de la Universidad. Sus integrantes gozan de los beneficios y derechos que corresponde a todo servidor público que específicamente le otorgan la ley Universitaria N° 30220 y el presente estatuto

Artículo 201. Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que le corresponde. Es inherente a la función

docente la capacitación permanente y la producción intelectual al servicio del desarrollo de la localidad, la región y el país.

Artículo 202. El docente participa en la gestión universitaria como miembro de un órgano de gobierno, captando y/o generando recursos para los proyectos académicos y de investigación o como funcionario en los órganos de gobierno de la universidad.

Artículo 203. El docente contribuye a la integración del conocimiento académico y multidisciplinario, participa en las labores de enseñanza de pregrado y posgrado y en su mejoramiento continuo; contribuye a la revisión de contenido curricular de las carreras, propone nuevos cursos y realiza las demás actividades que le fueran asignadas.

Artículo 204. El docente participa en actividades de proyección social de acuerdo a las políticas de responsabilidad social a nombre de la universidad. Estas actividades tienen como fin establecer una relación directa y permanente de la universidad con la Sociedad Peruana o Internacional.

Artículo 205. La edad máxima para el ejercicio de la docencia es setenta años. Pasada esta edad solo podrán ejercer la docencia bajo la condición de docentes extraordinarios y no podrán ocupar cargo administrativo.

Artículo 206. El personal docente de la Universidad está constituido por:

a) Ordinarios;

b) Extraordinarios; y

c) Contratados

DE LOS DOCENTES ORDINARIOS

Artículo 209. Los requisitos generales para el ejercicio de la docencia, como docente ordinario y contratado son:

- a) El grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.
- b) El grado de Maestro o Doctor para Maestrías y Programas de Especialización.
- c) El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado, conferido por Universidades del país o del extranjero, reconocido o revalidado de acuerdo a ley.

Artículo 210. Los docentes ordinarios de acuerdo a su nivel pueden ser de las categorías siguientes:

- a) Docente Principal.
- b) Docente Asociado.
- c) Docente Auxiliar.

Artículo 211. Para ser Profesor Principal se requiere:

- a) Tener título profesional y grado académico de Doctor obtenido con estudios presenciales.
- b) Haberse desempeñado cinco (5) años como docente en la categoría de Asociado y acreditar, por lo menos, dos trabajos de investigación en su especialidad,

publicados y o presentados en Eventos Académicos en el país o en el extranjero. Por excepción, podrán concursar a esta categoría sin haber sido profesor asociado, profesionales con reconocida labor de investigación científica y trayectoria académica, con más de quince (15) años de ejercicio profesional.

c) Cumplir con los demás requisitos que señala el Reglamento General de Ingreso a la Docencia y las normas legales vigentes.

Artículo 212. Para ser Profesor Asociado se requiere:

a) Poseer título profesional y grado académico de Maestro.

b) Haberse desempeñado tres (3) años como docente en la categoría de Auxiliar y acreditar por lo menos un trabajo de investigación en su especialidad, publicado en revistas y/o presentado en Eventos Académicos a nivel nacional o internacional. Por excepción podrán concursar a esta categoría, sin haber sido profesor auxiliar profesionales con reconocida labor investigación científica y trayectoria académica, con más de diez (10) años de ejercicio profesional.

c) Cumplir con los demás requisitos que señala el Reglamento General de Ingreso a la Docencia y las normas legales vigentes.

Artículo 213. Para ser Profesor Auxiliar se requiere:

a) Poseer título profesional y grado académico de Maestro.

b) Tener como mínimo cinco (5) años de ejercicio profesional.

c) Cumplir con los demás requisitos que señala el Reglamento General de Ingreso a la Docencia y las normas legales vigentes.

Artículo 214. Los Docentes Ordinarios, para ser promovidos de una categoría a otra, deben reunir los requisitos siguientes:

a) Haber cumplido el tiempo en la categoría correspondiente.

b) Haber obtenido los grados académicos señalados en el Artículo 83° de la Ley Universitaria N° 30220.

c) Haber obtenido el puntaje mínimo en el concurso de méritos que determine el Reglamento de Promoción Docente.

d) No tener sentencia condenatoria, consentida y ejecutoriada en última instancia.

Artículo 215. El Consejo de Facultad aprueba el informe de la Comisión de Evaluación de Ratificación y Promoción y lo eleva al Consejo Universitario para su ratificación.

RÉGIMEN DE DEDICACIÓN DE LOS DOCENTES ORDINARIOS

Artículo 216. Por el régimen de dedicación a la universidad, los profesores ordinarios pueden ser:

a) A Dedicación Exclusiva.

b) A Tiempo Completo.

c) A Tiempo Parcial.

Artículo 217. El Docente a Dedicación Exclusiva tiene como única actividad remunerada la que presta a la universidad.

Artículo 218. El Docente a Tiempo Completo cuando su permanencia es de 40 horas semanales en el horario fijado por la universidad.

Artículo 219. El Docente a Tiempo Parcial cuando su permanencia es menos de 40 horas semanales. La UNJBG norma las condiciones del servicio y las incompatibilidades respectivas de acuerdo a la Constitución Política del Perú, Ley 30220 y el presente estatuto.

DE LOS DOCENTES EXTRAORDINARIOS

Artículo 220. Los Docentes Extraordinarios son aquellos de destacada experiencia en su ámbito profesional y de una reconocida trayectoria en la enseñanza, la investigación, la proyección social y la producción científica, intelectual, cultural o tecnológica. El número de Docentes Extraordinarios no podrá superar el 10% del número total de docentes por cada semestre.

Artículo 221. Los Docentes Extraordinarios son:

- a. Docente Emérito.
- b. Docente Honorario.
- c. Docente Visitante.
- d. Docente Investigador.

Artículo 222. Docente Emérito: Es el docente de la UNJBG u otra Universidad del país o el extranjero, mayor de 70 años de edad, por un periodo máximo de 5 años, poseyendo condiciones sobresalientes en actividades de docencia, investigación científica o producción Intelectual; es designado por Consejo de facultad y ratificado por Consejo Universitario, en reconocimiento de sus méritos debidamente acreditados. Percibirá remuneración de acuerdo a la categoría que venía ejerciendo, que puede ser de tiempo completo o parcial. Su evaluación será de acuerdo al reglamento correspondiente.

Artículo 223. Docentes Honorarios: son los docentes nacionales o extranjeros que, sin haber pertenecido a la Universidad, merecen esta distinción por sus relevantes méritos académicos, reconocida producción científica, tecnológica y/o cultural de proyección nacional o internacional. Esta distinción es conferida por el Consejo Universitario a propuesta del Rector o del Consejo de Facultad respectivo. No percibirán remuneración.

Artículo 224. Docentes Visitantes:

- a. Los docentes de otras Universidades nacionales o extranjeras que por cualquier forma de colaboración y/o intercambio académico cumplan labor de enseñanza y/o investigación en la UNJBG de Tacna.
- b. Los profesionales que desempeñan labores de investigación en Instituciones Científicas o Tecnológicas del país o el extranjero y realizan labores de asistencia técnica en la UNJBG de Tacna.

DEL INGRESO A LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

Artículo 232. El ingreso a la docencia universitaria se realiza por concurso público de méritos y prueba de capacidad docente por oposición, respetándose estrictamente los requisitos para la convocatoria, los requisitos para postular y el procedimiento de selección establecidos en la Ley Universitaria N° 30220, el presente Estatuto y el Reglamento de ingreso a la docencia.

DEL APOYO A LA DOCENCIA

Artículo 235. El apoyo a la Docencia es una actividad preliminar al eje la Docencia Universitaria. Se encarga de colaborar con las labores del docente.

Artículo 236. El apoyo a la Docencia está conformado por: Jefes de Práctica, Ayudantes de Cátedra o de laboratorio y demás formas análogas.

Artículo 237. Los jefes de práctica ingresan mediante concurso realizado por la respectiva Facultad y hecho público a toda la comunidad universitaria. Para ser Jefe de Práctica deberá contar con Título Profesional universitario y otros requisitos que establezca el Reglamento de ingreso a la docencia.

Artículo 238. El Jefe de Práctica es supervisado por el Jefe de Departamento y coordina con el docente responsable de asignatura las actividades de enseñanza. En las actividades de investigación y proyección social es supervisado por el jefe de proyecto o el que haga sus veces.

Artículo 239. Los Jefes de Práctica colaboran principalmente en las labores de docencia relacionada con la enseñanza e investigación y pueden apoyar las labores de producción de bienes y servicios y/o proyección social u otras que le asigne la escuela profesional o unidad de investigación.

Artículo 240. Los Jefes de Práctica y asistentes podrán acceder a beneficios que ofrezca la universidad para la obtención de grados académicos. Los ayudantes de cátedra podrán acceder a otras oportunidades de capacitación ofrecidos por la universidad.

Artículo 241. El tiempo en que se ejerce la función de Jefe de Práctica se computa para obtener la categoría de docente auxiliar como tiempo de servicio de la docencia.

DE LA RATIFICACIÓN, SEPARACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 246. La evaluación del docente es efectuada por la Universidad en forma objetiva y permanente, de acuerdo con las pautas establecidas por el presente Estatuto y el Reglamento de Ratificación y Promoción Docente.

Artículo 247. La evaluación del desempeño docente es de dos tipos:

a) La evaluación con fines de mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje planificada, organizada, ejecutada y evaluada por la Oficina de Evaluación, Acreditación y Calidad. El reglamento establece el proceso.

b) La evaluación con fines de ratificación y promoción docente es integral y abarca el cumplimiento de las funciones inherentes al docente: enseñanza, investigación, producción intelectual, capacitación proyección social, labor académico-administrativa y otras. El reglamento que norma este proceso debe tener una vigencia máxima de cinco (5) años.

Es pues la labor Docente una actividad integral y al serlo, su desempeño requiere satisfacer exigencias normativas externas y expectativas de sí mismo, de los estudiantes y de la institución.

2.2. FACTORES DEL AMBIENTE LABORAL:

En los últimos años el conocimiento ha pasado a ser considerado un poder de alto valor en el trabajo; y por tanto base del trabajo humano en la sociedad del conocimiento. En el presente siglo, la calificación profesional centra su atención en la capacidad de actuar, intervenir y decidir en situaciones no previstas; internacionalmente el foco de atención hoy, son las competencias laborales.

En salud se entiende por Factor, toda situación y/o circunstancia capaz de influir en otro, conllevando cambios; es un elemento que contribuye a producir algo; circunstancia que produce un resultado.

Los Factores del ambiente laboral son un conjunto de condiciones que contribuyen al logro de satisfacción en el trabajo; son condiciones que se encuentran presentes y están relacionadas con la organización, contenido del trabajo y realización de la tarea, y que tiene la capacidad de afectar el desempeño laboral y el bienestar o la salud (psíquica, física y social) del trabajador. (Márquez)

La Psicología del trabajo se ocupa del estudio de la capacidad del hombre de desarrollar la interrelación con el medio que lo rodea, condiciones de empleo, carga mental, horarios, éstos son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias individuales del trabajador, unos están ligados a las condiciones ambientales y otros al diseño del puesto de trabajo que repercuten en él.

Para efectos del presente estudio se ha tomado como base la Teoría de los dos Factores de Herzberg, quien integra competencias, motivación y satisfacción; centrando la atención, para el caso, en el desempeño docente y la relación con los factores del ambiente laboral.

Teoría de los dos Factores: Frederick Herzberg (1923-2000) fue un renombrado Psicólogo, que incursionó en la Gestión Administrativa de Empresas; y reconocido por la Teoría del enriquecimiento Laboral y la Teoría de la Motivación e Higiene o mejor conocida como la Teoría los dos factores. En 1968 publicó su obra “One more time, how do you Motivate Employees” (Una vez más, ¿Cómo motiva Ud. a sus trabajadores?), en ella explicaba el comportamiento de las personas en el trabajo y planteó la existencia de Factores Extrínsecos o higiénicos (condiciones ambientales) y Factores Intrínsecos o motivacionales (diseño del puesto de trabajo). (Wikipedia, 2017)

La teoría de los dos factores de Herzberg afirma que:

- La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea al cargo ocupado: denominados factores higiénicos, ambientales o extrínsecos.
- La satisfacción en el cargo es función del contenido del trabajo, de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña; son los factores motivacionales o intrínsecos.

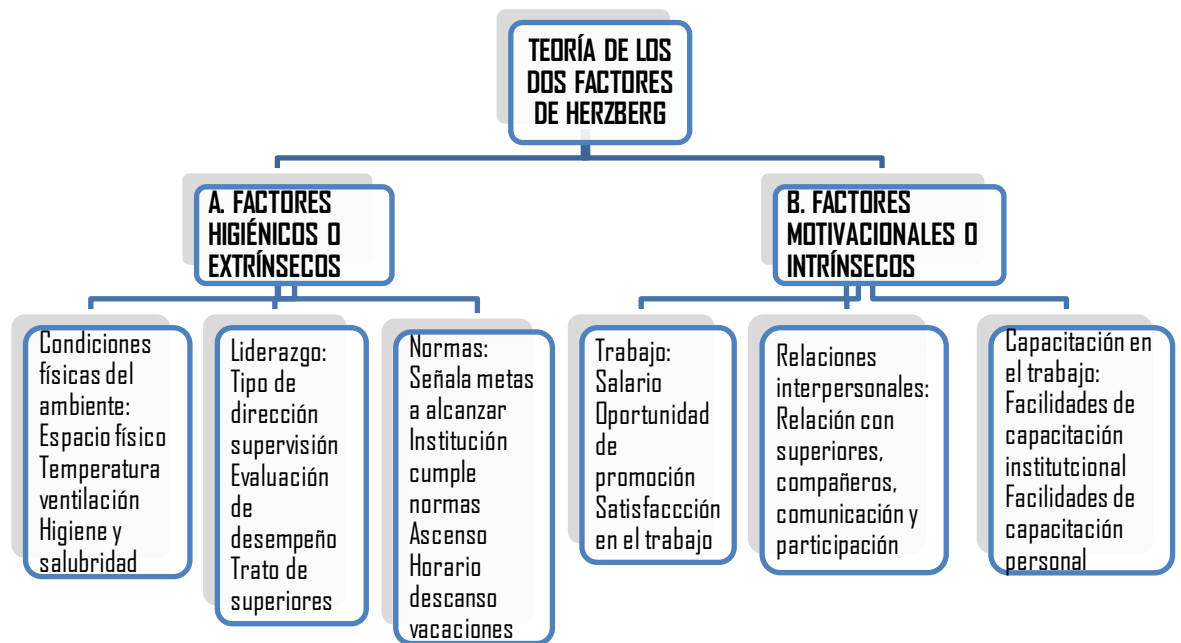


Figura N° 1 Fuente Elaborado por Lic. Jenny Mendoza Rosado (tesista)

2.2.1. Factores higiénicos o factores extrínsecos, son las condiciones y el lugar

que rodea al trabajador, abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo.

Estas condiciones son administradas y decididas por la empresa, y por ende están

fuera del control de las personas que desempeñan un trabajo. Los principales

factores higiénicos son: el salario, beneficios sociales, tipo de dirección o

supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y

ambientales de trabajo, políticas y directrices de la empresa, clima de relaciones

entre la empresa y las personas que en ella trabajan, reglamentos internos, estatus

y prestigio, y la seguridad personal. Herzberg también los llama Factores de

insatisfacción.

Herzberg destaca que tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajaran más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pero no consiguen elevar la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados.

Herzberg afirma que para un buen trabajo debe considerarse las condiciones ambientales y las del diseño del puesto.

Condiciones ambientales: Están conformados por las condiciones físicas del ambiente, espacio físico del lugar de trabajo, como iluminación, temperatura, ventilación, humedad, ruidos, higiene y salubridad del lugar de trabajo. entre los más significativos; por agentes químicos como humo, polvo, vapores; agentes

biológicos como microorganismos que producen alteraciones de la salud (virus, hongos, bacterias, etc.), y que pueden generar insatisfacción y discomfort.

Diseño del puesto de trabajo: Está dado por el Liderazgo y las Normas que orientan hacia la adaptación del puesto asignado, considera características del trabajador, correcta ubicación de útiles de trabajo que evitarían trastornos de la salud, estrés y fatiga.

Liderazgo: es una función a través de la cual se influencia, toma decisiones o dirige a otras personas hacia una meta. Se refiere a las actitudes del que tiene un puesto jerárquico en relación a los trabajadores que están directa e indirectamente a su mando, puede generar un clima laboral autocrático, paternalista, pasivo ó democrático, cada uno de ellos caracterizado por la forma en que los trabajadores participan de la toma de decisiones. Quien guía (líder) debe reunir un conjunto de habilidades; incluye el tipo de dirección y supervisión, la evaluación del desempeño y el trato de superiores. espacio y la posición (postura) del trabajador, equipos de trabajo, mobiliario, medios de información, en este siglo se recomiendan espacios de concepto abierto que favorezca el trabajo en equipo, la comunicación y productividad, que lo lleve a la satisfacción con su puesto. El docente de enfermería labora en ambientes de concepto abierto, con mobiliario antiguo que ocupa gran parte del espacio y menor área de circulación, pero no cuenta con equipos personales para búsqueda de información y/o TICS, estos son compartidos y la internet es muy lenta.

Normas: Son el conjunto de reglas o pautas establecidas para orientar comportamientos, tareas y actividades con la finalidad de fomentar el orden social.

En este aspecto se considera metas a alcanzar (visión, misión), si cumple normas de la institución (estatuto y reglamento), normas de ascenso (Reglamento de ascenso), horario, descanso y vacaciones. Considera la cantidad de horas de trabajo, éstas posibilitan que el trabajador se recupere del cansancio, si son jornadas muy largas, pueden ocasionar fatiga física y mental, llegando al agotamiento; en el caso del docente universitario de Enfermería el tipo de trabajo que desarrolla es más mental que físico, por lo que pudiera caer en la carga mental generada por el esfuerzo cognitivo e intelectual. Trabaja de 7.30 a 12h en las mañanas y en la tarde de 15 a 19h, excepcionalmente hasta las 20h, lo que evidencia una pausa y descanso de 3 horas (de 12 a 15h.) (infradianos ciclo inferior a 24 horas). Los jefes de práctica a tiempo parcial de 20 horas, continúan supervisando la práctica luego de una guardia hospitalaria, en promedio trabajan 16 horas continuadas sin pausa o descanso. Parte del descanso son las vacaciones asignadas al docente, que es de 60 días establecidos por ley, y los jefes de práctica el tiempo proporcional a su contrato. Grzywacz, Casey y Jones, “afirman que los trabajadores que tienen y perciben más flexibilidad en sus empresas, ...llevan una vida más saludable que aquellos que tienen horarios de trabajo más rígidos”.

Éste último aspecto del trabajo nocturno incide negativamente en la calidad de vida del trabajador, en la de su familia y en su salud (temperatura, funciones cardiovasculares y respiratorias) por la desincronización respecto al ritmo biológico natural (trabajar de día y descansar de noche) e impide el descanso nocturno. “La fatiga mental se puede definir como la disminución de la capacidad física y mental

de un individuo, después de haber realizado un trabajo durante un periodo de tiempo determinado” (Sebastián O., 2002)

2.2.2. Factores motivacionales o factores intrínsecos, son aquellos que están relacionados con la satisfacción en el puesto y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control de la persona, se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, las relaciones personales y comunicación con superiores y compañeros de trabajo, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización y capacitación, y la responsabilidad asignada; todo ello dependiendo de las tareas que la persona realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, no considerando aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual; esto tiene un significado psicológico para la persona que los ejecuta y es un factor de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la institución sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo,

cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de las personas, Herzberg los llama también factores de satisfacción.

Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él, "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; así mismo, el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción". Afirma que la relación de la persona con su trabajo es fundamental y que su actitud hacia el trabajo puede determinar su éxito o fracaso.

Considera los siguientes aspectos:

- **Relaciones Interpersonales:** Son las interacciones recíprocas entre dos o más personas, es la manera de comunicarse con el resto de personas; es un proceso de socialización en el que se establecen vínculos emocionales que se desarrollan a través de la comunicación y respeto.

Relación con superiores: Forma de mantenerse en contacto o comunicación con personal inmediato superior y que le preceden en jerarquía. El estilo de liderazgo del superior es importante, si las relaciones del superior son

positivas, tienen efecto de buenos y motivados empleados y por el contrario cuando la relación es hostil se obtienen efectos negativos.

Relación con compañeros: es la forma de mantener contacto con personas que comparten el entorno laboral, la comunicación entre ellos genera niveles de confianza, un clima laboral, familiar o sentimental que permite ser felices a quienes lo comparten; entre ellos generan motivaciones y mayor productividad. Implica cercanía y confianza entre compañeros, así como saber escuchar, tener empatía, participación, ayuda mutua y soporte perceptivo – emocional.

Comunicación y participación en el trabajo: Es un proceso a través del cual se dan a conocer disposiciones, metas, información, etc.; se diferencian la comunicación formal e informal de acuerdo a situaciones, la formal orienta comportamientos hacia los principios, normas y metas organizacionales, la informal se da a través del trabajo entre compañeros. Participación es el acto de involucrarse en una actividad, suceso ó acto; con un mismo nivel de responsabilidad entre ellos.

- **Condición de trabajo:** La condición de nombrado ó contratado, genera también un contrato psicológico, además de un conjunto de expectativas y percepciones individuales que el trabajador tiene, indica qué se espera de ellas y qué recibirán a cambio en esa relación recíproca trabajador –

empleador; supone, considerando las creencias del trabajador, obligaciones y compromisos hechos por la organización. (Topa C., Fernández S. y Lisbona B., 2005).

Salario: Es el estipendio que se ofrece como contraparte por el trabajo desempeñado, involucra expectativas implícitas; cuando una de las partes ha incumplido sus obligaciones suele conllevar insatisfacción y deterioro de las relaciones y del clima laboral (Robinson, 1996), éstas condiciones repercuten mayormente en el personal contratado que en el nombrado por el efecto de estabilidad laboral del docente.

Promoción: Se refiere a distintos puestos o trabajos, a las posibilidades que se ofrece al trabajador para ascender en su medio laboral o línea de carrera. El desequilibrio entre las aspiraciones ó expectativas de la persona y el nivel real de sus logros se puede convertir en fuente de preocupación, ansiedad, frustración (INSHT, 2001a). Los trabajadores que teniendo méritos y capacidad no son promocionados en su carrera profesional pueden sufrir falta de motivación laboral (insatisfacción, falta de compromiso y desánimo) (Mansilla Izquierdo, 2004). La universidad, establece un sistema de promoción (de remuneración, acceso a capacitación, investigación, ...), basados en la capacidad y méritos de los docentes señalados en la ley 30220 y en el estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.

Satisfacción en el trabajo: Es sentirse a gusto con lo que realiza, disfruta, innova, y se evidencia por resultados. Es un conjunto de actitudes que el trabajador manifiesta como resultado de su trabajo, la satisfacción incluye varios aspectos como remuneraciones, tipo y horario de trabajo, relaciones interpersonales, sistemas de seguridad, premios y motivación, cumplimiento de obligaciones y expectativas en el trabajo.

- **Capacitación en el trabajo:** Promueve demostrar la disposición para un trabajo mejor remunerado, más responsable y variado, por ello las funciones que cumple lo prepara cualitativamente para acceder a otras categorías, de tal forma que determina el tipo de trabajo que corresponde a un nivel remunerativo diferente. La falta de disposición y capacitación de la persona para desempeñar ciertas tareas, aumenta la frecuencia de ausencias, enfermedades y accidentes, relaciones interpersonales dificultosas y reducción de oportunidades en el trabajo.

Facilidades de capacitación desde la institución: Condiciones que viabilizan, hacen posible o facilitan la actividad de ampliar conocimientos, mejorar habilidades y aptitudes, desde la propia institución cuando detecta las necesidades, y orienta sus esfuerzos para mejorar el desarrollo del personal que trabaja en una organización. Plantea un mecanismo de inversión, programación, ejecución y evaluación orientados a resultados.

Facilidades de capacitación personal: Condiciones que viabilizan o hacen posible la actualización de conocimientos, habilidades y aptitudes orientadas a progresar individualmente en la trayectoria laboral del trabajador, es el derecho de los profesionales a la autogestión y autoeducación, para el mejor desempeño de la función laboral o conjunto de ellas, que de hecho repercute en la institución.

La Teoría de Herzberg, es conocida también por la utilidad para comprender la motivación, satisfacción e insatisfacción en el trabajo, “los factores de higiene, aunque no motivan propiamente, deben ser tratados para limpiar el entorno de trabajo o la situación del trabajador de forma que no se desmotive, mientras que los factores de motivación sí que aumentan tu motivación y ganas por cumplir un objetivo. En esta teoría, lo contrario de satisfacción es no satisfacción y el opuesto de insatisfacción es no insatisfacción, es decir, los factores que favorecen la satisfacción son independientes y distintos de los que producen insatisfacción.” (Sociología de la empresa 09 , 2009)

CAPÍTULO III:

MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis General:

Los Factores del ambiente laboral están asociados significativamente al desempeño del Docente de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna 2015

3.1.2. Hipótesis específicas:

- El docente de Enfermería en su gran mayoría tiene desempeño insatisfactorio en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- El docente en su mayoría es indiferente con los Factores Extrínsecos del ambiente laboral de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- El docente en su mayoría es indiferente con los Factores Intrínsecos del ambiente laboral de Enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

3.2. VARIABLES:

3.2.1. Variable Dependiente:

Denominación de la Variable	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de medición
<p>DESEMPEÑO: Capacidad, grado de cumplimiento de funciones, actividades y tareas que realiza el trabajador.</p> <p><u>Rendimiento Laboral</u> Es la ejecución, cumplimiento o realización, de la función Docente, es regulada por su conciencia. Es la relación entre nivel de desempeño y ejecución por evidencias, o ejecución de lo esperado</p> <p><u>Satisfacción Laboral</u> Es el grado en que las características del puesto se ajustan a las normas y deseos que la persona considera como guía; incluye el grado en que las necesidades de la persona están cubiertas por su situación laboral, considera, disposiciones y selección de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y a la organización en su conjunto.</p>	<p>-Evaluación de desempeño</p> <p>-Cumplimiento y responsabilidad</p>	<p>Nivel de conocimientos</p> <p>Habilidad pedagógica</p> <p>Sistema de evaluación</p> <p>Modo de ejecución</p> <p>Cumplimiento del programa</p> <p>Puntualidad y responsabilidad</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>11-12</p>	<p>Insatisfactorio 0-10 puntos</p> <p>Básico 11-14 puntos</p> <p>Competente 15-17 puntos</p> <p>Destacado 18-20 puntos</p>

3.2.2. Variable Independiente:

Denominación de la Variable	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de medición
<p>FACTORES DEL AMBIENTE LABORAL:</p> <p><u>Factores higiénicos extrínsecos, ó ambientales</u> es el ambiente que rodea a la persona en su trabajo, comprende condiciones físicas y ambientales. Éstos están fuera del control de las personas (trabajador – docente) y le señalan como desempeñar su trabajo.</p> <p><u>Factores intrínsecos o motivacionales</u> comprende el contenido del trabajo, es decir la tarea y deberes relacionados al cargo que ejecuta el Docente Universitario; estos factores están bajo el control de la persona ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña, incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional.</p>	-	-Espacio físico	2	<p><u>Insatisfecho:</u></p> <p>Muy 1</p> <p>Bastante 2</p> <p>Algo 3</p> <p><u>Indiferente</u> 4</p> <p><u>Satisfecho:</u></p> <p>Algo 5</p> <p>Bastante 6</p> <p>Muy 7</p>
	-	-Temperatura, ventilación, humedad	3	
	Condiciones físicas del ambiente	-Higiene y salubridad del lugar de trabajo	4	
	-	-Tipo de dirección supervisión	1	
	- Liderazgo	-Evaluación de desempeño	6	
	-	-Trato de superiores	7	
	- Normas.	-Metas a alcanzar	5	
	-	- Institución cumple normas	8	
	-	-Ascenso	9	
	-	-Horario descanso vacaciones	10	
	- Relaciones interpersonales	-Relación con superiores	12	
	-	-Relación con compañeros	13	
	-	-Comunicación y participación	16	
	- Trabajo	-Trabajo -salario	11	
	-	- Oportunidad de promoción	17	
-	-Satisfacción en el trabajo	18		
- Capacitación	-Facilidades de capacitación desde institución	14		
-	- Facilidades para capacitación personal	15		

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El presente estudio es básico, descriptivo.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

Retrospectivo, correlacional, de corte transversal.

3.5. ÁMBITO DE ESTUDIO:

Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (UNJBG)

3.6. POBLACIÓN:

3.6.1. Unidad de Estudio: Desempeño del docente y Factores del ambiente laboral de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNJBG.

3.6.2. Población: Sólo se trabajó con población no con muestra; a nivel de estudiantes 230, a nivel docente 24 de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNJBG (2015). No participaron 8 docentes, uno por año sabático, otros por inasistencia y no devolución de instrumento. La población para el presente estudio está conformada por 24 docentes distribuidos de la siguiente manera:

Categoría Docente	Nombrado		Contratado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Principal	7	29,2	0	0,0	7	29,2
Asociado	3	12,5	0	0,0	3	12,5
Auxiliar	6	25,0	0	0,0	6	25,0
Jefe de Práctica	0	0,0	8	33,3	8	33,3
Total	16	66,7	8	33,3	24	100

Fuente: Parte de asistencia de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna

Población de estudiantes evaluadores: Desempeño Docente

Año de estudios	N°	%
1 er año	60	26,08
2do año	40	17,40
3er año	46	20,00
4to año	54	23,48
5to año	30	13,04
Total	230	100,00%

Fuente: Unidad de Registros Académicos de la Facultad de Ciencias de la Salud/UNJBG

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

3.7.1. Técnicas: Se utilizó como Técnica la Encuesta. Se realizó el

procesamiento con la asesoría de un profesional de Estadística, quien utilizando un software estadístico procesó la información, luego se obtuvo los resultados que se organizaron en cuadros estadísticos y gráficos, y se realizó el análisis correlacional de las variables de estudio.

3.7.2. Instrumentos: Como instrumento se utilizó el cuestionario. Se aplicaron 2 cuestionarios estructurados, uno dirigido al docente quien evalúa los factores intrínsecos y extrínsecos del ambiente laboral (Anexo 2) y otro dirigido a estudiantes y Jefe de Departamento Académico de Enfermería quienes evaluaron el desempeño del docente de Enfermería (Anexo 3).

El cuestionario de Factores del ambiente laboral dirigido al docente (Anexo 2), fue diseñado por la autora del presente estudio, fue validado estadísticamente y

por juicio de expertos; consta de 2 partes: Datos personales, y Datos de factores del ambiente laboral que consta de 18 ítems; los ítems 1 al 10 miden Factores extrínsecos ó higiénicos (Horario, ascenso, cumplimiento de normas institucionales, trato, desempeño juzgado por superiores, visión, misión, salubridad del lugar de trabajo, condiciones ambientales del local, entorno físico del que dispone en su trabajo, tipo de dirección y supervisión de superiores), y del 11 al 18 mide Factores intrínsecos o motivacionales (trabajo y correspondencia con salario, relaciones con superiores, relaciones con compañeros de trabajo, capacitación que brinda la institución, facilidades de capacitación personal, participación en su facultad, oportunidades de promoción y cómo se siente en el trabajo que realiza).

El cuestionario de Desempeño docente es un instrumento validado por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann y fue usado desde el año 1994 hasta el 2015-I (Resolución Rectoral N°5175-94-UN/JBG); con él la Jefe de Departamento Académico y los estudiantes evaluaron el desempeño de los docentes, consta de VI secciones: Nivel de conocimientos, Habilidad Pedagógica, Sistema de evaluación, Modo de ejecución, Cumplimiento del Programa, Puntualidad y Responsabilidad; distribuidas en 12 preguntas, cada una con 5 alternativas en cada pregunta, cada respuesta tiene un puntaje de 1(E) 2 (D) 3 (C) 4(B) a 5(A), dando un total de 60 puntos equivalente a 20 puntos, para la interpretación de desempeño, la autora del estudio ha aportado la estratificación de las notas obtenidas en el siguiente baremo:

BAREMO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

PUNTAJE NOTA OBTENIDA	NIVELES DE DESEMPEÑO
00-10	Insatisfactorio
11-14	Básico
15-17	Competente
18-20	Destacado

Insatisfactorio: La obtención de un puntaje entre 0 a 10 puntos, es el resultado de la condición de no haber logrado satisfacer las expectativas y objetivos propuestos en la asignatura, refleja que el docente tiene un desempeño por debajo del nivel esperado en el proceso de enseñanza.

Básico: La obtención de un puntaje entre 11 a 14 puntos, es el resultado de la condición mínima para realizar la actividad de docencia y haber logrado satisfacer las expectativas y objetivos propuestos en aspectos indispensables requeridos.

Competente La obtención de un puntaje entre 15 a 17 puntos, evidencia la capacidad que tiene el docente para satisfacer las expectativas en su labor de enseñanza y cumplir con las exigencias laborales por encima del nivel esperado en el proceso de enseñanza.

Destacado La obtención de un puntaje entre 18 a 20 puntos, evidencia la capacidad sobresaliente del docente de haber logrado satisfacer las expectativas de la labor de enseñanza y cumplimiento de objetivos propuestos acorde a las exigencias laborales.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Para la recolección de datos se utilizó el método inductivo y deductivo. La tesista en coordinación con la Directora de Escuela, seleccionó un evento social en una fecha específica convocando al personal docente; en dicha oportunidad se aplicó el instrumento a todos los Docentes asistentes; conforme fueron llegando se les entregó el instrumento y se les brindó la orientación respectiva para el llenado del mismo, obteniendo a su vez el consentimiento informado a través de la libre participación para contestar; luego se recogieron los instrumentos agradeciendo por su participación. Posteriormente se procesaron con un software estadístico el detalle de los factores intrínsecos y extrínsecos del ambiente laboral del docente, y se obtuvieron los resultados consignados en tablas estadísticas para su análisis e interpretación.

Para la evaluación del Desempeño docente se consideraron dos niveles, uno a nivel de Jefatura de departamento académico y otro a nivel de Estudiantes. A nivel de jefatura se tuvo una entrevista con la jefe del Departamento Académico de

Enfermería y se obtuvo el consentimiento informado, brindándosele la orientación del estudio y proporcionándole el instrumento para la evaluación respectiva del desempeño de los docentes, el mismo que fuera devuelto días después a la tesista; a nivel de Estudiantes se encuestó durante una semana a los 5 años de estudio, cada día en la tarde y en horas de clase teórica, se ingresó a cada aula y se entregó el instrumento para evaluación de desempeño docente a los estudiantes, asegurando así la participación de los asistentes. Se sellaron los sobres conteniendo los instrumentos de evaluación, para luego en la semana siguiente ingresarlos en una base de datos y luego procesarlos, obteniendo los resultados promedio del desempeño docente individual y grupal, para luego categorizarlos de acuerdo al baremo.

Al final del estudio, se harán llegar las conclusiones y aportes del presente estudio a la Dirección y Jefatura de Departamento de la Escuela Profesional de Enfermería.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de aplicar los instrumentos y recolectar la información, los datos se trasladaron a una planilla electrónica de un software estadístico seleccionado por el asesor estadístico (SPSS V.18.0), para organizar, sistematizar y analizar de acuerdo a objetivos de la investigación, los resultados se presentan en tablas de una y doble entrada según tipo de variable, así como en tablas de cálculo de frecuencia, y

gráficos de barra, posteriormente se realizó el análisis e interpretación estadística correlacional para la comprobación de las hipótesis planteadas en el presente estudio.

4.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se presentan los resultados de la investigación en cuadros estadísticos de una y doble entrada.

4.3.1. Análisis de la variable desempeño docente – Tabla N° 1,

4.3.2. Análisis de la variable factores del ambiente laboral – Tabla N° 2 – 5

4.3.3. Análisis de asociación desempeño docente y factores laborales Tabla 6-7

4.3.1. DESEMPEÑO

Tabla N° 1

DESEMPEÑO DOCENTE EVALUADO POR JEFE DE DEPARTAMENTO Y ESTUDIANTES

	Jefe Dpto.		Estudiante	
	f	%	f	%
Insatisfactorio	0	0%	0	0%
Básico	0	0%	7	29,2%
Competente	22	91,7%	12	50,0%
Destacado	2	8,3%	5	20,8%
Total	24	100,0%	24	100%

Fuente: Ficha Evaluación-Desempeño Docente: Estudiantes y DAEN/ESEN/FACS abril 2015

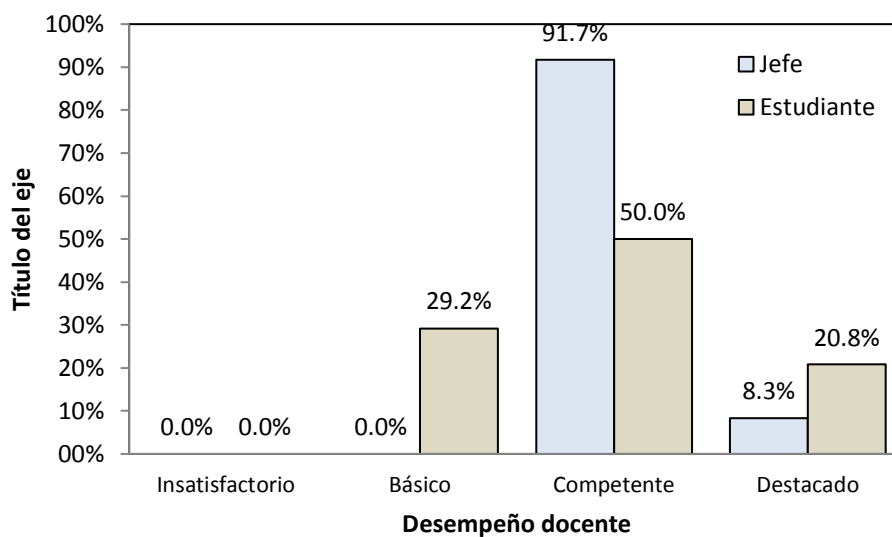


Figura N° 1 Desempeño docente evaluado por Jefe de departamento y estudiantes

Fuente: Tabla N° 1

Análisis e interpretación de tabla N° 1

En la tabla N° 1 se presentan los resultados de la evaluación del desempeño de los profesionales docentes de la escuela de Enfermería de la UNJBG, realizado por los estudiantes de 1ro. a 5to año de estudios y por el Jefe de Departamento (DAEN).

Según evaluación que realizara el Jefe de Departamento, el 91,7% de los docentes tienen un desempeño competente y el 8,3% destacado; en la evaluación que hicieran los estudiantes, sólo el 50,0% de docentes tienen desempeños competentes, el 29,2% básico y el 20,8% destacado.

Se concluye que en ambas evaluaciones el docente de enfermería registra un desempeño competente en su mayoría (91,7% y 50,0% respectivamente).

4.3.2. FACTORES DEL AMBIENTE LABORAL:

FACTORES EXTRÍNSECOS, HIGIÉNICOS Ó AMBIENTALES

Tabla N° 2

SATISFACCIÓN DEL DOCENTE CON FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS

Trabaja	Docente	
	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	13	54,2
Insatisfecho	11	45,8
Total	24	100,0%

Fuente: Encuesta sobre factores laborales del docente abril 2015

Grafico N° 2

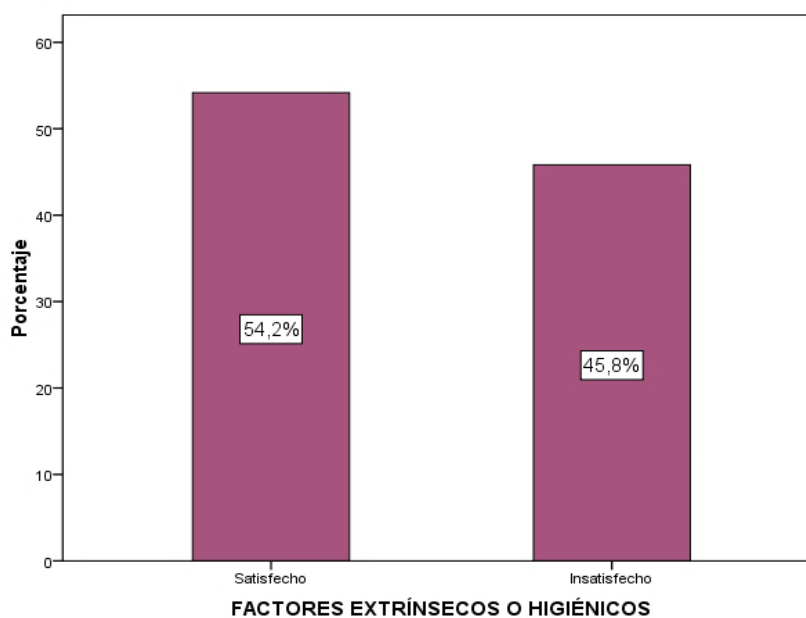


Figura N° 2 Factores extrínsecos o higiénicos

Fuente: Tabla N° 2

Análisis e interpretación de tabla N° 2

En la tabla N° 2 se presenta los resultados de la encuesta aplicada respecto de los factores extrínsecos también llamados higiénicos según los profesionales de la escuela de enfermería de la UNJBG.

El 54,2% de los docentes refieren estar satisfechos con la dirección y supervisión, con el entorno físico ambiental, con el trato de los superiores, tienen clara la visión y misión; sin embargo, el 45,8% dicen no estar satisfechos con estos factores extrínsecos

Se concluye que un poco más de la mitad se sienten satisfechos con las condiciones externas a su persona.

Tabla N° 3

FRECUENCIA DE LOS FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS, POR INDICADORES O ITEMS

ITEM	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Tipo de dirección y/o supervisión de sus superiores	2	8%	7	29%	15	63%	24	100%
2. Entorno físico y espacio de que dispone en su trabajo	9	37%	3	13%	12	50%	24	100%
3. Las condiciones de temperatura, ventilación y humedad del local donde trabaja	8	33%	3	13%	13	54%	24	100%
4. Limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo	11	46%	2	8%	11	46%	24	100%
5. La visión, misión, competencias y estándares que debe alcanzar	0	0%	4	17%	20	83%	24	100%
6. Frecuencia y forma en que sus superiores juzgan su desempeño	2	8%	3	13%	19	79%	24	100%
7. Trato con justicia e igualdad que recibe de sus superiores	2	8%	2	8%	20	83%	24	100%
8. Grado en que su institución cumple: Estatuto y Reglamento, ROF, MOF, disposiciones y leyes laborales	3	13%	7	29%	14	58%	24	100%
9. Con probabilidad de ascenso	3	13%	6	25%	15	63%	24	100%
10. Horario, descanso, turnos, vacaciones	4	17%	2	8%	18	75%	24	100%

Fuente: Encuesta sobre factores laborales del docente abril 2015

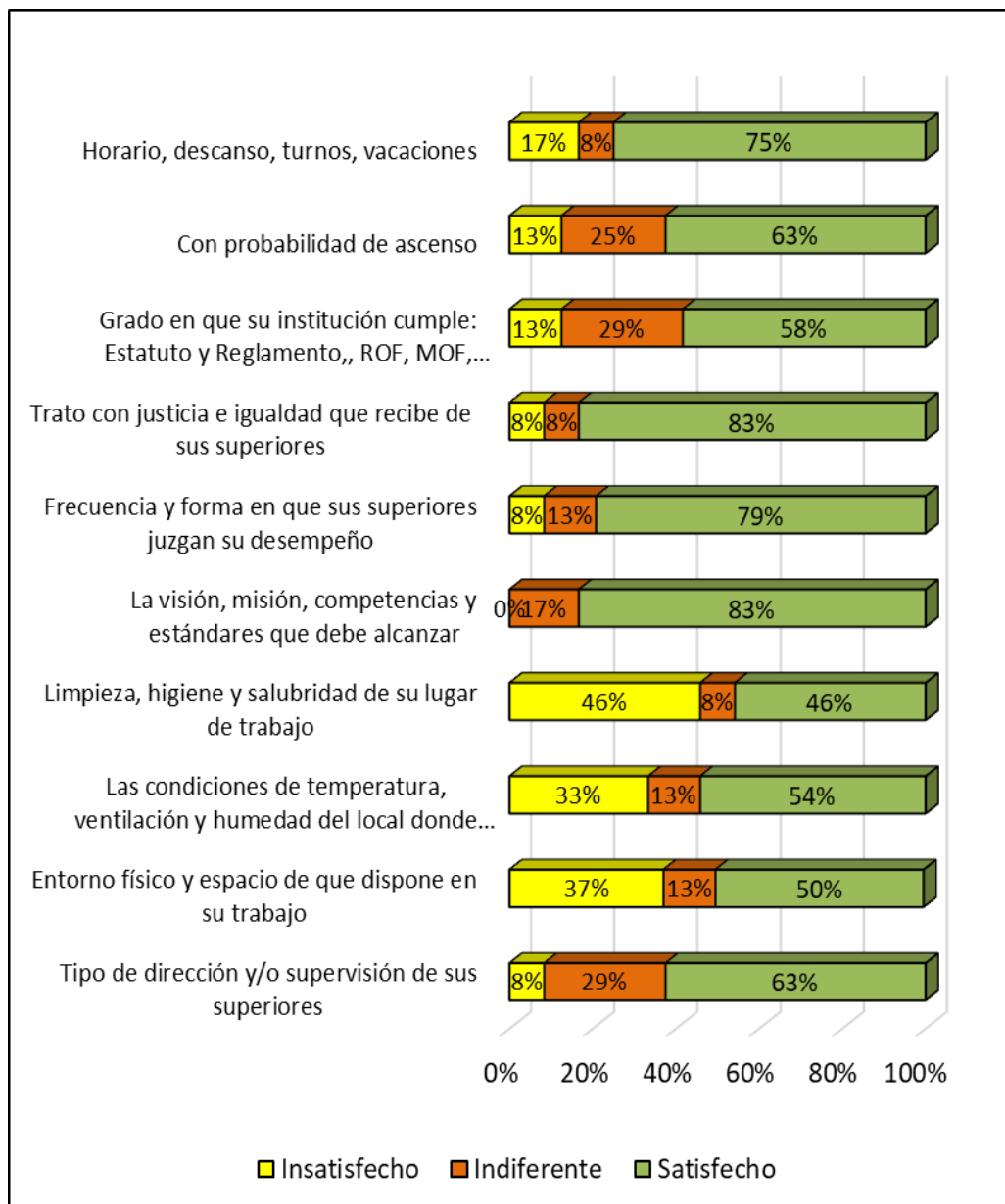


Figura N°3 Frecuencia de los factores extrínsecos o higiénicos, por indicadores o ítems

Fuente: Tabla N°3

Análisis e interpretación de tabla N° 3

En la mayoría de ítems evaluados, existe satisfacción de los docentes. Se destacan los siguientes aspectos con mayor grado de satisfacción: El 83% sienten satisfacción por el trato con justicia e igualdad que recibe de sus superiores, al igual que con la visión, misión, competencias y estándares que deben alcanzar; el 79% refiere satisfacción por la frecuencia y forma en que sus superiores juzgan su desempeño; entre otros aspectos importantes.

Por el contrario, los aspectos menos apreciados son: la limpieza e higiene y salubridad de su lugar de trabajo (solo 46%); condiciones de temperatura, ventilación y humedad del local (50%) y entorno físico y espacio de que se disponen el lugar de trabajo (50%).

FACTORES INTRÍNSECOS O MOTIVACIONALES

Tabla N° 4

SATISFACCIÓN DEL DOCENTE CON FACTORES INTRÍNSECOS O MOTIVACIONALES

Trabaja	Docente	
	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	16	66,7
Insatisfecho	8	33,3
Total	24	100,0

Fuente: Encuesta sobre factores laborales del docente abril 2015

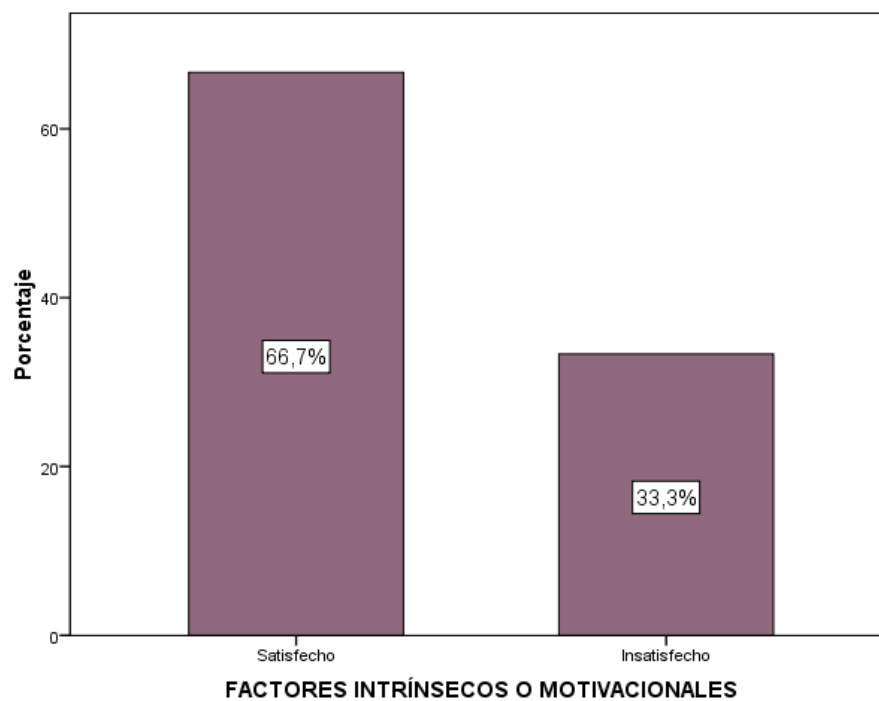


Figura N° 4 Satisfacción del docente con factores intrínsecos o motivacionales

Fuente: Tabla N° 4

Análisis e interpretación de la tabla N° 4

En la tabla N° 4 se presenta los resultados de la encuesta aplicada respecto de los factores intrínsecos también llamados motivacionales o de diseño de puesto de los docentes de la escuela de enfermería de la UNJBG.

El 66,7% de los docentes refieren estar satisfechos con el salario, relaciones personales, facilidades de capacitación, comunicación y oportunidades de promoción; sin embargo, el 33,3% manifiestan no estar satisfechos con los factores intrínsecos

Se concluye que la gran mayoría (dos terceras partes) se sienten plenamente satisfechos con los factores intrínsecos.

Tabla N°5

FRECUENCIA DE LOS FACTORES INTRÍNSECOS, POR INDICADORES O ITEMS

ITEM	Insatisfecho		Indiferente		Satisfecho		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
11.Tipo de trabajo que hace es correspondido con el salario que recibe	12	50%	1	4%	11	46%	24	100%
12. Relaciones personales y comunicación con sus superiores	1	4%	0	0%	23	96%	24	100%
13. Relaciones personales con compañeros de trabajo y/o quienes dependen de Ud.	0	0%	2	8%	22	92%	24	100%
14.Facilidades para capacitación promovida por su Institución. Escuela	9	38%	4	17%	11	46%	24	100%
15.Facilidades para capacitación personal	7	29%	2	8%	15	63%	24	100%
16.Fluidez de comunicación y participación en su facultad	1	4%	2	8%	21	88%	24	100%
17.Oportunidades de promoción	5	21%	3	13%	16	67%	24	100%
18.Cómo se siente en el trabajo que realiza	0	0%	0	0%	24	100%	24	100%

Fuente: Encuesta sobre factores laborales del docente abril 2015

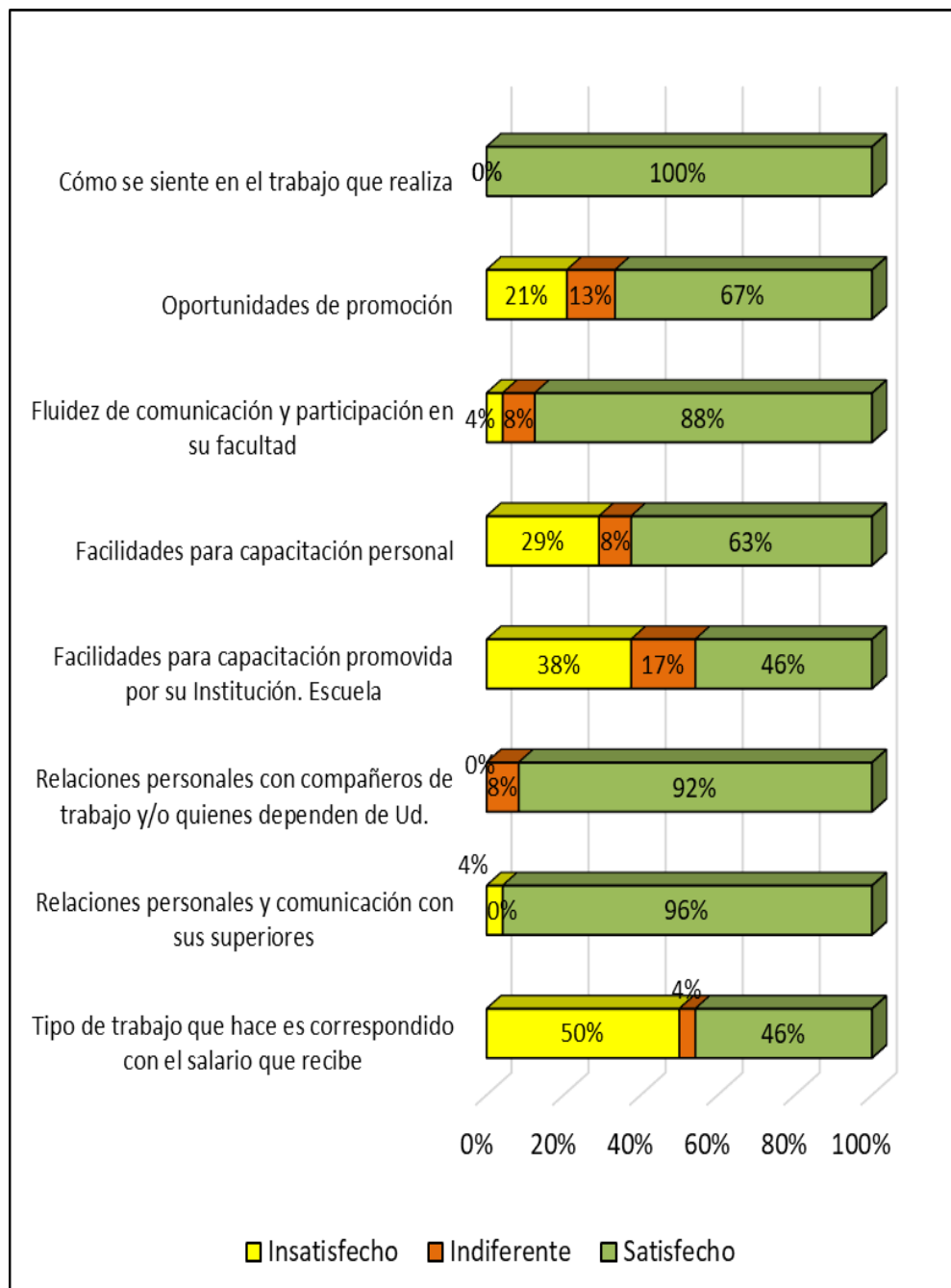


Figura N° 5 Frecuencia de los factores intrínsecos, por indicadores o ítems

Fuente: Tabla N° 5

Análisis e interpretación de la tabla N° 5

En la mayoría de ítems evaluados, existe satisfacción de parte de los docentes. se destacan los siguientes aspectos con mayor grado de satisfacción: El 100% sienten satisfacción por el trabajo que realiza, el 96% satisfacción con las relaciones personales y comunicación con superiores; el 92% con las relaciones personales con sus compañeros; el 88% con la fluidez de comunicación y participación en la facultad; el 67 con las oportunidades de promoción.

Por el contrario, los aspectos con menor grado de satisfacción son los siguientes: el 46% por el tipo de trabajo que hace en correspondencia con su salario; y el 46% con las facilidades de capacitación promovida por la institución.

4.3.3. ASOCIACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y FACTORES LABORALES

Tabla N° 6

ASOCIACIÓN ENTRE LOS FACTORES EXTRÍNSECOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

		FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS				Total	
		Insatisfecho		Satisfecho		N	%
		N	%	N	%		
DESEMPEÑO DOCENTE	Básico	6	25,0%	1	4,2%	7	29,2%
	Competente	4	16,7%	8	33,3%	12	50,0%
	Destacado	1	4,2%	4	16,7%	5	20,8%
	Total	11	45,8%	13	54,2%	24	100,0%

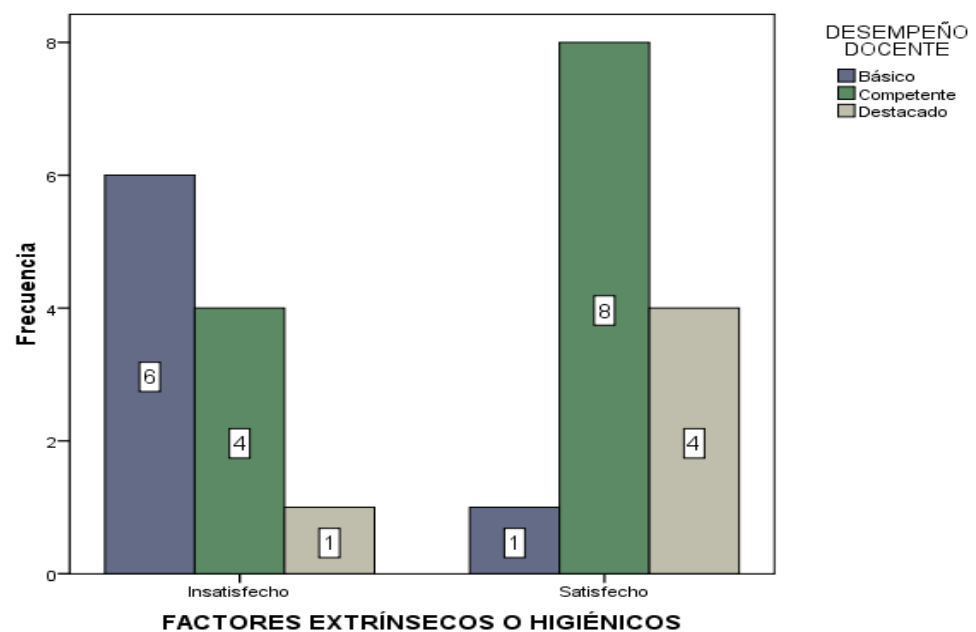


Figura N° 6 Asociación entre los factores extrínsecos y el desempeño docente

Fuente: Tabla N° 6

4.4. Prueba estadística de hipótesis de asociación

A continuación, se analizan las relaciones entre los factores laborales de los docentes de la escuela de enfermería con su respectivo desempeño. En primer lugar, se describe una tabla de contingencia de asociación y luego se realiza una prueba estadística de significancia.

El criterio empleado como regla de decisión de hipótesis es el p_valor, el cual no debe superar el nivel máximo tolerable de $\alpha=5\%$, es decir:

Si $p>0,05$ aceptamos como válida la hipótesis nula (H_0)

Si $p<0,05$ aceptamos como válida la hipótesis alterna (H_a)

H_0 : Los factores extrínsecos no están asociados con el desempeño docente

H_a : Los factores extrínsecos están asociados con el desempeño docente

Prueba:

→ 95% de confianza

→ Nivel de significancia: 0,05 (5%)

→ Decisión a través del criterio de p-valor: Solo si $p<0,05$ se acepta la hipótesis alterna,

→ Resultado: Programa SPSS.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,584 ^a	2	,037
Razón de verosimilitudes	7,082	2	,029
Asociación lineal por lineal	5,439	1	,020
N de casos válidos	24		

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = 6,584 \quad p = 0,037$$

→ Decisión

Como $p=0,037 < 0,05$ aceptamos como válida la hipótesis alterna, con el 95% de confianza, existe relación entre los factores extrínsecos con el desempeño docente. Así en la tabla N° 6 se aprecia que los docentes satisfechos presentan principalmente desempeños competentes y destacados (12 de 13 casos) y los docentes insatisfechos desempeños básicos y competentes (10 de 11 casos).

Tabla N°7

ASOCIACIÓN ENTRE LOS FACTORES INTRÍNSECOS Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

		FACTORES INTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS				Total	
		Insatisfecho		Satisfecho		N	%
		N	%	N	%		
DESEMPEÑO DOCENTE	Básico	5	20,8%	2	8,3%	7	29,2%
	Competente	3	12,5%	9	37,5%	12	50,0%
	Destacado	0	0,0%	5	20,8%	5	20,8%
	Total	8	33,3%	16	66,7%	24	100,0%

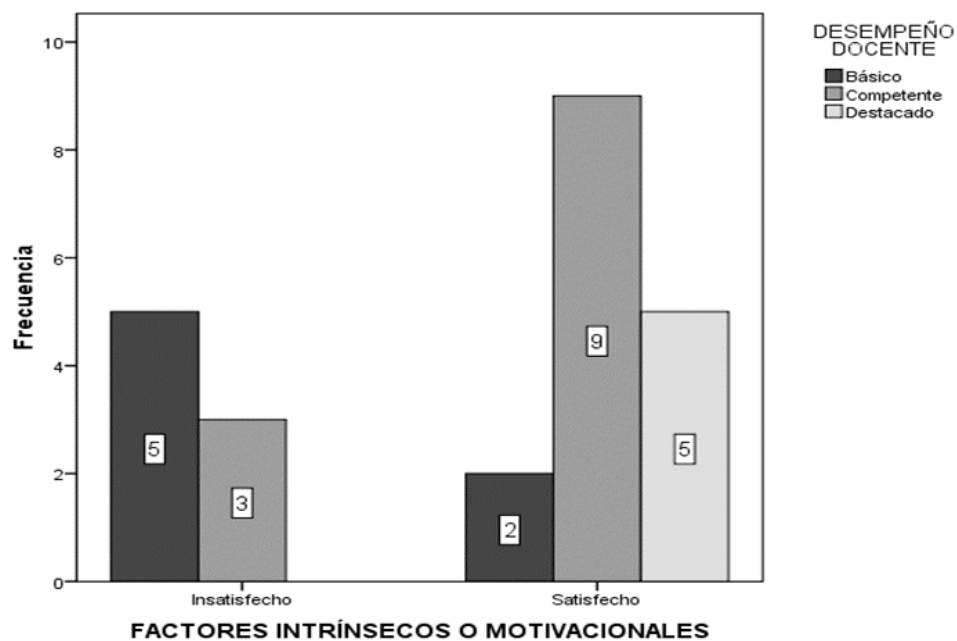


Figura N° 7 Asociación entre los factores intrínsecos y el desempeño docente

Fuente: Tabla N° 7

Prueba estadística de hipótesis de asociación

H₀: Los factores intrínsecos no están asociados con el desempeño docente

H_a: Los factores intrínsecos están asociados con el desempeño docente

Prueba:

- 95% de confianza
- Nivel de significancia: 0,05 (5%)
- Decisión a través del criterio de p-valor: Solo si $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna,
- Resultado: Programa SPSS.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,446 ^a	2	,024
Razón de verosimilitudes	8,681	2	,013
Asociación lineal por lineal	6,843	1	,009
N de casos válidos	24		

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i} = 7,446 \quad p = 0,024$$

→ Decisión

Como $p = 0,024 < 0,05$ aceptamos como válida la hipótesis alterna, con el 95% de confianza, existe relación entre los factores intrínsecos con el desempeño docente. Según la tabla N° 7 se aprecia que los docentes plenamente satisfechos presentan desempeños competentes y destacados (14 de 16

casos), por otro lado, en docentes insatisfechos los desempeños son básicos (5 de 8 casos).

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS: (DISCUSIÓN)

Los resultados del desempeño del docente de Enfermería presentado en la tabla N° 1 se aprecian que según la evaluación del Jefe de Departamento, el 91,7% de los docentes tienen un desempeño competente y el 8,3% destacado; en la evaluación realizada por los estudiantes, sólo el 50,0% son competentes (15-17 pt.), el 29,2% tienen un desempeño básico (11-14 pt.) y el 20,8% destacado (18-20 pt.); concluyendo que en ambas evaluaciones los docentes registran un desempeño competente, ya que en su mayoría obtuvieron calificaciones entre 15 a 17 puntos.

Maita y colaboradores (Venezuela 2011) en la investigación Factores de satisfacción laboral en los docentes del Núcleo Bolívar de la Universidad del Oriente, concluye que es importante prestar atención al desarrollo del personal docente, por ser el generador del conocimiento científico. Salas R (Cuba 2012), en la investigación “Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud” afirma que la calidad de un servicio parte del nivel de competencia y desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales y sociales, y que existen factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios como el componente ambiental, condiciones de trabajo, condiciones personales, de gestión y/o capacitación. El desempeño suele estar unido e integrado a la calidad

de los servicios, y lleva a postular la evaluación del desempeño profesional como un proceso continuo y permanente de formación y superación en salud.

Mamani A. y colaboradores (Perú 2007) en la investigación “Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia”, concluyeron que, las causas del estrés son: la sobrecarga de trabajo, presión del tiempo, ambigüedad de roles, clima organizacional, inestabilidad laboral, problema de interrelación con el equipo multidisciplinario afectando el desempeño laboral y disminuyendo la calidad de los cuidados y la productividad.

Estos resultados coinciden con los estudios de Herzberg, quien menciona que: “Si se desea tener gente motivada hay que crear las condiciones necesarias, para que las personas encuentren en su trabajo oportunidades de logros o desempeños positivos”.

En el estudio coinciden con los de Arratia B, A. (Chile 2010) en su tesis Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile, parte de que son los propios docentes los llamados a dar cuenta de explicaciones de su desempeño, distinguiendo 4 elementos estructurales para ello: Conocimiento de la manera en que el docente entiende el desempeño y los factores que influyen en él, Conocimiento de la manera en que las condiciones de trabajo se relacionan con sus desempeños docentes, identificar cómo perciben las condiciones sociales de trabajo y como la satisfacción laboral incide en su trabajo, finalmente comprender las relaciones entre satisfacción laboral, condiciones de trabajo y concepciones de

desempeño; de la misma forma la UNESCO (Santiago 2007) concluye que en Perú son cuatro los elementos de la evaluación docente eficiencia en el servicio, asistencia y puntualidad, participación en el trabajo comunal y en la promoción social.

En la tabla N° 2 y 3 de los factores extrínsecos o higiénicos, el 54,2% de los Docentes de Enfermería, perciben estar satisfechos con la dirección y supervisión, con el entorno físico ambiental, con el trato de los superiores, tienen clara la visión y misión; sin embargo, el 45,8% dicen no estar satisfechos; éstos resultados son similares a los obtenidos por Olivares J. y colaboradores (Perú 2006) en la investigación satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento académico de Clínica Estomatológica de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, concluyeron que la satisfacción laboral por: la institución era buena, por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue regular, y la satisfacción laboral global fue regular.

Finalmente, Herzberg en su Teoría de los dos Factores, afirma que la insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente de trabajo, del salario, de los beneficios recibidos, de la supervisión, de los compañeros y del contexto general que rodea al cargo ocupado: denominados factores higiénicos, ambientales o extrínsecos.

En la tabla N° 4-5 se presenta los resultados de los factores intrínsecos, donde el 66,7% de los docentes perciben estar satisfechos con el salario, relaciones personales, facilidades de capacitación, comunicación y oportunidades de promoción; sin embargo, el 33,3% dicen no estar satisfechos con estos factores intrínsecos. Se concluye que la gran mayoría (dos terceras partes) se sienten plenamente satisfechos con las condiciones intrínsecas o motivacionales, a diferencia de Maita y colaboradores (Venezuela 2011) en la investigación “Factores de satisfacción laboral en los docentes del Núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente”, dice que es importante prestar atención al factor desarrollo del personal. En general, se evidencia una satisfacción laboral en los docentes de las dependencias académicas del Núcleo Bolívar, ligeramente por encima de la media, lo que indica que no es totalmente satisfactorio, siendo los factores de mayor incidencia en este resultado, el aspecto económico, el desarrollo personal y las condiciones físicas.

En la tabla N° 6 se relaciona los factores extrínsecos con el desempeño docente, donde se aprecia que los docentes satisfechos presentan principalmente desempeños competentes y destacados (12 de 13 casos) y los docentes insatisfechos desempeños básicos y competentes (10 de 11 casos), por lo que se acepta como válida la hipótesis alterna, con el 95% de confianza, es decir existe relación entre factores extrínsecos y desempeño docente. Los siguientes estudios resaltan coincidencias, así: Maita y colaboradores (Venezuela 2011) en la investigación “Factores de satisfacción laboral en los docentes del Núcleo Bolívar de la

Universidad de Oriente”, proporciona resultados que muestran las debilidades de las políticas gerenciales universitarias, inequidad salarial reflejada en la insatisfacción de los docentes en el factor económico, situación que acarrea desmotivación y se evidencia una satisfacción laboral en los docentes del Núcleo Bolívar, ligeramente por encima de la media, lo que indica que no es totalmente satisfactorio.

Cogollo-Milanés (Colombia 2010), en su estudio “Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería”. Concluyó que el 26,6% del personal de enfermería informó desgaste profesional e insatisfacción laboral; el desgaste profesional es un problema complejo al parecer más relacionado con las condiciones laborales que socioeconómicas. Álvarez, D. (Perú 2007) en su investigación “Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana”, concluye que las Fuentes de Presión Laboral y la Satisfacción Laboral se relacionan de manera inversa, es decir si se satisfacen los factores extrínsecos o higiénicos el trabajador se siente satisfecho y si no se satisfacen se produce la insatisfacción. Olivares J. y colaboradores (Perú 2006), en la investigación “Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica” Universidad Peruana Cayetano Heredia, concluyeron que: La satisfacción laboral por la institución fue BUENA, la satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condición laboral fue REGULAR. Además, la satisfacción laboral global fue REGULAR.

En la tabla N° 7 se relaciona los factores intrínsecos con el desempeño docente donde el 66,7% de los docentes perciben estar satisfechos con el salario, relaciones personales, facilidades de capacitación, comunicación y oportunidades de promoción; sin embargo, el 33,3% dicen no estar satisfechos con estos factores intrínsecos. Se concluye que la gran mayoría (dos terceras partes) se sienten plenamente satisfechos con las condiciones intrínsecas o motivacionales. Se aprecia que los docentes plenamente satisfechos presentan principalmente desempeños competentes y destacados (14 de 16 casos), por otro lado, en docentes insatisfechos los desempeños son básicos (5 de 8 casos). Se acepta como válida la hipótesis alterna, con el 95% de confianza, que demuestra que existe relación entre los factores intrínsecos con el desempeño docente.

Hermann F. y Delgado S. (Perú 2009) en su investigación “Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina Universidad Nacional de la Amazonía Peruana 2009”, obtuvieron como resultados que dos tercios del personal docente mostraban insatisfacción en su centro laboral y sensación de frustración en cuanto a factores intrínsecos se refiere. Álvarez D. (Perú 2007) en su investigación “Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana”, afirma que si se cubren las necesidades intrínsecas o motivadoras el trabajador está satisfecho y si no se cubren estas necesidades se encuentra en un estado neutro o no satisfecho. El factor Intrínseco y los subfactores Independencia, Estatus y Libertad de cátedra tienen mayor incidencia en la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios; en tanto que

los subfactores Reconocimiento y distinciones, Capacitación y perfeccionamiento y Compensación económica tienen menor incidencia.

Herzberg menciona en su Teoría de los dos Factores, que los factores intrínsecos o motivadores como logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, progreso y crecimiento, producen satisfacción. La satisfacción en el cargo es función del contenido del trabajo, de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña a éstos se les conoce como factores motivacionales o intrínsecos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre los factores extrínsecos con el desempeño docente, se aprecia que los docentes satisfechos presentan principalmente desempeños competentes (33,3%) y destacados (16,7%); y los docentes insatisfechos desempeños básicos (25,0%) y competentes (16,7%). Existe relación entre los factores intrínsecos con el desempeño docente, se aprecia que los docentes satisfechos presentan principalmente desempeños competentes (37,3%) y destacados (20,8%); y los docentes insatisfechos desempeños básicos (20,8%) y competentes (12,5%).

2. El desempeño del docente de Enfermería es competente en su mayoría, así en la evaluación realizada por el Jefe de Departamento el 91,7% de los docentes tienen un desempeño competente y el 8,3% destacado; en la evaluación que hicieran los estudiantes, sólo el 50,0% tienen desempeños competentes, el 29,2% básico y el 20,8% destacado.

3. En relación a los factores extrínsecos, el 54,2% de los docentes están satisfechos mayormente (dirección y supervisión, entorno físico ambiental, trato de los

superiores, tienen clara la visión y misión); sin embargo, el 45,8% dicen no estar satisfechos con estos.

4. El 66,7% de los docentes están satisfechos con los factores intrínsecos (salario, relaciones personales, facilidades de capacitación, comunicación y oportunidades de promoción); sin embargo, el 33,3% dicen no estar satisfechos con estos.

SUGERENCIAS

1. Como tesista, elevar proyecto con sistemas de motivación, recompensas y/o estímulos para mejorar desempeños del docente de enfermería y propiciar satisfacción con los factores del ambiente laboral.
2. A nivel de Dirección de Escuela, Jefatura de departamento y docentes establecer programas vinculantes para mejorar los factores extrínsecos del ambiente laboral.
3. Diseñar a nivel de jefatura de departamento, programas que consideren ítems de factores intrínsecos orientados a elevar el nivel de desempeño docente desde el nivel básico al nivel competente y/o destacado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2005). *Administración de los nuevos tiempos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Mendoza, V. (2009). *Técnica e Instrumentos para la Obtención de Datos en la investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- MINEDUC, C. C. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente y calidad de la Docencia Universitaria*. Santiago de Chile: CINDA.
- Murillo J., González R., Rizo H. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe CREALC/UNESCO Santiago.
- UNESCO. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente en 50 países de América y Europa*. Santiago de Chile: UNESCO.

Referencia Hemerográfica

- Cogollo-Milanés Z.; Batista E.; Cantillo Ch.; Jaramillo A.; Rodelo D.; Meriño G. (Año 10 - Vol. 10 N° 1 - Abril). Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería de servicios de urgencias de Cartagena, Colombia. *CHIA Colombia*, 43-51.
- Encuestas, I. -A. (2011). *II Censo Nacional Universitario 2010*. Lima Perú: INEI.
- Estatuto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman de Tacna*. (12 de Setiembre de 2015). Obtenido de www.unjbg.edu.pe:
file:///D:/Tesis%20UPT/20151126_estatuto_unjbg_2015.pdf
- Guerrero, E. (1998). Una investigación con docentes universitarios. *OIE Revista Iberoamericana de Educación*, 1-22.
- Hermann F., D. S. (2011). Medición del Clima Laboral y satisfacción del personal de trabajadores docente y no docentes de la Facultad de Medicina UNAP-2009. *Revista de Psicología de la Uiversidad Nacional de la Amazonía Peruana*, 1-15.
- Maita H., Rodríguez D., Gutiérrez L., Núñez L. (2011). Factores de satisfacción en los docentes del Núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente. *Saber, Universidad de Oriente, Venezuela*. Vol. 23 N° 2: 147-151., 147-151.

- Mamani A., Obando R., Uribe A., Vivanco M. . (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en Emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería* 3(1). Pp 50-58
- Olivares J., Quintana del Solar M., Matta C., Choy J., Ronquillo W, Maldonado M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatología Herediana* ; 16 (1), Pp 20-25.
- Salas R., Díaz L. , Pérez G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior* 26(4):604-617, [http www.scielo.sld.cu](http://www.scielo.sld.cu).
- Verdugo L. Julio y colab. Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. Universidad Veracruzana *Revista Psicología y salud*. Vol 18-1. México 2008. Pp 27-36

Referencias electrónicas:

- Alvarez, D. (n. 10, de 2007). *Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana*. Recuperado el 2013 de Julio de 23, de Persona:
<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-61392007000100004
- Blog WorkMeter. (15 de Mayo de 2013). *El Blog de workmeter*. Obtenido de Cuando hablamos de rendimiento laboral nos referimos a la relación existente entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. Sería como el beneficio o el provecho.
- Chiavenato, I. (04 de setiembre de 2009). *google*. Obtenido de desempeño laboral: https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=GuhpWpOPPMefwATHpa_gBw&q=rendimiento+laboral+segun+autores&oq=rendimiento+laboral&gs_l=psy-ab.1.2.0i10.18032.23330.0.32020.19.9.0.10.10.0.261.1680.2-7.7.0....0...1c.1.64.psy-ab..2.17.1774...0i131k1.0.XCPZrowPf
- Datos estadísticos universitarios, Dirección Estadística ANR Perú. (2011). Obtenido de Datos estadísticos universitarios INEI: http://censos.inei.gob.pe/cenaun/redatam_inei/doc/ESTADISTICA_UNIVERSITARIAS.pdf

- Díaz Tinoco, A. (2014). *INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO – 2013*. Obtenido de file:///D:/Tesis%20UPT/Burnout%20en%20docentes%20de%20salud%20Per%C3%BA%202014.pdf
- Hermann Federico, D. S. (2009). Recuperado el 18 de Noviembre de 2014 [https://www.google.com.pe/search?q=Hermann+Federico%2C+D.+S.+\(2009\).+Recuperado+el+18+de+Noviembre+de+2014&rlz=1C1GGRV_enPE770PE770&oq=Hermann+Federico%2C+D.+S.+\(2009\).+Recuperado+el+18+de+Noviembre+de+2014&aqs=chrome..69i57.4179j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=Hermann+Federico%2C+D.+S.+(2009).+Recuperado+el+18+de+Noviembre+de+2014&rlz=1C1GGRV_enPE770PE770&oq=Hermann+Federico%2C+D.+S.+(2009).+Recuperado+el+18+de+Noviembre+de+2014&aqs=chrome..69i57.4179j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Mabel, M. (13 de mayo de 2013). *Blog del Programa Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
- Márquez, M. (30 de enero de 2002). *gestiopolis satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Peiró, J. (2001). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: UNED. Recuperado el Peiró J. M. 2001. *Psicología de las organizaciones*.
- Perú, A. N. (2011). http://censos.inei.gob.pe/cenaun/redatam_inei/doc/ESTADISTICA_UNIVERSITARIAS.pdf. Recuperado el 11 de Julio de 2015, de estadistica@anr.edu.pe
- Porto, J. P. (2017). *Definicion.de: Definición de desempeño* (<https://definicion.de/desempeno/>). Obtenido de <https://definicion.de/desempeno/>
- República, C. d. (09 de Julio de 2014). *SUNEDU*. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>
- Rodríguez, D.; Núñez, L. y Cáceres, A. Comparative analysis of university job satisfaction in Universidad de Oriente, Anzoátegui. *Investigación y Postgrado* [online]. 2010, vol.25, n.1 [citado 2015-01-08], pp. 63-80. Disponible en: <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131600872010000100004&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1316-0087.

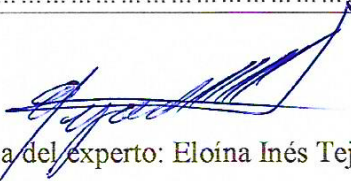
https://www.google.com.pe/search?q=https%3A%2F%2Fdefinicion.de%2Fdesempeno%2F&rlz=1C1GGRV_enPE770PE770&oq=https%3A%2F%2Fdefinicion.de%2Fdesempeno%2F&aqs=chrome..69i58j69i57.9732j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8

ANEXOS

ANEXO N° 1
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS
FACTORES DEL AMBIENTE LABORAL
Experto 1: HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?	1	2	3	4X	5
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5X
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5X
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5X
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5 X
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?	1	2	3	4 X	5
7. ¿Considera Ud. que la estructura de los instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?	1	2	3	4	5 X
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5 X
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4 X	5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse?					

 00473044

Firma del experto: Eloína Inés Tejada Monroy
Mgr. en Administración Universitaria
Dra. en Ciencias: Enfermería

Experto 2: HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					X
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?				X	
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?					X
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en éste instrumento tienen los mismos objetivos?				X	
7. ¿Considera Ud. que la estructura de los instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					X
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					X
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? No hay sugerencia.....					


 23837751
Firma del experto: Yolanda Torres Chávez

Mgr. en Docencia Universitaria

Experto 3: HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

Marque con una "X" en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento miden lo que se pretende medir?					X
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?					X
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?				X	
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades éste instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					X
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en éste instrumentos, son todos y cada uno de ellos, propios de las variables?				X	
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tienen los mismos objetivos?					X
7. ¿Considera Ud. que la estructura de los instrumentos es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					X
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?				X	
9. ¿Estima Ud. que las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?				X	
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, qué aspectos tendrá que incrementar o qué aspectos habría que suprimirse? No hay sugerencia.....					

 04646906

Firma del experto: Angel Mamani Callacondo

Mgr. en Tecnología Educativa

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

La validez es el grado en que un instrumento mide lo que tiene que medir. A continuación, se valida el instrumento a través de juicio de expertos.

OPINIÓN DE LOS EXPERTOS

Preguntas	Expertos			Suma	%
	1	2	3		
1	4	5	5	14	93
2	5	5	5	15	100
3	5	5	4	14	93
4	5	4	5	14	93
5	5	5	4	14	93
6	4	4	5	13	87
7	5	5	5	15	100
8	5	5	4	14	93
9	4	4	4	12	80
					883

1. Dra. Eloína Tejada Monroy
2. Mgr. Yolanda Torres Chávez
3. Mgr. Angel Mamani Callacondo

- **Operación matemática para calcular el %.**

$$\frac{883}{9} = 98 \%$$

De acuerdo al resultado, el valor obtenido es 98%, y como es mayor que 75 puntos, se valida el instrumento.

Por lo tanto, el instrumento presenta validez por juicio de expertos.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La confiabilidad

Un instrumento es confiable si en reiteradas ocasiones el resultado de aplicar la prueba a un mismo sujeto es similar. Para el efecto, se optó por aplicar la confiabilidad por consistencia alfa de Cronbach: este coeficiente estima el grado de homogeneidad o concordancia existente entre los resultados obtenidos por los examinados en cada ítem de un instrumento de evaluación y el resultado total de dicho instrumento; varía entre 0 (Confiabilidad nula) y 1 (Confiabilidad total); la bondad de este procedimiento es que solo requiere de una sola medición.

Su fórmula matemática es la siguiente:

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{\rho}}{1 + \bar{\rho}(N - 1)}$$

Donde: N = N° de ítems de la escala

$\bar{\rho}$ = promedio de las correlaciones

Interpretación:

Según Valderrama (2009) el alfa de Cronbach exhorta que:

De 0,60 hacia arriba se aproxima ser confiable

De 0,80 hacia arriba es altamente confiable

Resultados:

En el programa estadístico SPSS se ha obtenido el siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{\rho}}{1 + \bar{\rho}(N - 1)} = 0,875$$

Por lo tanto, el instrumento evaluado es altamente confiable, para los fines de la presente investigación.

INSTRUMENTO 1 DOCENTE: Factores Laborales

Factores exótrns. 1-10 Factores intríns. 11-18	Insatisfacción			Satisfacción		
	Muy Basteante	Algo	Indiferente	Algo	Basteante	Muy
	1	2	3	4	5	6
	7					
1. Tipo de dirección y/o supervisión de sus superiores						
2. Entorno físico y espacio de que dispone en su trabajo						
3. Las condiciones de temperatura, ventilación y humedad del local donde trabaja						
4. Limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo						
5. La visión, misión, competencias y estándares que debe alcanzar						
6. Frecuencia y forma en que sus superiores juzgan su desempeño						
7. Trato con justicia e igualdad que recibe de sus superiores						
8. Grado en que su institución cumple. Estatuto y Reglamento, ROF, MOF, disposiciones y leyes laborales						
9. Con probabilidad de ascenso						
10. Horario, descanso, turnos, vacaciones						
11. Tipo de trabajo que hace es correspondido con el salario que recibe						
12. Relaciones personales y comunicación con sus superiores						
13. Relaciones personales con compañeros de trabajo y/o quienes dependen de Ud.						
14. Facilidades para capacitación promovida por su Institución, Escuela						
15. Facilidades para capacitación personal						
16. Fluidéz de comunicación y participación en su facultad						
17. Oportunidades de promoción						
18. Cómo se siente en el trabajo que realiza						

INSTRUMENTO

Estimado Sr.(a) Docente la presente es una encuesta anónima, con fines de investigación sobre factores que afectan la labor docente, mucho agradeceré a Ud. contestar con la mayor libertad las preguntas a continuación formuladas.(Marcar en el recuadro con un aspa, o conteste según sea el caso)

I. Datos personales:

1. Edad años 2. Sexo: F M
2. Estado Civil : Soltero/a Casado/a Viudo/a
Conviviente Divorciado
3. Número de personas que dependen económicamente de Ud. ? (incluido ud.): 1 a 3 4 a 6 7 a más
4. Su esposo/a ¿apoya económicamente en el sustento de su hogar?
SI NO A veces
5. Tiempo que labora en la UNJBG.....
(años/meses)

6. Condición/Categoría: Nominado Contratado

Principal	DE	TC	TP	DE	TC	TP
Asociado	DE	TC	TP	DE	TC	TP
Auxiliar	DE	TC	TP	DE	TC	TP
Jefe de Práctica	DE	TC	TP	DE	TC	TP

7. Adscrito/a a Facultad/Escuela :.....(siglas)
8. Trabaja además en otra Institución? SI NO
Cuántas?.....

II. Datos específicos:

ANEXO N° 3 - A

INSTRUMENTO 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE ESTUDIANTE SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE – ESEN/FACS/UNJBG 2015

IV. MODO DE EVALUACIÓN

7. Las evaluaciones tomadas se relacionaron con el desarrollo de las clases en forma:

A. Muy Bien Adecuada
 B. Bien Adecuada
 C. Adecuada
 D. Poco Adecuada
 E. Deficiente

8. Los trabajos prácticos o trabajos encargados o prácticos en campos clínicos, laboratorios y/o gabinete, fueron evaluados en forma:

A. Muy bien adecuada
 B. Bien adecuada
 C. Adecuada
 D. Poco adecuada
 E. Deficiente

V. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA

9. El desarrollo del sílabo se cumplió:

A. Acorda a lo programado
 B. Con un atraso del 50%
 C. Con un atraso del 30%
 D. Con un atraso del 60%
 E. Con un atraso de más del 60%

10. En referencia al cumplimiento del contenido del sílabo:

A. Se desarrollaron los puntos considerados en forma ordenada
 B. Quedaron sin desarrollar algunos puntos no importantes
 C. Se desarrollaron en forma desordenada y quedaron muchos puntos importantes sin desarrollar
 D. Se desarrollaron en forma desordenada y quedaron muchos puntos importantes sin desarrollar
 E. Se desarrollaron en forma desordenada y quedaron muchos puntos importantes sin desarrollar

11. En referencia a las asistencias a clases, el profesor:

A. No ha faltado a clases
 B. Faltó varias veces
 C. Faltó varias veces
 D. Fue irregular en su asistencia
 E. Faltó frecuentemente

VI. PUNTUALIDAD Y RESPONDABILIDAD

12. En referencia a las puntualidad del inicio y término de clases:

A. Inicia sus clases puntualmente y termina dentro de lo previsto
 B. Pocas veces llega tarde y termina dentro de lo previsto
 C. Algunas veces llega tarde y/o finaliza las clases antes de la hora
 D. Siempre llega tarde y/o no cumple con terminar dentro del horario previsto
 E. Siempre llega tarde, finaliza las clases antes de la hora

EVALUACIÓN A LOS DOCENTES SOBRE ACTIVIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

NOMBRE DEL PROFESOR:

ASIGNATURA:

AÑO:

FACULTAD:

NOTA

Para el estudiante. Escriba en el recuadro correspondiente la letra cuya alternativa considere usted que se ajusta a la verdad.

I. NIVEL DE CONOCIMIENTOS

1. El nivel de conocimientos demostrado por el profesor en el desarrollo de las asignaturas es:

A. Excelente
 B. Muy Bueno
 C. Bueno
 D. Regular
 E. Deficiente

2. La Bibliografía y referencias dadas por el profesor es:

A. Actualizada y de muy buen nivel
 B. Actualizada y de buen nivel
 C. Actualizada y de regular nivel
 D. No actualizada
 E. No actualizada y de bajo nivel

II. HABILIDAD PEDAGÓGICA

3. La exposición del profesor en clases es:

A. Excelente
 B. Muy Bueno
 C. Bueno
 D. Regular
 E. Deficiente

4. La participación de los estudiantes durante de clases es:

A. Muy estimulada
 B. Regularmente estimulada
 C. Poco estimulada
 D. Nada estimulada
 E. Rechazada

III. SISTEMA DE EVALUACIÓN

5. El profesor ha señalado los criterios y forma de evaluación es:

A. En forma clara, y bien explicada
 B. Los mencionó y los explicó
 C. Solo los mencionó
 D. La mencionó
 E. La mención dejó las dudas

6. En referencia al cumplimiento de las evaluaciones programadas:

A. Se cumplieron en su totalidad
 B. Se requietaron poco y se cumplieron
 C. Se requietaron poco y se cumplieron irregularmente
 D. Hubo muchos reajustes alterando demando las evaluaciones programadas
 E. Hubo muchos reajustes alterando demando las evaluaciones y no se cumplieron.

Anexo N° 4 Tabla 1

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNJBG TACNA 2015

Características		N°	%
Edad del docente	Menor de 30 años	2	8,3
	31 a 50 años	8	33,3
	51 a más años	14	58,4
	Total	24	100
Sexo del docente	Femenino	22	91,7
	Masculino	2	8,3
	Total	24	100
Estado civil del docente	Soltero (a)	4	16,7
	Casado (a)	17	70,8
	Viudo (a)	2	8,3
	Conviviente	1	4,2
	Total	24	100
Condición laboral del docente	Nombrado	16	66,7
	contratado	8	33,3
	Total	24	100
Categoría del docente	Principal DE	7	29,2
	Asociado DE	3	12,5
	Auxiliar TC	5	20,8
	Auxiliar TP	1	4,2
	Jefe de Práctica TP	8	33,3
	Total	24	100
Tiempo que labora en la UNJBG	Menos de 10 años	7	29,2
	11 a 20 años	8	33,3
	Más de 21 años	9	37,5
	Total	24	100
Trabaja además en otra institución	Si	8	33,3
	No	16	66,7
	Total	24	100
Número que dependen económicamente	1 a 3	16	66,7
	4 a 6	7	29,2
	7 a más	1	4,1
	Total	24	100
Docente cuenta con apoyo económico del cónyuge	Si	20	83,3
	No	4	16,7
	Total	24	100

Fuente: Ficha Factores laborales del Docente /ESEN/FACS abril 2015

Análisis e interpretación de tabla Anexo N° 4

En la tabla se aprecia que el 58,4% de los docentes de enfermería tienen una edad mayor a 51 años, seguido de aquellos cuya edad está entre los 31 a 50 años de edad representando el 33,3%, y en menor porcentaje 8,3% son menores de 30 años; por tanto, la población de docentes de enfermería en su gran mayoría son personas adultas maduras con edades superiores a 51 años. En relación al sexo el 91,7% son mujeres y sólo el 8,3% varones, por lo que se deduce que prioritariamente la docencia en enfermería es de sexo femenino; así también el estado civil de los docentes es casado en un 70,8%, y en menores porcentajes viudas y conviviente. 8,3% y 4,2% respectivamente, una amplia mayoría son casados; en cuanto a condición laboral el 66,7% es nombrado y el 33,3% es contratado, por lo que podemos afirmar que la gran mayoría es personal de planta en enfermería; en relación a la categoría docente el 33,3% es jefe de práctica a tiempo parcial, el 29,2% es principal a dedicación exclusiva y el 20,8% es auxiliar a tiempo completo, en conclusión el más alto porcentaje corresponde a personal Jefe de práctica a tiempo parcial quienes además de laborar en la UNJBG lo hacen también en otras instituciones de salud.

Según tiempo que laboran en la universidad el 37,5% tiene de 21 a más años y el 29,2% tiene menos de 10 años laborando en la universidad, entre el profesional que labora en otra institución el 33,3% sí lo hace y el 66,7% solo labora en la universidad; el 66,7% tiene entre 1 a 3 personas que dependen económicamente del docente, el 29,2% tiene 4 a 6 personas dependientes, y el

4,1% tiene más de 7 dependientes de él. En relación a apoyo económico del cónyuge el 83,3% de los Docente sí lo tiene y el 16,7% no lo tiene.

