



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022**

Presentado por:

Mag. CASTAÑEDA RIVEROS, JOSEFA ELIZABETH

Código orcid: 0000-0003-3767-7907

**PARA OPTAR EL GRADO DE
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

Chincha – Perú

2023



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TITULO DE LA TESIS

**EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022**

Línea de investigación

**Desarrollo de una Educación de Calidad conectado al empleo
y el servicio a la sociedad**

Asesor:

Dr. JORGE LUIS BRINGAS SALVADOR

Código Orcid: 0000-0003-2011-4964

Chincha- Perú

2023

EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
6	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1%

9

Edgar Enrique Orozco Inca, Sandra Elizabeth Guerra Orozco, Rosa Mayelín Guerra Bretaña. "Formación de posgrado y satisfacción laboral en institutos superiores tecnológicos de Riobamba, Ecuador", Pulso. Revista de educación, 2021

Publicación

<1 %

10

Submitted to Colegio Champagnat

Trabajo del estudiante

<1 %

11

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

“Este trabajo va dedicado a Dios ya mi familia por
su apoyo constante”

AGRADECIMIENTO

“Este trabajo va dedicado a la Universidad Alas Peruanas y a sus docentes que contribuyeron con sus sabias enseñanzas a plasmar este trabajo de investigación”

RECONOCIMIENTO

“El reconocimiento a mi asesor por sus sabios consejos a las autoridades de la UAP, asimismo a los directivos y docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha”

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
RESUMO	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación de la investigación	17
Delimitación espacial	17
Delimitación temporal	17
Delimitación social	17
Delimitación conceptual	17
1.3. Problemas de investigación	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos	18
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
1.5. Justificación e importancia de la investigación	20
1.5.1. Justificación	20
1.5.2. Importancia	21
1.6. Factibilidad de la investigación	21
1.7. Limitaciones	22
CAPÍTULO II MARCO FILOSÓFICO	23
2.1. Fundamentación ontológica	23
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	26

3.1. Antecedentes del problema	26
3.1.1. Antecedentes Internacionales	26
3.1.2. Antecedentes Nacionales	29
3.2. Bases teóricas o científicas	32
3.3. Definición de términos básicos	50
CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	55
4.1. Hipótesis general	55
4.2. Hipótesis específicas	55
4.3. Definición Conceptual y operacionalización de variables	56
4.3.1. Definición de variables	56
4.3.2. Cuadro de operacionalización de variables	57
CAPÍTULO V: METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN	58
5.1. Tipo y nivel de investigación	58
5.1.1. Tipo de investigación	59
5.1.2. Nivel de investigación	59
5.2. Método y diseño de investigación	60
5.2.1. Método de investigación	60
5.2.2. Diseño de investigación	60
5.3. Población y muestra de la investigación	61
5.3.1. Población	61
5.3.2. Muestra	62
5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
5.4.1. Técnicas	63
5.4.2. Instrumentos de recolección de datos	64
5.4.3. Técnica de procesamiento de datos	67
5.4.4. Ética de la investigación	68
CAPÍTULO VI: RESULTADOS	69
6.1. Análisis descriptivo	70
6.2. Análisis inferencial	78
CAPITULO VII DISCUSION DE RESULTADOS	84

DISCUSION DE RESULTADOS	84
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
FUENTES DE INFORMACION	91
ANEXOS	97
1) Matriz de consistencia	98
2) Instrumentos	99
3) Formato de validación de expertos	101
4) Declaración jurada de autenticidad de Plan de Tesis	105

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz operacional del instrumento	37
Tabla 2 Población	61
Tabla 3 Muestra	63
Tabla 4 Ficha de opinión de expertos	66
Tabla 5 Alfa de Cronbach del cuestionario sobre : EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL	67
Tabla 6 Alfa de Cronbach del cuestionario sobre : SATISFACCIÓN LABORAL	67
Tabla 7 X1: Gestión institucional	70
Tabla 8 X2: Gestión académica	71
Tabla 9 X3: Prevención financiera	72
Tabla 10 X4: Docencia idónea	73
Tabla 11 Y1: Significación de la tarea	74
Tabla 12 Y2: Condiciones de trabajo	75
Tabla 13 Y3: Reconocimiento personal y social	76
Tabla 14 Y4: Beneficios económicos	77
Tabla 15 Contrastación de Hipótesis General de la investigación	79
Tabla 16 Contrastación de la Primera Hipótesis Especifica de la investigación	80
Tabla 17 Contrastación de la segunda Hipótesis Especifica de la investigación	81
Tabla 18 Contrastación de la tercera Hipótesis Especifica de la investigación	82
Tabla 19 Contrastación de la cuarta Hipótesis Especifica de la investigación	83

Resumen

La presente investigación titulada: EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022.

Tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

El aporte teórico de esta investigación está relacionado con la sistematización de un conocimiento contextualizado sobre la relación existente entre la variable licenciamiento institucional. y la variable satisfacción laboral.

En este sentido, sólo será posible lograr el licenciamiento institucional, cuando exista el compromiso de todos los estamentos de la institución y en especial de los docentes para lograr el licenciamiento. Por ello es importante conocer los factores asociados a la satisfacción o insatisfacción de los docentes.

El presente estudio corresponde metodológicamente a una investigación cuantitativa el tipo de investigación básica; nivel descriptivo/correlacional, método inductivo-deductivo-analítico y sintético; diseño no experimental; la población de estudio se constituye de todos los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos ubicados en Chincha, que en conjunto son 48 docentes., las técnicas que se utilizaron para la recolección de datos que se ha empleado fue el cuestionario originando una base de datos.

Luego de haber contrastado las hipótesis concluimos que Determinamos que existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022. Según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las variables = ,731 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la Hipotesis General de investigación.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y social, Beneficios económicos, Gestión institucional.

Abstract

The present investigation entitled: INSTITUTIONAL LICENSE AND JOB SATISFACTION AND ACCORDING TO TEACHERS OF THE HIGHER TECHNOLOGICAL INSTITUTE OF CHINCHA, 2022.

Its general objective was: To determine the level of relationship between institutional Licensing and job satisfaction according to the teachers of the Higher Technological Institute of Chincha, 2022.

The theoretical contribution of this research is related to the systematization of contextualized knowledge about the relationship between the institutional licensing variable. and the variable job satisfaction.

In this sense, it will only be possible to achieve institutional licensing, when there is a commitment from all levels of the institution and especially from teachers to achieve licensing. For this reason, it is important to know the factors associated with teacher satisfaction or dissatisfaction.

The present study corresponds methodologically to a quantitative investigation, the type of basic investigation; descriptive/correlational level, inductive-deductive-analytical and synthetic method; non-experimental design; The study population is made up of all the teachers of the Higher Technological Institutes located in Chincha, which together are 48 teachers. The techniques that were used for data collection that have been used were the questionnaire, originating a database.

After having contrasted the hypotheses, we conclude that we determined that there is a significant relationship between institutional licensing and job satisfaction according to the teachers of the Higher Technological Institute of Chincha, 2022. According to Pearson's statistic, the correlation is positive between the variables = .731 and the p – value = .000 < 0.05 is significant, consequently, we do the null hypothesis and accept the General Research Hypothesis.

Keywords: Job satisfaction, Significance of the task, Working conditions, Personal and social recognition, Economic benefits, Institutional management.

Resumo

A presente investigação intitulada: LICENÇA INSTITUCIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO E SEGUNDO OS PROFESSORES DO INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DA CHINCHA, 2022.

Seu objetivo geral foi: Determinar o nível de relação entre Licenciamento institucional e satisfação no trabalho de acordo com os professores do Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

A contribuição teórica desta pesquisa está relacionada à sistematização do conhecimento contextualizado sobre a relação entre a variável licenciamento institucional. e a variável satisfação no trabalho.

Nesse sentido, só será possível conseguir o licenciamento institucional, quando houver o comprometimento de todos os níveis da instituição e principalmente dos docentes para a obtenção do licenciamento. Por isso, é importante conhecer os fatores associados à satisfação ou insatisfação dos professores.

O presente estudo corresponde metodologicamente a uma investigação quantitativa, do tipo investigação básica; nível descritivo/correlacional, método indutivo-dedutivo-analítico e sintético; desenho não experimental; A população de estudo é constituída por todos os docentes dos Institutos Superiores Tecnológicos localizados em Chincha, que no seu conjunto são 48 docentes. As técnicas utilizadas para a recolha de dados foram o questionário, originando uma base de dados.

Após ter contrastado as hipóteses, concluímos que determinamos que existe uma relação significativa entre o licenciamento institucional e a satisfação no trabalho segundo os docentes do Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022. De acordo com a estatística de Pearson , a correlação é positiva entre as variáveis = 0,731 e o p – valor = 0,000 < 0,05 é significativo, consequentemente, fazemos a hipótese nula e aceitamos a Hipótese Geral de Pesquisa.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho, Significado da tarefa, Condições de trabalho, Reconhecimento pessoal e social, Benefícios económicos, Gestão institucional.

Introducción

Uno de los paradigmas fundamentales del siglo XXI que acabamos de iniciar es la búsqueda de la calidad en todos los ámbitos de la actividad humana. El campo educativo no es la excepción, por el contrario, se estima que es el sector que tiene una directa relación la búsqueda de la calidad, sea la calidad educativa, de la formación profesional, de la calidad de los bienes o productos o de la calidad humana.

Es en el campo de la educación que se forman los nuevos ciudadanos, los profesionales en todos los sectores de la actividad humana y precisamente por ello es muy importante el estudio o el conocimiento de las estrategias que los gobiernos nacionales de turno asumen e implementan a fin de lograr esta calidad educativa.

Para el caso del Perú, la estrategia asumida desde hace varios años atrás, para mejorar la calidad educativa y la calidad del desempeño de los docentes es el Licenciamiento institucional, tanto en educación básica como en educación superior.

Con el propósito de obtener mejoras en la calidad educativa y en la calidad del desempeño docente se viene implementando un conjunto de normas legales dentro de las cuales se encuentran los dispositivos referidos al proceso de licenciamiento de los Institutos Superiores Tecnológicos y Pedagógicos, implementados por MINEDU y que, a la fecha, muchos institutos han logrado obtener su Licenciamiento y consecuentemente están autorizados para su funcionamiento legal.

Sin embargo, otros institutos, aún no están licenciados, porque aparentemente no cumplen las condiciones básicas de calidad exigidos, creando de este modo un ambiente de incertidumbre y desconfianza especialmente en plana docente por ello surgieron las siguientes preguntas: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo

según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022?; ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022?, cuyo objetivo es determinar el tipo de relación que existe entre la variable satisfacción laboral de los docentes y la variable licenciamiento, en los docentes del IST de Chincha, Ica.

Formalmente este proyecto presenta los siguientes capítulos:

El capítulo I, trata de diferentes aspectos referidos al planteamiento del problema, el capítulo II hace referencia sobre el marco filosófico de la investigación el capítulo III se refiere al marco teórico, en donde recopilamos antecedentes de la investigación, desarrollamos el marco teórico y sus términos básicos en el IV capítulo se refiere a la hipótesis y variables de la investigación, se presentan las hipótesis y variables de la investigación, la definición conceptual y operacional de las variables como también el cuadro operacional de variables.

El V capítulo a la metodología de la investigación, contiene el tipo de investigación, método, diseño, población, muestra, técnicas, validez y confiabilidad, finalmente métodos de análisis de datos.

El VI capítulo denominado resultados que es desarrollado por el análisis descriptivo e análisis inferencial.

El Capítulo VII discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones fuentes de información y anexos correspondientes

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Las grandes transformaciones que el mundo actual viene afrontando en lo económico, político, social, cultural, ambiental y educativo, han trastocado los cimientos de un sistema de gestión que, aunque corresponde a la modernidad, sin embargo, no garantiza una respuesta pertinente a los grandes retos de la actualidad.

En este contexto, uno de los paradigmas fundamentales del siglo XXI que acabamos de iniciar es la búsqueda de la calidad en todos los ámbitos de la actividad humana. El campo educativo no es la excepción, por el contrario, se estima que es el sector que tiene una directa relación la búsqueda de la calidad, sea la calidad educativa, de la formación profesional, de la calidad de los bienes o productos o de la calidad humana.

Para afrontar estos retos los países del mundo, desarrollados y en vías de desarrollo, los países de Latinoamérica, en el campo educativo, vienen implementando diversos procesos de mejorar de la calidad educativa, de procesos de acreditación y de licenciamiento no solo de las universidades, sino de la educación superior no universitaria y de las instituciones de educación básica.

El caso colombiano de aseguramiento de la calidad y de la evaluación de las Condiciones Básicas de Calidad está a cargo del Ministerio de Educación Nacional (MEN) y el CONACES (Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior) quien verifica el cumplimiento de dichas condiciones por parte de las instituciones de educación superior incluyendo las Universidades, mediante el proceso del registro calificado. “El trámite de Registro Calificado se entiende como la suma de acciones dentro del trámite administrativo que tiene como objetivo recibir el reconocimiento por parte del Ministerio de Educación Nacional -MEN- frente al cumplimiento de las condiciones de calidad” (MINEDUCACIÓN.GOV.CO). El periodo de vigencia de dicho registro es de 7 años y el proceso de renovación está sujeta a un nuevo proceso de verificación; así mismo las condiciones básicas de calidad son 15 y se agrupan en condiciones institucionales y del programa. (Ministerio de Educación Nacional – Colombia, 2019)

Uno de los hitos históricos que marcó una pauta en el camino hacia la búsqueda de la calidad educativa en las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador fue el Informe redactado bajo el Mandato Constituyente No. 14, y elaborado por el CONEA (Consejo Nacional de evaluación y acreditación de la Educación Superior) quien evaluó los niveles de desempeño de las Instituciones de Educación Superior y diseñó el modelo de evaluación que incluía cuatro criterios básicos de calidad.

En el Perú, también desde al menos dos décadas se viene implementando diversas estrategias a fin de contribuir en la mejora de la calidad educativa y de la formación profesional tanto en los institutos de educación superior como en la universidad.

Para el caso de los institutos de educación superior (tecnológicos y pedagógicos) se ha implementado una nueva Ley como lo es la Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes, en este aspecto de la mejora de la calidad educativa, dispone el proceso de Licenciamiento como estrategia para la mejora de la calidad de la formación profesional técnica como pedagógica.

La mejora de la calidad hace referencia a determinados ámbitos como la gestión Institucional, la implementación de las líneas de investigación, una gestión académica y programa de estudios pertinentes, la infraestructura física e equipamiento adecuados, la disponibilidad del personal docente idóneo, la previsión económica y financiera y la existencia de servicios complementarios básicos.

En esas condiciones, a la fecha muchos institutos de educación superior han logrado el licenciamiento, sin embargo, otros aún no han logrado, por diferentes motivos, dentro de los cuales está deficiencias reales para el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad, como el mismo descuido del gobierno central y regional para diversos apoyos necesarios, especialmente en la parte de la infraestructura y equipamiento.

En cuanto a la educación superior tecnológica, el país existe 1115 institutos tecnológicos (773 privados y 342 públicos), que agrupan a más de 450 mil estudiantes. De esa cifra, 816 instituciones de educación superior técnica aún no presentan su solicitud de licenciamiento, de acuerdo con el cronograma establecido por el Ministerio de Educación.

En el caso de los institutos superiores tecnológicos de Chíncha, ninguno está licenciada, por lo que ha generado en un sector importante de la población docente desesperanza e incertidumbre en el futuro institucional por brindar una formación profesional técnica de calidad.

Considerando que, en las condiciones y demandas actuales de la necesidad creciente de una mano de obra calificada como lo constituyen los profesionales técnicos, esta investigación tiene alto sustento, porque como reconoce el mismo ministro de Educación existe una alta demanda de profesionales técnicos calificados porque las actividades empresariales se encuentran en franco crecimiento.

1.2. Delimitación de la investigación

La delimitación de este proyecto de investigación es como sigue:

Delimitación espacial.

En cuanto al ámbito espacial, la investigación comprendió el ámbito jurisdiccional del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha ubicado en la provincia de Chíncha, del departamento de Ica.

Delimitación temporal.

La investigación es de corte transversal y comprende los datos requeridos sobre las variables de estudio inicia en el mes de enero y finaliza noviembre del año 2022.

Delimitación social.

Socialmente se delimita la investigación a los docentes que laboran en el instituto superior tecnológico de Chíncha, de gestión estatal ubicados en Chíncha, en relación con las variables satisfacción laboral y el licenciamiento institucional.

Delimitación conceptual

Las variables de estudio de la investigación desarrollaron los siguientes conceptos: Satisfacción laboral, Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y social, Beneficios económicos, Gestión institucional, Gestión académica, Prevención financiera

1.3. Problemas de Investigación

Los problemas se han formulado de la siguiente manera:

1.3.1. Problema principal

PG: ¿Cuál es el nivel de relación entre la satisfacción laboral y el licenciamiento institucional de los docentes de Institutos Superiores Tecnológicos de Chíncha, 2022?

1.3.2. Problemas específicos

PE₁: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022?

PE₂: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022?

PE₃: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022?

PE₄: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

OG: Determinar el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

OE₁: Establecer el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

OE₂: Identificar el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

OE3: Precisar el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

OE4: Indicar el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

1.5. Justificación e Importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

Según Hernández Fernández y Baptista (p. 40) la justificación se “expresa con claridad el para que y por qué debe efectuarse la investigación”. Por estas razones consideramos:

Justificación Teórica. - La Justificación teórica lo tendremos con los contenidos del marco teórico y de las variables de estudio, elaborados consultados a reconocidas autoridades del mundo académico lo que servirá de guía y orientación a futuros investigadores.

Justificación social.- En el contexto de la sociedad actual, caracterizado presencia de profundos cambios a los que los trabajadores deben constantemente adaptarse, el estudio de la satisfacción laboral adquiere una relevancia económica y social significativa.

La relevancia social implica que en toda organización debe controlarse los factores que pueden generar no solo la disconformidad de los trabajadores, también el social. Además de ello el logro de objetivos estratégicos nacionales, significa que los trabajadores deben asumir con responsabilidad el rol que les corresponde y ese rol solo pueden cumplir cuando tienen satisfacción con la labor que realizan.

Justificación practica

El estudio que realizamos tiene sus efectos prácticos cuando otros estudiosos ahonden los temas que abordamos y mejoren los mismos, con el consiguiente aporte para una mejor calidad del servicio educativo tecnológico que tanto requiere nuestra patria.

Justificación metodológica

En este aspecto el presente estudio asume el grado de aceptación del docente con el proceso de licenciamiento institucional de los Institutos superiores Tecnológicos. El fortalecimiento de la satisfacción laboral de los docentes resulta de mucha importancia, en el contexto actual en la que se pretende mejorar la calidad de la formación profesional técnica en el Perú. Los métodos y estrategias usados en el estudio serán de mucha importancia para lo que nos proponemos. El desarrollo nacional, tan esperado, sólo será posible cuando se cumpla los objetivos estratégicos que se encuentran plasmados en el Proyecto Educativo Nacional al 2030. En consecuencia, esta investigación aporta en esa dirección.

1.5.2. Importancia

El aporte teórico de esta investigación está relacionado con la sistematización de un conocimiento contextualizado sobre la relación existente entre la variable licenciamiento institucional, y la variable satisfacción laboral.

En este sentido, sólo será posible lograr el licenciamiento institucional, cuando exista el compromiso de todos los estamentos de la institución y en especial de los docentes para lograr el licenciamiento. Por ello es importante conocer los factores asociados a la satisfacción o insatisfacción de los docentes.

Actualmente, no existe una información sistematizada sobre la relación existente entre estas variables de estudio.

1.6. Factibilidad de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 360) “La viabilidad es un elemento que también se valora y se pondera según el tiempo, los recursos y las capacidades. ¿Es posible llevar a cabo el estudio? ¿Tenemos los recursos para hacerlo?”

El estudio que asumimos está garantizada su ejecución por cuanto los gastos que requiera serán cubiertos por el investigador de conformidad con un presupuesto elaborado con toda seriedad. En lo referente al recurso humano, se ha previsto del

apoyo necesario. Por lo que afirmamos que la ejecución de la investigación es factible.

1.7. Limitaciones del estudio

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. (2014 p.165) “Se menciona las posibles limitaciones de carácter, económico-financiero, tecnológicas o de tiempo. Limitaciones son las condiciones materiales, económicas, personales e institucionales que pueden frenar o retrasar la investigación o restarle confiabilidad. Hay muchas investigaciones que por falta de auspicios económicos se relentizan”

Consideramos como limitaciones la posibilidad que algunos de los docentes comprometidos puedan renunciar a su participación por razones particulares, pero a la fecha todos están aptos a participar y brindarnos su apoyo incondicional.

CAPÍTULO II

MARCO FILOSÓFICO

2.1. Fundamentación Ontológica

La ontología se encarga de estudiar la forma y naturaleza de la realidad, mientras que la epistemología es la teoría del conocimiento y se ocupa de determinar cómo percibimos el conocimiento a partir de la relación que se establece entre el conocedor y el objeto por conocer.

Desde esta perspectiva, la satisfacción laboral, corresponde a la realidad social que, siendo parte de la realidad, sin embargo, tiene una característica peculiar a diferencia de la realidad de la naturaleza y del pensamiento.

Desde una perspectiva ontológica, en el estudio de la satisfacción laboral se asume que esta variable es parte de una realidad social que tiene una existencia independiente de nuestra subjetividad y se manifiesta en aspectos concretos, que como fenómenos sociales es posible su observación, su medición y conocimiento. Sin embargo, es preciso indicar que el estudio y comprensión de la satisfacción laboral como parte de la realidad social, se encuentra condicionado por el paradigma asumido por el investigador. Un paradigma, como indica Kuhn (1981) es un sistema de creencias, principios, valores y premisas que determinan la visión que una determinada comunidad científica tiene de la realidad, o parte de esta realidad.

De los diferentes paradigmas que actualmente coexisten, como son básicamente el paradigma positivista, el paradigma interpretativo, entre algunos, en el desarrollo de la esta investigación se asume el paradigma de la complejidad, que es un paradigma holístico, emergente, que trata de interpretar la realidad como un todo, dinámico e interrelacionado. De modo que, bajo este paradigma, tanto la realidad social como la realidad natural y el pensamiento se encuentran interconectados, tienen una existencia interrelacionada.

Según el paradigma de la complejidad u holístico, que actualmente es la superación o integración de los puntos de vista del positivismo, pospositivismo, teoría crítica y constructivismo, se parte de la consideración de que la realidad, y naturalmente los problemas sociales como la satisfacción o la insatisfacción laboral, son sostiene Moral –Jiménez, M. de la V. (2017), sustentado en el pensamiento de Morín, E. (1999), son constitutivamente complejos en sus manifestaciones. Dadas las propiedades irreductibles en sus diversas facetas los problemas no sólo implican aspectos físicos, sino también psíquicas, sociales, económicos, etc., de modo que se encuentran en interrelaciones e interconexiones de los constituyentes psicológicos, sociales, biológicos, económicos, políticos, culturales y ecológicos, por lo que es pertinente una nueva forma de abordar estos problemas de una forma integral y emergente.

Por otra parte, la necesidad de abordar los problemas en sus múltiples expresiones e interrelaciones implica también definir el abordaje metodológico de esta investigación. En efecto, frente al abordaje parcelado y unilateral que tradicionalmente se asumió en la investigación científica, en este caso se asume un abordaje integral o una metodología mixta.

El paradigma de la investigación holística, como señala Hurtado, J (2010), es aquella que surgió como una necesidad de proporcionar criterios de apertura, y una visión compleja y efectiva a los investigadores en sus esfuerzos por interpretar de manera adecuada y pertinente la realidad y los problemas, comprendiendo al problema como un proceso global, multidimensional, interrelacionado, de posibilidades abiertas.

Bajo estos supuestos es como se ubica el estudio sobre la satisfacción laboral como del compromiso con el licenciamiento.

En la actualidad, la satisfacción laboral, como parte fundamental de los recursos humanos, constituye en cualquiera empresa u organización educativa, constituye un capital fundamental del que depende en buena parte el éxito de la empresa.

En esa dirección, Peretti, J. M. (1997) sostiene que la diferencia entre la empresa que tiene éxito y la que sobrevive a duras penas está, más que en cualquier ventaja competitiva, en la calidad de su Gestión de los Recursos Humanos” (p. 25).

Otro aspecto fundamental, para la visión ontológica del problema tratado, es lo relacionado con el carácter dialécticamente cambiante tanto de la satisfacción laboral como del compromiso, por lo que las personas tienen que adaptarse aceleradamente a los cambios que experimenta la sociedad para lograr un mejoramiento continuo.

Como señala Vallejo, O.E. (2010) la adaptación laboral, cada vez adquiere mayor importancia, cuando queremos analizar los resultados de la organización, medir su clima laboral y evaluar el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Y es que si bien las organizaciones son medidas por la calidad, la productividad y la rentabilidad, el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores determinarán en gran medida esos resultados, independiente de que la organización cuente con tecnología de punta, confortables instalaciones y posicionamiento institucional.

Del mismo modo, Idalberto Chiavenato (1992), considera que el hombre inventó las organizaciones para adaptarse a las circunstancias ambientales y poder alcanzar objetivos. Si se logra esa adaptación y se consiguen los objetivos, la empresa se considerará eficaz y podrá crecer y sobrevivir, en la medida en que el volumen de lo obtenido mediante sus productos y servicios, sea mayor que el invertido en la obtención y aplicación de los recursos.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes del Problema

3.1.1. Antecedentes internacionales:

Muñoz D, Montero C, Matabanchoy S, Zambrano C. (1 de junio de 2022) *Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios*. El objetivo del presente estudio fue analizar la calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios de una institución pública de educación superior en San Juan de Pasto, Colombia. Participaron 209 docentes, quienes respondieron el cuestionario CVT GOHISALO para medir calidad de vida en el trabajo. Se analizaron los niveles del total de la escala y por subdimensiones, además de contraste de hipótesis sobre diferencias en las puntuaciones relacionadas con variables sociolaborales. Se identificó que la CVT en general se encuentra en un nivel medio, y sus dimensiones tienden hacia niveles bajos y medios. El tipo de contratación parece ser una variable que media la percepción de la CVT en los docentes universitarios. Se discuten las implicaciones de los hallazgos del estudio, a la luz de las consideraciones tanto teóricas, como empíricas y de contexto.

Ramos-Narváez, D. y Coral-Bolaños, J. (2020) *Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral*. Universidad Mariana, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales,

Programa de Psicología, Pasto - Colombia. En el presente estudio se evaluó la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una Institución Privada de Educación Superior de San Juan de Pasto. Para ello se seleccionó una muestra de 147 trabajadores del área administrativa, bajo un muestreo aleatorio estratificado, que permitió contar con la participación de hombres y mujeres que ocupan los diferentes puestos de trabajo dentro de la institución. Esta investigación tuvo un diseño no experimental transversal de tipo correlacional. Para la recolección de la información se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada a adultos de una IES y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394. Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que existe una relación entre las variables y dimensiones estudiadas, permitiendo concluir que, a mayor nivel de bienestar psicológico, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Pinto, E. Castro, A., Paz, A. (2020). *Satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional en las universidades. Panorama Económico*, Análisis de la calidad de vida laboral de los empleados de carrera administrativa de la Universidad de La Guajira (Colombia). El presente documento analiza la satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional entre los colaboradores en la Universidad de La Guajira (Colombia), el cual genera una sinergia que propicia el trabajo colaborativo en beneficio del alcance de los objetivos misionales. Metodológicamente, se trata de una investigación inscrita en un paradigma positivista, de tipo descriptivo y analítica, con un diseño no experimental, transaccional de campo. Para la recolección de información se aplicaron encuestas de 24 ítems con opción de respuestas múltiples cada una, a 59 empleados de carrera administrativa. El instrumento fue validado por 5 expertos y se obtuvo un Alfa de Cronbach del 91 % de fiabilidad. Se concluye que la satisfacción laboral como indicador de desarrollo, se sustenta de factores extrínsecos a la institución objeto de estudio, y que promueve la sinergia, convivencia y bienestar entre los colaboradores favoreciendo el desarrollo profesional en las áreas de trabajo. Asimismo, se sugiere mantener el factor de satisfacción en los espacios de trabajo, consiguiendo incrementar la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de carrera administrativa.

Govea K. & Zuñiga D., (2020) en su investigación realizada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, sobre “*clima organizacional y satisfacción laboral*”, se planteó un tipo de investigación de tipo no experimental de alcance descriptivo y correlacional, se trabajó con una muestra de 40 colaboradores. El instrumento utilizado para la variable clima organizacional fue el cuestionario de Work Environment Scale (WES) y para la variable satisfacción laboral se utilizó la escala de satisfacción de Warr, Cook y Wall. Culminada la investigación se reporta como una de las principales conclusiones que existe una relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de modo cuanto más alto es el clima organizacional, mayor es la satisfacción laboral.”

Ramery-Gelpi, E.(2017) *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*. Tesis Univ. Jaén. Departamento de Pedagogía de la Universidad de Jaén. Este estudio pretende comparar el grado de satisfacción en el trabajo de director de la escuela y el maestro. Se evaluaron diferentes aspectos relacionados con la satisfacción en el trabajo, tales como los deberes, autoridad, recursos, desarrollo profesional y el Ambiente institucional. El estudio se realizó en varias escuelas de secundaria situadas en el este de Orlando, Florida. Una muestra de 293 profesores fue seleccionada para participar en el estudio, que representó 52% de la población total de docentes que trabajaban en esa zona. Como resultado del análisis, se plantearon algunas recomendaciones con el fin de mejorar el desarrollo profesional y ambiente institucional. La satisfacción del personal docente promoverá crecimiento en los diferentes aspectos de la educación ya que la satisfacción en el trabajo juega un papel crucial en el rendimiento y la productividad de un individuo dentro de una organización.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Valero, V. Vilca, G. y Coapaza, M. Y. (2022) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar*. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la

satisfacción laboral de los profesores de Espinar en el departamento de Cusco. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional. La población estuvo constituida por diecinueve docentes de la institución educativa secundaria Túpac Amaru de la provincia de Espinar a quienes se aplicó la técnica de encuesta sincrónica participante a través de un cuestionario que permitió medir las variables. Los resultados mostraron altos niveles de cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes producto del trabajo colaborativo que se hace en la institución, así como el reconocimiento de los padres y estudiantes hacia sus profesores, llegándose a la conclusión que existe una estrecha relación y alto grado de dependencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los profesores.

Limaymanta, C H. y Turpo-Gebera, O. (2021). *Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario.* Revista Actualidades Investigativas en Educación, 21(1), 1. El ámbito laboral debe estar ligado a lo que nos motiva y nos apasiona, dado que involucra gran parte de nuestras vidas. El propósito de este artículo se centró en analizar los factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y de otra privada ubicadas en Lima, Perú. Se empleó la metodología cuantitativa con diseño no experimental de corte transversal y nivel de estudio correlacional. Los datos fueron recolectados en 2018 a través de un cuestionario adaptado sobre satisfacción laboral, que cumple con las propiedades de validez y confiabilidad. La muestra estuvo conformada por 98 docentes en la categoría de ordinarios. El tratamiento de los datos se basó en el uso de las técnicas de la estadística descriptiva e inferencial, como la prueba t, U de Mann-Whitney, ANOVA y la correlación de Spearman. Los resultados evidencian que el reconocimiento, las condiciones de trabajo, el logro, la compensación y las oportunidades de promoción se asocian con la satisfacción laboral, mientras que los factores sociodemográficos y académicos, como grupo etario, sexo, formación académica y categoría laboral no se asocian con ella. Además, se evidenció que no existe diferencia entre los niveles de satisfacción laboral del personal docente de ambas universidades. Por último, se presentan posibles alcances y propuestas para mejorar los niveles de satisfacción laboral del profesorado universitario.

Samaniego, J. (2021) *Sistema de organización del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ayabaca para lograr el Licenciamiento Institucional*, para optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de Piura, forma parte de las políticas de mejora de la calidad del sistema de educación superior. El objetivo principal de la investigación fue determinar su sistema de organización para lograr el licenciamiento institucional el tipo de investigación es básica porque profundiza los marcos teóricos conceptuales del sistema de organización. Se aplicó instrumentos de investigación como cuestionario a 225 miembros de la comunidad educativa, entre docentes directivos, estudiantes y personal administrativo dentro de las conclusiones del estudio fue que el sistema académico mayormente evidencia debilidades y el área administrativa no se articula a la gestión académica. Así mismo se ha definido que los procesos delegación y desconcentración de las tareas y responsabilidades no marchan con fluidez y existe expectativa por una gestión transparente y democrática finalmente, las estrategias de gestión organizacional se deben centrar a la gestión académica y esta orientar la gestión administrativa eh institucional.

Shardin, L. (2021) *Licenciamiento institucional y la calidad del servicio universitario de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, en los estudiantes de los últimos ciclos 2020*. Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior en la Universidad Nacional mayor de san Marcos. Nos ha permitido determinar la relación entre el licenciamiento institucional y calidad del servicio universitario según los estudiantes de los últimos ciclos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae-2020. Es una investigación que tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional, se estudió a una muestra que estuvo conformada por los estudiantes de los últimos ciclos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, haciendo un total de 368 sujetos, y se les aplicó dos encuestas con escala nominal: la encuesta de licenciamiento institucional con 39 ítems, y la encuesta de calidad del servicio universitario con 40 ítems, ambas de elaboración propia. Los datos fueron procesados utilizando el software - Statistical Package for the Social Sciences - SPSS versión 27. Se ha podido determinar que el licenciamiento

institucional está correlacionado con la calidad del servicio universitario, según la correlación de Spearman de 0,952, representando ésta una correlación positiva, fuerte y altamente significativa. Entonces podemos afirmar que los estudiantes de los últimos ciclos tienen un nivel de percepción alto sobre el licenciamiento institucional representada por el 66,6% y de la misma forma sobre la calidad del servicio universitario representada por el 86,4%.

León, A. (2019) *La gestión académico – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada arzobispo Loayza*, para optar grado de Maestro en Gestión Educativa de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza. La investigación desarrollada es de tipo aplicada, de nivel descriptiva, se ha empleado un diseño correlacional, con una población de 82 docentes que ingresaron a la Universidad por concurso público y requisitos establecidos en la Ley Universitaria N°30220. Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que la correlación de éstas es significativa al nivel 0.01. Con una correlación positiva media. Es necesario indicar que los indicadores de esta dimensión (estrategias de desarrollo académico) son la pertinencia de los planes curriculares, uso de estrategias, aplicación de recursos tecnológicos y capacitación docente. Todos estos indicadores tienen una relación significativa a nivel 0.01 con la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad a excepción de la capacitación docente cuyo resultado es que no hay una relación con la satisfacción laboral de los docentes. Además, tiene un coeficiente de correlación bastante bajo con un valor de 0.207 que es menor al valor crítico de la prueba rho de Spearman.

3.2. Bases Teóricas o Científicas

Las bases teóricas o científicas de la investigación se presentan en los siguientes puntos:

3.2.1. Licenciamiento Institucional

En función a lo mencionado el licenciamiento se definirá como un procedimiento obligatorio que tiene como objetivo verificar que los institutos y escuelas de Educación Superior cumplan con las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) que les permita obtener una 45 licencia que autorice su funcionamiento. El Ministerio de Educación (MINEDU) es el ente encargado de regular y otorgar dicha licencia.

El proceso de licenciamiento institucional, que viene implementando actualmente los entes del estado encargados competentes en la educación superior tecnológica, tiene como objetivo verificar que las instituciones públicas y privadas, cumplan con condiciones básicas de calidad para ofrecer un óptimo servicio educativo. Según la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior (Ley N° 30512), mediante la Resolución Decreto Supremo N° 010- 2017-MINEDU, y la Resolución de secretaria general N° 322-2017- MINEDU, la Norma Técnica denominada “Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de los Institutos de Educación Superior”. Todo dentro del marco legal en el establecimiento de la figura del licenciamiento obligatorio y renovable de las universidades e institutos de educación superior en lugar de la autorización de funcionamiento del anterior marco legal.

Como sostiene SUNEDU, el Licenciamiento Institucional es un procedimiento obligatorio para todas las universidades del país, t también para los institutos superiores, a través del cual cada casa de estudios debe demostrar ante que cumple con las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) para poder brindar el servicio educativo.

Los estamentos educativos de una institución educativa, de un instituto de la universidad, pueden estar o no comprometidos con este proceso de licenciamiento.

Los antecedentes de este proceso vienen con la promulgación de la ley General de Educación, Ley N.º 28044, que, de acuerdo con el artículo 14º, dispone la creación de un Sistema Nacional para la Calidad Educativa.

El Perú es uno de los últimos países de Sudamérica en promover un Sistema de Acreditación de la Calidad. En Colombia se inicia en 1992, en Argentina, en 1995, en Chile, en 1999, en Ecuador, en el año 2000, en México en el 2000, en Venezuela, en el 2001, en Bolivia, en el 2005, y en Brasil, en el 2004.

Importa conocer particularmente el aspecto del compromiso de los docentes con el proceso de licenciamiento de los institutos de educación superior tecnológico, que como se ha indicado anteriormente, existe un punto de vista diverso, en el que no todos los docentes están completamente motivados con el licenciamiento, incluso algunos se muestran contrarios a este proceso.

Minedu.(noviembre 2015)

El licenciamiento se define como el procedimiento obligatorio cuyo objetivo es verificar que las universidades cumplan las CBC para ofrecer el servicio educativo superior universitario y puedan obtener una licencia que autorice su funcionamiento. La obligatoriedad del proceso de licenciamiento se sustenta en la necesidad de que la universidad opere en la habilitación legal otorgada por el Estado para la prestación del servicio de educación superior universitario. La SUNEDU realizará este proceso con enfoque institucional en una primera fase, lo cual se aplica a la universidad y sus filiales. En una segunda fase, la SUNEDU publicará los procedimientos y las CBC para el licenciamiento de programas.

3.2.2. Dimensiones del Licenciamiento

De acuerdo con las normas de licenciamiento, las condiciones básicas de calidad que el Instituto debe de cumplir se han considerado como dimensiones, las mismas que son:

I: Gestión Institucional

Se refiere a la disponibilidad de un conjunto de documentos de gestión sólidos y coherentes con la organización y el enfoque pedagógico, como el modelo educativo asumido. Dentro de estos documentos están el PEI, PAT, RI, PCI.

II: Gestión Académica

Se refiere a los programas de estudios que cumplan los lineamientos del Minedu y que respondan a la demanda laboral, así como procesos académicos eficientes. Esta gestión se encuentra explicitado en el Proyecto Curricular institucional.

III: Infraestructura, equipamiento y recursos

Comprende la disponibilidad de una infraestructura, equipamiento y recursos materiales necesarios para brindar un servicio de calidad, como son aulas, laboratorios, oficinas, etc.

IV: Personal docente

Esta dimensión hace referencia al personal docente que debe reunir las competencias adecuadas como para brindar un servicio de calidad, para lo que deben contar con tiempo, capacitaciones, especializaciones, etc y cuyo perfil responsa a los programas de estudios desarrollados.

V: Previsión económica y financiera

Previsión económica y financiera, demanda prever o contar con los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de los fines de la institución.

Pero últimamente, mediante el Decreto de Urgencia N° 017-2020, según el Artículo 25 referido a las Condiciones básicas de calidad para el licenciamiento de IES y EES, se consideran:

- a) Gestión institucional.
- b) Líneas de investigación.
- c) Gestión académica.
- d) Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje
- e) Disponibilidad de personal directivo, jerárquico y docente idóneo.
- f) Previsión económica y financiera.
- g) Existencia de servicios educacionales complementarios básicos.

3.2.3. Licenciamiento de la Educación Superior Tecnológica

Como parte de la reforma educativa del Estado Peruano, en noviembre del año 2016 se aprueba la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, la cual establece cambios sustanciales en la Educación Superior Tecnológica, como es el procedimiento de licenciamiento y el proceso de optimización de la oferta educativa.

La educación superior tecnológica forma personas en los campos de la ciencia, la tecnología y las artes, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral nacional y global.

Mediante RSG N° 322- 2017-MINEDU, establece que

el proceso de licenciamiento de los Institutos de Educación Superior Tecnológica públicos, se iniciará en cada región una vez culminado el proceso de optimización, bajo un cronograma establecido.

Una parte de los institutos de educación superior comprendidos en la Ley 30512, a la fecha ya se han licenciado, sin embargo, otra parte esperan nuevo cronograma que debe fijar el MINEDU, que a la fecha se encuentra en proceso de actualización de la correspondiente norma.

Fines de la Educación Superior el Ministerio de Educación.

Según el MINEDU, el licenciamiento apunta al logro de los siguientes objetivos:

- a) Formar a personas en los campos de la ciencia, la tecnología y la docencia, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral regional, nacional y global.
- b) Contribuir al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento del nivel educativo, la productividad y la competitividad.
- c) Brindar una oferta formativa de calidad que cuente con las condiciones necesarias para responder a los requerimientos de los sectores productivos y educativos.
- d) Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral

3.2.4. Finalidades y Características de los Institutos de Educación Superior Tecnológico.

La Educación Superior tiene los siguientes fines:

Formar personas en los campos de la ciencia, la tecnología y las artes, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral nacional y global.

Contribuir al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento de la productividad y competitividad.

Brindar una oferta formativa de calidad que cuente con las condiciones necesarias para responder a los requerimientos de los sectores productivos.

Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la educación permanente a lo largo de la vida, así

como el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral.

Los IES brindan formación de carácter técnico, debidamente fundamentada en la naturaleza de un saber que garantiza la integración del conocimiento teórico e instrumental a fin de lograr las competencias requeridas por los sectores productivos para la inserción laboral.

Los IES ofrecen el grado de bachiller técnico y los títulos de técnico y de profesional técnico. Asimismo, pueden brindar a nombre propio los certificados de estudios técnicos y de auxiliar técnico.

3.2.5. Calidad de la Educación Superior

La calidad educativa es un valor fundamental de la educación superior; por lo tanto, la elección de una definición sobre la estrategia para el aseguramiento de la misma resulta importante. En la literatura, se encuentran diversas definiciones de calidad; sin embargo, no todas se adecúan a los sistemas de educación superior.

Más aún, Green (1994) sugiere

que no es posible elegir una única definición de calidad. En el Perú, la definición adoptada en la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria es la referida a calidad como adecuación a propósitos; es decir, la calidad se define como el grado de ajuste entre las acciones que lleva a cabo la universidad o programa académico para implementar las orientaciones contenidas en la misión y propósitos institucionales, y los resultados que dichas acciones obtienen.

Es importante mencionar que la definición de dichos propósitos institucionales debe contemplar dos dimensiones: la consistencia externa y la consistencia interna. La primera refiere al ajuste de las exigencias del medio externo (mercado laboral, la comunidad académica y el entorno socioeconómico de cada institución

de educación superior), que asegura la pertinencia de los propósitos y permite comparar instituciones y programas. Por su parte, la segunda es la traducción de las exigencias mencionadas en función de las prioridades y principios de la institución de educación superior, que le otorga mayor capacidad de proponer, innovar y ampliar la oferta en el sistema de educación superior.

3.2.6. Gestión institucional

Sovero (2007), estima que la gestión institucional “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228).

“Asimismo, menciona entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación. También sostiene que la gestión institucional debe basarse en las siguientes estrategias” (p.235)

Farro (2001), gestión institucional

“es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales donde destaca la importancia de lo estratégico que se debe plasmar en los instrumentos de la gestión. Otra de las características muy importantes en la gestión de una organización es el adecuado clima institucional en el que se reconoce, apoya y fomenta los proyectos innovadores de los docentes, así como las propuestas de los alumnos y padres de familia, constituyendo con éxito los equipos y proyectos de desarrollo productivo.” (p.186)

Morales, V. y Hernández, A. (2004).

“La gestión institucional se refiere pues a la conducción de los recursos humanos que integran una institución educativa, hacia

el logro de determinados objetivos y metas, y constituye un aspecto de gran importancia para la formación de las nuevas generaciones de educandos del país o de una determinada sociedad. Para el desarrollo de la gestión institucional existen instrumentos básicos que sirven para orientar el rumbo de las acciones de dirección en las instituciones educativas. Estos instrumentos son el Proyecto Educativo Institucional, el Proyecto Curricular Institucional, el Plan Anual de Trabajo y los planes de innovación. Todos ellos deben formularse con la participación de los actores educativos, en un proceso de práctica democrática de propuestas que involucre la participación, la reflexión y el compromiso por enrumbar a la institución educativa hacia objetivos superiores donde los educandos son lo más importante. Veamos cada uno de estos instrumentos”.

3.2.7. Gestión académica

la gestión académica no puede centrarse solamente en el mejoramiento de la organización o del currículo, también debe estar abierta a los dilemas y compromisos que el momento histórico le exige (Pérez y Samaniego, 2014).

“la gestión académica se define como el proceso orientado a mejorar los proyectos educativos institucionales y los procesos pedagógicos, con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales. En el caso específico de la UNED, la gestión académica involucra la investigación, la planificación estratégica del quehacer académico de la UNED, el planeamiento y la programación curricular, la producción de materiales didácticos, la articulación, ejecución y evaluación de los procesos de la enseñanza y del aprendizaje” (UNED, 2005, p. 1).

En relación a la gestión, Blanco y Quesada (2008), exponen:

La gestión es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las organizaciones; ella incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional (Gobierno), en el aprovechamiento óptimo de los talentos, en la planificación de las tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales y, por cada uno de esos conceptos, para el caso de las instituciones educativas, en la calidad de los procesos educacionales, razón por la cual, la calidad del desempeño ha sido una preocupación permanente de los directivos, conscientes como están de la relación que guarda ésta con otras variables de gestión como la productividad y la competitividad, claros indicadores de la salud organizacional. (p.2)

García (2012), nos expone lo siguiente:

Concretando, podríamos decir que la gestión académica es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, es el eje esencial en los procesos de formación integral de los estudiantes, atendiendo las reformas, la innovación, y la gestión de los currículos en sus aspectos técnicos y pedagógicos, con el fin de responder a las necesidades sociales, en el marco de las políticas públicas. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y a prepararlos para su vida en el mundo laboral.

3.2.8. Prevención financiera

Nezahualcóyotl, (2015:28) “Poner en marcha medidas de prevención. En ocasiones, el diagnóstico precoz de determinados problemas detectados por el control financiero hace innecesario implantar acciones correctoras. Basta con sustituirlas por medidas únicamente de prevención”.

Nezahualcóyotl, (2015)

El control financiero puede entenderse como el estudio y análisis de los resultados reales de una empresa, enfocados desde distintas perspectivas y momentos, comparados con los objetivos, planes y programas empresariales, tanto a corto como en el mediano y largo plazo. Dichos análisis requieren de unos procesos de control y ajustes para comprobar y garantizar que se están siguiendo los planes de negocio. De esta forma, será posible modificarlos de la forma correcta en caso de desviaciones, irregularidades o cambios imprevistos.(p.58)

3.2.9. Docencia idónea

En el ambiente de los profesores también existen ideas sobre el docente idóneo, a continuación, una muestra de ello:

[Ante la pregunta rol docente y compromiso] Donde sí se ven resultados es porque el maestro es comprometido, es dedicado, llega media hora antes, se va media hora después, porque el maestro asiste a sus cursos de capacitación, inmiscuye a los padres de familia, lleva el seguimiento de sus alumnos, le puede decir [de] tal niño cómo está, cómo ha avanzado; es lo que muchos han dicho: es la actitud de los maestros (Nezahualcóyotl, 2015:16)

Cárdenas, K y Ramírez, M. (enero-diciembre 2016)

“El perfil del docente ideal para una sociedad democrática no sólo es el que sistematiza el seguimiento de sus alumnos y pasa un tiempo extra en la escuela, como tampoco la edad es determinante para ser un docente ideal, sino el de una persona dispuesta constantemente a aprender, a adaptarse a los cambios, a transmitir su pasión por el conocimiento, que estimule a sus alumnos enalteciendo sus fortalezas, en definitiva, el concepto de un docente idóneo depende de las personas y el papel que desempeñan. En consecuencia, ante las diversas ideas de la idoneidad del profesor.”(p.360)

“El docente idóneo con características específicas, sería tanto como pensar en un docente ideal a la época y a las circunstancias de gobierno actuales, con una diversidad de cualidades relacionadas con el conocimiento y los valores que éste debe poseer y además transmitir a los alumnos; con competencias para facilitar o lograr los aprendizajes deseados; con un manejo de métodos de enseñanza de los contenidos y competencias que lo habiliten para interactuar con alumnos, padres, colegas y miembros de la comunidad; con un adecuado dominio de técnicas apoyadas en los avances más modernos de las tecnologías de la información y la comunicación; etcétera. Una lista interminable que caracteriza una función docente flexible y un nuevo maestro idóneo por selección natural, pero que difiere a través del tiempo y en los diversos contextos sociales y naturales”. Cárdenas, K y Ramírez, M. (enero-diciembre 2016, p.356)

3.2.10. La Satisfacción Laboral de los docentes

“La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge como consecuencia de la evaluación que una persona hace de un trabajo o de la experiencia laboral” (Locke, 1968).

Caballero, K. (2002)

“La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos”.

Para Palma (2005) “la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”.

Talavera (2003)“concibe a la satisfacción laboral como actitud general del individuo hacia su trabajo (...) y al conjunto de todos los aspectos que influyen en el bienestar, funcionamiento, y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.” (p.4)

La satisfacción laboral también guarda relación con las actitudes del empleado con respecto al entorno. Cabe mencionar que la satisfacción laboral al igual que las actitudes, predisponen a las personas a comportarse de una determinada manera. Por lo tanto, la satisfacción podría explicar la rotación, el abandono y el ausentismo, en otras palabras, si los empleados de una empresa están satisfechos, las probabilidades de abandono y de ausentismo serán menores que si los empleados están insatisfechos

3.2.11. Teorías sobre la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un constructo que tiene diversas teorías que la interpretan de distinto modo. En los artículos de investigación revisados se mencionan las siguientes:

Teoría de Motivación- Higiene

“Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968). Los factores presentes, que son fuentes de satisfacción, se denominan factores motivacionales y son intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento o avance). Por otro lado, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene y son extrínsecos al trabajo (políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salario,

estatus y seguridad). Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social”.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas

“De Abraham Maslow (1954), quien sostiene que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

- 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas.
- 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional.
- 3) Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención.
- 5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

Estas necesidades se encuentran jerarquizadas en orden, de modo que la más fuerte, son las fisiológicas, y las necesidades más débiles son las de autorrealización”.

Teoría del Ajuste en el trabajo.

“Según esta teoría, el grado de satisfacción e insatisfacción con el trabajo, son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados.

Esta teoría señala que cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador (Dawes, 2009).

De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio”.

Teoría de la discrepancia.

“Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales.

Contrariamente, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales” (Locke, 1968).

“La satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo.

En este sentido, se define el carácter dinámico de los valores que varían de persona a persona, así como la jerarquía de valores que cada individuo posee. Cada experiencia de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: el grado de la discrepancia valor-percepción y la importancia relativa del valor para el individuo”.

Teoría de la satisfacción por facetas.

Esta teoría sostiene que la satisfacción laboral resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que debería recibir y lo que recibe realmente, en relación con las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto (Lawler, 1973).

La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta de la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo, la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas, y de las características del trabajo percibidas.

La percepción de la cantidad recibida (QER) proviene de la percepción de los resultados de los otros, y los resultados efectivamente recibidos por el individuo.

Según esta teoría, al compararse, pueden ocurrir tres situaciones:

- a) QDR es igual a QER, entonces hay satisfacción.
- b) QDR es mayor a QER, entonces hay insatisfacción.
- c) QDR es menor a QER, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad.

Teoría de los eventos situacionales.

En esta teoría se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características y eventos situacionales (Quarstein, McAffe, y Glassman, 1992).

Las características situacionales son los aspectos laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto (sueldo, oportunidades de promoción, condiciones de trabajo, política de la empresa y supervisión).

Los eventos situacionales son facetas laborales que los trabajadores no evaluaron antes, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto. Estos pueden ser positivos (tiempo libre por culminar una tarea) o negativos (desperfecto de una máquina).

3.2.12. Significación de la tarea

En la escala SL-SPC, de Palma (2005) “la significación de la tarea se define como la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material)”.

Guerrero, I. Cazallo, A. Sanz, D, Bascon, M. Simanca, J. y Palacio, B. (2017) “es el nivel en el cual el empleo es reconocido por otros y tiene un impacto en la vida o trabajo de otras personas, contribuye significativamente en la organización y percibe la importancia de su puesto”.

3.2.13. Condiciones de trabajo

Según la misma fuente, las condiciones de trabajo se refieren a la evaluación del trabajo que hace un trabajador en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).

Para Gibson y Otros (1996: 138) “la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como”:

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

“La satisfacción laboral también guarda relación con las actitudes del empleado con respecto al entorno. Cabe mencionar que la satisfacción laboral al igual que las actitudes, predisponen a las personas a comportarse de una determinada manera. Por lo tanto, la satisfacción podría explicar la rotación, el abandono y el ausentismo, en otras palabras, si los empleados de una empresa están satisfechos”,

las probabilidades de abandono y de ausentismo serán menores que si los empleados están insatisfechos

3.2.14.Reconocimiento Personal y/o Social

“El reconocimiento personal/social se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros que los trabajadores pueden obtener en el trabajo o por el impacto de estos pueden tener en los resultados indirectos” (Palma, 2005).

3.2.15.Beneficios Económicos

“Se refiere a los incentivos y otros beneficios que un trabajador puede tener en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada” (Palma, 2005).

Muñoz Adánez, (1990: 76) define la satisfacción laboral como

“el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas”.

Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas no acordes con sus expectativas”.

Palma (2001)

“Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve con base en las 42 demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la

satisfacción. Claro no todo el mundo busca el dinero. Mucha gente acepta con gusto menos dinero a cambio de trabajar en un área preferida, o en un trabajo menos demandante, o de tener mayor discreción en su puesto o de trabajar menos horas. Pero la clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia. De igual manera, los empleados buscan políticas y prácticas justas de ascenso. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten satisfacción”.

3.2.16. Factores de la Satisfacción Laboral

Existen diversos factores que influyen en la satisfacción laboral. Entre estos factores se mencionan a los siguientes:

El clima laboral

“El clima laboral es un factor muy influyente en la satisfacción laboral. La forma cómo influye el clima laboral de la empresa en la satisfacción laboral de los trabajadores se hace referencia a varios factores: desde las relaciones interpersonales del empleado con el resto de sus compañeros, hasta la percepción económica que tiene de la entidad, entre otras muchas cuestiones”.

La cultura de la organización.

“La cultura de la organización, es decir los principios, valores, etc de una organización, también influye en la satisfacción laboral de los empleados. La idea es que la empresa cuente con unas políticas y una cultura organizacional de la que se sientan orgullosos y con la que se identifiquen. Un punto que incrementará su sentimiento de realización personal y que incluso puede ayudar a convertirles en embajadores de marca”.

El puesto de trabajo

“Otro factor muy importante para garantizar la satisfacción laboral del empleado es que el puesto, que debe ser acorde a los conocimientos del trabajador, a su experiencia y habilidades personales. Por ejemplo, un empleado desaprovechado es un potencial empleado descontento”.

Las posibilidades de crecimiento

“Las posibilidades de crecimiento dentro de la empresa es otro aspecto que condiciona la satisfacción laboral. Es decir, si el trabajador sabe que ha tocado techo, que no puede seguir desarrollándose dentro de su compañía, es probable que busque otro empleo y acabe marchándose”.

El estrés laboral

“El estrés es un factor que afecta negativamente a la satisfacción laboral. Si bien fijar unos objetivos competitivos es importante y ayuda a motivar, si nos excedemos podemos generar todo lo contrario. Esto también está relacionado en cómo se toma cada empleado la carga de trabajo y el empleo en sí mismo. En definitiva, dos cuestiones que tienen mucho que ver con cómo es y con su personalidad”.

3.3. Definición de Términos básicos

Actitud

“Es la disposición afectivo-motivacional que tiene la persona para realizar la actividad con eficiencia, eficacia y efectividad. Corresponde al plano del saber ser”. (Tobón 2006b):

Acreditación

Según MINEDU, “la acreditación es el reconocimiento formal de la calidad demostrada por una institución o programa educativo, otorgado por el Estado, a través del órgano operador correspondiente, según el informe de evaluación externa emitido por una entidad evaluadora, debidamente autorizada, de acuerdo con las normas vigentes”.

Calidad de la educación.

“Es un nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda su vida”. (Ley General de Educación. Artículo 13 2003)

Carrera profesional.

“Estudios superiores que habilitan para el ejercicio de una profesión. La carrera profesional universitaria es el proceso mediante el cual se forma un profesional y está constituido por cuatro subprocesos: enseñanza-aprendizaje, investigación formativa, extensión universitaria y proyección social.” CONEAU –Perú, 2009)

Condiciones básicas de calidad

“Las Condiciones Básicas de Calidad son un conjunto de estándares mínimos con los que la universidad debe contar para obtener el licenciamiento. Estos constituyen un mecanismo de protección a los estudiantes, sus familias y a la sociedad en su conjunto”. (MINEDU, 2020)

Educación a distancia:

“Es la modalidad de estudios basada en entornos virtuales de aprendizaje, caracterizada por la interacción simultánea y diferida entre los docentes, estudiantes y materiales de enseñanza. La universidad puede desarrollar programas de estudio de pregrado con un máximo del 50% de créditos académicos bajo esta modalidad y de posgrado si no son exclusivamente bajo esta modalidad”. Minedu.(noviembre 2015)

Escuelas de Educación Superior (EES).

“son instituciones educativas de la segunda etapa del sistema educativo nacional, que forman personas especializadas en los campos de la docencia, la ciencia y la tecnología, con énfasis en una formación aplicada”.

Estándar.

“Es un nivel o referencia de calidad predeterminada por alguna agencia, organismo acreditador o institución. Los estándares de calidad o de excelencia

sobre instituciones o programas de educación superior son establecidos previamente y, de forma general, por una agencia de acreditación”. (RIACES, 2004)

Financiamiento.

“Determinación de las fuentes de recursos financieros necesarios para cumplir con las metas programadas, describiendo los mecanismos a través de los cuales fluirán los recursos hacia los usos específicos.” (IIFMAU, 2000)

Fuentes de verificación.

“Medios diversos que sustentan y evidencian el nivel de logro del estándar”. (SINEACE, 2016)

Evidencias

“Actuaciones observables o trabajos presentados por los alumnos para ser evaluados”.

Institutos y Escuelas de Educación Superior.

“Los Institutos y escuelas de educación superior, en adelante institutos y escuelas, forman de manera integral a profesionales especializados, profesionales técnicos y técnicos en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología. Producen conocimiento, investigan y desarrollan la creatividad y la innovación. Están comprendidos en su ámbito, los institutos y escuelas de educación superior pedagógicos (IESP), tecnológicos (IEST), de formación artística (IESFA)” (Ley 30512)

Ley No. 30512 (Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes).

“La presente ley regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los institutos de Educación Superior (IES) y escuelas de Educación Superior (EES) públicos y privados, a fin de que brinden una formación de calidad para el desarrollo integral de las personas”.

Licenciamiento

“Según MINEDU, el Licenciamiento es la autorización de funcionamiento, programas de estudio y filiales que se otorga por un periodo de 05 años prorrogables. Minedu”.(noviembre 2015)

Licencia de Funcionamiento Institucional:

“Consiste en la resolución administrativa que autoriza el funcionamiento de la universidad para que pueda ofrecer el servicio educativo superior universitario. La Licencia de Funcionamiento Institucional comprende a la universidad, y detalla sus filiales y anexa la lista de programas que ofrece. Es un requisito para el licenciamiento de programas”.

Mejora continua.

“Actividad recurrente para aumentar la capacidad de cumplir con los requisitos. Es el proceso mediante el cual se establece objetivos y se identifican oportunidades para la mejora, es un proceso continuo a través del uso estrategias pertinentes de acción correctiva y preventiva.” (CONEACES)

Certificado de factibilidad del servicio:

“Documento oficial que una entidad prestadora de servicios elabora y emite, a partir de lo cual da constancia de que existen condiciones para brindar el servicio a contratar”.

Condiciones Básicas de Calidad:

“Corresponden a los aspectos básicos estipulados en el artículo 28 de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes, y se encuentran relacionados a aspectos físicos, legales y de gestión necesarios para viabilizar una formación profesional de calidad”.

Plan Educativo Institucional

“El Proyecto Educativo Institucional (**PEI**) es el documento de gestión fundamental y general que concreta la misión y la enlaza con el plan de desarrollo institucional; es decir, enuncia los planes fundamentales de acción

institucional a través de los que se realiza la misión y se le da sentido a la planeación a corto, mediano y largo plazo.”

Plan de mantenimiento preventivo y correctivo.

“Documento que permite tener un registro de aspectos que conciernen al mantenimiento de las instalaciones y equipos. Plantea una relación detallada de las actividades preventivas y correctivas que necesita un bien, y los costos e intervalos de tiempo para optimizar su funcionamiento y facilitar las actividades de la institución.”

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

Hg. Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

4.2. Hipótesis Específicas

HE1: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

HE2: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

HE3: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

HE4: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

4.3 Definición conceptual y operacional de las variables

4.3.3. Definición de la variable

Definición conceptual

Variable x : LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL

En función a lo mencionado el licenciamiento se definirá “como un procedimiento obligatorio que tiene como objetivo verificar que los institutos y escuelas de Educación Superior cumplan con las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) que les permita obtener una 45 licencia que autorice su funcionamiento. El Ministerio de Educación (MINEDU) es el ente encargado de regular y otorgar dicha licencia”.

X1: Gestión institucional

X2: Gestión académica

X3: Prevención financiera

X4: Docencia idónea

Variable Y: SATISFACCIÓN LABORAL

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007:719) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”.

Y1: Significación de la tarea

Y2: Condiciones de trabajo

Y3: Reconocimiento personal y social

Y4: Beneficios económicos

4.3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de edición
VX: LICENCIAMIENTO O INSTITUCIONAL	X1: Gestión institucional	- Compromiso de los docentes con el licenciamiento.	1	Ordinal N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A Veces CS: Casi Siempre S: Siempre
		- Compromiso de los docentes con la gestión institucional.	2	
	X2: Gestión académica	- Compromiso de los docentes con la gestión académica.	3	
		- Compromiso de los docentes con su participación activa en la gestión académica.	4	
X3: Prevención financiera	-	- Compromiso de los docentes con la prevención financiera.	5	
		- Valoración y reconocimiento de los recursos económicos disponibles.	6	
	-	- Valoración y reconocimiento de los recursos económicos disponibles.	7	
		- Valoración y reconocimiento de los recursos económicos disponibles.	8	
X4: Docencia idónea	-	- Compromiso de los docentes con el ejercicio de la docencia idónea.	9	
		- Autoestima de los docentes como profesionales.	10	
	-	- Compromiso de los docentes con el ejercicio de la docencia idónea.	11	
		- Autoestima de los docentes como profesionales.	12	
VY: SATISFACCIÓN LABORAL	Y1: Significaci ón de la tarea	- Satisfacción con la tarea docente.	13	
		- Compromiso para realizar la tarea asignada	14	
	Y2: Condicione s de trabajo	- Satisfacción de los docentes con las condiciones de trabajo	15	
		- Valoración a las condiciones de trabajo	16	
Y3: Reconocim iento personal y social	- Satisfacción con el reconocimiento personal en su trabajo.	17		
	- Satisfacción con el reconocimiento social en su centro de trabajo.	18		
Y4:	- Satisfacción de los docentes con los beneficios económicos	19		

	Beneficios económicos	por la labor que realizan. - Reconocimiento de los beneficios económicos que les provee su labor.	30 31 32	
--	------------------------------	--	----------------	--

CAPÍTULO V

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque, Tipo y nivel de Investigación

Enfoque cuantitativo.

El enfoque cuantitativo en el problema metodológico central se relaciona con la medición de los conceptos que orientan teóricamente el proceso de conocimiento. Los datos son concebidos como duros, rigurosos y confiables. La validez y confiabilidad se basan en procedimientos matemáticos. La formulación conceptual de una realidad social es punto de partida y referente obligado del trabajo investigativo. Las etapas del proceso investigativo son claramente delimitadas en el espacio y en el tiempo. Una fase es prerequisite de la siguiente, de forma tal que el proceso investigativo es una secuencia claramente marcada del procedimiento que sigue un patrón preciso y predecible”. (Galeano, M. 2004:13).

5.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es básica

Considerando los diversos tipos de investigación, según su finalidad, esta

investigación corresponde a una investigación básica. Como señala Zorrilla, S. (2015), la investigación básica tiene como propósito proveer de nuevos conocimientos a la ciencia en el ámbito investigado; es decir no tiene como finalidad resolver ya, los problemas detectados.

Carrasco (2012, p.49)“es la que se realiza con el fin de producir conocimientos nuevos para profundizar y ampliar las teorías, no esta dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino que es únicamente una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad”.

5.1.2. Nivel de Investigación

La presente investigación es descriptiva correlacional

El nivel de la investigación es descriptivo. “Comprende la descripción, registro e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos Tamayo y Tamayo, M. (2012. p, 52)

Y es correlacional dado que “permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad variables. Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian” (Carrasco, 2013, p.73).

5.2. Método y diseño de investigación

5.2.1. Método de Investigación

Método Deductivo

La deducción es una demostración o inferencia de una aseveración particular, singular (consecuencia), a partir de una o varias aseveraciones generales, universales (premisas) aplicando leyes de la lógica. Es en resumen una inferencia de lo general a lo particular.

En este método se aplican los principios generales descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. Es un proceso puramente lógico.

Consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que

la incluya. Pue-den partir de axiomas o postulados”. (Sánchez y Reyes. 2015:58)

Método Estadístico:

“Luego de la aplicación de las encuestas, tenemos un conjunto de datos listos para ser procesados. Así. Estos podrán ser utilizados para cualquier tratamiento estadístico y ayudarán a elaborar los demás pasos del trabajo de investigación (hay que recordar que, a través de los datos, se responde al problema planteado y se lleva a cabo la constatación de hipótesis). Pero, en principio, esa cantidad de datos, por si sola, no nos dirá nada, no nos permitirá alcanzar ninguna conclusión si, previamente, no ejercemos sobre ella una serie de actividades organizadores que pongan en orden en todo se multiforme conjunto. A estas acciones se les conoce como procesamiento de los datos”. (Valderrama, S. 2014)

Métodos Descriptivos:

“Consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente trabajo de investigación. Sánchez y Reyes (2013:79): describir cómo se presentan y que existe con respecto a las variables o condiciones en una situación”.

5.2.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación será de tipo no experimental, de corte transeccional o transversal, ya que no se manipulo, ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental dado que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas (Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. 2014, p.149)

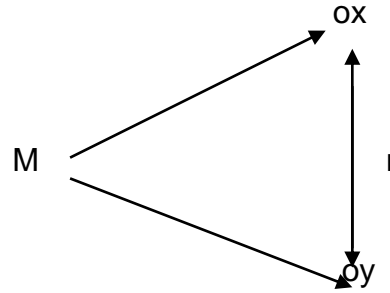
Así mismo, es de corte Transversal o transeccional: “Este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo. Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de

la realidad (Variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia” (Carrasco, 2016: 72, 73)

Se representa de la siguiente gráfica.

Figura 1

Diseño descriptivo correlacional



Dónde:

M: Muestra seleccionada

OX: licenciamiento institucional.

OY: Satisfacción laboral

r: Coeficiente de correlación.

5.3. Población y muestra de la investigación

5.3.1. Población

Tal como conceptúa Bernal, C. (2010: 160) la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado.

En consecuencia, en esta investigación, la población de estudio se constituye de todos los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos ubicados en Chincha, que en conjunto son 48 docentes.

Tabla 2

DISTRIBUCION DE LA POBLACION

INSTITUCION	CATEGORIA	POBLACION
-------------	-----------	-----------

Instituto Superior Tecnológico de Chincha	DOCENTES	48
--	-----------------	-----------

5.3.2. Muestra

La muestra es una parte reducida y representativa de la población. Según Sierra, R. (2001: 176) el tamaño de la muestra seleccionada depende de muchos factores, de los que se ha tomado en cuenta un nivel de confianza de 1.96 sigmas, 5% de error muestral y con una prevalencia de las variables estudiadas de 50 para P y 50 para Q.

Esta cantidad elegida por azar simple se ha determinado con la siguiente fórmula para universos finitos:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

n = Muestra.

N = Población

Z = Nivel de significancia adoptado (1.96).

E = Error muestral. (5 %)

P = Prevalencia estimada de la presencia en el universo de la variable estudiada. (50)

Q = Prevalencia de la ausencia de la variable estudiada en el universo (50 %) (100-P).

Procesando los datos tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 48 \times 50 \times 50}{5^2 (48-1) + (1.96)^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{3.84 \times 48 \times 2500}{25 \times 47 + 9600} \qquad n = \frac{460000}{10775}$$

n = 42

En consecuencia, la muestra de estudio se constituye de 42 docentes. La elección de las unidades de la muestra se realizará mediante el muestreo por azar simple.

Tabla 3

DISTRIBUCION DE LA MUESTRA

INSTITUCION	CATEGORIA	MUESTRA
Instituto Superior Tecnológico de Chincha	DOCENTES	42

5.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

5.4.1. Técnicas de Recolección de Datos

“Las técnicas de investigación son en realidad método especiales o particulares que se aplican en cada etapa de la investigación científica, cuantitativa o cualitativa, variando en su naturaleza de acuerdo con el enfoque”. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2018: 135)

Las técnicas de recolección de datos empleados son:

Técnica de Observación

La observación es una técnica que consiste en recabar datos mediante los sentidos, utilizando diferentes instrumentos. (Sierra, R. 2001: 260)
Esta técnica se empleará para recoger las informaciones correspondientes al compromiso con las condiciones del licenciamiento.

Técnica de Encuesta

De acuerdo con Sierra, R. (2001: 305), la encuesta consiste en recabar datos o informaciones a través de diferentes instrumentos aplicados a la muestra.

Mediante esta técnica se recabará informaciones relacionados con la satisfacción laboral.

Técnica análisis documental

“Son técnicas básicas que nos sirven para recopilar los datos de nuestra investigación” (Baena, 2017, p.69). Esta técnica se aplicó durante todo el proceso de la investigación, en la revisión del material bibliográfico como son los libros de consulta, investigaciones y otros

5.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Este cuestionario es un instrumento de recolección de datos mediante un conjunto de preguntas (Sierra, R. 2001: 306) que se ha elaborado con la finalidad de recoger datos e informaciones relacionados con el Licenciamiento institucional.

Este instrumento de compromiso organizacional se elaboró sobre la propuesta de Meyer, Allen y Smith, (1993) que consideran 3 dimensiones como el compromiso de continuidad, compromiso, y compromiso afectivo, los mismos que se aplicaron a las dimensiones del licenciamiento establecidos en la norma.

El instrumento consta de 32 ítems distribuidos en las dimensiones de la variable 1 y variable 2, respectivamente.

Las escalas y sus valores fueron los siguientes:

- N: Nunca (1)

- CN: Casi Nunca (2)
- AV: A Veces (3)
- CS: Casi Siempre (4)
- S: Siempre (5)

a). Validación a través de Juicio de expertos

Se verifica la validez de los instrumentos sobre: El Licenciamiento Institucional y Satisfacción Laboral y según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022, mediante los siguientes pasos.

Validez Interna

Se verifico que el instrumento fue construido de la concepción técnica, descomponiendo la variable, en dimensiones, indicadores e ítems. Así como, el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que realmente se indicaba en la investigación.

Validez de constructo

Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Hernández (2014). Se precisa que los instrumentos sobre: El Licenciamiento Institucional y Satisfacción Laboral y según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022, fueron elaborados en base a una teoría, respondiendo al objetivo de la investigación, esta se operacionalización en áreas, dimensiones, indicadores e ítems.

Opinión de Expertos

Asimismo, los instrumentos El Licenciamiento Institucional y Satisfacción Laboral y según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022, fueron expuestos a un grupo de expertos, especialistas en el curso de Diseño y Desarrollo de la

Investigación: (...) óptimo para ser aplicado al grupo muestral, para obtener datos.

La validez consiste en el grado en que el instrumento evalúa la variable que busca medir.

Para realizar la validez y llevarla a cabo se buscará el criterio de jueces expertos en el tema investigado, ellos brindaran su opinión sobre la medición de las variables.

Tabla 4

VALIDACION DE JUICIO DE EXPERTOS

JUEZ EXPERTO	VALORACION DE LA APLICABILIDAD
Mg. Gloria Marivel Gutiérrez casas	16
Dr. Doris Diana Aquije Guzmán	16
Dr. Richard Mariano, Cucho Puchuri	17

b). Prueba de confiabilidad de instrumentos

Alfa de Cronbach: “Consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1” (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2018, p. 281).

El criterio de confiabilidad del instrumento se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J.L. Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles por, lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tiene como respuesta, más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de Confiabilidad, Valores

- No confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 1.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 5

ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL

CRONBACH ALPHA	N° DE ITEM
0,655	16

Tabla 6

ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

CRONBACH ALPHA	N° DE ITEM
0,685	16

Interpretación: según la aplicación del estadístico de confiabilidad Alpha de Cronbach, observamos un coeficiente de 0,655 y 0.685 moderada confiabilidad para los instrumentos de Licenciamiento Institucional y Satisfacción laboral ,lo que significa que el instrumento es confiable y aplicable.

5.4.3. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos se refiere a todo el proceso que sigue un investigador desde la recolección de datos, hasta la presentación final de los mismos. Tiene básicamente tres etapas: recolección, procesamiento y

presentación. (Hernández, Fernández-Collado, y Baptista, 2014).

Por la naturaleza cuantitativa de esta investigación el procesamiento será de tipo estadístico.

- Técnica de Software SPSS versión 26 para validar, procesar y contrastar hipótesis.
- Estadística Descriptiva: los resultados son presentados en tablas de doble entrada donde se consignan las variables.
- Tabulación de la información recopilada.
- Presentación de gráficos y matriz para identificar informaciones
- Interpretación de resultados.
- El procesamiento de datos se realizó mediante la utilización del programa SPSS versión 26 para Windows, así como Microsoft Excel, habiéndose obtenido resultados similares.
- La correlación entre las variables: El Licenciamiento Institucional y Satisfacción Laboral y según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022

5.4.4. Etica de la investigación

Como se trata de una investigación en la cual participan seres humanos y la misma tiene una metodología cuantitativa, se buscó comprender las vivencias de los participantes en relación con el tema central de investigación, EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022, en la investigación se respetará el anonimato y voluntad de las personas implicadas, en este caso los docentes del Instituto Superior tecnológico de Chincha que serán encuestadas.

La información que se desprenda del cuestionario será protegida, garantizando la confidencialidad y privacidad de la identidad de los sujetos participantes. Quienes obtendrán información completa y detallada acerca de la naturaleza de la investigación, objetivos, métodos, resultados esperados y posibles riesgos. En función de estas razones es que se solicitará el consentimiento de los docentes, para ser encuestadas con el fin de transcribir luego la información recabada. En el

rol de investigador responsable muestro mi voluntad para aclarar cualquier duda sobre la investigación a realizada.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo

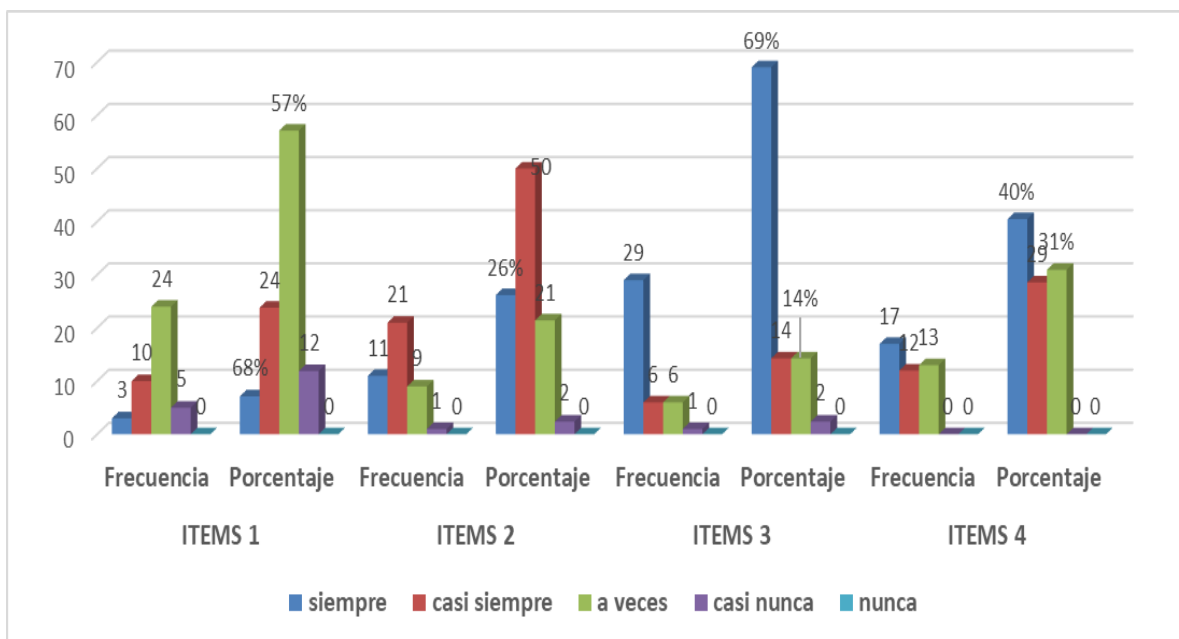
Variable X: LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL

Tabla 7

Variable X1: Gestión institucional

ITEMS	ITEMS 1		ITEMS 2		ITEMS 3		ITEMS 4	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
siempre	3	7	11	26	29	69	17	40
casi siempre	10	24	21	50	6	14	12	29
a veces	24	57	9	21	6	14	13	31
casi nunca	5	12	1	2	1	2	0	0
nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100
Fuente: cuestionario								

Figura 2



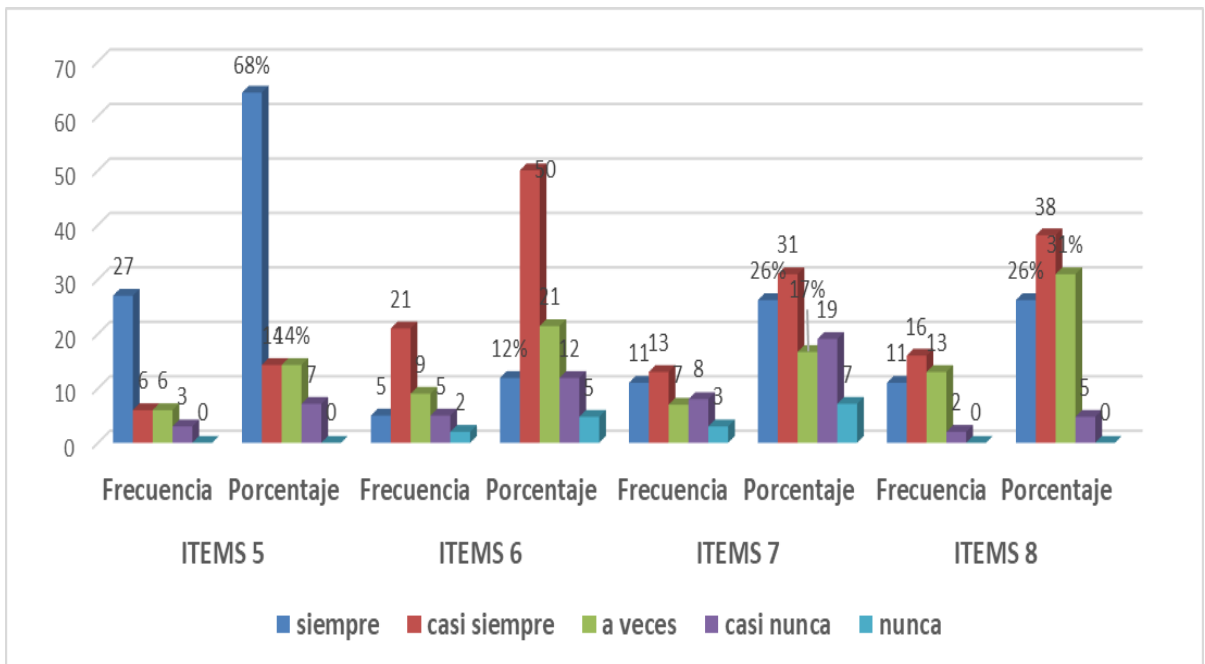
Observamos en la tabla 7 y figura 2 que del 100 % (42) de los encuestados respecto a la variable X dimensión X1: ítems 1,2,3,4 respondieron siempre (60), casi siempre (50), a veces (52), casi nunca (7) y nunca (0) en consecuencia la mayoría de los encuestados siempre esta e acuerdo con la dimensión Gestión Institucional.

Tabla 8

Variable X2: Gestión académica

ITEMS	ITEMS 5		ITEMS 6		ITEMS 7		ITEMS 8	
Validos	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
siempre	27	64	5	12	11	26	11	26
casi siempre	6	14	21	50	13	31	16	38
a veces	6	14	9	21	7	17	13	31
casi nunca	3	7	5	12	8	19	2	5
nunca	0	0	2	5	3	7	0	0
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100
Fuente: cuestionario								

Figura 3



Observamos en la tabla 8 y figura 3 que del 100 % (42) de los encuestados respecto a la

variable X dimensión X2: ítems 5,6,7,8 respondieron siempre (54), casi siempre (56), a veces (35), casi nunca (18) y nunca (5) en consecuencia la mayoría de los encuestados casi siempre esta e acuerdo con la dimensión Gestión académica.

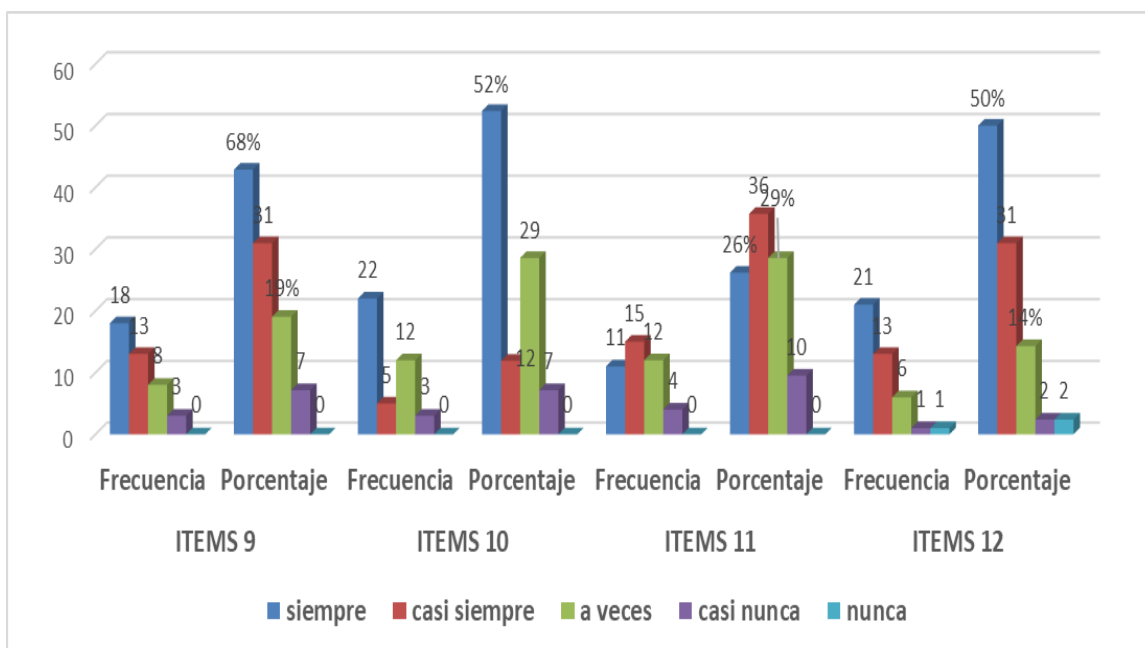
Tabla 9

Variable X3: Prevención financiera

ITEMS	ITEMS 9		ITEMS 10		ITEMS 11		ITEMS 12	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
siempre	18	43	22	52	11	26	21	50
casi siempre	13	31	5	12	15	36	13	31
a veces	8	19	12	29	12	29	6	14
casi nunca	3	7	3	7	4	10	1	2
nunca	0	0	0	0	0	0	1	2
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100

Fuente: cuestionario

Figura 4



Observamos en la tabla 9 y figura 4 que del 100 % (42) de los encuestados respecto a la

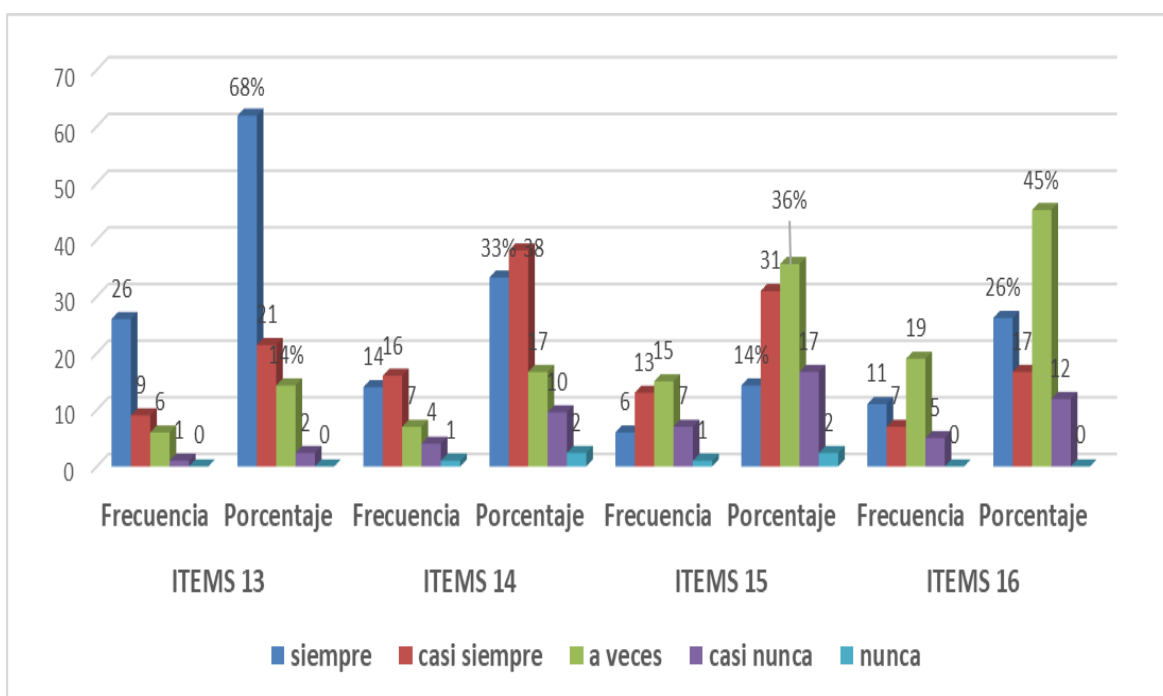
variable X dimensión X3: ítems 9,10,11,12, respondieron siempre (72), casi siempre (49), a veces (38), casi nunca (15) y nunca (1) en consecuencia la mayoría de los encuestados siempre esta e acuerdo con la dimensión Prevención Financiera.

Tabla 10

Variable X4: Docencia idónea

ITEMS	ITEMS 13		ITEMS 14		ITEMS 15		ITEMS 16	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
siempre	26	62	14	33	6	14	11	26
casi siempre	9	21	16	38	13	31	7	17
a veces	6	14	7	17	15	36	19	45
casi nunca	1	2	4	10	7	17	5	12
nunca	0	0	1	2	1	2	0	0
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100
Fuente: cuestionario								

Figura 5



Observamos en la tabla 10 y figura 5 que del 100 % (42) de los encuestados respecto a la variables X dimensión X4: ítems 13,14,15,16, respondieron siempre (57), casi siempre (45), a veces (47), casi nunca (17) y nunca (2) en consecuencia la mayoría de los encuestados siempre esta e acuerdo con la dimensión Docencia Idónea.

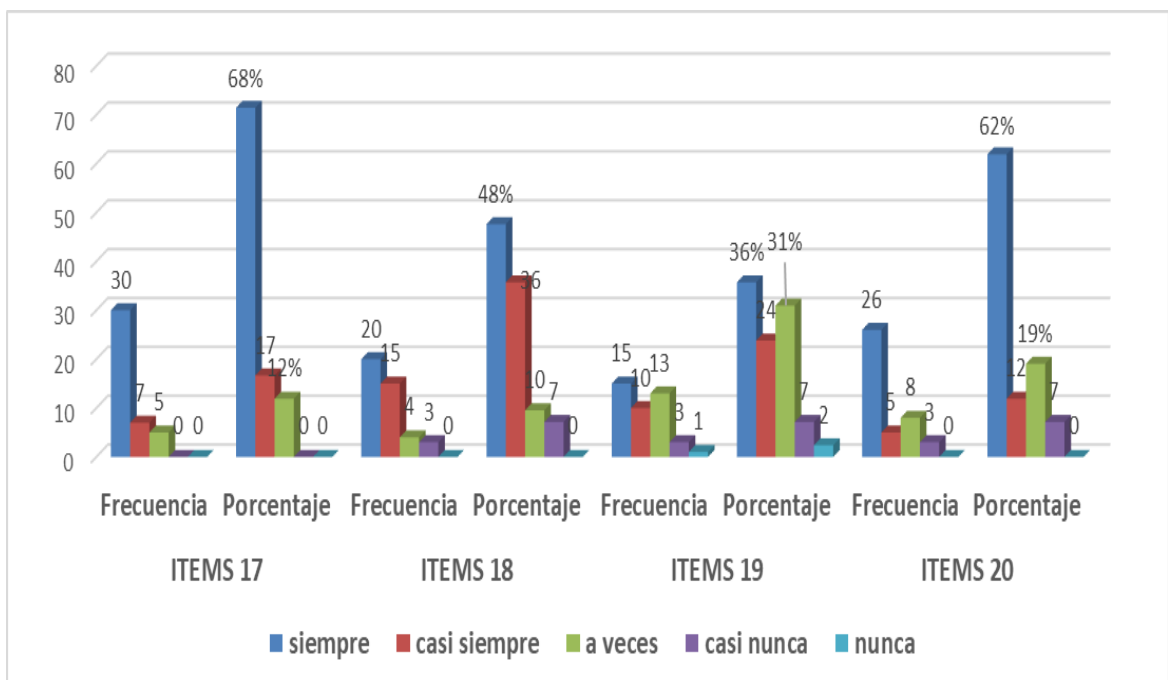
Variable Y: SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 11

Variable Y1: Significación de la tarea

ITEMS	ITEMS 17		ITEMS 18		ITEMS 19		ITEMS 20	
Validos	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
siempre	30	71	20	48	15	36	26	62
casi siempre	7	17	15	36	10	24	5	12
a veces	5	12	4	10	13	31	8	19
casi nunca	0	0	3	7	3	7	3	7
nunca	0	0	0	0	1	2	0	0
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100
Fuente: cuestionario								

Figura 6



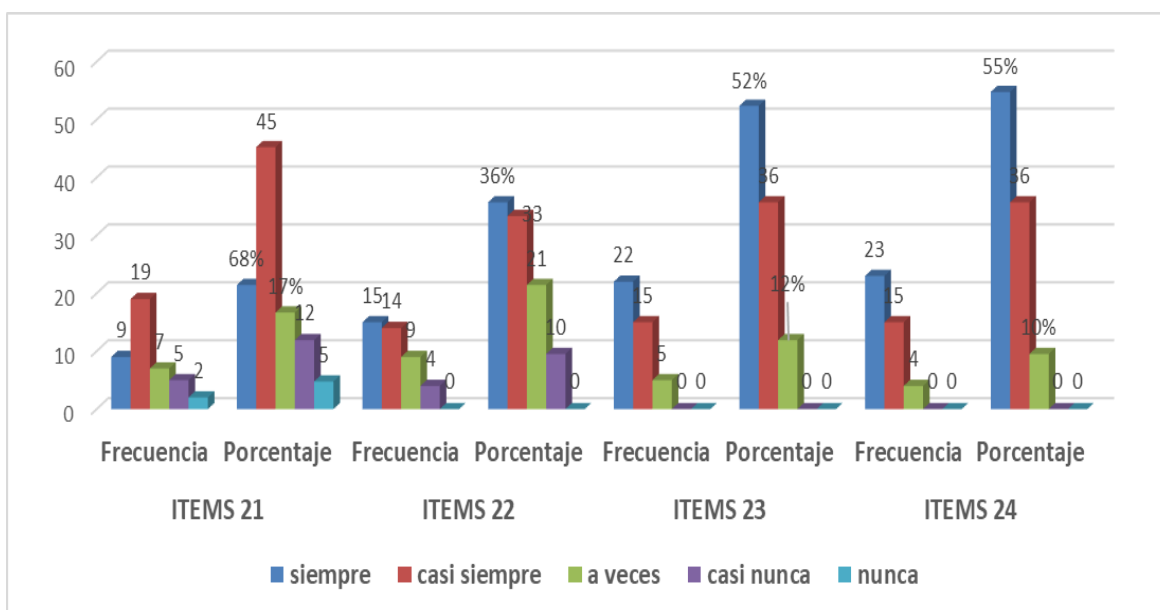
Observamos en la tabla 11 y figura 6 que del 100 % (42) de los encuestados respecto a la variables Y dimensión Y1: ítems 17,18,19,20, respondieron siempre (91), casi siempre (37), a veces (30), casi nunca (9) y nunca (1) en consecuencia la mayoría de los encuestados siempre esta e acuerdo con la dimensión Significación de la Tarea.

Tabla 12

Variable Y2: Condiciones de trabajo

ITEMS	ITEMS 21		ITEMS 22		ITEMS 23		ITEMS 24	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
siempre	9	21	15	36	22	52	23	55
casi siempre	19	45	14	33	15	36	15	36
a veces	7	17	9	21	5	12	4	10
casi nunca	5	12	4	10	0	0	0	0
nunca	2	5	0	0	0	0	0	0
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100
Fuente: cuestionario								

Figura 7



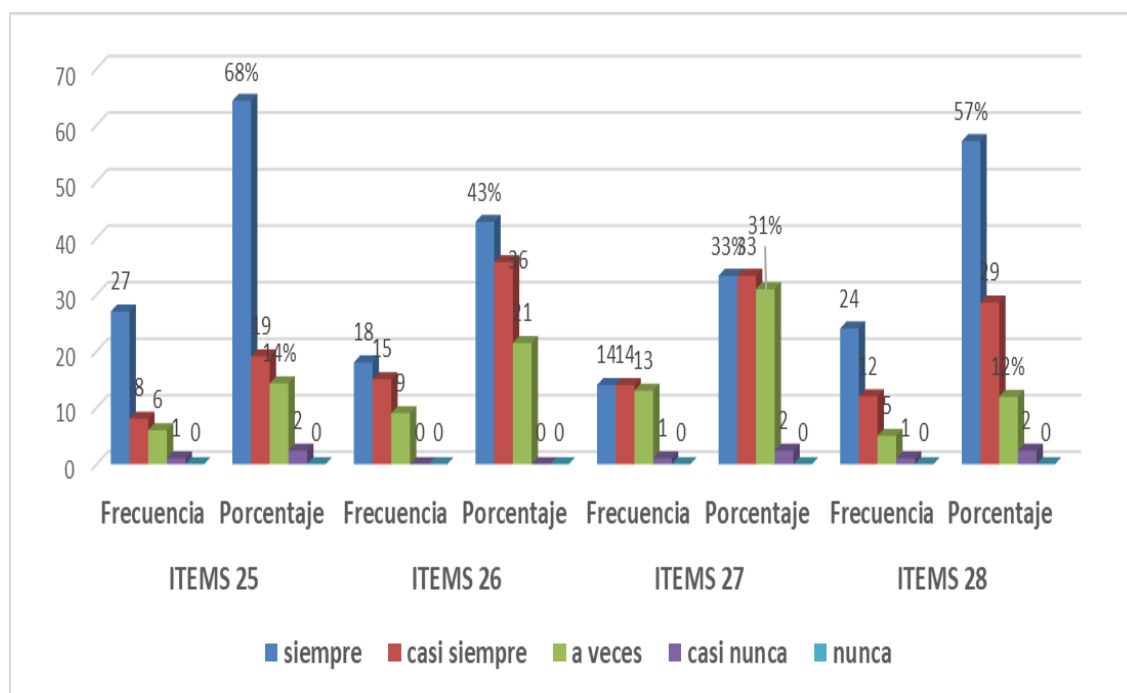
Observamos en la tabla 12 y figura 7 que del 100 % (42) de los encuestados respecto a la variables Y dimensión Y2: ítems 21,22,23,24, respondieron siempre (69), casi siempre (63), a veces (25), casi nunca (9) y nunca (2) en consecuencia la mayoría de los encuestados siempre esta e acuerdo con la dimensión Condiciones de trabajo.

Tabla 13

Variable Y3: Reconocimiento personal y social

ITEMS	ITEMS 25		ITEMS 26		ITEMS 27		ITEMS 28	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
validos								
siempre	27	64	18	43	14	33	24	57
casi siempre	8	19	15	36	14	33	12	29
a veces	6	14	9	21	13	31	5	12
casi nunca	1	2	0	0	1	2	1	2
nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100
Fuente: cuestionario								

Figura 8



Observamos en la tabla 13 y figura 8 que del 100 % (42) de los encuestados respecto a la variables Y dimensión Y3: ítems 25,26,27,28, respondieron siempre (73), casi siempre (49), a veces (33), casi nunca (3) y nunca (0) en consecuencia la mayoría de los encuestados siempre esta e acuerdo con la dimensión Reconocimiento personal y social.

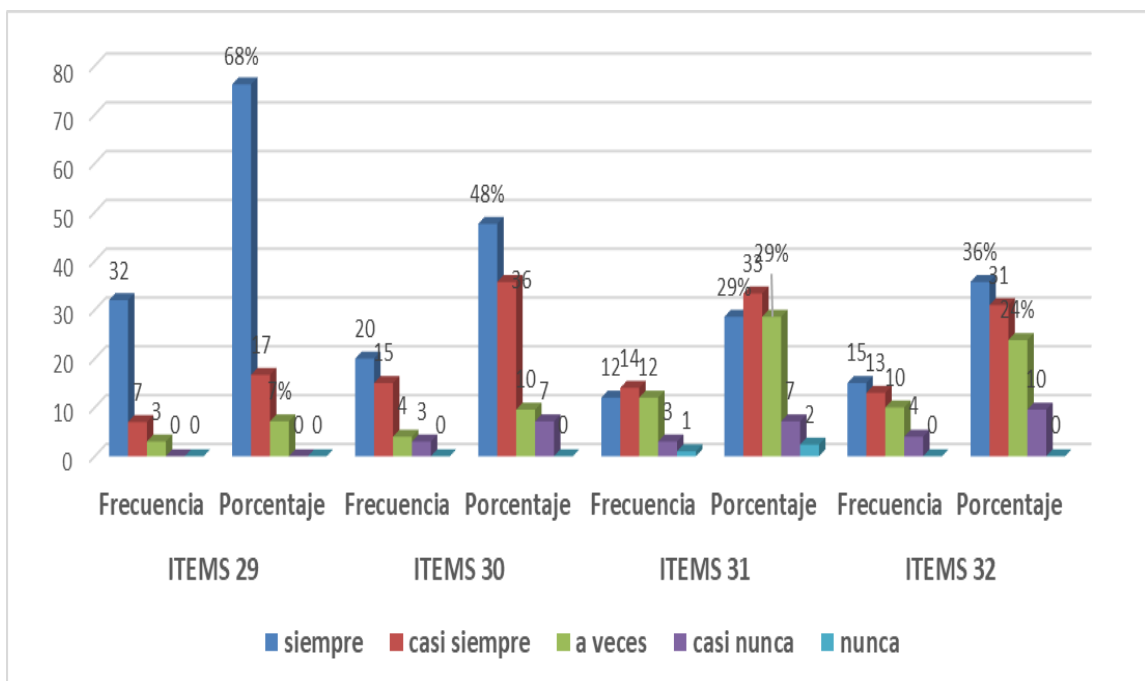
Tabla 14

Variable Y4: Beneficios económicos

ITEMS	ITEMS 29		ITEMS 30		ITEMS 31		ITEMS 32	
Validos	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
siempre	32	76	20	48	12	29	15	36
casi siempre	7	17	15	36	14	33	13	31
a veces	3	7	4	10	12	29	10	24
casi nunca	0	0	3	7	3	7	4	10
nunca	0	0	0	0	1	2	0	0
TOTAL	42	100	42	100	42	100	42	100

Fuente: cuestionario

Figura 9



Observamos en la tabla 14 y figura 9 que del 100 % (42) de los encuestados respecto a la variables Y dimensión Y4: ítems 29,30,31,32, respondieron siempre (79), casi siempre (49), a veces (29), casi nunca (10) y nunca (1) en consecuencia la mayoría de los encuestados siempre esta e acuerdo con la dimensión Beneficios Económicos.

6.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 15

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Licenciamiento institucional	42	100,0%	0	0,0%	42	100,0%
Satisfacción Laboral	42	100,0%	0	0,0%	42	100,0%

Tabla 16

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Licenciamiento institucional	,108	42	,200*	,965	42	,230
Satisfacción Laboral	,097	42	,200*	,966	42	,233

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

H0: Los datos de las variables Licenciamiento Institucional y Satisfacción Laboral provienen de una distribución normal.

Ha: Los datos de las variables Licenciamiento Institucional y Satisfacción Laboral provienen de una distribución diferente a la normal.

Conclusión:

Observamos en la tabla 19, después de aplicar la prueba de Shapiro-Wilk para muestras

menores a 50 unidades de análisis. La variable Licenciamiento Institucional tiene una significancia de $230 > a 0,05$ y la variable Satisfacción Laboral $,233 > 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis de alterna, en consecuencia, utilizamos el estadístico de correlación de Pearson.

Contrastación de Hipótesis General de la investigación

H0: No existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.

Hg. Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.

Tabla 17

Correlaciones entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral

		Licenciamiento institucional	Satisfacción Laboral
Licenciamiento institucional	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Interpretación

En la tabla 17 según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las variables = ,731 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia,

rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la Hipotesis General de investigación Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

Contrastación de la Primera Hipótesis Especifica de la investigación

H0: No, existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

HE1: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

Tabal 18

Correlaciones entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea

		Licenciamiento institucional	Significación de la tarea
Licenciamiento institucional	Correlación de Pearson	1	,644**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Significación de la tarea	Correlación de Pearson	,644**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Interpretación

En la tabla 18 según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las variables = ,644 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

Contrastación de la segunda Hipótesis Específica de la investigación

H0: No, existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

HE₂: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

Tabla 19

Correlaciones entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo

		Licenciamiento institucional	Las condiciones de trabajo
Licenciamiento institucional	Correlación de Pearson	1	,713**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Las condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	,713**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Interpretación

En la tabla 19 según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las variables = ,713 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.

Contrastación de la tercera Hipótesis Específica de la investigación

H₀: No, existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.

H_{E3}: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.

Tabla 20

Correlaciones entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal

		Licenciamiento institucional	El reconocimiento personal y social
Licenciamiento institucional	Correlación de Pearson	1	,762**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
El reconocimiento personal y social	Correlación de Pearson	,762**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Interpretación

En la tabla 20 según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las

variables = ,762 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

Contrastación de la cuarta Hipótesis Específica de la investigación

H0: No existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

HE4: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

Tabla 21

Correlaciones entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos

		Licenciamiento institucional	Los Beneficios económicos
Licenciamiento institucional	Correlación de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Los Beneficios económicos	Correlación de Pearson	,720**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Interpretación

En la tabla 21 según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las variables = ,720 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022.

CAPITULO VII

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

Primera

Respecto al objetivo general se hallaron los siguientes resultados existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022, en contrastación a ello citamos a **Samaniego, J. (2021)** *“Sistema de organización del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ayabaca para lograr el Licenciamiento Institucional, El objetivo principal de la investigación fue determinar su sistema de organización para lograr el licenciamiento institucional, conclusiones del estudio fue que el sistema académico mayormente evidencia debilidades y el área administrativa no se articula a la gestión académica. Así mismo se ha definido que los procesos delegación y*

desconcentración de las tareas y responsabilidades no marchan con fluidez y existe expectativa por una gestión transparente y democrática finalmente, las estrategias de gestión organizacional se deben centrar a la gestión académica y esta orientar la gestión administrativa eh institucional”.

Segunda

En relación al primer objetivo específico se obtuvieron los siguientes resultados existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022, en comparación a ello citamos a **Limaymanta, C H. y Turpo-Gebera, O. (2021)**. *“Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario* El ámbito laboral debe estar ligado a lo que nos motiva y nos apasiona, dado que involucra gran parte de nuestras vidas. El propósito de este artículo se centró en analizar los factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y de otra privada ubicadas en Lima, Perú. Los resultados evidencian que el reconocimiento, las condiciones de trabajo, el logro, la compensación y las oportunidades de promoción se asocian con la satisfacción laboral, mientras que los factores sociodemográficos y académicos, como grupo etario, sexo, formación académica y categoría laboral no se asocian con ella. Además, se evidenció que no existe diferencia entre los niveles de satisfacción laboral del personal docente de ambas universidades. Por último, se presentan posibles alcances y propuestas para mejorar los niveles de satisfacción laboral del profesorado universitario”.

Tercera

Respecto al segundo objetivo específico se hallaron los siguientes resultados existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022, en consecuencia, coincidimos con la investigación de **Shardin, L. (2021)** *“Licenciamiento institucional y la calidad del servicio universitario de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, en los estudiantes de los últimos ciclos 2020*. Nos ha permitido determinar la relación entre el licenciamiento institucional y calidad del servicio universitario según los estudiantes de los últimos ciclos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae-2020. Se ha podido determinar que el licenciamiento institucional está correlacionado con la

calidad del servicio universitario, según la correlación de Spearman de 0,952, representando ésta una correlación positiva, fuerte y altamente significativa. Entonces podemos afirmar que los estudiantes de los últimos ciclos tienen un nivel de percepción alto sobre el licenciamiento institucional representada por el 66,6% y de la misma forma sobre la calidad del servicio universitario representada por el 86,4%”.

Cuarta

En Razón del tercer objetivo específico se hallaron los siguientes resultados existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022, entonces comparamos con la investigación de **León, A. (2019)** “*La gestión académico – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada arzobispo Loayza*, El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza. Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que la correlación de éstas es significativa al nivel 0.01. Con una correlación positiva media. Es necesario indicar que los indicadores de esta dimensión (estrategias de desarrollo académico) son la pertinencia de los planes curriculares, uso de estrategias, aplicación de recursos tecnológicos y capacitación docente. Todos estos indicadores tienen una relación significativa a nivel 0.01 con la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad a excepción de la capacitación docente cuyo resultado es que no hay una relación con la satisfacción laboral de los docentes. Además, tiene un coeficiente de correlación bastante bajo con un valor de 0.207 que es menor al valor crítico de la prueba rho de Spearman”.

Quinta

Respecto al cuarto objetivo específico se hallaron los siguientes resultados existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022, por lo que la comparamos con la investigación de **Pinto, E. Castro, A., Paz, A. (2020)**. “*Satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional en las universidades. Panorama Económico*, Análisis de la calidad de vida laboral de los empleados de carrera administrativa de la Universidad de La Guajira (Colombia).El presente documento analiza la satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional entre los colaboradores en la

Universidad de La Guajira (Colombia), el cual genera una sinergia que propicia el trabajo colaborativo en beneficio del alcance de los objetivos misionales. Se concluye que la satisfacción laboral como indicador de desarrollo, se sustenta de factores extrínsecos a la institución objeto de estudio, y que promueve la sinergia, convivencia y bienestar entre los colaboradores favoreciendo el desarrollo profesional en las áreas de trabajo. Asimismo, se sugiere mantener el factor de satisfacción en los espacios de trabajo, consiguiendo incrementar la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de carrera administrativa”.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Determinamos que existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022. Según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las variables = ,731 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la Hipotesis General de investigación.

SEGUNDA:

Establecemos que existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022. Según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las variables = ,644 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación.

TERCERA:

Identificamos que existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022. Según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las variables = ,713 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la primera hipótesis específica de investigación.

CUARTA:

Precisamos que Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022. Según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las

variables = ,762 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la primera hipotesis especifica de investigación

QUINTA:

Indicamos que existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chincha, 2022. Según el estadístico de Pearson la correlación es positiva entre las variables = ,720 y el p – valor = ,000 < 0,05 es significativa, en consecuencia, rechazamos la Hipotesis nula y aceptamos la primera hipotesis especifica de investigación

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

SEGUNDA:

TERCERA:

CUARTA:

QUINTA:

7.4 Fuentes de Información

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009) *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa*. En: Enseñanza e Investigación en Psicología. 2009, vol. 14, no. 1. p 105-118.
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). *Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots*. J Labor Res, 28, pp. 714-734.
- Ayres, J. y Malouff, J. (2007). *Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction and life satisfaction*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, (3), pp. 279-294.
- Baena, G.(2017) *Instrumentos de investigación*, México, Editores mexicanos unidos.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra edición). Bogotá, Colombia: Pearson Educación. ISBN: 978-958-699-128-5
- Blanco, I., y Quesada, V. (2008). La Gestión Académica, criterio clave de la Calidad de Gestión de las instituciones de educación superior. 138 Recuperado de: www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/.../Blanco_y_Quesada.pdf
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. (2a.ed.). Lima: Ediciones San Marcos.
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. (3era ed.)Lima: Editorial San Marcos.

- Cárdenas, K y Ramírez, M. (enero-diciembre 2016) Docentes idóneos, un reto de las escuelas normales. RECIE. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*. Vol. 3, núm.1, pp.355-361.
- Cortese, A. (2004). *Artículos sobre Las emociones y la adaptación al cambio*. Documento en línea recuperado el 22 de noviembre de 2010 de www.inteligencia-emocional.org
- Chiavenato, Idalberto (1997) *Administración de Recursos Humanos*. Segunda edición. Mc Graw Hill. Segunda edición, 1997.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Segunda edición. Mc Graw Hill. Tercera edición, 2008.
- Chiang, M., Martin, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Bibliotecas Comillas. Universidad Pontificia Comillas. Madrid. ISBN: 978-84-8468-305-6
- Colquitt, J., Lepine, J., Wesson, M. (2007) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.
- CONEACES. Glosario de términos visto en <http://www.coneaces.gob.pe/html/index.php/glosario-de-terminos>
- Dawes, R. (2009). *Theory of work adjustment*. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Echevarría, H.D. (2016) *Diseños cuantitativos y cualitativos*. Editora Universidad Nacional de Río Cuarto. Río Cuarto – Córdoba – Argentina. ISBN 978-987-688-166-1
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. UDEGRAF. Lima.
- Galeano M., (2004). *Diseño de Proyectos en la Investigación. Cuantitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Gallegos, A. (2017) *Educación superior y licenciamiento: El caso de las universidades del Perú*. Revista Espacios. Vol. 38 (Nº 60)
- García, L. (2012). *La Gestión académica: Retos, fundamentos y competencias*. Bogotá: Editorial Kimpres Ltda.
- Govea K. & Zuñiga D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. Scielo, 15-22. Obtenido de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lang=es

- Guerrero, I. Cazallo, A. Sanz, D, Bascon, M. Simanca, J. y Palacio, B. (2017) Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo. Revista Espacios. Vol. 38 (Nº 58) ISSN 0798 1015
- Hancer, M. y George, T. (2003). *Job Satisfaction of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27, pp. 85-100
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México.
- Herzberg, F. (1968). *How do you Motivate Employees? Harvard Business Review*, 87507.
- Hernández, E. y Chapa, J. (2016) *Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación al compromiso organizacional del personal docente de una institución pública de educación superior en Nuevo León*.
- IIFMAU, (2000) Instituto de Investigación y Fomento de la modernización y acreditación universitaria (2000).
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2001). *Investigación del comportamiento*. Métodos de investigación en ciencias sociales. México DF: McGraw-Hill, 4ª ed.
- Kuhn, T. (1981). *Mis segundos pensamientos sobre paradigmas*. Madrid: Tecnos (Original publicado en 1972 por University of Illinois Press bajo el título de Second Thoughts of Paradigm). [[Links](#)]
- Kruse, K. (2013) *How do you measure engagement*. Revista Forbes. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#6b43cdf64014>
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.
- León, A. (2019) *La gestión académico – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada arzobispo Loayza*, para optar grado de Maestro en Gestión Educativa de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Limaymanta, C H. y Turpo-Gebera, O. (2021). *Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario*. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 21(1), 1-24. Doi. 10.15517/aie.v21i1.42494.
- Locke, E. (1968). *What is job satisfactory?* Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado de http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICEExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICEExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017* (Tesis Inédita). Tarapoto - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Minedu.(noviembre 2015) *El Modelo de Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano*. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
- Moral –Jiménez, M. de la V. (2017) *Conceptos básicos del paradigma de la complejidad aplicados a la cuestión del método en Psicología Social. Summa Psicológica UST (CC – BY – 3.0) 2017, Vol. 14, N° 1, 12-22 ISSN: 0718-0446 / ISSN: 0719-448*
- Morales, V. y Hernández, A. (2004). Calidad y satisfacción en los servicios: conceptualización. <http://www.efdeportes.com/> Revista Digital - Buenos Aires - Año 10 - N° 73 - junio de 2004
- Morin, E. (1999). *La cabeza bien puesta. Repensar la Reforma. Reformar el pensamiento*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Morillo, I. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento*. *Sapiens*, 7, (001), pp. 43-5
- Muñoz D, Montero C, Matabanchoy S, Zambrano C. (1 de junio de 2022) Calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios. *bol.redipe [Internet].*;11(6):110-24. Disponible en: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1841>.
- Ñaupas, H. Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, E. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

- Netzahualcóyotl, M. (2015). *Las representaciones sociales de los docentes sobre la Reforma Integral de la Educación Básica*. IISUE. Núm. 15. Vol. VI.
- Nieto Hidalgo, Erika Estefanía (2017) *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*. Pontificia Universidad Católica de Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Peretti J M (1997) *Todos somos directores de recursos humanos*. Barcelona, España. Ediciones Gestión 2000. Aedipe.
- Pérez, L. d., & Samaniego, N. (2014). Sistema de evaluación y seguimiento del rendimiento académico. *Revista Prisma Tecnológico*, 5(1). 16-19. Recuperado de: www.revistas.utp.ac.pa/index.php/prisma/article/view/516/511.
- Pinto, E. Castro, A., Paz, A. (2020). *Satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional en las universidades*. *Panorama Económico*, 28(1), 23- 40. <https://doi.org/10.32997/pe-2020-2667>. Análisis de la calidad de vida laboral de los empleados de carrera administrativa de la Universidad de La Guajira (Colombia)
- Porter L.W y Steers, R.M. (1973). *Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism*. *Psychological Bulletin*, 80, 131-176.
- Quarstein, V., McAffe R., & Glassman, M. (1992). *The situational occurrences theory of job satisfaction*. *Human Relations*, 42, 859-873. doi: 10.1177/001872679204500806.
- Ramery-Gelpi, E.(2017) *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*. Tesis Univ. Jaén. Departamento de Pedagogía de la Universidad de Jaén.
- Ramos-Narváez, D. y Coral-Bolaños, J. (2020) *Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral*. Universidad Mariana, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Programa de Psicología, Pasto - Colombia.
- Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones y la satisfacción laborales del personal administrativo de la administración central de la Universidad nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. (Tesis Inédita). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior RIACES (2004). Op. Cit
- Romero, A. (2018). *Condiciones básicas de calidad y su relación con la optimización de la oferta en el Instituto Superior Tecnológico del Callao*. (Tesis Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle..
- Ruíz-González, C.; Briceño-Cotrina, O. (2020) *Realidad y perspectiva de la Educación Superior en el Perú (Revisión)*; Revista Ciencia y Tecnología, v. 16, n. 4, pp. 97 – 108, 2020.
- Samaniego, J. (2021) *Sistema de organización del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Ayabaca para lograr el Licenciamiento Institucional*, para optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de Piura
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación científica*. (4a.ed.) Lima: Vision Universitaria.
- Shardin, L. (2021) *Licenciamiento institucional y la calidad del servicio universitario de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, en los estudiantes de los últimos ciclos 2020*. Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior en la Universidad Nacional mayor de san Marcos.
- Sierra, R. (2001) *Técnicas de Investigación Social*. Madrid. Edit. Paraninfo. 2001. Cap. 2, pág. 34
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA, Editores Importadores S.A. Lima.
- Steers, R. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*". *Administrative Science Quarterly*. March, Vol. 22 pp. 46-56.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003) *El Proceso de la Investigación Científica*. Bogotá, Colombia: Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M.(2012) *El proceso de la investigación científica*, México, Limusa.
- Valero, V. Vilca, G. y Coapaza, M. Y. (2022) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar*. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>.

- Valderrama, S. (2014), *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica (Cuantitativa, cualitativa y mixta)* Editorial San Marcos– Lima Perú.
- Vallejo, O. E. (2010) *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Corporación Universitaria de la Costa
- Ybáñez, N. (2021) *Importancia del Licenciamiento de Institutos de Educación Superior*. Instituto Continental. <https://icontinental.edu.pe > noticias>
- Zorrilla, S. (2015) *Introducción a la Metodología de la Investigación*, (2ª. Ed) San Diego, CA, Estados Unidos de América. Ed. Cal y Arena. ISBN 10: 6077638129

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo:2: Instrumentos

Anexo 3: Validación de Experto. Ficha de Validación del Instrumento. (4)

Anexo 4: Declaración Jurada de Autenticidad de Plan de Tesis

Título: EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022

problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	metodología
<p>Problema general PG: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022?</p> <p>PE3: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022?</p> <p>PE4: ¿Cuál es el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022?</p>	<p>Objetivo general OG: Determinar el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Establecer el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p> <p>OE3: Precisar el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p> <p>OE4: Indicar el nivel de relación entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p>	<p>Hipótesis general H0:No existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p> <p>Hg. Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la satisfacción laboral según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y la significación de la tarea según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y las condiciones de trabajo según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y el reconocimiento personal y social según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre el Licenciamiento institucional y los Beneficios económicos según los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, 2022.</p>	<p>Variable X: LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL</p> <p>Variable Y: SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>DX1: Gestión institucional</p> <p>DX2: Gestión académica</p> <p>DX3: Prevención financiera</p> <p>DX4: Docencia idónea</p> <p>DY1: Significación de la tarea</p> <p>DY2: Condiciones de trabajo</p> <p>DY3: Reconocimiento personal y social</p> <p>DY4: Beneficios económicos</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental transeccional</p> <p>Método de investigación Hipotético-deductivo</p> <p>Población y muestra Todos los docentes Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, en un total de 84</p> <p>Muestra Todos los docentes Instituto Superior Tecnológico de Chíncha, en un total de 84</p>

**Título: EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022**

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un "X" o con un aspa. Considerando la siguiente escala:

N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A Veces CS: Casi Siempre S: Siempre

DIMENSIONES	VX: LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL	VALORIZACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
X₁: Gestión institucional	1.¿ Valoro plenamente la gestión efectiva en este instituto?					
	2.¿Siento que mi participación es importante y añade una diferencia a la organización?					
	3.¿Los problemas que afectan a mi organización, también me afectan?					
	4.¿Me siento integrado plenamente con esta organización?					
X₂: Gestión académica	5.¿Estoy plenamente de acuerdo con el Proyecto curricular de este instituto?					
	6.¿Participo con gusto en todo lo que implique aspecto académico del instituto?					
	7.¿Tengo amplia información sobre aspectos metodológicos para el trabajo con los estudiantes de este instituto?					
	8.¿Conozco ampliamente las estrategias que debo emplear en mis clases?					
X₃: Prevención financiera	9.¿Me siento dispuesto a realizar actividades de autofinanciamiento para cubrir muchas necesidades económicas?					
	10.¿La gestión económica en este instituto se lleva a cabo con transparencia?					
	11.¿A falta de recursos económicos se desatiende muchas necesidades académicas de los estudiantes?					
	12.¿Estos dispuesto a participar en todo lo que sea para generar recursos económicos propios?					
X₄: Docencia idónea	13.¿Los docentes son profesionales de vocación y no de ocasión?					
	14.¿Los docentes deben cumplir con lo exigido en materia de capacitación o especialización?					
	15.¿Estoy de acuerdo con el licenciamiento en cuanto a las condiciones básicas de los docentes?					
	16.¿Ser docente es la profesión más noble, y por ello los docentes deben esforzarse para estar a la altura de los reconocimientos?					

**Título: EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022**

La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un "X" o con un aspa. Considerando la siguiente escala:

N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A Veces CS: Casi Siempre S: Siempre

DIMENSIONES	VY: SATISFACCIÓN LABORAL	VALORIZACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
Y1: Significación de la tarea	1.¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro profesional?					
	2.¿Me siento útil con la labor y actividades que realizo?					
	3.¿Me complace los resultados de mi trabajo??					
	4.¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?					
Y2: Condiciones de trabajo	5.¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?					
	6.¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
	7.¿El horario de trabajo me resulta cómodo?					
	8.¿La comodidad del ambiente y sus materiales son los adecuados?					
Y3: Reconocimiento personal y social	9.¿La labor que realizo en esta institución es muy valorada.?					
	10.¿Los directivos de este instituto valoran mi trabajo?					
	11.¿Los estudiantes reconocen el esfuerzo que pongo para compartir lo que sé con ellos?					
	12.¿Siento que la comunidad valora mucho la labor de los docentes?					
Y4: Beneficios económicos	13.¿Considero que mi sueldo es bastante aceptable?					
	14.¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					
	15.¿Siento que económicamente la profesión docente está marginada?					
	16.¿Tengo la esperanza de que en cualquier momento mejorará mi situación económica?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **Gutiérrez Casas, Gloria Marivel.**
- 1.2. Grado académico: **doctor**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **Docente IEST Pisco.**
- 1.4. Título de la Investigación: **EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022**
- 1.5. Autor del instrumento: **Bach. CASTAÑEDA RIVEROS, Josefa Elizabeth.**
- 1.6. Nombre del instrumento: **cuestionario**

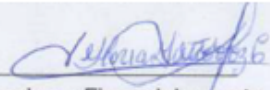
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75%	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				85%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				85%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				75%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80%	
SUB TOTAL					800	
TOTAL					800	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 16

VALORACIÓN CUALITATIVA: **Muy Buena**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Aplicable**

Lugar y fecha: **10 de octubre del 2022**



Nombre y Firma del experto
Mag. Gloria Marivel Gutiérrez Casas

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **Aquije Guzmán Doris Diana**
- 1.2. Grado académico: **doctor**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **secretaria académica IESTP Ferrando león de Vivero**
- 1.4. Título de la Investigación: **EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022**
- 1.5. Autor del instrumento: **Bach. CASTAÑEDA RIVEROS, Josefa Elizabeth.**
- 1.6. Nombre del instrumento: **cuestionario**

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				85%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				75%	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				85%	
SUB TOTAL					800	
TOTAL					800	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 16

VALORACIÓN CUALITATIVA: **Muy Bueno**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **Aplicable**

Lugar y fecha: **20 de octubre del 2022**



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: **Richard Mariano Cuchio Puchuri**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **Docente Universidad Cesar Vallejo**
- 1.4. Título de la Investigación: **EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022**
- 1.5. Autor del instrumento: **Bach. CASTAÑEDA RIVEROS , Josefa Elizabeth.**
- 1.6. Nombre del instrumento: **Cuestionario**


INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					85%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85%
SUB TOTAL						850
TOTAL						850

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 17

VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: 20 de octubre 2022


 Dr. Richard Mariano Cuchio Puchuri

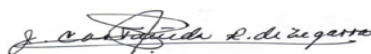
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL INFORME DEL PLAN DE TESIS

Yo, **Bach. CASTAÑEDA RIVEROS , Josefa Elizabeth**, estudiante del programa de MAESTRÍA EN SALUD PUBLICA de la Universidad Alas Peruanas con Código N°2015218848, identificada con DNI: 21406933 con la tesis titulada: **EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL Y SEGUN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE CHINCHA, 2022**. Declaro bajo juramento que:

1. El informe de tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Los datos presentación en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se contribuirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente a la Universidad Alas Peruanas.

Ica, octubre del 2021.



Bach. CASTAÑEDA RIVEROS, JOSEFA ELIZABETH

