



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

TESIS

**USO DE LOS SISTEMAS DE CALIFICACIÓN Y SU
RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL DOCENTE DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL “JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN”, HUACHO 2014**

PRESENTADO POR:

BACH. WALTER CORNELIO CERNA MOLINA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO

EN INGENIERÍA DE SISTEMAS

HUACHO- PERÚ

2014

DEDICATORIA:

El presente trabajo de tesis está dedicado a mi familia, en especial a mi esposa, mi hijo y a mis nietos, son los que me incentivan día a día, actuar con legalidad, honestidad, ética y moral en todos mis actos de mi vida.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a todas las personas que han colaborado en la culminación de la presente tesis, en especial al Dr. Eulogio N. Morales Farías y al Ing. Jaime E. Gutiérrez Ascón, por sus consejos que me permitieron reinsertarme por el camino de la investigación.

RECONOCIMIENTO:

Un reconocimiento a la UAP por haberme dado la oportunidad de estar en el Ciclo de Graduación en Maestrías y a mi asesor de tesis el Dr. Mario A. Sifuentes Zorrilla, por su continua supervisión académica haciendo las correcciones y sugerencias oportunas, que conllevaron a mejorar y culminar con éxito el presente trabajo de investigación

INDICE

HOJA DE RESPETO	
CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGREDICIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvii
INTRODUCCIÓN.	xix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	2
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	2
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	2
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	2
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	3
1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS	3
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	3
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	
1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL	4
1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS	4

1.5.3. VARIABLES	
a) Definición conceptual	4
b) Definición operacional	5
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	
a) TIPO DE INVESTIGACIÓN	8
b) NIVEL DE INVESTIGACIÓN	8
1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	
a) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	8
b) DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	8
1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	
a) POBLACIÓN	9
b) MUESTRA	9
1.6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
a) TÉCNICAS	10
b) INSTRUMENTOS	10
1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	
a) JUSTIFICACIÓN	11
b) IMPORTANCIA	11
c) LIMITACIONES	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	
a) A nivel internacional	12
b) A nivel nacional	19
2.2. BASES TEORICAS	
a) Sistemas de Calificación	24
b) Satisfacción del Docente	29
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	39

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. SELECCIÓN Y APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE MEDICIÓN	42
3.2. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	43
3.3. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICAS	46
3.3.1. Tratamiento estadístico e interpretación de tablas y gráficos.	46
3.3.2. Resultados de la investigación, tablas y gráficos.	48
3.3.3. Prueba de hipótesis.	110
DISCUSIÓN	115
CONCLUSIONES	119
RECOMENDACIONES	120
FUENTES DE INFORMACIÓN	122
ANEXOS	125

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Cuestionarios de encuesta

Anexo 3: Juicio de Expertos

Informe de los expertos

INDICE DE TABLAS

CAPÍTULO III

Tabla III.1: Confiabilidad V1: Resumen del procesamiento de los casos	45
Tabla III.2: Confiabilidad V2: Resumen del procesamiento de los casos	46
Tabla III.3: Tabla de frecuencia Item 1 de la variable 1	48
Tabla III.4: Tabla de frecuencia ítem 2 de la variable 1	49
Tabla III.5: Tabla de frecuencia Item 3 de la variable 1	50
Tabla III.6: Tabla de frecuencia Item 4 de la variable 1	52
Tabla III.7: Tabla de frecuencia Item 5 de la variable 1	53
Tabla III.8: Tabla de frecuencia Item 6 de la variable 1	54
Tabla III.9: Tabla de frecuencia Item 7 de la variable 1	55
Tabla III.10: Tabla de frecuencia Item 8 de la variable 1	56
Tabla III.11: Tabla de frecuencia Item 9 de la variable 1	56
Tabla III.12: Tabla de frecuencia Item 10 de la variable 1	59
Tabla III.13: Tabla de frecuencia Item 11 de la variable 1	60
Tabla III.14: Tabla de frecuencia Item 12 de la variable 1	61
Tabla III.15: Tabla de frecuencia Item 13 de la variable 1	63
Tabla III.16: Tabla de frecuencia Item 14 de la variable 1	64
Tabla III.17: Tabla de frecuencia Item 15 de la variable 1	65
Tabla III.18: Tabla de frecuencia Item 16 de la variable 1	66
Tabla III.19: Tabla de frecuencia Item 17 de la variable 1	67
Tabla III.20: Tabla de frecuencia Item 18 de la variable 1	69
Tabla III.21: Tabla de frecuencias Item 19 de la variable 1	70
Tabla III.22: Tabla de frecuencia Item 20 de la variable 1	71
Tabla III.23: Nivel de uso de los sistemas de calificación.	72

Tabla III.24: Medidas de tendencia central “Uso de los SC.	73
Tabla III.25: Nivel de capacitación	74
Tabla III.26: Medidas de tendencia central y de dispersión “Capacitación en el uso de los sistemas de calificación”	75
Tabla III.27: Nivel de Implementación	76
Tabla III.28: Medidas de tendencia central y de dispersión “Implementación de los sistemas de calificación”	77
Tabla III.29: Nivel de valoración	78
Tabla III.30: Medidas de tendencia central y de dispersión “Valoración de los sistemas de calificación”	79
Tabla III.31: Tabla de frecuencia Item 1 de la variable 2	80
Tabla III.32: Tabla de frecuencia Item 2 de la variable 2	81
Tabla III.33: Tabla de frecuencia Item 3 de la variable 2	82
Tabla III.34: Tabla de frecuencia item 4 de la variable 2	84
Tabla III.35: Tabla de frecuencia Item 5 de la variable 2	85
Tabla III.36: Tabla de frecuencia Item 6 de la variable 2	86
Tabla III.37: Tabla de frecuencia Item 7 de la variable 2	87
Tabla III.38: Tabla de frecuencia Item 8 de la variable 2	89
Tabla III.39: Tabla de frecuencia Item 9 de la variable 2	90
Tabla III.40: Tabla de frecuencia Item 10 de la variable 2	91
Tabla III.41: Tabla de frecuencia Item 11 de la variable 2	92
Tabla III.42: Tabla de frecuencia Item 12 de la variable 2	93
Tabla III.43: Tabla de frecuencia Item 13 de la variable 2	94
Tabla III.44: Tabla de frecuencia Item 14 de la variable 2	95
Tabla III.45: Tabla de frecuencia Item 15 de la variable 2	96
Tabla III.46: Tabla de frecuencia Item 16 de la variable 2	97

Tabla III.47: Tabla de frecuencia Item 17 de la variable 2	98
Tabla III.48: Tabla de frecuencia Item 18 de la variable 2	99
Tabla III.49: Tabla de frecuencia Item 19 de la variable 2	100
Tabla III.50: Tabla de frecuencia Item 20 de la variable 2	101
Tabla III.51: Satisfacción del Docente.	102
Tabla III.52: Medidas de tendencia central y de dispersión “Satisfacción del Docente”	103
Tabla III.53: Nivel de Satisfacción Emocional	104
Tabla III.54: Medidas de tendencia central y de dispersión “Satisfacción Emocional”	105
Tabla III.55: Nivel de Satisfacción Laboral	106
Tabla III.56: Medidas de tendencia central y de dispersión “Satisfacción Laboral”	107
Tabla III.57: Nivel de Satisfacción Académica	108
Tabla III.58: Medidas de tendencia central y de dispersión “Satisfacción Académica”	109
Tabla III.59: Correlación para la hipótesis general	110
Tabla III.60: Correlación para la hipótesis secundaria 1	111
Tabla III.61: Correlación para la hipótesis secundaria 2	113
Tabla III.62: Correlación para la hipótesis secundaria 3	114

INDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO III

Gráfico III.1: El tipo de calificación con software permite hacer procesos eficaces de notas.	48
Gráfico III.2: Experiencias anteriores sobre el Sistema de Calificación tradicional nos lleva a capacitarnos en los nuevos SC.	49
Gráfico III.3: La capacitación en los Sistemas de Calificación permite un cierto nivel de aprendizaje de software interactivo.	51
Gráfico III.4: El método de calificación acorde al RA, soportado por TI incentiva a capacitar.	52
Gráfico III.5: La estrategia de capacitación brinda confianza en el docente.	53
Gráfico III.6: La estrategia de capacitación disminuye en parte estrés al docente.	54
Gráfico III.7: Los talleres de capacitación permiten mejoras para calificar.	55
Gráfico III.8: Los talleres deben desarrollar, cuando no tenemos clases.	56
Gráfico III.9: El uso de los Sistemas de Calificación nos da rapidez al procesar las notas.	58
Gráfico III.10: Los SC permiten evaluar rendimientos globales (informes estadísticos)	59
Gráfico III.11: La rapidez y seguridad en la impresión de resultados disminuye en parte la tensión emocional	60
Gráfico III.12: La aplicación de los SC asegura correcto ingreso de notas.	62

Gráfico III.13: El algoritmo de los SC, aseguran calificaciones promedios correctos.	63
Gráfico III.14: Los SC permiten evitar errores al simular distintos ingresos.	64
Gráfico III.15: La satisfacción de los docentes por el manejo fácil y rápido de los SC.	65
Gráfico III.16: Las quejas por errores disminuyen al procesar notas con los SC.	66
Gráfico III.17: Cumplen con las normas internas de la universidad y seguridad informática.	68
Gráfico III.18: Los SC permiten cumplir con los derechos de los estudiantes y Ley Universitaria.	69
Gráfico III.19: Los padres de familia estarán más conforme al informarse de las notas de sus hijos vía Intranet.	70
Gráfico III.20: Los SC forman parte para acreditar	71
Gráfico III.21: Nivel de uso de los Sistemas de Calificación	72
Gráfico III.22: Nivel de capacitación.	74
Gráfico III.23: Nivel de Implementación.	76
Gráfico III.24: Nivel de valoración	78
Gráfico III.25: El estrés docente disminuye con el uso de los Sistemas de Calificación.	80
Gráfico III.26: El nivel de sentimiento negativo es controlado en parte si se usan los Sistemas de calificación.	81
Gráfico III.27: Las quejas y los reclamos de los estudiantes se reducen con el uso de los Sistemas de calificación.	83

Gráfico III.28: Los docentes no pueden influir en el resultado finalizado el semestre.	84
Gráfico III.29: La universidad recupera en parte su credibilidad con los nuevos sistemas de calificación.	85
Gráfico III.30: Los estudiantes confían en sus docentes que usan los sistemas de calificación.	86
Gráfico III.31: El estado emocional familiar mejora cuando el docente usa los sistemas de calificación.	88
Gráfico III.32: La entrega a tiempo de los resultados el docente se siente satisfecho.	89
Gráfico III.33: Cumplir con los plazos evita problemas académicos administrativos a la universidad.	90
Gráfico III.34: Cumplir con los plazos permite resolver a tiempo algún reclamo.	91
Gráfico III.35: El uso de la tecnología de la información permite actualización docente.	92
Gráfico III.36: El uso de la tecnología de la información garantiza al docente mejorar procedimientos.	93
Gráfico III.37: El manejo adecuado de software garantiza eficiencia.	94
Gráfico III.38: El manejo adecuado de software garantiza eficacia.	95
Gráfico III.39: El uso de la tecnología permite correcciones a tiempo.	96
Gráfico III.40: Los datos ordenados de las notas, permiten migrar a otras tecnologías.	97
Gráfico III.41: A cumplimiento de los plazos de entrega, Registros Académicos puede emitir informes de rendimiento.	98

Gráfico III.42: Cumplimiento de cronogramas asegura planes y programas académicos universitarios.	99
Gráfico III.43: A mejor rendimiento académico, mayor satisfacción.	100
Gráfico III.44: Favorece el desarrollo de los estándares de evaluación del aprendizaje y acciones de mejora.	101
Gráfico III.45: Nivel de Satisfacción del Docente	102
Gráfico III.46: Nivel de Satisfacción Emocional	104
Gráfico III.47: Nivel de Satisfacción Laboral	106
Gráfico III.48: Nivel de Satisfacción Académica	108

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo medir el grado de relación entre el uso de los sistemas de calificación y la satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, empleando desde el punto de vista metodológico un diseño no experimental de tipo transversal, correlacional con su estadístico de prueba el coeficiente de correlación de Pearson. La recolección de datos año 2014 se utilizó la técnica de la encuesta siendo su instrumento dos cuestionarios, que fueron aplicados a una población de estudio de 630 docentes universitarios, con una muestra ajustada de 173 docentes, cuyos datos procesados y analizados con el software SPSS versión 20.

Los resultados obtenidos en esta investigación aportan evidencia empírica a las hipótesis, objetivos y a las preguntas de investigación planteadas, comprobando que las variables aleatorias sistemas de calificación y satisfacción del docente, se correlacionan significativamente en forma positiva alta entre sí.

Se efectuó el análisis estadístico descriptivo de los datos, procesados con el apoyo del software estadístico SSPS versión 20, los resultados obtenidos son presentados mediante tablas de distribución de frecuencia, gráficos de barras y sus interpretaciones en donde se concluye que un gran porcentaje de la muestra han aceptado los ítems correspondientes a las dos variables de investigación.

El investigador recomienda que este estudio podría contribuir no solo a mejorar los procedimientos de calificación y satisfacción del docente en lo emocional, académico y laboral, sino también para incentivar a las autoridades universitarias, a mejorar nuestros centros de cómputos y aulas de clases implementándolos con nuevos recursos tecnológicos, para lograr una

educación de calidad y desde luego su acreditación correspondiente de la institución.

La tesis cuenta con tres capítulos que a continuación se detallan:

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO.

Se hacen mención como de inicio el trabajo de la tesis describiendo la realidad problemática, delimitando y planteando los problemas, objetivos, hipótesis, metodología, población y muestra, instrumentos y justificación de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

Donde se presentan un resumen concreto de las investigaciones o trabajos sobre el tema de la investigación, llamados los antecedentes. Las bases teóricas para cada variable de investigación y definiendo los términos básicos de forma que sean fácilmente comprensibles.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

El capítulo muestra, como se ha seleccionado los instrumentos de medición aplicando su validación y confiabilidad, luego se describe mediante el proceso estadístico (tablas y gráficos) el análisis, interpretación y resultados de los datos. Prueba de hipótesis.

A continuación se detallan las conclusiones, recomendaciones finales y las fuentes de información de la investigación.

Palabras claves: Acreditación, coeficiente de Pearson, correlación, satisfacción del docente, sistemas de calificación.

ABSTRACT

This research aims to measure the degree of association between the use of rating systems and teacher satisfaction of the National "Jose Faustino Sanchez Carrion" University, Huacho 2014, using from the methodological point of view a non-experimental design, cross sectional, correlational statistical test with the Pearson correlation coefficient. Data collection 2014 survey technique was used two questionnaires, being his instrument which were applied to a study population of 630 university teachers with an adjusted sample of 173 teachers, whose data processed and analyzed using SPSS version 20 software.

The obtained results in this research provides empirical evidence to hypotheses, objectives and research questions, checking that the random variables, rating systems and teacher's satisfaction, is significantly high positively correlated with each other.

The descriptive statistical analysis of the data was made, processed with the support of statistical software SPSS version 20, the results are presented using frequency distribution tables, bar charts and their interpretations where it is concluded that a large percentage of the sample have accepted the items corresponding to the two variables research.

The researcher recommends that this study could contribute not only to improve the qualification procedures and teacher's emotional satisfaction, academic and work, but also to encourage the university authorities, to improve our data centers and classrooms, implementing them with new technological resources, to achieve quality education and its corresponding accreditation of the institution.

The thesis has three chapters detailed below:

CHAPTER I: METHODOLOGICAL APPROACH.

Mention is made as thesis work began describing the problematic reality, identify and raise problems, objectives, methodology, population and sample, instruments and research justification.

CHAPTER II: THEORETICAL FRAMEWORK.

A concrete summary of the investigations is presented on the subject of research called background. The theoretical basis for each variable research and defining the basic terms of form which they are easily understandable.

CHAPTER III: PRESENTATION, ANALYSIS AND UNDERSTANDING OF RESULTS.

The chapter shows, as selected by applying measuring instruments and reliability validation, then described by the statistical process (tables, graphs) analysis, interpretation and data results. Hypothesis testing.

The conclusions, final recommendations and sources of research information are detailed.

Keywords: correlation, Pearson's coefficient, Rating systems, teacher's satisfaction and accreditation

INTRODUCCIÓN

En tiempos actuales, los sistemas de calificación, tanto en el ámbito escolar como en el universitario, se han convertido en la principal herramienta de uso generalizado, según parece, tanto por parte de los docentes, trabajadores administrativos del sistema universitario a favor de nuestros estudiantes, la razón es que el entorno tecnológico del mundo moderno nos ofrece la posibilidad de acceder a ésta, para aprovechar los que nos dedicamos a sistemas a hacer sistemas y que al utilizarlas permitan resolver problemas del entorno en estudio, para nuestro caso, el de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, localizada en el distrito de Huacho, calle Indacochea N° 609.

Hace menos de tres años la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho (en adelante UNJFSC) contaba con un sistema de calificación tradicional acorde a sus normas internas, donde los docentes en cada semestre académico realizábamos en forma operativa los promedios parciales y finales de las calificaciones de nuestros estudiantes, demandando mucho tiempo y esfuerzo en estas actividades, causando ciertos malestares. Con la investigación se pretende darle a los docentes las herramientas informáticas interactivas para ingresar, almacenar, procesar y emitir informes desde el primer día de clase, que con su uso les permita mejorar su desempeño en estas labores.

De acuerdo con el nivel de investigación correlacional, el objetivo fue analizar la relación entre el uso de los sistemas de calificación, con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, utilizando las fases de la prueba de hipótesis, logrando demostrar la correlación entre las dos variables.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en la era de la Información y de la Imaginación, venía acusando problemas relacionados con quehaceres rutinarios de la administración y de la función docente, que debieron ser ampliamente superadas con el aporte de sus miembros en especial los docentes y estudiantes con un gran potencial de conocimientos para resolver pequeños y grandes retos de la problemática universitaria.

Los docentes de la comunidad universitaria observábamos que problemas tanto académicos como administrativos se repetían año tras año y uno de esos problemas, es justamente el procedimiento manual para el procesamiento y la obtención de las notas promocional de los estudiantes al finalizar cada semestre académico, de acuerdo a lo dispuestos en el Reglamento Académico, trayendo como consecuencia estrés (tensiones, mal humor, sudoraciones, críticas, fastidio), perjuicios económicos, demoras en publicación de promedios, incumplimiento en la entrega de actas y registros en la fecha establecida, aglomeraciones de los estudiantes en el pabellón de docentes.

Al observar esta situación problemática, los que hacemos sistemas sentimos una motivación para analizar, diseñar, crear e implementar nuevos sistemas de calificación, conformado por una interface gráfica (ventana Window) que son controlados mediante un programa hecho en Visual Basic Application.

Actualmente, se cuenta con dos sistemas de calificación uno de uso personalizado y el otro vía Intranet universitaria, donde todos los docentes hacemos uso de ambos Sistemas desde el primer día de clases hasta el final de cada semestre académico, haciendo el control de asistencias, promedios de notas e impresiones de actas y registros en forma automática.

El presente trabajo de investigación correlacional tratará, entonces, de establecer una relación no causal entre las variables Sistema de Calificación y Satisfacción del Docente.

1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La presente investigación se realizó en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, con domicilio legal calle Mercedes Indacochea N° 609 localizada en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, Departamento de Lima.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL

El grupo social objeto de estudio son los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, sin distinción de sus categorías.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se llevará a cabo entre junio de 2014 hasta marzo de 2015.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Esta investigación está delimitada para la variable sistemas de calificación que es parte de un sistema de información que tiene por finalidad del ingreso, procesamiento (promedios parciales y totales), almacenamiento y reportes varios de las calificaciones de los estudiantes de la universidad y cuyo uso adecuado por parte de los docentes en los semestres académicos, la intención en generar mejoras en sus tareas académicas-administrativas diarias, motivaciones y satisfacciones laborales, emocionales que son parte de la otra variable de la investigación.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cómo se relaciona el uso de los sistemas de calificación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014?

1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS

- a) ¿De qué manera la capacitación en los sistemas de calificación se relaciona con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014?
- b) ¿De qué manera la implementación en los sistemas de calificación se relaciona con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014?
- c) ¿De qué manera la valoración en los sistemas de calificación se relaciona con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho 2014?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se relaciona el uso de los sistemas de calificación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar cómo se relaciona la capacitación en los sistemas de calificación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014.
- b) Determinar cómo se relaciona la implementación de los sistemas de calificación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014.

- c) Determinar cómo se relaciona la valoración de los sistemas de calificación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL

El uso de los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho 2014.

1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- a) La capacitación en un sistema de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho 2014.
- b) La implementación de un sistema de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho 2014.
- c) La evaluación de un sistema de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho 2014.

1.5.3. VARIABLES

Definición conceptual

- a) Variable 1: Sistemas de calificación

Definición conceptual: Es un sistema informático que se encarga del ingreso, procesamiento, almacenamiento y reportes en forma automática, de las calificaciones de los estudiantes en cada semestre académico de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

- b) Variable 2: Satisfacción del docente

Definición conceptual: Es la percepción que tienen los docentes universitarios de contar con tecnologías informáticas que mejora el desempeño en sus labores diarias, en especial cumplir con una de

sus principales tareas académicas y administrativas mediante el manejo adecuado de los sistemas de calificación.

Definición operacional

Permite clasificar la variable en sus dimensiones e indicadores para que pueda ser medido. Ver Anexo 1: Matriz de consistencia.

a) Variable 1: Sistema de calificación

Tabla III.1. Operacionalización de Sistema de Calificación (X):

Dimensión	Indicadores	Ítems	Índice	Informante	Instrumento
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de calificación. • Experiencias realizadas (previas). • Métodos de capacitación. • Estrategias de capacitación. • Talleres. 	1 2 3,4 5,6 7,8	Escala de valoración 5 alternativas	Docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho	Cuestionario de encuestas
	<ul style="list-style-type: none"> • Rapidez de calificación. • Rapidez de Impresiones. • Ingresos de datos correctos.. • Calificación correcta. • Simulación de notas 	9,10 11 12 13 14			
Valoración	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción del docente-alumno. • Nivel de conformidad de la Facultad. • Cumplimiento con el Reglamento Académico. • Cumplimiento con la Ley Universitaria. • Acreditación. 	15 16 17 18,19 20			

b) Variable 2: Satisfacción del docente

Tabla III.2. Operacionalización de Satisfacción del Docente (Y)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Índice	Informante	Instrumento
Satisfacción Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Control del estrés.. • Control de los sentimientos negativos. • Control de quejas y reclamos. • Confianza en la Universidad • Alegría y confianza de los docentes. 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3, 4</p> <p>5, 6</p> <p>7</p>	Escala de valoración 5 alternativas	Docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho	Cuestionario de encuestas
Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega a tiempo. • Modernización. • Uso de la Tecnología de la Información. • Manejo de software. • Manejo de hardware.. 	<p>8, 9, 10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14, 15</p>			
Satisfacción Académica	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenamiento de datos. • Cumplimiento plazo de entrega. • Cumplimiento con cronogramas de Matrículas. • Información familiar rendimiento académico. • Control de manipulación posterior de Notas. 	<p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p>			

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

a) Tipo de investigación

Según Zorrilla (1993). Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada, en razón, que se utilizaron conocimientos de Tecnología de la Información, a fin de aplicarlas en el análisis y diseño de un Sistema de Calificación.

b) Nivel de investigación

Según Dankhe (1086). De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio correlacional, ya que se busca la relación o asociación entre dos o más variables (sin causa efecto)

1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

a) Método de la investigación

Según Carbajal (2013). Las características de la investigación, se aplicará el método deductivo que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares (de lo general a lo particular).

b) Diseño de la investigación

Según Hernández (2003). Por la temporalización el diseño de la investigación es no experimental de tipo transversal, es decir se recolectan datos en un momento dado o en una sola oportunidad con el propósito de describir variables, y analizar su incidencia e interrelación.

1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

Según Wigodski (2010). La estadística de por sí no tiene sentido si no se considera o se relacionan dentro del contexto con que se trabajan. Por lo tanto es necesario entender los conceptos de población y de muestra

para lograr comprender mejor su significado en la investigación de se lleve a cabo.

a) Población

Según Wigodski (2010). Es el conjunto total de individuos, objetos que poseen ciertas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Por lo tanto, en la presente investigación de tomará como población de estudio al conjunto de 630 docentes universitarios de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de la ciudad de Huacho.

b) Muestra

Según Wigodski (2010). La muestra es un subconjunto o parte de la población de estudio que se selecciona. Del cual se obtuvo la información para el desarrollo de la investigación y se efectuaron las mediciones y las observaciones de las variables objeto de estudio. Como en la presente investigación la muestra en un subconjunto de docentes universitarios ordinarios que por Ley Universitaria se divide en tres estratos, como docentes principales, docentes asociados y docentes auxiliares, inicialmente se tomó en cuenta el método de muestreo probabilístico estratificado. Pero de acuerdo al criterio del investigador decidió emplear en muestreo probabilístico simple ajustado, por ser una población cuyos individuos poseen características comunes.

Según Castro (2003). Haciendo un muestro aleatorio simple, podemos determinar el tamaño de la muestra utilizando la fórmula:

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z^2}{(N - 1) \cdot \epsilon^2 + \sigma^2 \cdot Z^2}$$

Donde:

n=el tamaño de la muestra.

N=tamaño de la población.

σ =Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0.5.

Z=Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se toma en relación al 95% de confianza y equivale a 1.96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2.58, valor que queda a criterio del investigador.

ϵ =Limite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0.01) y 9% (0.09), valor que queda a criterio del investigador.

Así, el tamaño de muestra es:

$$n := \frac{630 \cdot (0.5)^2 \cdot (1.96)^2}{(630 - 1) \cdot (0.05)^2 + (0.5)^2 \cdot (1.96)^2} = 238.877$$

Es de 239 docentes, es el tamaño de la muestra simple.

Esta investigación se tomó una muestra ajustada, cuya fórmula es:

$$na = \frac{n}{1 + \frac{n - 1}{630}} \quad na := \frac{239}{1 + \frac{239 - 1}{630}} = 173.468$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra de la investigación fue de 173 docentes universitarios de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnicas

Encuesta es una técnica de recolección de información más usada, que fue aplicado a los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

b) Instrumentos

El cuestionario de encuesta se aplicó para medir las dimensiones e indicadores de las variables de investigación usando la escala de Rensis Likert. Luego se aplicó el estadístico de prueba, llamado coeficiente de correlación de Pearson, para establecer la asociación de las variables, resolviendo el problema de investigación. Ver Anexo 2: Cuestionarios y Anexo 3: Juicio de expertos.

1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

a) Justificación

Justificación práctica.

Se tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema, en tal sentido el presente trabajo de investigación con el uso del Sistema de Calificación con sus dimensiones de capacitación, implementación y valoración pretende aliviar en gran parte el estado emocional, laboral, académico de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Justificación Teórica.

Se tiene justificación teórica porque mediante la teoría estadística se pretende contrastar resultados entre sus variables de investigación.

Justificación Metodológica

Se considera que la investigación tiene justificación metodológica porque propone el método deductivo, para definir los indicadores que van generar los cuestionarios con sus ítems correspondiente

b) Importancia

El proyecto tiene una relevancia social porque ayudará a mejorar el estado emocional, laboral, académico de los docentes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión con el uso de los Sistemas de Calificación, que le permita viabilizar con facilidad y en tiempo mínimo la impresión y publicación de las actas y registros conteniendo los promedios finales de los estudiantes,

c) Limitaciones

Los recursos financieros que cuenta el autor para la realización del proyecto de investigación dependerá básicamente del sueldo que disponga el investigador, siendo esta una limitación económica.

Las limitaciones de materiales bibliográficos para el proyecto de investigación se tomaran en cuenta las tesis, artículos científicos, revistas científicas, motores de búsqueda en Internet, que estén relacionados con el estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Los antecedentes del problema representan un resumen concreto de las investigaciones o trabajos efectuados sobre el tema de investigación, en el objeto de informar cómo ha sido enfocado. Es decir, qué clases de estudios se han realizado, las características resaltantes de los sujetos, cómo han registrado los datos, en qué sitio se han llevado a cabo y que diseños se han aplicado

a) A nivel internacional

Costas (2013): Realizó una investigación respaldado por la Universidad de Sevilla, titulado “*Análisis, diseño, construcción y evaluación de simuladores para la familia profesional de informática y comunicaciones*”.

Resumen

El trabajo que aquí se presenta pretende explorar y analizar el impacto y repercusión de la utilización de nuevos medios interactivos de aprendizaje, más cercanos a situaciones reales demandadas, en el ámbito de la formación profesional, y más concretamente para la familia profesional de informática y comunicaciones.

Para ello se propone el diseño de un simulador que permita la interacción por parte del alumnado, pudiendo afrontar distintas situaciones y retos, y obtener conclusiones personalizadas.

La investigación comienza con una introducción que explica los orígenes de las distintas teorías que aplican, los objetivos que perseguimos con la investigación, y una breve justificación de realizar la investigación.

A lo largo de este trabajo lo presentaremos estructurado en distintas partes:

- Panorámica de los fundamentos del sistema educativo referidos a la formación profesional española y el entorno de influencia europeo.
- Fundamentación teórica de la influencia de las TIC en la sociedad y en la educación en particular.
- Comprender las diferencias y aplicaciones actuales de los medios simuladores.
- Revisar los distintos estilos de aprendizaje, centrándonos en el constructivista, soportado mediante tecnologías de la información y comunicación (TIC).
- Perspectivas en el diseño de medios según el enfoque constructivista.
- Metodología seguida para el diseño de un medio interactivo bajo dicho enfoque, que reúna características de simulador, orientado a la enseñanza en formación profesional · Evaluación y mejora del medio, por parte de expertos docentes en formación profesional, en didáctica, así como en diseño web y multimedia.
- Puesta en marcha con grupo de alumnos en un entorno real.
- Evaluación del impacto que produce el uso del medio en el alumnado, respecto a su rendimiento y actitud frente al aprendizaje.
- Por último tras mostrar una serie de conclusiones de todo este trabajo, estableceremos unas líneas futuras de trabajo e investigación.

Díaz (2005): Realizó una investigación respaldado por la Universidad Complutense de Madrid, titulada “*Estilo de vida y satisfacción laboral*”.

El mundo del trabajo se ha convertido en un punto de referencia para entender las conductas de los individuos. Los estilos de vida de los individuos han cambiado drásticamente y se ha alterado global y significativamente la calidad de vida de las personas. Lograr una mayor satisfacción en el trabajo será un paso positivo a favor de la calidad de vida. Este estudio se ha realizado en Puerto Rico. El propósito es investigar si los estilos de vida están relacionados con la satisfacción laboral. Se define "estilos de vida" como actividades no relacionadas al trabajo que ayudan en la recuperación de energías y en la motivación y satisfacción en el trabajo. La investigación se enmarca en el contexto personal que la autora ha vivido de experiencia de una transculturación, desde un sistema agrícola a uno de industrialización. Se realiza una descripción histórica de los cambios en los estilos de vida que incluye a los precolombinos, la colonización española y la anglosajona. Se analiza cómo la transculturación ha tenido efectos negativos y positivos en la comunidad puertorriqueña, así como la influencia de las distintas culturas en el desarrollo de la personalidad de los puertorriqueños. Se describe la fortaleza de los puertorriqueños en cuanto a su cultura, lenguaje, y nacionalidad. Es un estudio de naturaleza descriptiva y correlacional. La muestra es un grupo de servidores públicos o empleado del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que participaron voluntariamente con un permiso de la administración de cada agencia. Se administraron tres instrumentos para recoger información sociodemográfica, así como una escala de estilos de vida y otra de satisfacción total en el trabajo. Se analizan los datos y se presentan alternativas para mejorar los estilos de vida para mayor satisfacción laboral, mediante un programa de mejoramiento personal.

Fuentes (2005): Realizó una investigación respaldado por la Universidad de Sevilla, titulado *“Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios”*.

La presente investigación tiene por objetivo evaluar las interrelaciones de los constructos “Satisfacción Laboral del Docente”, “Ambiente o Clima Social del Aula” y la capacidad predictiva de ellos en el “Rendimiento Académico” de los estudiantes de III, V, VII y IX niveles perteneciente a las carreras de Ingeniería Comercial y Servicio Social de dos universidades chilenas, la Universidad Autónoma del Sur (privada) y la Universidad De La Frontera (pública). Temuco IX región, Chile.

Desde el punto de vista metodológico tiene un diseño no experimental transeccional, correlacional. Para la captura de datos año 2002 se utilizaron dos instrumentos que fueron adaptados a la idiosincrasia cultural chilena. El primero es, el cuestionario de satisfacción laboral docente SALDU, adaptado del original CESP, (diseñado por el grupo de investigación Edinvest-Granada de la Universidad de Granada 1993). Dicho cuestionario se aplicó, a través de un censo a la población formada por 69 profesores de las carreras, niveles y universidades anteriormente mencionadas, lo cual permitió evaluar el grado de satisfacción laboral docente expresado por los académicos. El segundo instrumento es el cuestionario clima social de aula universitaria, denominado IACU, adaptado del instrumento original (versión real) del mismo nombre, (elaborado por Luis Villar Angulo de la Universidad de Sevilla 1987), el cual se aplicó en una primera instancia a una muestra piloto de 309 alumnos y posteriormente a la población probabilística de 507 estudiantes pertenecientes a los niveles, carreras y universidades en estudio, con el objetivo de determinar el ambiente o clima social de aula de las asignaturas.

Respecto a la medición de la variable independiente (criterio), Rendimiento Académico de los estudiantes universitarios, se utilizó como indicador principal el promedio aritmético final de las notas de cada alumno en las asignaturas estudiadas.

Los resultados obtenidos en esta investigación aportaron evidencia empírica a las hipótesis planteadas en el estudio, comprobando que las

variables satisfacción laboral docente y clima o ambiente social de aula, se correlacionan significativamente entre sí y con el rendimiento académico de los alumnos de las universidades consideradas en esta investigación.

Los resultados revelaron diferencias significativas en las carreras de las universidades estudiadas.

El máximo poder predictivo lo presenta la carrera de servicio social de la Universidad Autónoma del Sur, con un porcentaje de 34.9 % y 37.1% al ingresar la variable moderadora NEM.

Los hallazgos se discutieron de acuerdo con el marco teórico conceptual y permitieron profundizar un poco en estas materias aun no suficientemente estudiadas especialmente en nuestro país.

La autora piensa que este estudio podría contribuir al trabajo pedagógico de los docentes de las universidades como asimismo servir a las autoridades de estas instituciones, para que apoyen la implementación de un clima de aula potenciador de una educación de calidad; sin olvidar que la satisfacción laboral docente es fundamental para una actuación positiva en el aula.

Guerrero (2003): Realizó una investigación respaldado por la Universidad de Murcia. Titulado *“Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario”*.

Resumen

En este trabajo se contrastan las variables grados de burnout y modos de afrontamiento. Pretendemos detectar si se pueden establecer diferencias estadísticamente significativas entre cada una de las dimensiones de burnout y las diferentes estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes que sufren diferentes grados de burnout. Empleamos el Inventario de Maslach (Maslach y Jackson, 1986) o M.B.I. y la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento o C.O.P.E. (Carver, Scheier y Weintraub, 1989). Algunos resultados ponen de manifiesto que el

profesorado que sufre un alto grado de agotamiento emocional emplean las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas, desconexión conductual y aceptación (estrategias pasivas). Por el contrario, los docentes que presentan un alto grado de logro personal utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas).

Ortega (2004): Realizó una investigación respaldado por la Universidad Complutense de Madrid. Titulada *“La enseñanza del álgebra lineal mediante sistemas informáticos de cálculo algebraico”*.

Resumen

Este trabajo estudia la influencia que ejercen los sistemas informáticos de cálculo algebraico en la enseñanza y aprendizaje del álgebra lineal. Se trata de una investigación educativa que analiza el comportamiento de una estrategia didáctica que incorpora el uso del programa de cálculo simbólico DERIVE en los procesos de enseñanza y aprendizaje mediante el uso de una metodología basada en la experimentación e investigación matemática y el uso de la resolución de problemas, introduciendo el aprendizaje colaborativo y el uso de páginas web y correo electrónico como elementos adicionales. Para llevar a cabo la investigación se ha realizado un estudio cualitativo y cuantitativo de un grupo de alumnos de primero de licenciatura que se desdobló en dos subgrupos. En el primer subgrupo se empleó la estrategia didáctica que incorpora el programa de cálculo simbólico y en el segundo se utilizó una metodología tradicional expositiva. La dimensión cualitativa de la investigación consistió en un estudio de casos sobre el primer subgrupo. La dimensión cuantitativa fue un estudio comparativo de los resultados objetivos en ambos subgrupos. Las conclusiones obtenidas en el proceso de análisis de esta investigación, nos han permitido contrastar las bondades que ofrece el programa de cálculo simbólico DERIVE; características que han favorecido y proporcionado unas situaciones de enseñanza que conducen hacia un aprendizaje en cuatro

características básicas: 1,- Se trata de un aprendizaje por descubrimiento y activo. 2,- Un aprendizaje que facilita la resolución de problemas. 3,- Un aprendizaje colaborativo. 4,- Un aprendizaje que facilita la atención a la diversidad

Santa (2010): Realizó una investigación respaldado por la Universidad del País Vasco, titulado “*Modelo de la dinámica de sistemas para implantación de tecnologías de la información en la gestión estratégica universitaria*”.

Resumen

Esta tesis presenta un modelo de simulación dinámica para la ayuda a la toma de decisiones de los responsables de organizaciones complejas como es una universidad, que les pueda ayudar a reflexionar y entender las pautas de la aceptación de sistemas informáticos de alto impacto organizacional como son los sistemas de gestión estratégica. El modelo facilita la estimación del éxito de dicha implantación con el fin de diseñar intervenciones organizacionales dirigidas a usuarios que pueden ser menos proclives a adoptar y usar dichos sistemas de información.

El modelo ayuda a entender cómo la dinámica organizacional limita la eficiencia de la adopción del sistema. Para ello, la tesis recoge la dialéctica entre la proactividad de la organización que idealiza la tecnología y fomenta el aprendizaje, y la actitud del individuo que genera barreras defensivas que impiden dicho aprendizaje. Por esta razón, el modelo aborda la perspectiva del individuo ya que la adopción de un sistema comporta la modificación de la conducta y la aceptación de un cambio. La tesis confirma que el fracaso en la puesta en marcha de sistemas informáticos de alto impacto no puede atribuirse a la falta de esfuerzo de las organizaciones, y que para ser eficaces requiere que los miembros cambien su comportamiento.

La originalidad se basa en cuatro ideas. Es un modelo discontinuo de implantación de la tecnología frente a modelos evolutivos. Es un modelo sistémico frente a los modelos lineales existentes. Incorpora los conceptos de teoría expuesta y teoría en uso de Argyris y Schön para explicar la paradoja de que el fomento del aprendizaje estimula la aparición de barreras para dicho aprendizaje. Introduce una relación no lineal de la satisfacción con el resto de variables frente a los modelos existentes de adopción de sistemas informáticos que consideran una influencia lineal.

b) A nivel nacional

Leyton (2013): Presento un artículo en la Revista Big Bang Faustino respaldado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Titulado *“Enfermedades Emocionales. La Epidemia del siglo XXI”*.

Resumen

Preocupaciones menores son parte de la vida diaria. Todos en mayor o menor medida están sujetos a ellos. Por ejemplo, es común para una persona exasperarse por un pequeño disgusto o molestarse sin motivo aparente. Reacciones de este tipo van, vienen y desaparecen por un tiempo. Sin embargo, hay disgustos que no se van, se quedan por horas, días y a veces semanas. Se vuelven profundos, intensos, afectando la conducta, los sentimientos y los pensamientos.

Cuando una condición alcanza este estado, ya no se trata de una preocupación o disgusto sino de una Enfermedad Emocional. Ésta, se podría definir como los padecimientos originados por conflictos personales que luego derivan en problemas orgánicos. La causa radica en conflictos de convivencia o presiones del entorno que derivan en síntomas como el aburrimiento, la ansiedad o la angustia.

Es fundamental tener en consideración estos cambios emocionales, sobre todo cuando son duraderos e intensos, indicando que una persona se encuentra emocionalmente distorsionada y ha desarrollado formas de

adaptarse a las situaciones de la vida, por tanto, el individuo que se encuentra afectado de esta dolencia, no se considera enfermo y es en este punto donde radica el problema y por qué las enfermedades emocionales crecen a un ritmo vertiginoso convirtiéndose en una plaga más de nuestro siglo.

Conclusiones

Es primordial estar atentos a conductas tan usuales como cambios de humor o ansiedades prolongadas que se presentan extensamente y ser conscientes de que al manifestarse se puede estar en presencia de una enfermedad emocional.

Los medios (simples en teoría) de remediar estos problemas causados por nuestras emociones serían principalmente de carácter educativo y preventivo, aprender a conocer y administrar sus emociones, y contribuir de forma recíproca con los demás.

Es imperioso actuar enérgicamente contra las enfermedades de esta índole, por la inestabilidad emocional que nos conduce a la agresión, el mal humor y la ansiedad. Por ello se debe establecer cuanto antes acciones educativas que permitan a cada uno adquirir las capacidades de hacer frente de manera adaptada a la complejidad del mundo social.

Por último cabe decir que vivimos en un tiempo donde las presiones diarias van cambiando el estilo de vida de la sociedad. Tiempo en los cuales las enfermedades emocionales se han hecho muy común. Definitivamente nuestra sociedad se encuentra ansiosa. El afán de vida nos lleva a una competencia para ser lo máximo y de esa manera hemos caído en la trampa del afán que viene acompañado de la ansiedad.

Moreno & Fernández & Martínez & Yábar & Vidaurre (2013): Realizaron una investigación respaldado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Titulado “*Estudio comparativo del estrés en los docentes*

de las Facultades de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”.

Resumen

Objetivo: Comparar los niveles de estrés de los docentes de las facultades de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho. **Materiales y Métodos:** Investigación descriptiva comparativa transversal; se recogió información relevante de dos muestras respecto al estrés en docentes universitarios. La población estuvo formada por 150 docentes de la Facultad de Educación (FE) y 65 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS) y muestra de tipo no probabilístico es de del 27,33% para la FE y por el 30,76% para la Facultad de FCS. Para la recolección de datos se empleó el Test de Maslach que evalúa tres dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal y está constituido por 22 items con 6 alternativas de respuesta. La hipótesis planteada fue que existen diferentes niveles de estrés en los docentes de las Facultades de Educación y Ciencias Sociales. **Resultados:** En el procesamiento de la información se utilizó la estadística básica para la descripción de los datos obtenidos: la edad promedio es de 56 años en los docentes de FE y de 49.6 años para los docentes de la FCS; en la docimasia de hipótesis general se aplicó la Prueba de U de Mann Whitney, demostrándose que los docentes de ambas facultades presentan estrés de nivel medio. **Conclusión:** No hay diferencias significativas en el nivel de estrés en docentes de ambas facultades.

De los Santos & Suarez & Ramos & Vásquez & Valladares (2015): Realizaron una investigación respaldado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Titulado “*Efectos del control interno en la auditoría financiera de las empresas embotelladoras del distrito de Huaura*”

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el control interno y la auditoría financiera de las empresas embotelladoras del distrito de Huaura, considerándose como dimensiones Ambiente de Control Interno, Evaluación de Riesgo, Actividades de Control, Planeamiento, Ejecución e informe. **Métodos:** Se diseñó y se aplicó un cuestionario que permitió identificar las variables en estudio a través del comportamiento observable del Directorio, Gerente, Gerente, Auditor Interno, contadores, personal auxiliar de contabilidad, personal de control de almacenes, de control de activos, de manejo de tesorería y trabajador de administración, venta y producción. La confiabilidad del instrumento fue validada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.853). **Resultados:** El 48% de los encuestados considera que probablemente en la empresa se están aplicando los principios de control interno correctamente, especialmente para evaluar el ambiente de control, la ejecución y los informes, mientras que un 28% no se encuentra seguro de ello y para un 20% esto se cumple totalmente. Por lo tanto, no hay un completo cumplimiento de los mismos según la percepción de los encuestados. **Conclusiones:** Los resultados obtenidos muestran que existe una relación directa entre el Control Interno y la Auditoría Financiera.

Ruiz & Rueda & Carreño & Calvo (2015): Realizaron una investigación respaldado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Titulado "*Competencias de docentes y acreditación en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2014.*

Resumen

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las competencias docentes y el proceso de las escuelas académicas profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el 2014, considerándose como dimensiones: pensamiento estratégico, compromiso, liderazgo. **Métodos:** La población de estudio fue de 548 docentes de las diferentes escuelas académicas profesionales seleccionados mediante muestreo probabilístico, se utilizó el instrumento de medición de actitudes

de escala de Likert. La confiabilidad de los instrumentos fue validada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.945 y 0.960). La prueba de Pearson, **Resultados:** El mayor porcentaje (45.0%) de docentes están muy de acuerdo en la competencia docente en las escuelas académicas, en cuanto al proceso de acreditación en las escuelas académicas profesionales reporta un porcentaje mayor de 46.8% con una opinión de algo de acuerdo. **Conclusión:** Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación positiva moderada entre las competencias docentes y los procesos de acreditación.

Barrera & Arévalo & Serrano & Ramos & Silva (2015): Realizaron una investigación respaldado por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Titulado *“Influencia de las Tecnología de Información y Comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho”*.

Resumen

Objetivo: Determinar la influencia de las TIC en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos de la Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho a la hora de alcanzar los retos referidos a la innovación en la formas de generación transmisión del conocimiento y a la apuesta por una formación continuada a lo largo de toda la vida. **Métodos:** Se utilizó como técnica la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario para la recolección de los datos los cuales fueron procesados con el software estadístico SPSS, se realizó una investigación cuantitativa básica de tipo correlacional con un diseño transversal (No experimental), para así hallar el efecto directo que tienen la TIC en el proceso enseñanza-aprendizaje. **Resultados:** Los resultados que se han obtenido muestran que la tendencia de tecnologías y el uso de estos en proceso de enseñanza-aprendizaje afectan positivamente el desempeño académico de los alumnos, incrementando su aprendizaje. **Conclusiones:** las principales

ventajas de la TIC para los docentes y estudiantes son la ruptura de las barreras espacio temporales, la posibilidad que ofrecen interacción con la información y lo útil que resultan como herramienta de apoyo al aprendizaje, no obstante, se hace énfasis en el uso adecuado de las TIC, ya que su utilización tanto en el hogar como en la Universidad puede afectar negativamente el desempeño dado que se utilizan para otros objetivos fuera del desempeño académico.

2.2. BASES TEÓRICAS

a) Sistemas de calificación

➤ Teoría de los Sistemas

En la década de los años cincuenta del siglo XX, surgió una nueva teoría interdisciplinaria ¹, que da un gran aporte a la teoría administrativa, la Teoría General de Sistemas (TGS), la cual permite un nuevo enfoque para el estudio de la realidad de las organizaciones diferente al enfoque clásico, el llamado enfoque sistémico. La TGS surgió con los trabajos del alemán Ludwig von Bertalanffy, publicados entre 1950 y 1968, esta no busca solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, pero sí producir teorías y formulaciones conceptuales que pueden crear condiciones de aplicación en la realidad empírica.

Bajo el enfoque sistémico se estudian las partes que conforman un todo teniendo en cuenta las formas en que estas están integradas, las interrelaciones que existen entre ellas, es decir, lo importante bajo este enfoque es estudiar y ver el todo, no estudiar las partes que lo conforman por separado, sino ver el rol que desempeñan dentro del todo, dentro del sistema. A pesar de que la teoría surge a mediados del siglo pasado, ya a comienzos del siglo XIX el filósofo alemán Friederich Hegel (1770 – 1831) planteó sus lineamientos fundamentales:

- El todo es mayor que la suma de sus partes.
- El todo determina la naturaleza de las partes.

- Las partes no pueden comprenderse, si se consideran aislada del todo.
- Las partes están dinámicamente interrelacionadas y además, son interdependientes entre sí.

La teoría General de Sistemas según Berrien (1968:29) se basa en tres premisas básicas:

Los sistemas existen dentro de sistemas: Todo sistema está conformado por sistemas que a su vez están conformados por otros sistemas.

Los sistemas son abiertos: Cada sistema recibe y descarga en mayor o menor grado algo en los otros sistemas contiguos. Están en un proceso de intercambio infinito con su ambiente constituido por los otros sistemas.

Las funciones de un sistema dependen de su estructura: Dependiendo de la estructura se dará el comportamiento de cada sistema.

Las organizaciones de hoy en día son “sistemas abiertos”, es decir, constantemente reciben la influencia de fuerzas externas y trata a su vez de influir en estas. La manera en que una organización transforma los recursos con que cuenta en resultados es a través de sistemas, por medio de procesos de trabajo.

En la actualidad las organizaciones enfrentan problemas cada vez más complejos, en un entorno en el cual el cambio es la única constante, las organizaciones que no se puedan adaptar a las variaciones que se presentan en el ambiente tanto en forma interna como externa, tienden a desaparecer. El enfoque sistémico de la administración permite que se puedan estudiar los problemas o dificultades por las que atraviesa una organización como un todo, es decir, entendiendo que la organización es afectada por variables tanto endógenas como exógenas, las cuales tienen impacto positivo o negativo en el desempeño de la organización.

➤ Sistema.

Jonson y Kast (1968:113) quienes definen el sistema como “un todo organizado y complejo, implica un complejo interconectado de componentes o partes fundamentales relacionadas, que forman un todo unitario”. Es decir, dentro de un sistema todas las partes o componentes están orientados hacia una finalidad común, dependiendo para alcanzar esta finalidad de las relaciones que tienen cada uno del otro. En general, un sistema es un conjunto de elementos dinámicamente relacionados que conforman una actividad para alcanzar un objetivo.

Aracil, J (1995: 8) Un sistema, en este sentido, lo entendemos como una unidad cuyos elementos interaccionan juntos, ya que continuamente se afectan unos a otros, de modo que operan hacia una meta común. Es algo que se percibe como una identidad que lo distingue de lo que la rodea, y que es capaz de mantener esa identidad a lo largo del tiempo y bajo entornos cambiantes.

Una definición más de sistemas

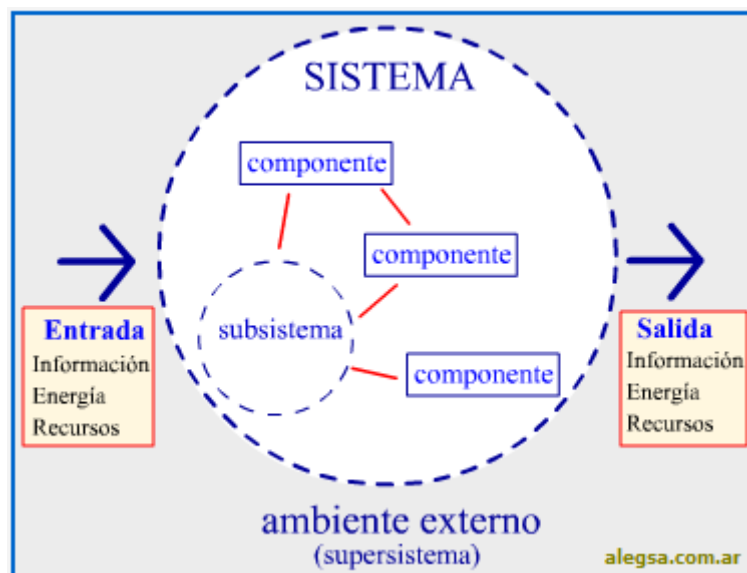


Figura 2.1 Componentes de un Sistema.
Fuente: www.alegsa.com.ar/Diccionario/I/1014

- Sistema de Calificación.

Los sistemas de calificación empleados en la evaluación de los aprendizajes y los regímenes de promoción de los alumnos constituyen un componente esencial de los sistemas de evaluación que se emplean en la educación formal. Aunque ambos son producto de un conjunto de decisiones prácticas adoptadas en virtud de la adhesión a una u otra entre las diversas corrientes teóricas de la didáctica, siempre ejercen, de hecho, un fuerte efecto normativo sobre las acciones de enseñanza y de aprendizaje ya que, más que aparecer como una consecuencia de los fundamentos teóricos que se suscriben en la materia, tienen un efecto tan poderoso que suelen operar de manera muy efectiva, en reversa, como determinantes de todas las prácticas pedagógicas. De este modo, si los sistemas de calificación y promoción permanecen estáticos en sus modalidades fundamentales y no acompañan las transformaciones de las prácticas de la enseñanza, sólo sirven de obstáculo a esas transformaciones, obligando a los docentes a una permanente adaptación a los moldes pedagógicos que los procesos de renovación o de reforma pretenden reemplazar. Si, por el contrario, se resuelve producir modificaciones en los sistemas de calificación y promoción, éstos tienden a desarrollar una indudable influencia sobre las estrategias de enseñanza de los docentes y, particularmente, sobre las estrategias de aprendizaje de los alumnos, con un efecto denominado de “validez retroactiva”. Sobre estos procesos mucho se ha estudiado en el campo del análisis del denominado “currículo oculto”. Aunque esta influencia puede ser abusiva, porque es necesario trabajar de manera integral sobre la enseñanza y la evaluación ya que ésta es subsidiaria de la primera, debemos reconocer que el papel de los sistemas de calificación y de los regímenes de promoción es central en la educación escolar, más allá de la pretendida desvalorización que de ellos se suele hacer en algunas teorías de la enseñanza, en tanto se les atribuye el constituirse en una manifestación no siempre adecuada o necesaria del ejercicio del control o de la autoridad interna o externa a la institución escolar sobre los aprendizajes de los alumnos y, en consecuencia, en una imposición que recorta la libertad personal de estos últimos.

La importancia que tienen, pues, los sistemas de calificación y los regímenes de promoción, sea evaluándolos en un sentido pretendidamente positivo o sea éste negativo, obliga a efectuar un estudio muy cuidadoso de las características que ofrecen las diversas modalidades que presenta cada uno de los modelos, de manera de seleccionar aquellos que resulten más apropiados para los propósitos de la programación didáctica, de la planificación de la institución y del sistema escolar (Camilloni, 1998)

Un sistema de calificación, en un sistema informático de uso personal para el docente, que realiza el procesamiento e impresiones de actas y registros de notas de las calificaciones de los estudiantes de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, conforme al reglamento académico y en un tiempo mínimo. (Cerna, 2014).

Mirta Bonvecchio de Aruani (2006) en su libro “Evaluación de los Aprendizajes” manifiesta que las notas o calificaciones constituyen un sistema de signos convencionales creados para resumir y comunicar los resultados de la evaluación. Numerosas son las críticas que se le han formulado. La principal de ellas que, sean cuantitativas (números) o cualitativas (palabras o frases), no expresan la totalidad de la información obtenida. En principio, cabe aclarar que los sistemas de calificación es en realidad un problema de carácter administrativo, cuya selección no está en manos del docente sino que lo decide la autoridad superior. El sistema de calificaciones debe considerar ciertas condiciones, tales como ser:

- Funcional para los docentes que lo deben aplicar, sobre todo para los niveles en que se deben atender contemporáneamente un elevado número de alumnos.
- Claro e informativo, tanto para los destinatarios directos, alumnos y padres, como indirectos, otras instituciones educativas, empresas, etc, que tienen que tomar decisiones sobre la base de la información recibida.

- Fácil para registrar y archivar en la institución, tanto para que se vuelca en planillas y libros como la que se incorpora en sistemas computarizados.
 - Estar acompañado de una buena formación docente e información pública.
- Sistema informático y sistema de información diferencia:
- En un sistema informático se utilizan computadoras para almacenar, procesar y/o acceder a información.
 - En un sistema de información se pueden utilizar computadoras, pero no es necesario. El acceso a la información puede ser físico (por ejemplo, una persona se encarga de buscar en un archivador).
 - Tanto el sistema informático como el sistema de información, incluyen a las personas que acceden o producen información dentro del sistema. Las personas tienen que capacitarse para entender el funcionamiento y procedimientos que soporta sistema.
 - Ambos sistemas tienen un propósito. Por ejemplo, gestionar el acceso y distribución de libros una biblioteca, administrar la entrada/salida de mercadería, personal y otros recursos de un comercio, etc.

b) Satisfacción del docente.

García (2010): “En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI”.

En la comunidad científica, existe consenso en señalar que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral.

Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador.

El interés por el estudio de la satisfacción de los trabajadores en la labor que desempeñan se enmarca en los albores de la Psicología de las Organizaciones como disciplina científica.

Los estudios realizados por Elton Mayo (1927-1932) en la Western Electric Company fueron los primeros que consideraron, en cierta medida, el estudio de esta variable organizacional y sus resultados evidenciaron una correlación entre el tipo de supervisión y las actitudes de los trabajadores. A partir de la aplicación de un conjunto de cuestionarios, lograron identificar los aspectos que representaban fuentes de satisfacción e insatisfacción y utilizaron estos conocimientos con el objetivo de mejorar las relaciones humanas.

En Hoppock (1935) realiza las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral propiamente dicha; lo que modificó sustancialmente la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral. De este modo, el análisis de esta variable se convirtió en un tema recurrente en el estudio del ambiente organizacional debido a sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones y en la calidad de vida del trabajador.

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores. Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

Las características personales juegan el papel decisivo en la determinación de los niveles individuales de satisfacción. El ser humano es único e irrepetible, por lo tanto, sus niveles de satisfacción laboral serán también específicos. Los niveles de satisfacción estarán condicionados por la historia personal, la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural donde se desenvuelve el sujeto. Estas particularidades desarrollarán un conjunto de expectativas, necesidades y aspiraciones en relación a las áreas personal y laboral que determinarán los niveles antes mencionados.

Locke (1976): Definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

Muchinsky (1994): "Considera que es una respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo. Es la medida en la que la persona obtiene placer de su trabajo".

En estas dos definiciones se observa la tendencia a reducir la satisfacción laboral a una respuesta afectiva o estado emocional, sin tener en cuenta que esta es un fenómeno psicosocial estable, con determinada intensidad y con la capacidad de orientar el comportamiento de la persona de forma consistente a favor o contra de su actividad laboral.

Robbins (1998): La define "como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente".

Esta definición tiene la ventaja de considerar la satisfacción como un proceso aprendido, que se desarrolla a partir de la interrelación dialéctica entre las particularidades subjetivas del trabajador y las características de

la actividad y del ambiente laboral en general. Es decir, reconoce que la satisfacción no es algo innato y la interpreta desde una visión psicosocial.

Otro aspecto que ha sido fuente de debates científicos, en relación con la satisfacción laboral, lo ha sido el de las teorías o enfoques que pretenden explicar este fenómeno psicosocial. Estas teorías han sido elaboradas desde puntos de vista teóricos no siempre coincidentes pero, en definitiva, han aportado un conjunto de interpretaciones y conocimientos que han servido de soporte teórico a las investigaciones e intervenciones prácticas.

Una de las propuestas teóricas explicativas de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción, formulada por Frederick Herzberg (1959).

Herzberg (1959): “Consideró la existencia de dos géneros de agentes laborales: los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el más amplio sentido e incluyen aspectos como: el salario, las políticas de la organización y la seguridad en el trabajo. Los agentes intrínsecos se refieren a los factores que representan la esencia misma de la actividad laboral e incluyen elementos como: el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro”.

Esta teoría postula que los factores extrínsecos (factores higiénicos) tienen solamente la capacidad de prevenir la insatisfacción laboral, o ayudar a revertirla cuando ya está instalada, pero no son capaces de producir satisfacción. Esta capacidad queda limitada a los factores intrínsecos o motivadores.

En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto.

Si bien la distinción de factores extrínsecos e intrínsecos ha demostrado su utilidad en el estudio de este fenómeno psicosocial, resulta demasiado absoluto decir que los primeros no pueden producir satisfacción. Ambos

tipos de factores tienen la capacidad de generar satisfacción y las variaciones en dicha capacidad estarán determinadas por las diferencias individuales.

El enfoque de la equidad plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Además, considera que la satisfacción o insatisfacción estarán determinadas por las comparaciones que hace el individuo entre lo que aporta, lo que recibe a cambio y lo que aportan y reciben otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

El enfoque o modelo de las expectativas considera que la satisfacción laboral es el producto de las diferencias percibidas por el sujeto entre lo que él considera entregarle a su actividad laboral y los beneficios que realmente obtiene por su labor.

Se considera que estos enfoques se complementan y aportan una visión holística e integral de la satisfacción laboral como fenómeno psicosocial. De esta manera, se puede decir que la satisfacción es el producto de las diferencias que existen entre lo que espera recibir el individuo en relación a lo que invierten él y sus compañeros, y lo que él obtiene, comparado con lo que reciben los segundos. Además, las actitudes que asume el sujeto en relación a estas discrepancias varían en dependencia de si se trata de factores intrínsecos o extrínsecos.

La satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional; en el que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto.

Actualmente se reconoce la relación de la satisfacción con variables como: la edad, la experiencia laboral, nivel ocupacional y grado de inteligencia. Sin desestimar la influencia de los factores mencionados con anterioridad, se coincide con Mónica Márquez Pérez quien considera que los factores determinantes de este fenómeno psicosocial son:

- Reto del trabajo.
- Sistema de recompensas justas.
- Condiciones favorables de trabajo.
- Colegas que brinden apoyo.
- Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

Dentro de la categoría reto en el trabajo adquieren una importancia primordial las características propias de la actividad laboral. Según Hackman y Oldham (1975), estas características se estructuran en cinco dimensiones fundamentales: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y retroalimentación del puesto mismo.

Robbins (1998): Integra estas dimensiones con el rótulo “reto en el trabajo”. Los trabajadores tienen la tendencia a preferir trabajos que les permitan utilizar sus destrezas, que impliquen variados deberes y que favorezcan la libertad y la constante retroalimentación de su desempeño; de modo que un desafío moderado fortalece el bienestar del obrero.

Por estas razones, resulta beneficioso enriquecer el contenido del puesto con el objetivo de incrementar la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de la propia actuación y, por tanto, la satisfacción laboral.

Se debe tomar en consideración que el reto no debe exceder las capacidades y habilidades del trabajador, pues se crearían sentimientos de frustración y fracaso y, por ende, disminuiría la satisfacción laboral.

El sistema de recompensas justas se refiere al régimen de compensación salarial y estrategias de ascensos que se sigue en la organización. Los salarios o sueldos son la gratificación que reciben los obreros a cambio de su labor. Las promociones y ascensos se refieren a los cambios de puestos que generan un incremento en las responsabilidades y posición social del sujeto en el marco organizacional. Ambos aspectos deben ser representados por los trabajadores como algo justo, libre de favoritismos y que se adecuan a sus expectativas.

Las condiciones favorables de trabajo se refieren al hecho de que a los trabajadores les gusta realizar su labor en un ambiente placentero, diseñado en dependencia de las particularidades de la actividad y, por lo tanto, favorecedor de su bienestar y de la calidad de su trabajo. Aquí también influye la cultura organizacional de la empresa: una organización donde las metas organizacionales y personales sean compatibles; será percibida de forma positiva y propiciará un mayor grado de satisfacción laboral.

El trabajo le permite al hombre satisfacer necesidades de comunicación e interacción social. El tipo de liderazgo ejercido por el jefe o supervisor se constituye en uno de los determinantes fundamentales de la satisfacción laboral.

Aunque existen diferencias en lo referente a cómo debe ser un líder en dependencia de las particularidades individuales y de la conducta de orientación a la tarea; se considera de forma general que un jefe que comprende los problemas de sus empleados, escucha sus opiniones, les brinda información sobre las dificultades que enfrenta la producción y, en sentido general, se preocupa por la producción y por el hombre que trabaja favorecerá una mayor satisfacción.

La compatibilidad entre persona y puesto de trabajo se refiere a la relación que existe entre las aptitudes y habilidades individuales y el puesto que se desempeña. Una persona que tenga talentos compatibles con la labor que realiza; será más eficiente en su trabajo, recibirá mayor reconocimiento social y siempre buscará nuevas formas para potenciar la calidad de su labor.

La relación entre satisfacción laboral y productividad constituye uno de los temas que más interés y polémicas han despertado en el campo del comportamiento organizacional.

Las primeras posiciones teóricas referidas a esta relación consideraban que un trabajador satisfecho es siempre productivo. Sin embargo, en la

actualidad la falta de soporte empírico ha debilitado este enfoque y se ha comenzado a considerar que es la productividad la que produce satisfacción; es decir, si un hombre realiza de forma eficiente su trabajo desarrollará una alta sensación subjetiva de bienestar.

A pesar de los argumentos esgrimidos con anterioridad, se considera que un individuo que se siente bien en su labor, al que se le atienden sus necesidades, se le respeta y trata de forma humana, en fin, un trabajador satisfecho; realizará su labor con mayor eficiencia y calidad y responderá adecuadamente a las necesidades de la organización.

Los trabajadores manifiestan su insatisfacción a través de una gran variedad de actitudes, comportamientos, manifestaciones verbales y estados de ánimo. Estas respuestas estarán condicionadas por las características personales del individuo, de los grupos donde se inserta y de la sociedad en su conjunto.

La satisfacción laboral se puede evaluar desde el punto de vista global o por factores. Los resultados aportados por la primera alternativa brindan una visión integral del comportamiento de este fenómeno psicosocial en una organización determinada. La segunda opción propicia el conocimiento de las causas de la insatisfacción a partir del análisis de las variables o dimensiones que se encuentran alteradas.

De esta manera, se considera que el diagnóstico de la satisfacción laboral debe integrar ambas perspectivas pues facilitará una evaluación consecuente, tomar las medidas adecuadas y obtener resultados que favorezcan la eficiencia organizacional y el bienestar de los trabajadores.

Luego de realizado el diagnóstico de la satisfacción laboral y determinadas las variables que inciden negativamente en ella, resulta imprescindible buscar los medios o alternativas que permitan revertir la situación.

Actualmente, se reconoce la existencia de tres enfoques fundamentales dirigidos a solucionar la insatisfacción. El primero consiste en realizar

ajustes en las condiciones de trabajo, la supervisión, la compensación y el diseño del puesto; de tal forma que éstas se adecuen lo máximo posible a las necesidades y exigencias de los trabajadores.

El segundo enfoque consiste en trasladar a los obreros a otro puesto laboral o grupo de trabajo; con el propósito de alcanzar un mayor grado de compatibilidad entre sus particularidades subjetivas y las características de la actividad laboral. Esta perspectiva está limitada por las peculiaridades de la organización, sus necesidades y las propias del individuo.

El tercer enfoque consiste en intentar cambiar las apreciaciones y expectativas que tienen los trabajadores con respecto a su labor. Este enfoque, resulta eficaz cuando existen dificultades en la comunicación organizacional que propician la gestación de noticias e interpretaciones erróneas.

La relación que se establece entre la satisfacción laboral y la motivación es muy compleja; lo que ha dado lugar a interpretaciones o posiciones teóricas diversas.

Una de estas posiciones teóricas es el modelo de Porter y Lawler. En este modelo se plantea que la satisfacción es el producto de la interacción entre la motivación, el desempeño (la medida en que las recompensas utilizadas por la organización satisfacen las expectativas del trabajador) y de la percepción subjetiva entre lo que este aporta y lo que recibe a cambio de su labor.

Del mismo modo, se considera que en el nivel de satisfacción influyen de forma directa aspectos como las relaciones interpersonales, la autorrealización, entre otros factores intrínsecos a la actividad laboral y la expectativa que tiene el trabajador en relación a lo que debe recibir a cambio de su esfuerzo.

Además, se plantea que en el desempeño no sólo influye la motivación del individuo, sino también, sus habilidades y particularidades subjetivas y el

nivel de esfuerzo que este considera necesario para realizar de forma eficiente su actividad productiva.

El modelo de Porter y Lawler, al colocar las recompensas como punto de conexión entre la satisfacción y la motivación, se constituye en una perspectiva muy interesante para la comprensión de la relación entre ambas variables organizacionales.

No obstante, el autor considera que esta influencia no debe ser comprendida de manera inmediata o lineal sino que se deben tomar en consideración las diferencias personales; es decir, la influencia que ejercen las particularidades psicológicas de los individuos en la dinámica de este complejo proceso. Por este motivo, todo cambio que se desee efectuar en el ambiente laboral debe tomar en consideración las características personológicas de los trabajadores, el modo en que es percibido por ellos y la influencia que ejercerán en su desempeño y rendimiento laboral.

En conclusión, se puede decir que en la actualidad la satisfacción laboral se constituye en un elemento esencial para el logro de los objetivos humanos y organizacionales. Por esta razón, es necesario estudiarla de forma consecuente y lograr que los conocimientos generados sean aplicados de forma holística y humanista; de tal forma que no se obvие a la persona que es ese trabajador que se esfuerza y produce (García, 2010)

Álvarez (2011): “Satisfacción del Profesorado Universitario con la integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)”.

El presente trabajo se enmarca dentro de una investigación que ha analizado la satisfacción del profesorado universitario con el nivel de integración que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) tiene en los centros universitarios de Castilla y León.

Conocer el grado de satisfacción del docente con la integración de las TIC es un indicador esencial para indagar sobre la integración y las posibilidades que éstas brindan al docente dentro de las universidades. El objeto general que nos planteamos fue recoger información sobre la

satisfacción que tiene el profesorado universitario en relación a las posibilidades que las TIC le brindan para el desarrollo de su práctica profesional. Para ello se ha llevado a cabo una investigación ex-post-facto, con una orientación descriptiva y de búsqueda de la mejora, cuyos resultados inciden en una satisfacción generalizada por parte de los docentes con la integración de las TIC dentro de la educación superior de Castilla y León, aunque se ha de señalar que el profesorado requiere de correspondencia por parte de la propia institución con el desarrollo de los planes estratégicos para facilitar la integración efectiva de las TIC en las universidades de Castilla y León.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

➤ Almacenamiento

Es la capacidad que posee todo sistema para retener y memorizar la información que se ingresó, en una pc el disco duro sería el encargado

➤ Burnout.

modos de afrontamiento; profesorado universitario.

➤ Calificación.

Es una de las tantas actividades del docente, es aquel mecanismo valorativo que sintetiza el proceso de evaluación y que tiene como objetivo mejorar los resultados de la actividad educativa.

➤ Entrada

Es el proceso en el cual el sistema registra los datos en un ordenador personal, por ejemplo, un medio por el cual se ingresa la información son las unidades de CD, DVD, memorías USB, discos duros externos.

➤ Evaluación.

Es un proceso permanente e interactivo orientado a recoger información sobre una realidad y valorar el nivel de logro alcanzado por el estudiante en

el desarrollo de competencias, con la finalidad de tomar decisiones que lleven a mejorar la práctica educativa.

➤ Humanware.

El concepto de Humanware es usado para resaltar la importancia del lado humano de la interacción entre los principales actores involucrados en los procesos de reestructuración, reingeniería y modernización empresarial para garantizar el éxito, incorporación de nuevas tecnologías en hardware y software y demás servicios requeridos.

➤ Procesamiento

Es la capacidad del sistema para efectuar cálculos de acuerdo con una secuencia de operaciones preestablecida, para decodificar y descifrar la información almacenada.

➤ Salida

Es el proceso mediante el cual el sistema nos “entrega” la información.

➤ Sinergia

La sinergia es la integración de elementos que da como resultado algo más grande que una simple suma de sus partes, es decir, cuando dos o más elementos se unen sinérgicamente crean un resultado que aprovecha y maximiza las cualidades de cada uno de los elementos.

➤ Sistema.

Es un conjunto de elementos o partes, que están relacionados para conseguir un fin.

➤ Sistema de Información.

Se denomina un sistema de información al conjunto de elementos que interactúan entre sí para apoyar las actividades de una organización. Todo

sistema de información realizan cuatro actividades básicas: entrada, almacenamiento, procesamiento y salida de información.

➤ Sistema Informático

Un sistema informático es un conjunto de partes que funcionan relacionándose entre sí con un objetivo preciso. Sus partes son: hardware, software y las personas que lo usan. Un sistema informático puede formar parte de un sistema de información; en este último la información, uso y acceso a la misma, no necesariamente está informatizado ejemplo, el sistema de archivo de libros de una biblioteca y su actividad en general es un sistema de información. Si dentro del sistema de información hay computadoras que ayudan en la tarea de organizar la biblioteca, entonces ese es un sistema informático.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. SELECCIÓN Y APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

3.1.1. Selección de los instrumentos de medición

Se utilizó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario para recolectar los datos para la investigación, aplicado a la población de estudio los docentes Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, de la ciudad de Huacho, el cual se aplicó una muestra ajustada, para ver el grado de asociación entre las variables del estudio: sistemas de calificación y la satisfacción del docente, siendo dichos instrumentos de medida los siguientes.

- a) **Cuestionario 1:** “Sistemas de Calificación”. Se empleó para conocer que opinan los docentes de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” a cerca, del uso de los sistemas de calificación automatizados, siendo el autor el creador de uno de ellos y colaborador del otro. El instrumento cuenta con tres dimensiones (capacitación, implementación y valoración) y cada uno contiene 5 indicadores respectivamente que generan los 20 items medidos por una escala de Likert teniendo estos, 5

posibilidades: 1=Muy en desacuerdo; 2=Algo en desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=Algo de acuerdo; 5=Muy de acuerdo.

- b) Cuestionario 2: “Satisfacción del Docente”.** Se empleó para conocer que opinan los docentes de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” respecto al cambio de una realidad, en especial a su estado emocional, laboral y académico siendo estos sus 3 dimensiones y cada uno contiene 5 indicadores respectivamente que generan los 20 ítems medidos por una escala de Likert teniendo estos, 5 posibilidades: 1=Muy en desacuerdo; 2=Algo en desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=Algo de acuerdo; 5=Muy de acuerdo.

3.1.2. Aplicación de los instrumentos de medición

Los cuestionarios se aplicaron en forma personal y anónima a una muestra ajustada de la población de estudio, el autor de la presente investigación diseño en el software Excel dos cuestionarios virtuales que fueron enviados vía correos electrónicos de un conjunto de docentes (250 aproximados) de la data de la oficina de investigación, obteniendo una respuesta del 50% de la muestra y el otro 50% fue conseguido por obra del autor haciendo entrevista al azar en forma personal con docentes y así pedirles que realizaran mis cuestionarios, con la finalidad de asegurar los datos en forma veraz y confiables.

Realizada esta actividad, se procedió a ingresar los datos en los software Excel versión 2013 y después en SPSS versión 20 para el respectivo procesamiento, obteniéndose información estadística muy importante para el análisis e interpretación que sirvió para determinar la correlación en las dos variables de la investigación.

3.2. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

3.2.1. Validación de los instrumentos.

Para validar los instrumentos de medición (cuestionarios) de la dos variables **sistemas de calificación y satisfacción del docente** fueron sometidas a

un juicio de expertos conformado por 5 docentes investigadores de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” con grado de doctor, quienes calificaron sobre la validez de los instrumentos por la consistencia y congruencia de su contenido, mediante un informe de juicio de expertos.

a) Medida de los Sistemas de Calificación, resultados.

JUICIO DE EXPERTOS
PARA MEDIR LA VARIABLE: Sistemas de Calificación

Expertos	Grado	Puntuación
ANDRADE GIRÓN, Daniel	Doctor	77.50
MORALES FARIAS, Eulogio	Doctor	87.00
RUEDA BAZALAR, Zoila	Doctor	86.50
RUIZ HUARAZ, Carlos	Doctor	80.00
TREJO LÓPEZ, Mirtha	Doctora	85.00
PROMEDIO GENERAL		83.20

Se observa en esta tabla proyecta una calificación del 83,20% de validez de “Muy Bueno”, por lo que su aplicación en la investigación esta acepta.

b) Medida de Satisfacción del Docente, resultados.

JUICIO DE EXPERTOS
PARA MEDIR LA VARIABLE: Satisfacción del Docente

Expertos	Grado	Puntuación
ANDRADE GIRÓN, Daniel	Doctor	83.50
MORALES FARIAS, Eulogio	Doctor	87.00
RUEDA BAZALAR, Zoila	Doctor	87.50
RUIZ HUARAZ, Carlos	Doctor	75.00
TREJO LÓPEZ, Mirtha	Doctora	89.50
PROMEDIO GENERAL		84.50

Se observa en esta tabla proyecta una calificación del 84,50% de validez de “Muy Bueno”, por lo que su aplicación en la investigación esta acepta.

Ver Anexo 3

La calificación indica que ambos instrumentos son válidos para determinar la relación de las variables de la investigación que son los sistemas de calificación y satisfacción del docente.

3.2.2. Confiabilidad de los instrumentos.

Se utilizó el software estadístico SPSS versión 20, donde se evaluó la confiabilidad de los cuestionarios mediante la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 10 docentes (5 de juicio de expertos y 5 principales de mayor experiencia).

a) Confiabilidad del cuestionario para la variable sistemas de calificación.

Tabla III.1: Confiabilidad V1: Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

(a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procesamiento.

(b) Fuente: Procesado por el autor con el software SPSS versión 20.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,843	20

Según el valor del Alfa de Cronbach, el cuestionario para medir el uso de los sistemas de calificación, presenta un coeficiente de 0,843 y utilizando la escala de confiabilidad, este valor pertenece al intervalo de 0,8 – 0,9 por lo que el cuestionario recibió una calificación de “nivel bueno” lo que demuestra que es confiable y por ende los resultados también lo son.

b) Confiabilidad del cuestionario para la variable satisfacción del docente.

Tabla III.2: Confiabilidad V2: Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

(a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procesamiento.

(b) Fuente: Procesado por el autor con el software SPSS versión 20.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,879	20

Según el valor del Alfa de Cronbach, el cuestionario para medir la satisfacción del docente, presenta un coeficiente de 0,879 y utilizando la escala de confiabilidad, este valor pertenece al intervalo de 0,8 – 0,9 por lo que el cuestionario recibió una calificación de “nivel bueno” lo que demuestra que es confiable y por ende los resultados también lo son.

3.3. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

3.3.1. Tratamiento estadístico e interpretación de tablas y gráficos.

Se efectuó el análisis estadístico descriptivo de los datos, procesados con el apoyo del software estadístico SPSS versión 20, los resultados obtenidos son presentados mediante tablas de distribución de frecuencia, gráficos y medidas de resumen.

a) Distribución de frecuencias.

La distribución de frecuencias es la representación estructurada de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta en forma de tabla, de toda la información

que se ha recopilado sobre la variable que se ha estudiado, para esta investigación para cada ítems.

b) Gráficos de barras.

Gráfica que muestra datos de forma visual utilizando barras horizontales o verticales cuyas longitudes son proporcionales a las cantidades que representan. Se pueden utilizar cuando un eje no puede tener una escala numérica.

3.3.2. Resultados de la investigación, tablas, gráficos.

a) Resultados del procesamiento del cuestionario de la variable “sistemas de calificación”.

Item 1. El tipo de calificación con software permite hacer procesos eficaces de notas.

Tabla III.3: Tabla de frecuencia Item 1 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
Algo en desacuerdo	12	6,9	6,9	8,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	14,5	14,5	22,5
Algo de acuerdo	71	41,0	41,0	63,6
Muy de acuerdo	63	36,4	36,4	100,0
Total	173	100,0	100,0	

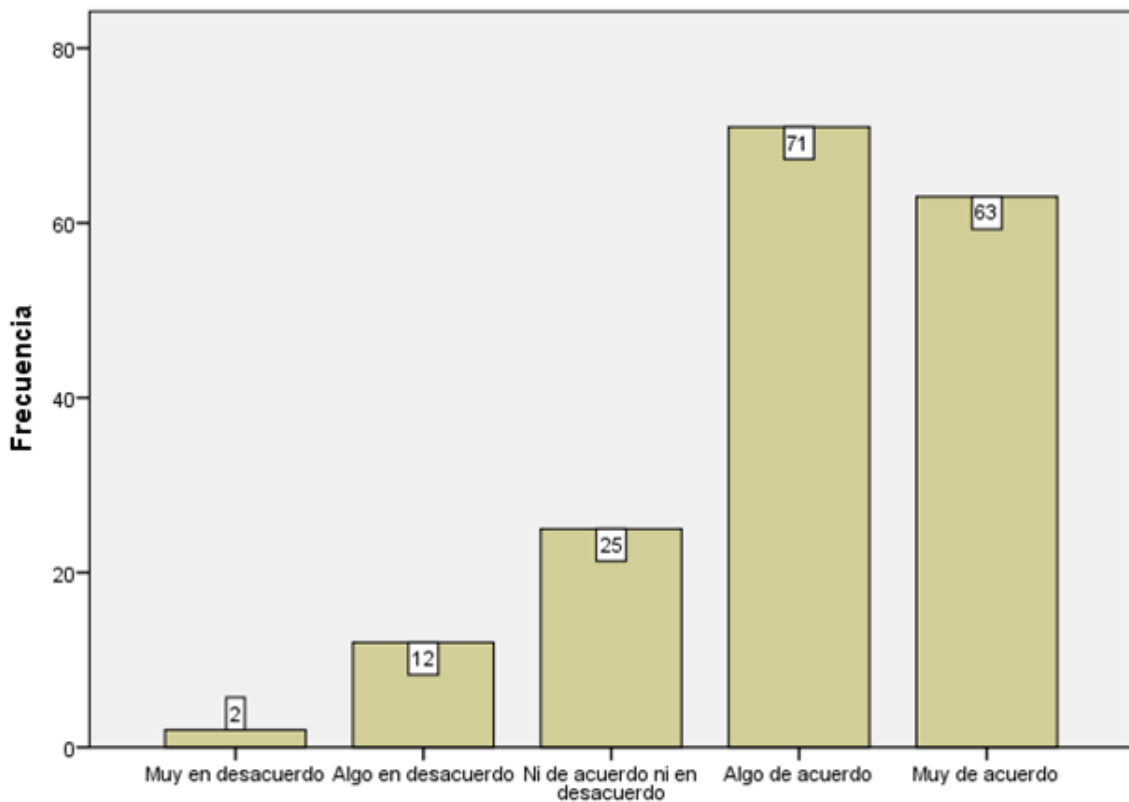


Gráfico III.1: El tipo de calificación con software permite hacer procesos eficaces de notas.

Interpretación

En la tabla 3 y gráfico 1, del ítem 1, se observa que del total de encuestados opinan que el tipo de calificación con software permite hacer procesos eficaces de notas, de la siguiente forma: 2 docentes están de muy desacuerdo. 12 docentes están, algo desacuerdo. 25 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 71 docentes están algo de acuerdo. 63 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 134 docentes (77,4%) han aceptado el ítem 1.

Item 2. Experiencias anteriores sobre el Sistema de Calificación tradicional nos lleva a capacitarnos en los nuevos SC.

Tabla III.4: Tabla de frecuencia ítem 2 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
Algo en desacuerdo	8	4,6	4,6	5,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	16,8	16,8	22,5
Algo de acuerdo	61	35,3	35,3	57,8
Muy de acuerdo	73	42,2	42,2	100,0
Total	173	100,0	100,0	

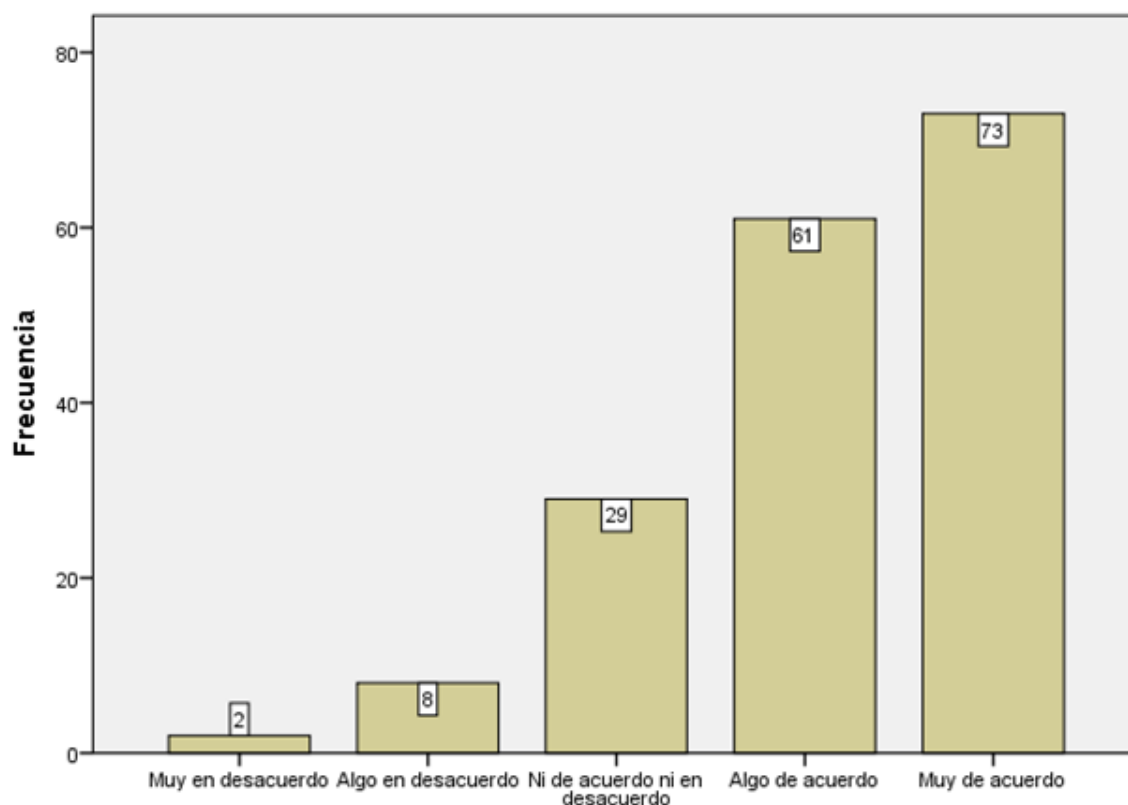


Gráfico III.2: Experiencias anteriores sobre el Sistema de Calificación tradicional nos lleva a capacitarnos en los nuevos SC.

Interpretación

En la tabla 4 y gráfico 2, del ítem 2, se observa que del total de encuestados opinan que experiencias anteriores sobre el Sistema de Calificación tradicional nos lleva a capacitarnos en los nuevos SC., de la siguiente forma: 2 docentes están de muy desacuerdo. 8 docentes están algo desacuerdo. 29 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 61 docentes están algo de acuerdo. 73 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 134 docentes (77,5%) han aceptado el ítem 2.

Item 3. La capacitación en los Sistemas de Calificación permite un cierto nivel de aprendizaje de software interactivo.

Tabla III.5: Tabla de frecuencia Item 3 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Algo en desacuerdo	6	3,5	3,5	3,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	8,7	8,7	12,1
Algo de acuerdo	82	47,4	47,4	59,5
Muy de acuerdo	70	40,5	40,5	100,0
Total	173	100,0	100,0	

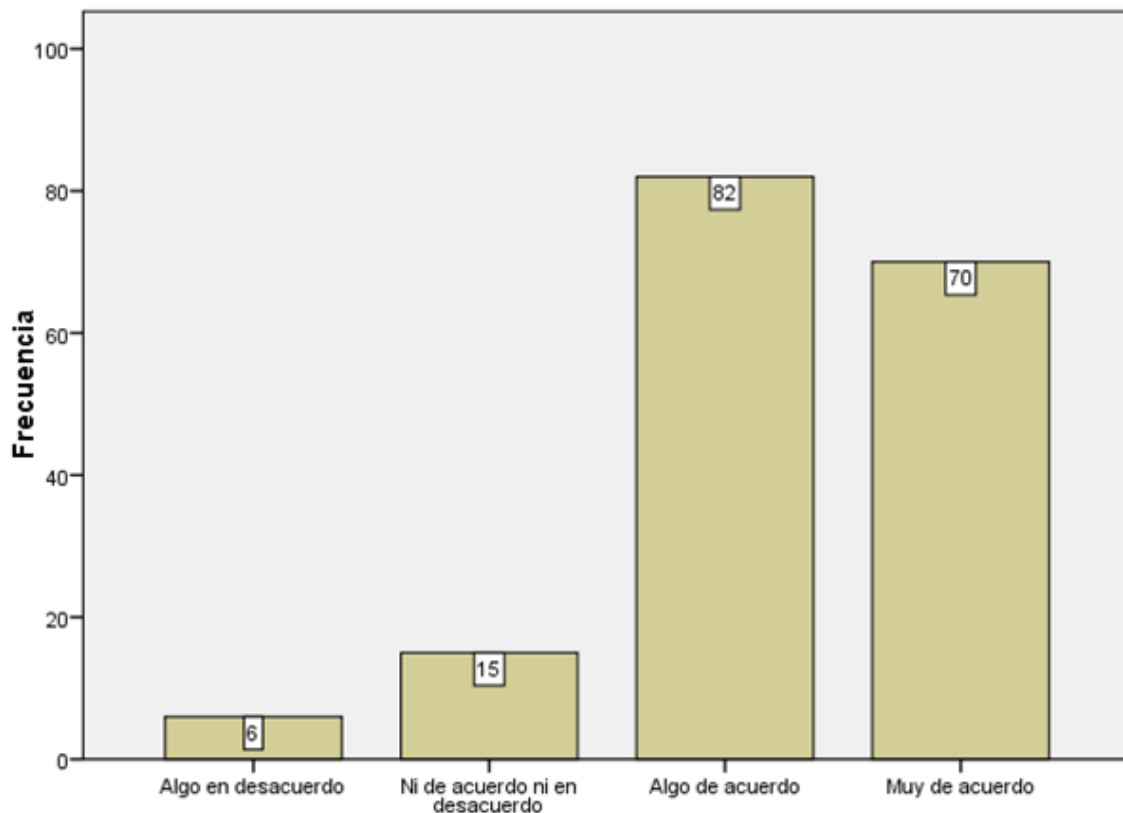


Gráfico III.3: La capacitación en los Sistemas de Calificación permite un cierto nivel de aprendizaje de software interactivo.

Interpretación

En la tabla 5 y gráfico 3, del ítem 3, se observa que del total de encuestados opinan que la capacitación en los sistemas de calificación permite un cierto nivel de aprendizaje de software interactivo, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy desacuerdo. 6 docentes, están algo desacuerdo. 15 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 82 docentes están algo de acuerdo. 70 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 152 docentes (87,9%) han aceptado el ítem 3.

Item 4. El método de calificación acorde al RA, soportado por TI incentiva a capacitar.

Tabla III.6: Tabla de frecuencia Item 4 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	0,6	0,6	0,6
Algo en desacuerdo	13	7,5	7,5	8,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	16,2	16,2	24,3
Algo de acuerdo	77	44,5	44,5	68,8
Muy de acuerdo	54	31,2	31,2	100,0
Total	173	100,0	100,0	

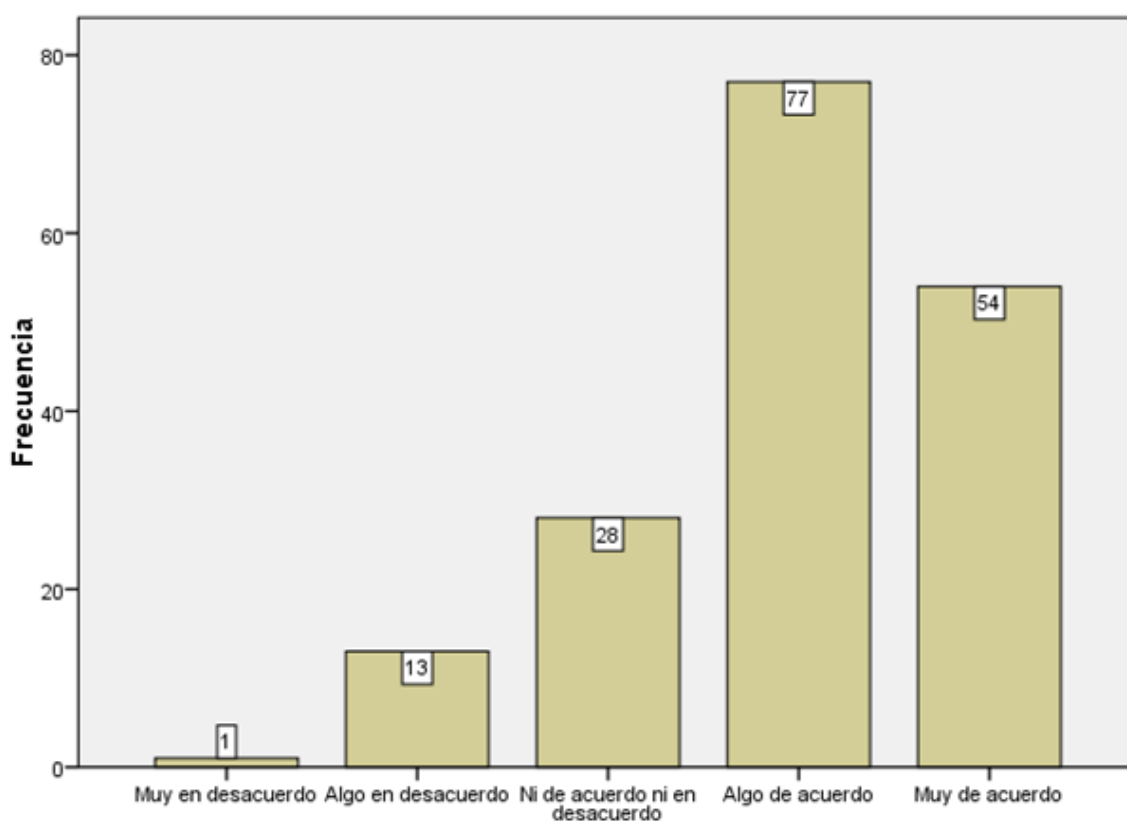


Gráfico III.4: El método de calificación acorde al RA, soportado por TI incentiva a capacitar.

Interpretación

En la tabla 6 y gráfico 4, del ítem 4, se observa que del total de encuestados opinan que el método de calificación acorde al RA, soportado por TI incentiva a capacitar, de la siguiente forma: 1 docentes están de muy desacuerdo. 13 docentes están algo desacuerdo. 28 docentes están ni de acuerdo ni en

desacuerdo. 77 docentes están algo de acuerdo. 54 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 131 docentes (75,7%) han aceptado el ítem 4.

Ítem 5. La estrategia de capacitación brinda confianza en el docente.

Tabla III.7: Tabla de frecuencia Ítem 5 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Algo en desacuerdo	4	2,3	2,3	2,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	13,3	13,3	15,6
Algo de acuerdo	66	38,2	38,2	53,8
Muy de acuerdo	80	46,2	46,2	100,0
Total	173	100,0	100,0	

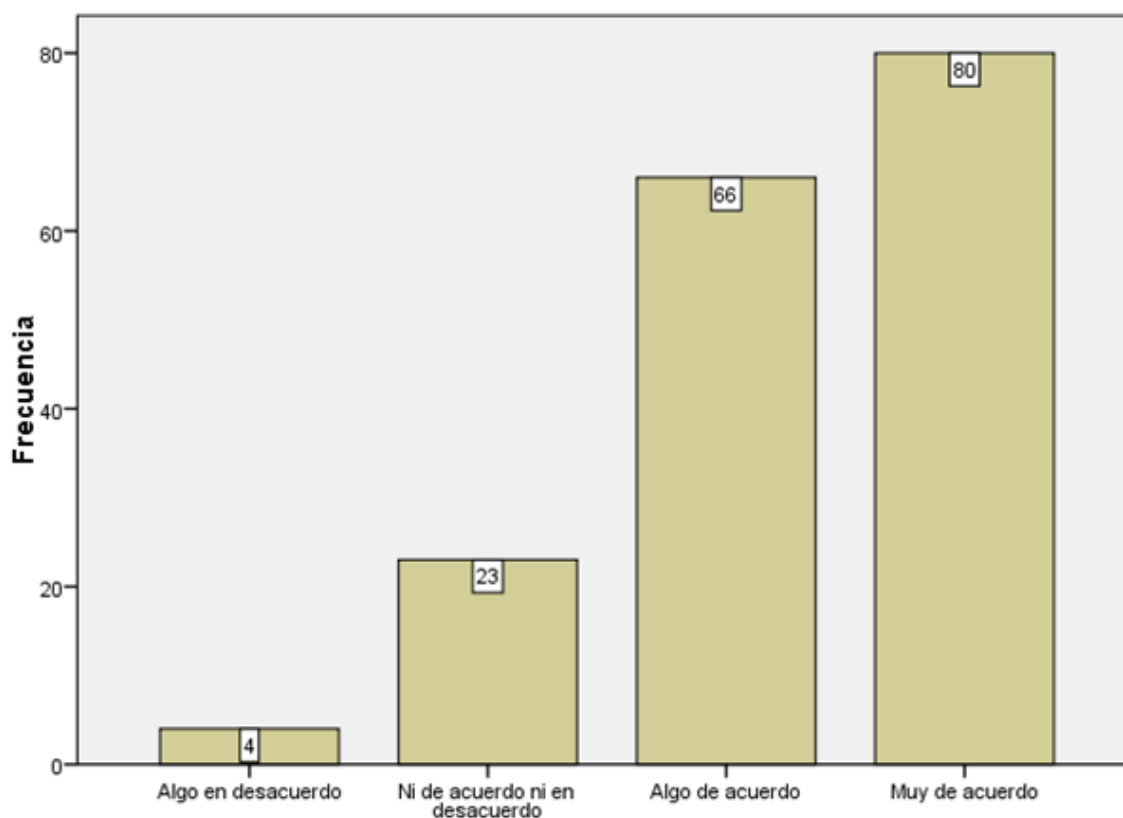


Gráfico III.5: La estrategia de capacitación brinda confianza en el docente.

Interpretación

En la tabla 7 y gráfico 5, del ítem 5, se observa que del total de encuestados opinan que la estrategia de capacitación brinda confianza en el docente, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy desacuerdo. 4 docentes están algo en desacuerdo. 23 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 66 docentes

están algo de acuerdo. 80 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 146 docentes (84,4%) han aceptado el ítem 5.

Item 6. La estrategia de capacitación disminuye en parte estrés al docente.

Tabla III.8: Tabla de frecuencia Item 6 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Algo en desacuerdo	10	5,8	5,8	6,4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	13,9	13,9	20,2
Algo de acuerdo	85	49,1	49,1	69,4
Muy de acuerdo	53	30,6	30,6	100,0
Total	173	100,0	100,0	

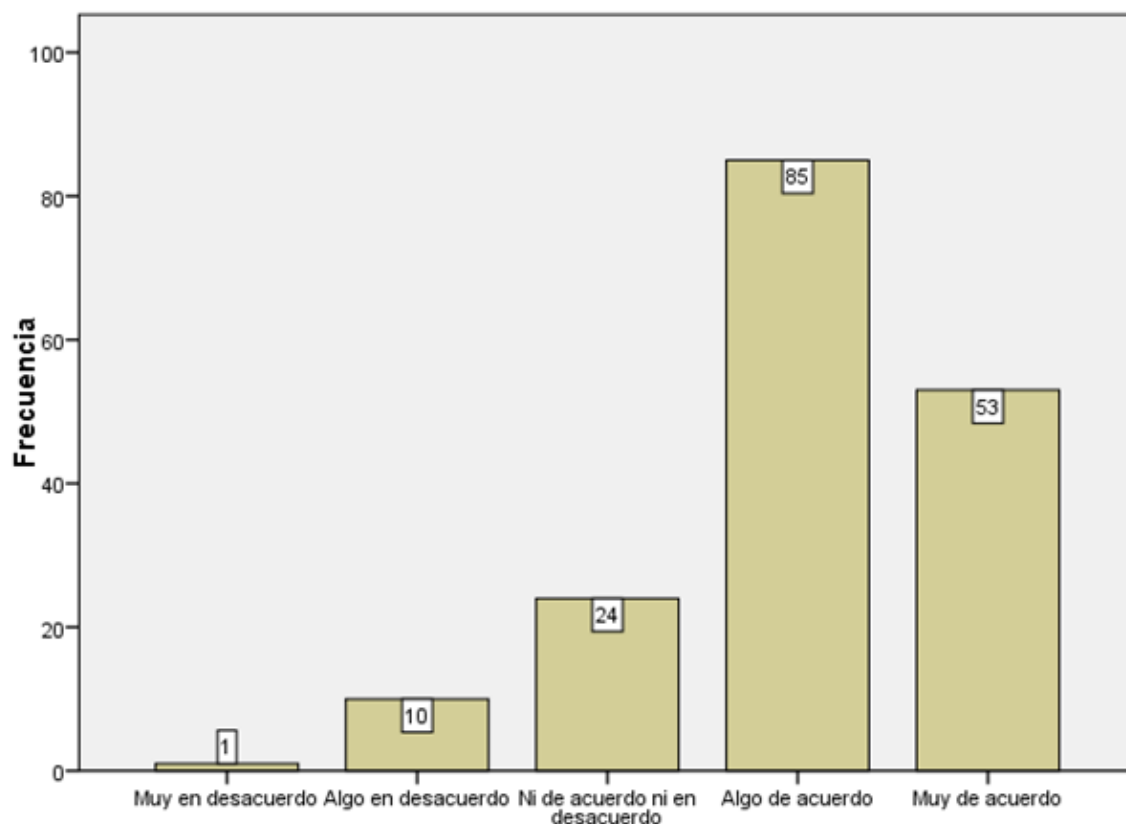


Gráfico III.6: La estrategia de capacitación disminuye en parte estrés al docente.

Interpretación

En la tabla 8 y gráfico 6, del ítem 6, se observa que del total de encuestados opinan que la estrategia de capacitación disminuye en parte estrés al docente,

de la siguiente forma: 1 docentes están de muy desacuerdo. 10 docentes están algo en desacuerdo. 24 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 85 docentes están algo de acuerdo. 53 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 138 docentes (79,7%) han aceptado el ítem 6.

Item 7. Los talleres de capacitación permiten mejoras para calificar.

Tabla III.9: Tabla de frecuencia Item 7 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Algo en desacuerdo	5	2,9	2,9	3,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	6,9	6,9	10,4
Válidos Algo de acuerdo	67	38,7	38,7	49,1
Muy de acuerdo	88	50,9	50,9	100,0
Total	173	100,0	100,0	

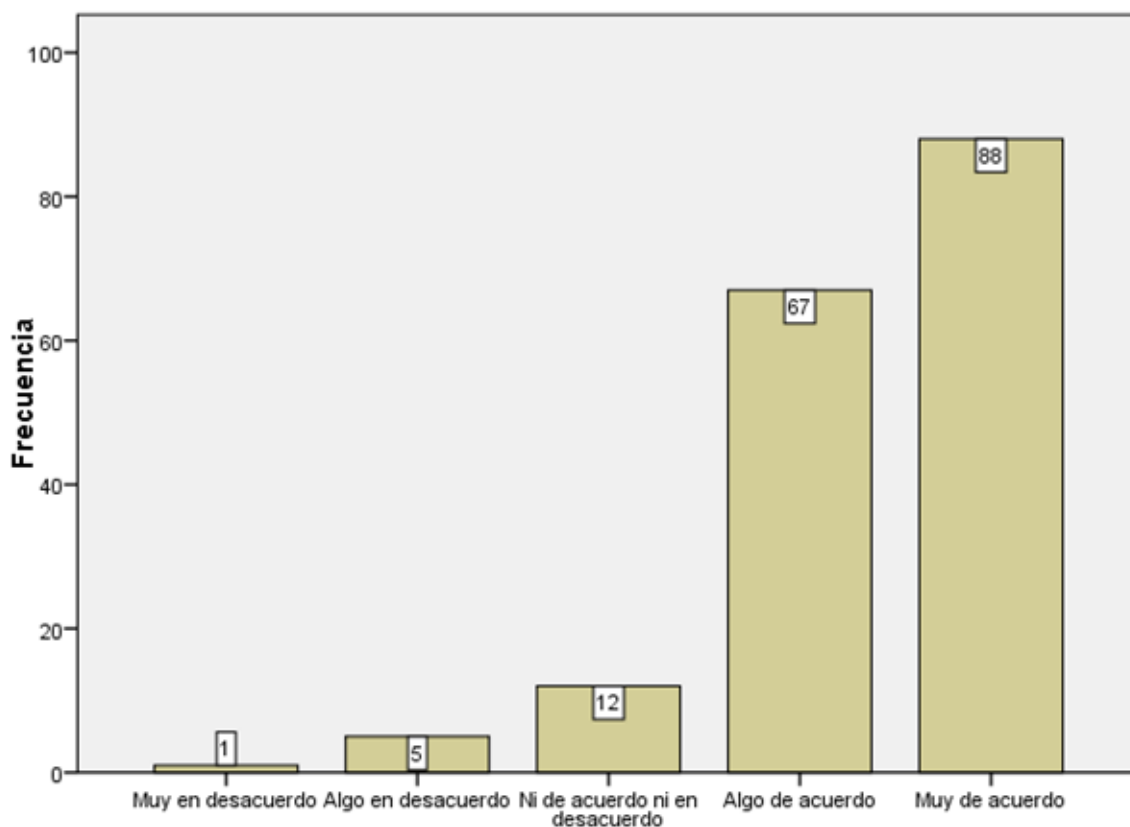


Gráfico III.7: Los talleres de capacitación permiten mejoras para calificar.

Interpretación

En la tabla 9 y gráfico 7, del ítem 7, se observa que del total de encuestados opinan que los talleres de capacitación permiten mejoras para calificar, de la siguiente forma: 1 docentes están de muy desacuerdo. 5 docentes están algo en desacuerdo. 12 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 67 docentes están algo de acuerdo. 88 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 155 docentes (89,6%) han aceptado el ítem 7.

Ítem 8. Los talleres deben desarrollar, cuando no tenemos clases.

Tabla III.10: Tabla de frecuencia Ítem 8 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	2,9	2,9	2,9
Algo en desacuerdo	7	4,0	4,0	6,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	7,5	7,5	14,5
Algo de acuerdo	44	25,4	25,4	39,9
Muy de acuerdo	104	60,1	60,1	100,0
Total	173	100,0	100,0	

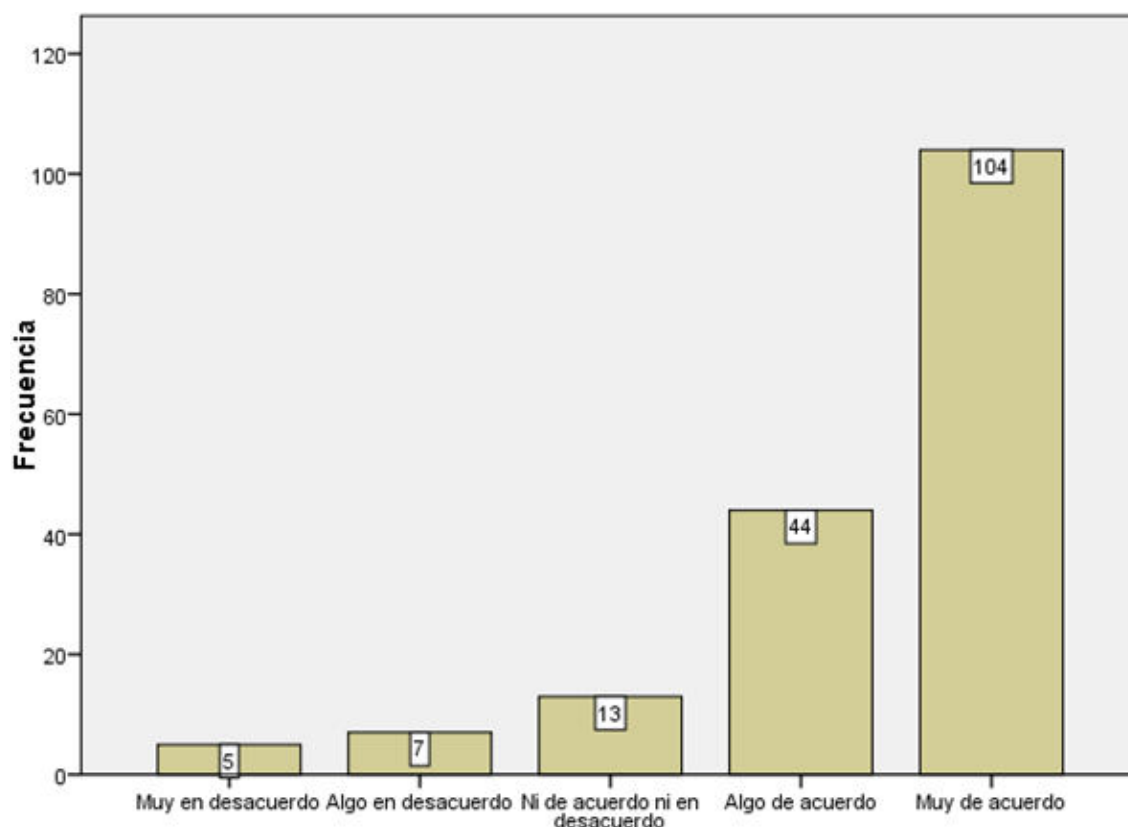


Gráfico III.8: Los talleres deben desarrollar, cuando no tenemos clases.

Interpretación

En la tabla 10 y gráfico 8, del ítem 8, se observa que del total de encuestados opinan que los talleres deben desarrollar, cuando no tenemos clases, de la siguiente forma: 5 docentes están de muy desacuerdo. 7 docentes están algo en desacuerdo. 13 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 44 docentes están algo de acuerdo. 104 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 148 docentes (85,5%) han aceptado el ítem 8.

Item 9. El uso de los Sistemas de Calificación nos da rapidez al procesar las notas.

Tabla III.11: Tabla de frecuencia Item 9 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algo en desacuerdo	2	1,2	1,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	2,9	4,0
	Algo de acuerdo	46	26,6	30,6
	Muy de acuerdo	120	69,4	100,0
	Total	173	100,0	100,0

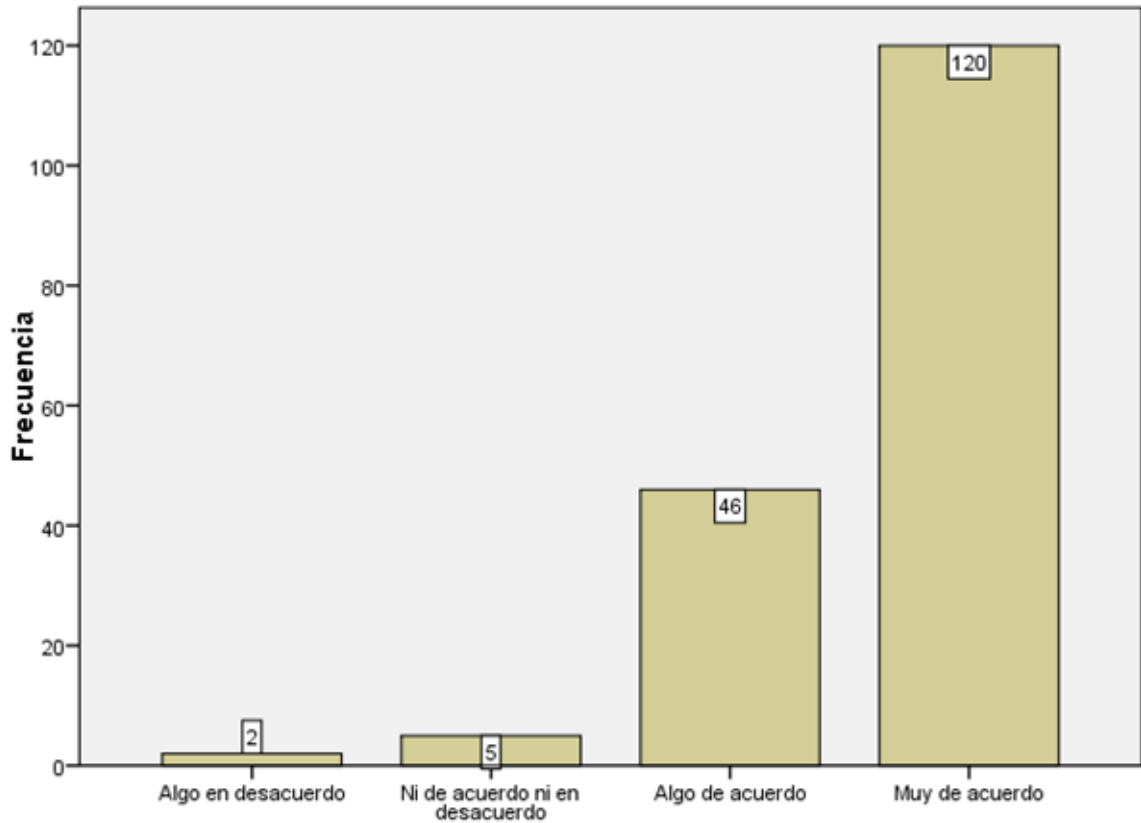


Gráfico III.9: El uso de los Sistemas de Calificación nos da rapidez al procesar las notas.

Interpretación

En la tabla 11 y gráfico 9, del ítem 9, se observa que del total de encuestados opinan que el uso de los Sistemas de Calificación nos da rapidez al procesar las notas, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy desacuerdo. 2 docentes están algo en desacuerdo. 5 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 46 docentes están algo de acuerdo. 120 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 166 docentes (96,0%) han aceptado el ítem 9.

Item 10. Los SC permiten evaluar rendimientos globales (informes estadísticos).

Tabla III.12: Tabla de frecuencia Item 10 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algo en desacuerdo	11	6,4	6,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	11,6	17,9
	Algo de acuerdo	78	45,1	63,0
	Muy de acuerdo	64	37,0	100,0
	Total	173	100,0	100,0

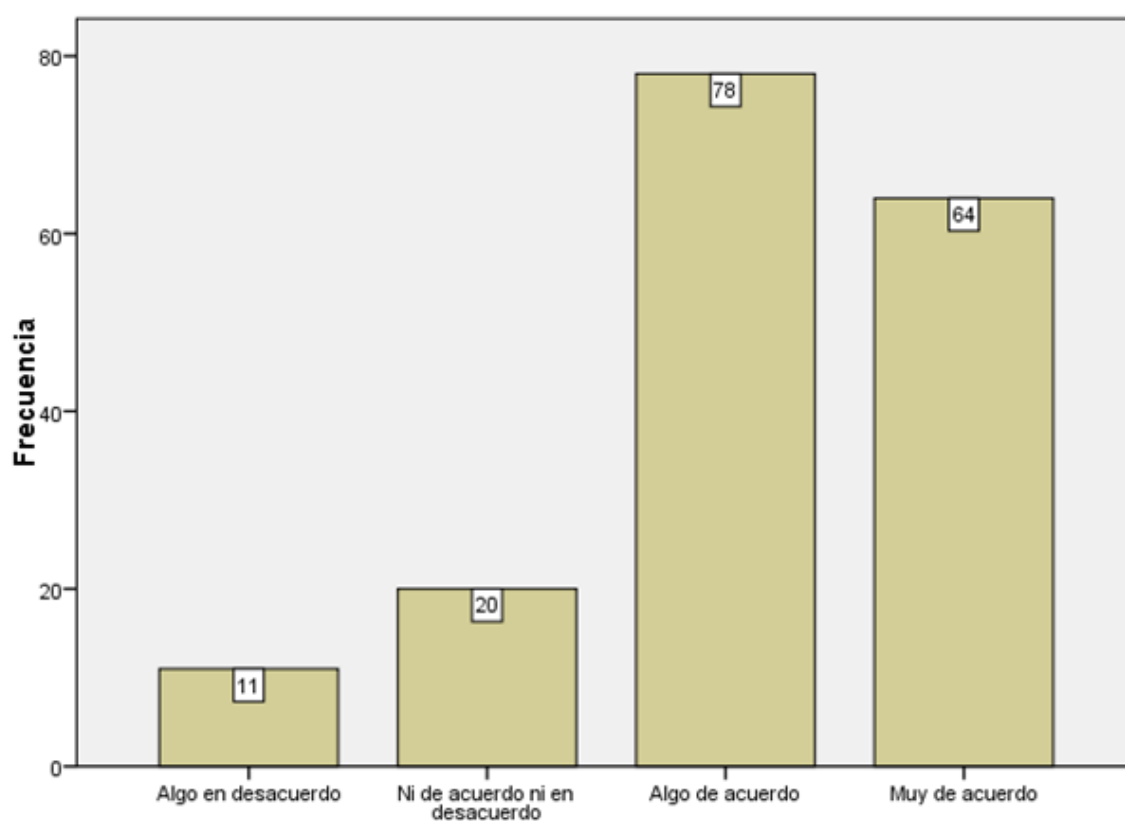


Gráfico III.10: Los SC permiten evaluar rendimientos globales (informes estadísticos)

Interpretación

En la tabla 12 y gráfico 10, del ítem 10, se observa que del total de encuestados opinan que los SC permiten evaluar rendimientos globales (informes estadísticos), de la siguiente forma: 0 docentes están de muy desacuerdo. 11 docentes están algo en desacuerdo. 20 docentes están ni de acuerdo ni en

desacuerdo. 78 docentes están algo de acuerdo. 64 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 142 docentes (82,1%) han aceptado el ítem 10.

Item 11. La rapidez y seguridad en la impresión de resultados disminuye en parte la tensión emocional.

Tabla III.13: Tabla de frecuencia Item 11 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Algo en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,7
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	13	7,5	7,5	9,2
Algo de acuerdo	64	37,0	37,0	46,2
Muy de acuerdo	93	53,8	53,8	100,0
Total	173	100,0	100,0	

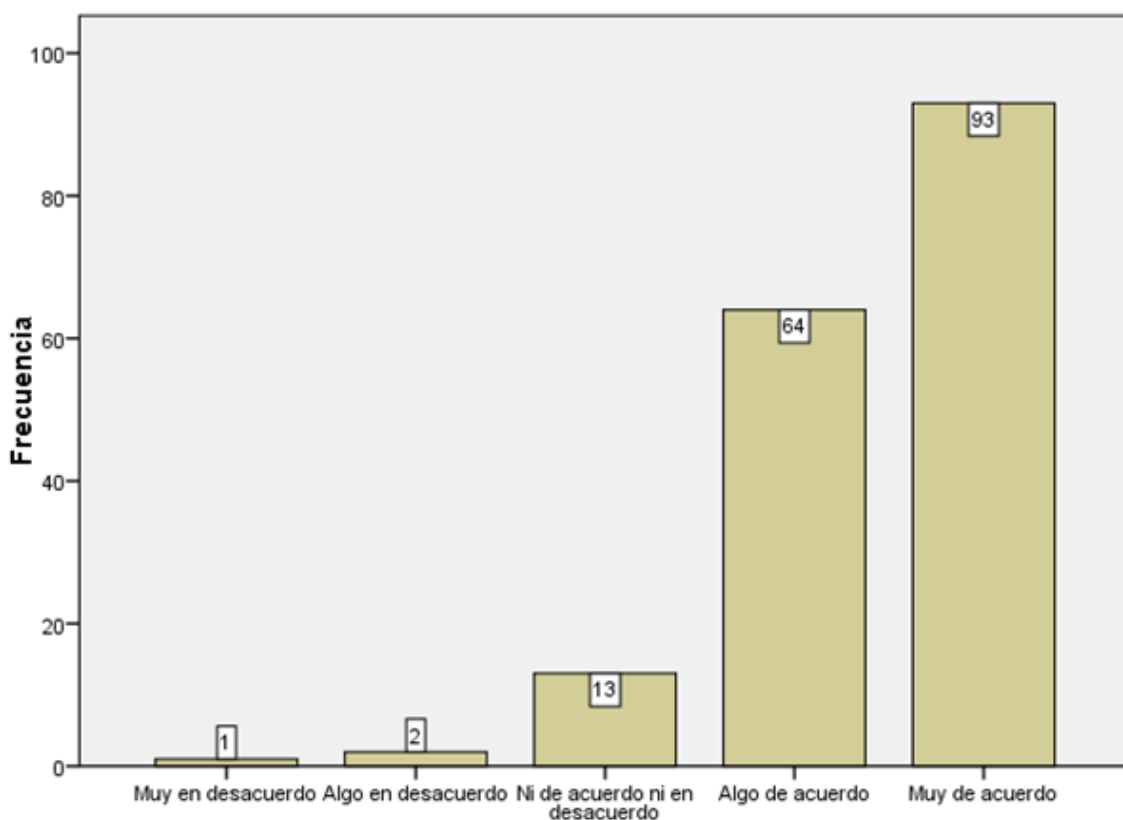


Gráfico III.11: La rapidez y seguridad en la impresión de resultados disminuye en parte la tensión emocional.

Interpretación

En la tabla 13 y gráfico 11, del ítem 11, se observa que del total de encuestados opinan que la rapidez y seguridad en la impresión de resultados disminuye en parte la tensión emocional, de la siguiente forma: 1 docentes están de muy desacuerdo. 2 docentes están algo en desacuerdo. 13 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 64 docentes están algo de acuerdo. 93 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 157 docentes (90,8%) han aceptado el ítem 11.

Item 12. La aplicación de los SC asegura correcto ingreso de notas.

Tabla III.14: Tabla de frecuencia Item 12 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Algo en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,7
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	21	12,1	12,1	13,9
Algo de acuerdo	68	39,3	39,3	53,2
Muy de acuerdo	81	46,8	46,8	100,0
Total	173	100,0	100,0	

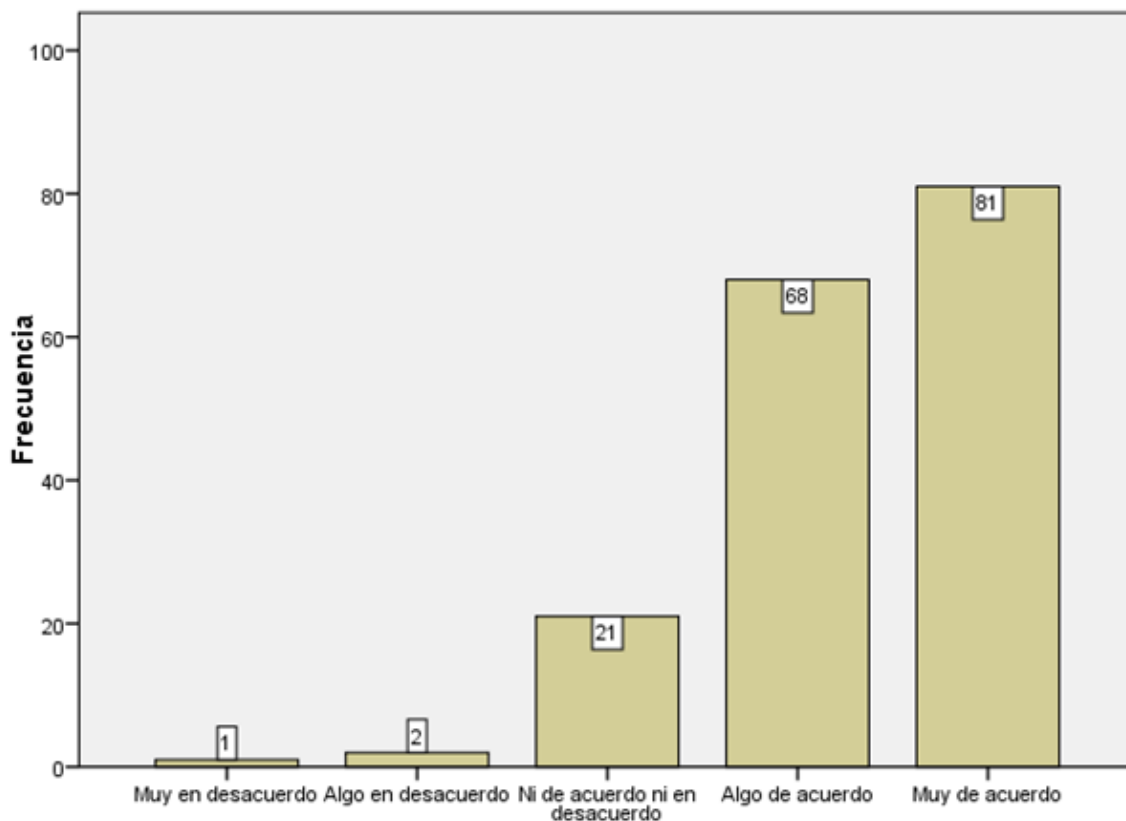


Gráfico III.12: La aplicación de los SC asegura correcto ingreso de notas.

Interpretación

En la tabla 14 y gráfico 12, del ítem 12, se observa que del total de encuestados opinan que la aplicación de los SC asegura correcto ingreso de notas, de la siguiente forma: 1 docentes están de muy desacuerdo. 2 docentes están algo en desacuerdo. 21 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 68 docentes están algo de acuerdo. 81 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 149 docentes (86,1%) han aceptado el ítem 12.

Item 13. El algoritmo de los SC, aseguran calificaciones promedios correctos.

Tabla III.15: Tabla de frecuencia Item 13 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	13,3	13,3	14,5
Algo de acuerdo	65	37,6	37,6	52,0
Muy de acuerdo	83	48,0	48,0	100,0
Total	173	100,0	100,0	

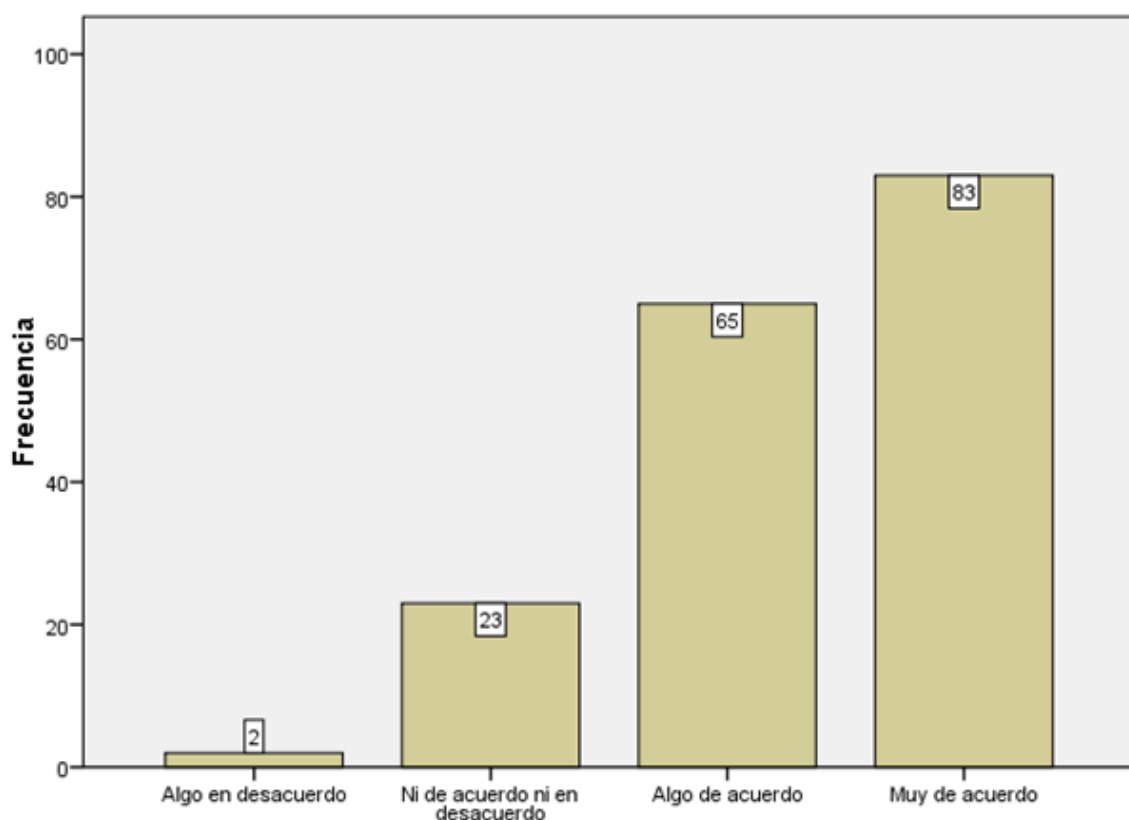


Gráfico III.13: El algoritmo de los SC, aseguran calificaciones promedios correctos.

Interpretación

En la tabla 15 y gráfico 13, del ítem 13, se observa que del total de encuestados opinan que el algoritmo de los SC, aseguran calificaciones promedios correctos, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy desacuerdo. 2 docentes están algo en desacuerdo. 23 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 65

docentes están algo de acuerdo. 83 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 148 docentes (85,6%) han aceptado el ítem 13.

Item 14. Los SC permiten evitar errores al simular distintos ingresos.

Tabla III.16: Tabla de frecuencia Item 14 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	3	1,7	1,7	1,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	9,2	9,2	11,0
Algo de acuerdo	75	43,4	43,4	54,3
Muy de acuerdo	79	45,7	45,7	100,0
Total	173	100,0	100,0	

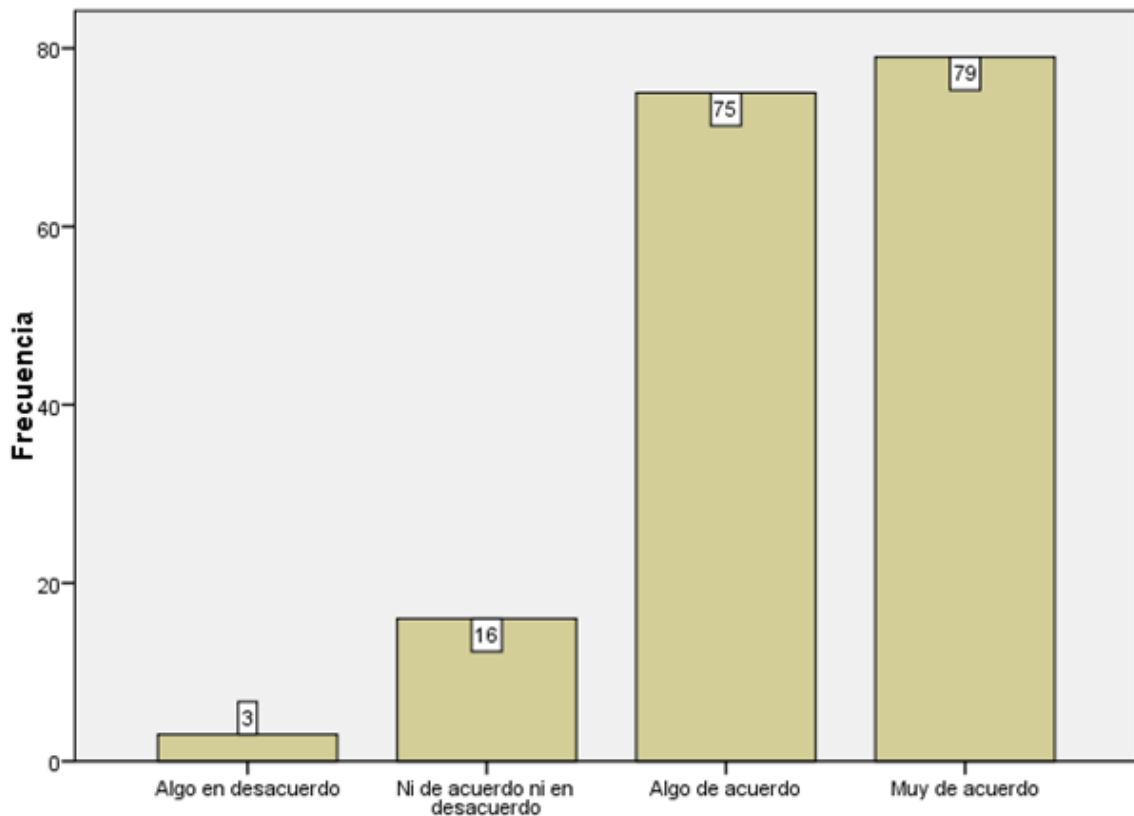


Gráfico III.14: Los SC permiten evitar errores al simular distintos ingresos.

Interpretación

En la tabla 16 y gráfico 14, del ítem 14, se observa que del total de encuestados opinan que los SC permiten evitar errores al simular distintos ingresos, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy desacuerdo. 3 docentes están algo en desacuerdo. 16 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 75 docentes

están algo de acuerdo. 79 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 154 docentes (89,1%) han aceptado el ítem 14.

Item 15. La satisfacción de los docentes por el manejo fácil y rápido de los SC.

Tabla III.17: Tabla de frecuencia Item 15 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Algo en desacuerdo	4	2,3	2,3	2,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	8,7	8,7	11,0
Algo de acuerdo	70	40,5	40,5	51,4
Muy de acuerdo	84	48,6	48,6	100,0
Total	173	100,0	100,0	

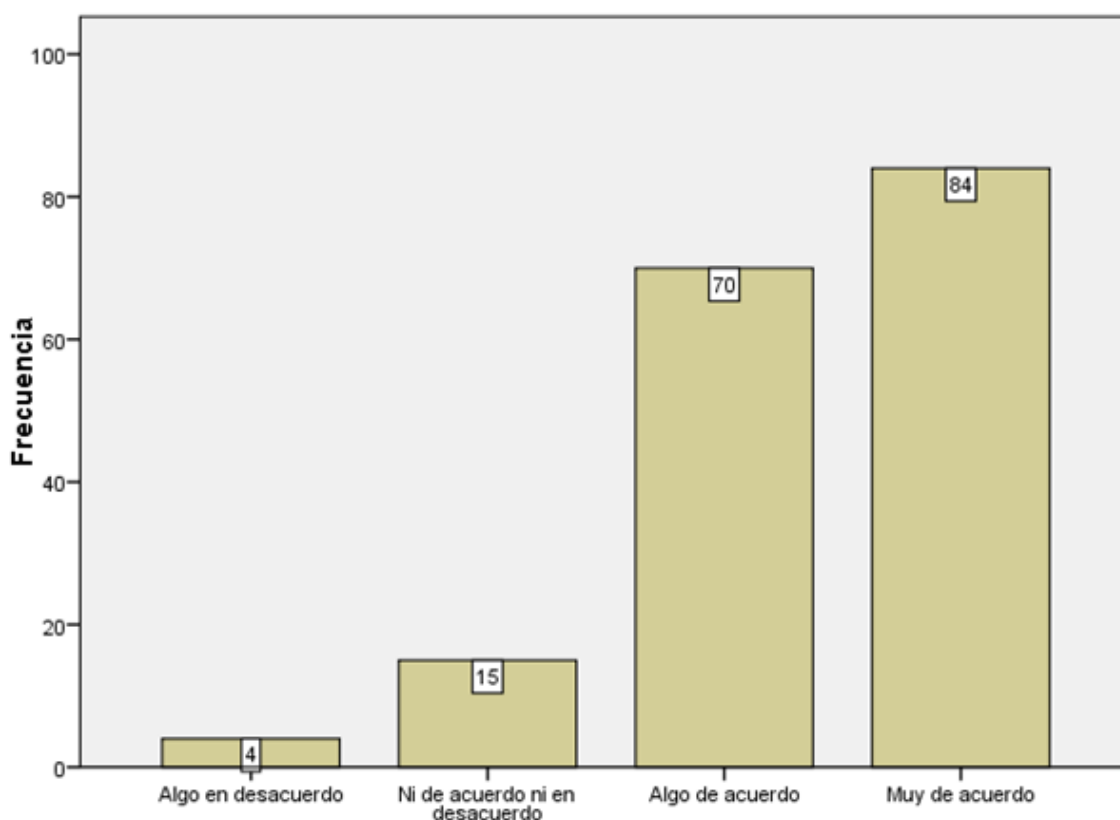


Gráfico III.15: La satisfacción de los docentes por el manejo fácil y rápido de los SC.

Interpretación

En la tabla 17 y gráfico 15, del ítem 15, se observa que del total de encuestados opinan que la satisfacción de los docentes por el manejo fácil y rápido de los SC,

de la siguiente forma: 0 docentes están de muy desacuerdo. 4 docentes están algo en desacuerdo. 15 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 70 docentes están algo de acuerdo. 84 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 154 docentes (89,1%) han aceptado el ítem 15.

Item 16. Las quejas por errores disminuyen al procesar notas con los SC.

Tabla III.18: Tabla de frecuencia Item 16 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	7	4,0	4,0	4,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	10,4	10,4	14,5
Algo de acuerdo	77	44,5	44,5	59,0
Muy de acuerdo	71	41,0	41,0	100,0
Total	173	100,0	100,0	

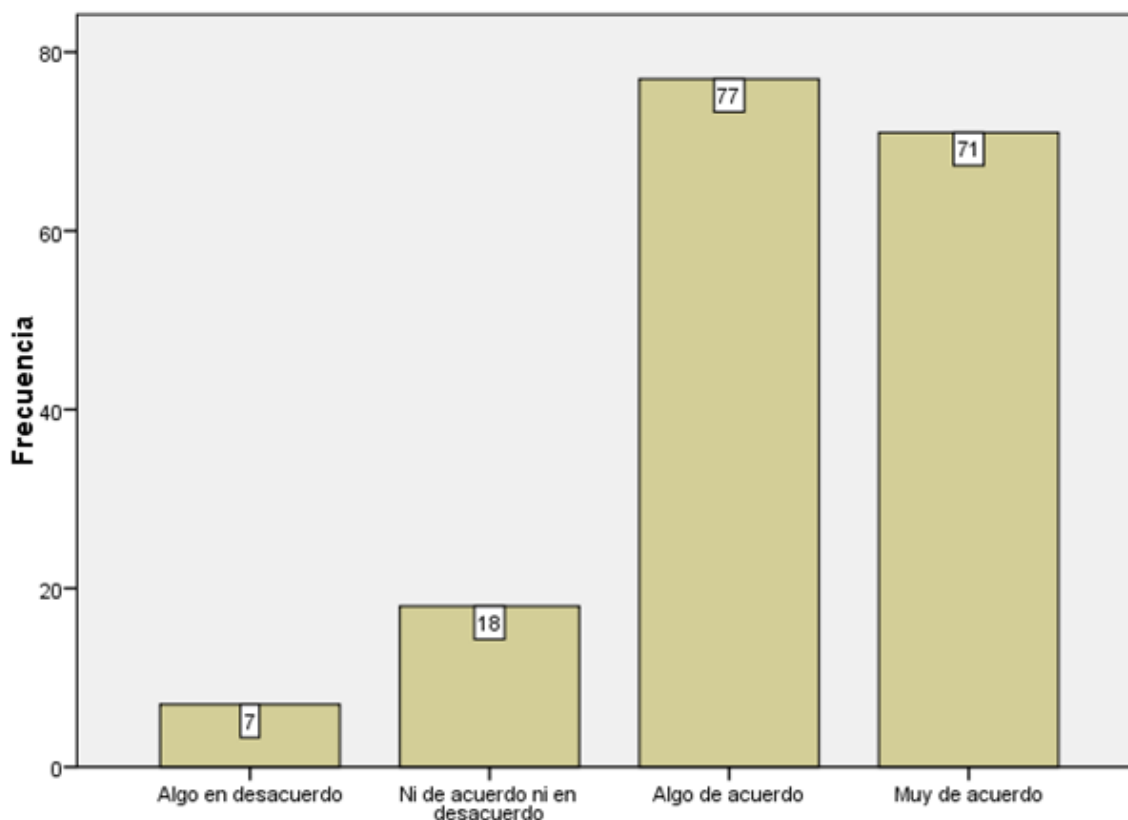


Gráfico III.16: Las quejas por errores disminuyen al procesar notas con los SC.

Interpretación

En la tabla 18 y gráfico 16, del ítem 16, se observa que del total de encuestados opinan que las quejas por errores disminuyen al procesar notas con los SC, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy desacuerdo. 7 docentes están algo en desacuerdo. 18 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 77 docentes están algo de acuerdo. 71 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 148 docentes (85,5%) han aceptado el ítem 16

Item 17. Cumplen con las normas internas de la universidad y seguridad informática.

Tabla III.19: Tabla de frecuencia Item 17 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	9	5,2	5,2	5,2
Algo en desacuerdo	7	4,0	4,0	9,2
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	29	16,8	16,8	26,0
Algo de acuerdo	69	39,9	39,9	65,9
Muy de acuerdo	59	34,1	34,1	100,0
Total	173	100,0	100,0	

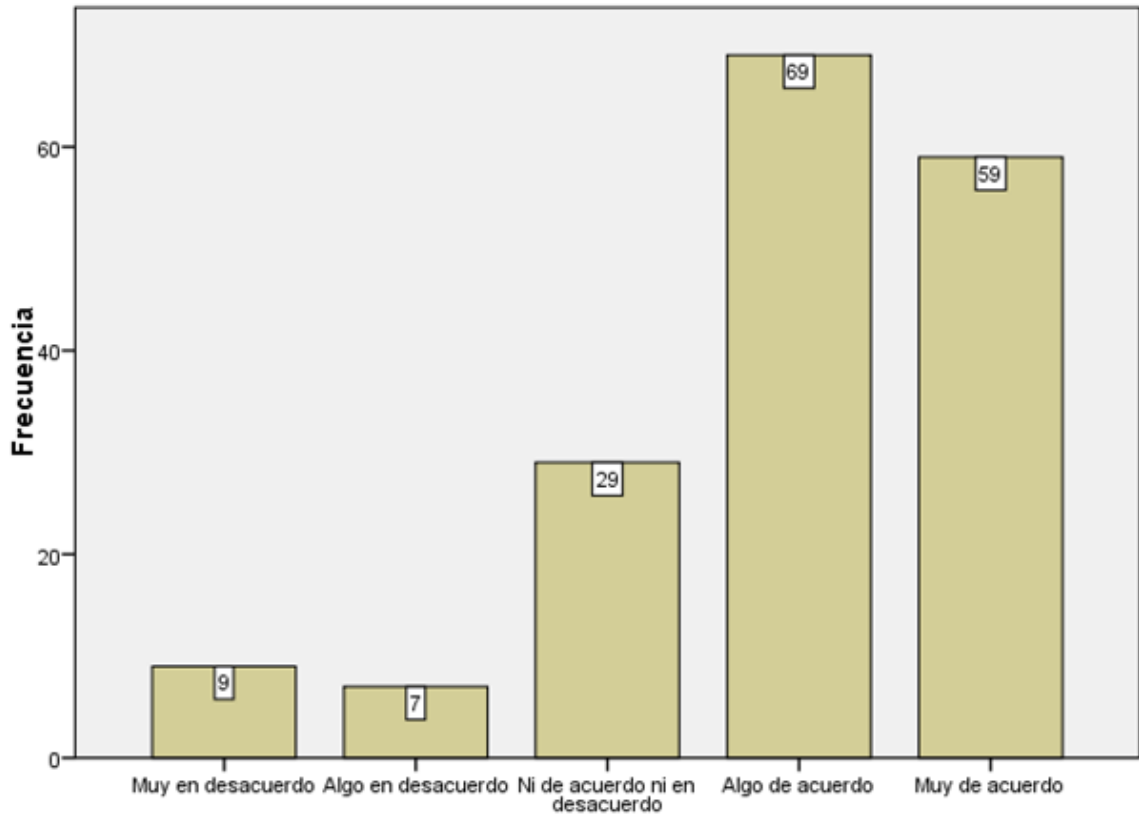


Gráfico III.17: Cumplen con las normas internas de la universidad y seguridad informática.

Interpretación

En la tabla 19 y gráfico 17, del ítem 17, se observa que del total de encuestados opinan que cumplen con las normas internas de la universidad y seguridad informática, de la siguiente forma: 9 docentes están de muy desacuerdo. 7 docentes están algo en desacuerdo. 29 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 69 docentes están algo de acuerdo. 59 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 128 docentes (74,0%) han aceptado el ítem 17.

Item 18. Los SC permiten cumplir con los derechos de los estudiantes y Ley Universitaria.

Tabla III.20: Tabla de frecuencia Item 18 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
Algo en desacuerdo	4	2,3	2,3	3,5
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	20	11,6	11,6	15,0
Algo de acuerdo	78	45,1	45,1	60,1
Muy de acuerdo	69	39,9	39,9	100,0
Total	173	100,0	100,0	

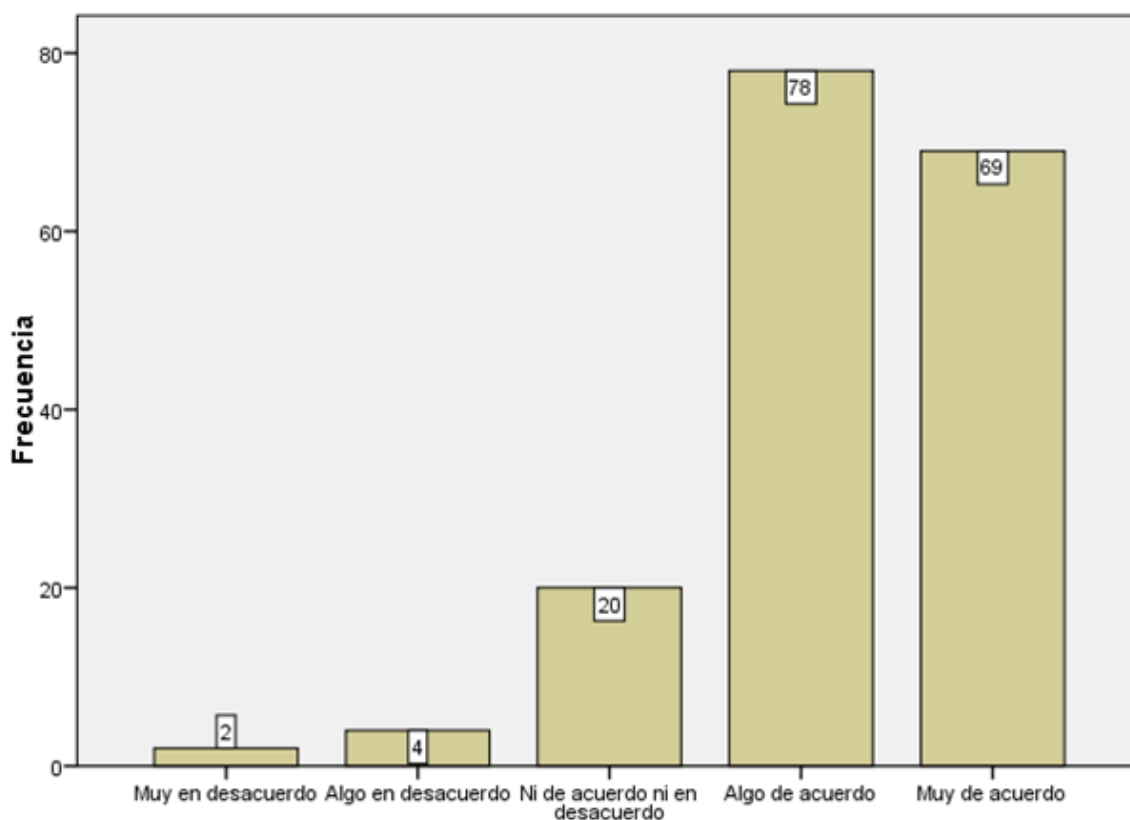


Gráfico III.18: Los SC permiten cumplir con los derechos de los estudiantes y Ley Universitaria.

Interpretación

En la tabla 20 y gráfico 18, del ítem 18, se observa que del total de encuestados opinan que los SC permiten cumplir con los derechos de los estudiantes y Ley Universitaria, de la siguiente forma: 2 docentes están de muy desacuerdo. 4 docentes están algo en desacuerdo. 20 docentes están ni de acuerdo ni en

desacuerdo. 78 docentes están algo de acuerdo. 69 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 147 docentes (85,0%) han aceptado el ítem 18.

Item 19. Los padres de familia estarán más conforme al informarse de las notas de sus hijos vía Intranet.

Tabla III.21: Tabla de frecuencias Item 19 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
Algo en desacuerdo	2	1,2	1,2	2,3
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	14	8,1	8,1	10,4
Algo de acuerdo	48	27,7	27,7	38,2
Muy de acuerdo	107	61,8	61,8	100,0
Total	173	100,0	100,0	

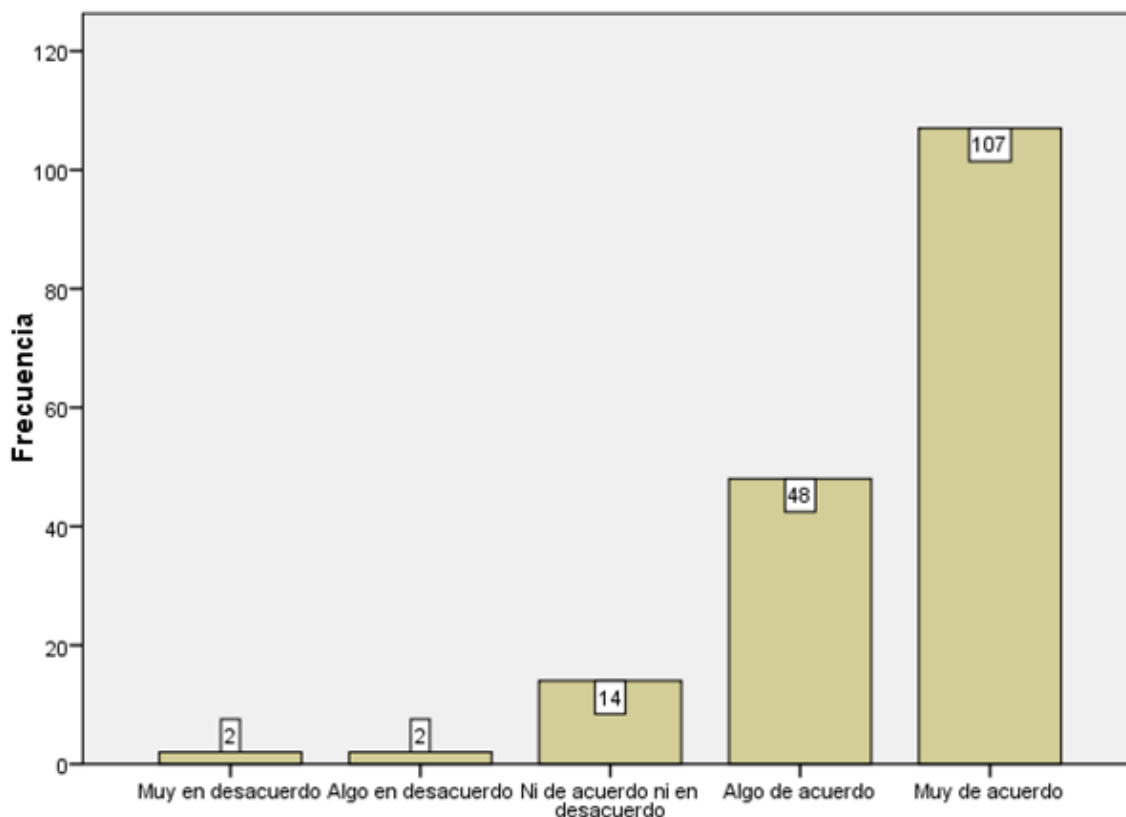


Gráfico III.19: Los padres de familia estarán más conforme al informarse de las notas de sus hijos vía Intranet.

Interpretación

En la tabla 21 y gráfico 19, del ítem 19, se observa que del total de encuestados opinan que los padres de familia estarán más conforme al informarse de las notas de sus hijos vía Intranet, de la siguiente forma: 2 docentes están de muy desacuerdo. 2 docentes están algo en desacuerdo. 14 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 48 docentes están algo de acuerdo. 107 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 155 docentes (89,5%) han aceptado el ítem 19.

Item 20. Los SC forman parte para acreditar.

Tabla III.22: Tabla de frecuencia Item 20 de la variable 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	0,6	0,6	0,6
Algo en desacuerdo	5	2,9	2,9	3,5
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	7	4,0	4,0	7,5
Algo de acuerdo	53	30,6	30,6	38,2
Muy de acuerdo	107	61,8	61,8	100,0
Total	173	100,0	100,0	

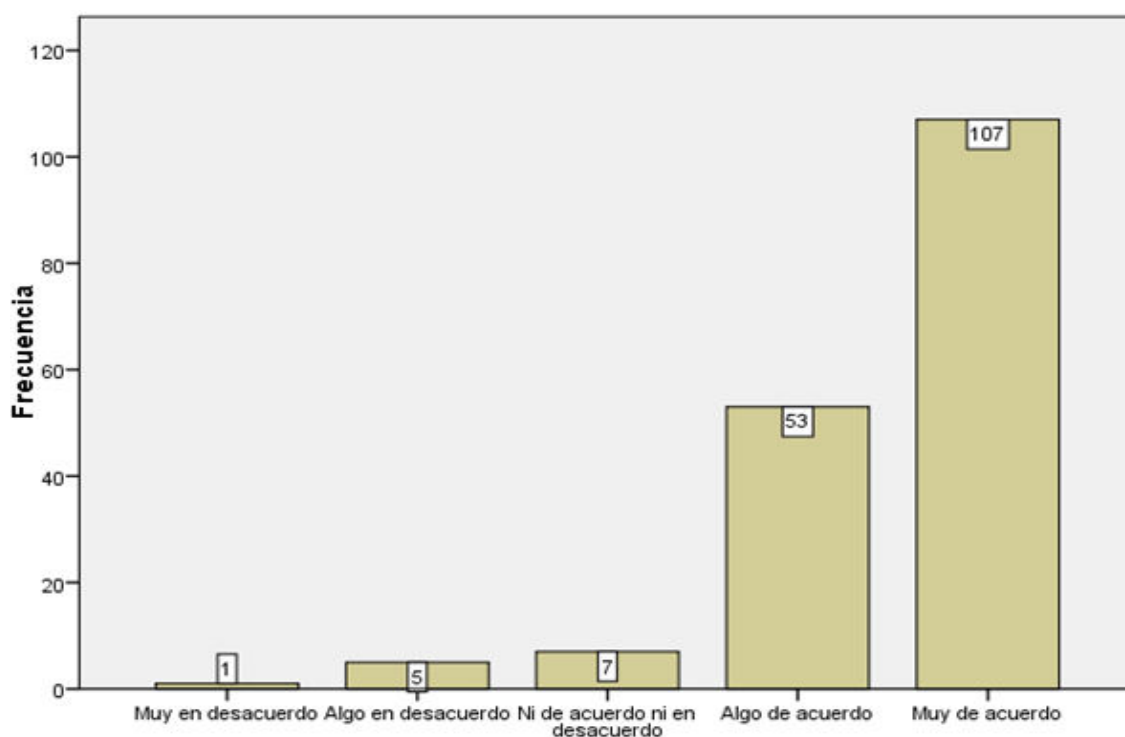


Gráfico III.20: Los SC forman parte para acreditar.

Interpretación

En la tabla 22 y gráfico 20, del ítem 20, se observa que del total de encuestados opinan que los SC forman parte para acreditar, de la siguiente forma: 1 docentes están de muy desacuerdo. 5 docentes están algo en desacuerdo. 7 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 53 docentes están algo de acuerdo. 107 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 160 docentes (92,4%) han aceptado el ítem 20.

b) Resultados por niveles de la variable 1: Uso de los Sistemas de Calificación.

- **Para la variable 1 “Sistemas de Calificación”**

Consta de 20 ítems, el puntaje mínimo es de 20 y el máximo es de 100, cuyos resultados se muestran en la tabla y gráfico siguiente:

Tabla III.23: Nivel de uso de los sistemas de calificación.

Nivel intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo <=46	1	0,6	0,6	0,6
Medio 47 - 73	22	12,7	12,7	13,3
Alto 74 - 100	150	86,7	86,7	100,0
Total	173	100,0	100,0	

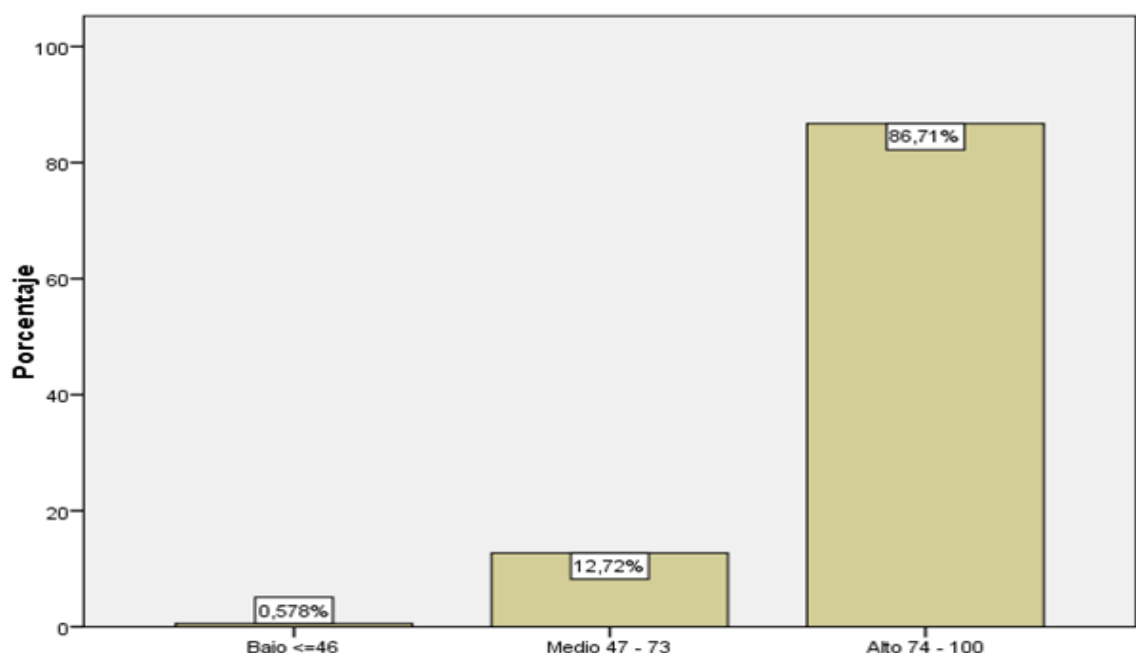


Gráfico III.21: Nivel de uso de los Sistemas de Calificación

Interpretación

En la tabla 23 y gráfico 21, de la primera variable, se observa que del total de encuestados 173 docentes, el 86,7% considera que el uso de los sistemas de calificación esta en nivel alto, el 12,7% considera que el nivel es medio, y un mínimo 0.6% aproximadamente considera que el nivel es bajo. Se concluye que predomina el nivel alto, en consecuencia 150 docentes, han aceptado la primera variable de la investigación.

Tabla III.24: Medidas de tendencia central “Uso de los sistemas de calificación”

	Var1	
N	Válidos	173
	Perdidos	0
Media	2,86	
Mediana	3,00	
Moda	3	
<u>Desv. típ.</u>	0,363	
Mínimo	1	
Máximo	3	
Suma	495	

Interpretación

La actitud de los encuestados hacia la variable 1 uso de los sistemas de calificación es muy favorable, porque el valor que más veces se repite (150) dentro de los datos es 3. El valor de la mediana 3 nos indica que la mitad de los datos se encuentran por debajo de este valor y la otra mitad por encima del mismo. El valor promedio de las respuestas de los encuestados en forma agrupada es de 2,96. Se observa un puntaje mínimo de 1 y un puntaje máximo de 3 según el nivel e intervalo definido. Se concluye que de acuerdo con las medidas de tendencia central y de dispersión existe una actitud muy favorable al uso de los sistemas de calificación según los docentes encuestados. Además con la desviación típica o estándar se concluye que el promedio de los datos de los encuestados es de 2,86, con una tendencia a variar por debajo o por encima de dicho valor en 0,363.

- **Dimensión 1: Capacitación**

Consta de 8 ítems, el puntaje mínimo es de 8 y el máximo es de 40 y los resultados se muestran en la tabla y gráfico siguiente:

Tabla III.25: Nivel de capacitación

Niveles intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio 19 - 29	35	20,2	20,2	20,2
Alto 30 - 40	138	79,8	79,8	100,0
Total	173	100,0	100,0	

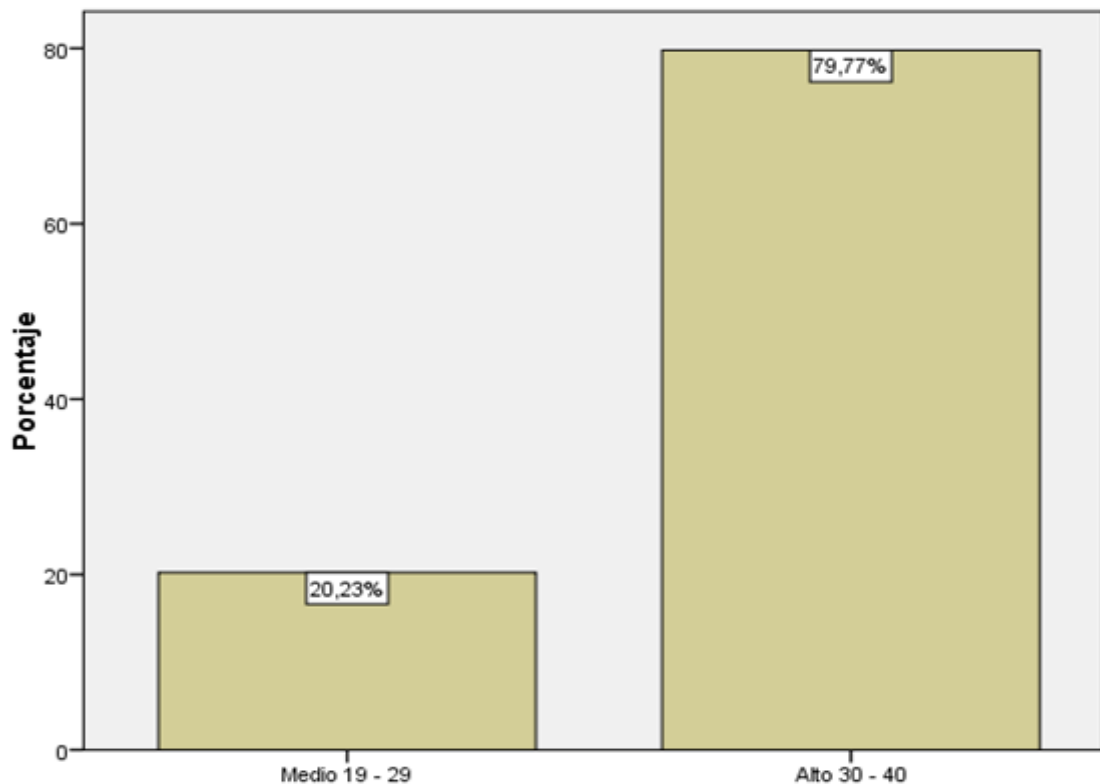


Gráfico III.22: Nivel de capacitación

Interpretación

En la tabla 26 y gráfico 22, de la dimensión de la primera variable, se observa que del total de encuestados 173 docentes, el 79,7% considera que la capacitación en el uso de los sistemas de calificación esta en nivel alto, el 20,2% considera que el nivel es medio, y 0% considera que el nivel es bajo. Se concluye que predomina el nivel alto, en consecuencia 138 docentes, han aceptado la dimensión1 de la primera variable de la investigación.

Tabla III.26: Medidas de tendencia central y de dispersión “Capacitación en el uso de los sistemas de calificación”

		DX1
N	Válidos	173
	Perdidos	0
Media		2,80
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. típ.		0,403
Mínimo		2
Máximo		3
Suma		484

Interpretación

La actitud de los encuestados hacia la dimensión 1 capacitación en el uso de los sistemas de calificación es muy favorable, porque el valor que más veces se repite (138) dentro de los datos es 3. El valor de la mediana 3 nos indica que la mitad de los datos se encuentran por debajo de este valor y la otra mitad por encima del mismo. El valor promedio de las respuestas de los encuestados en forma agrupada es de 2,80. Se observa un puntaje mínimo de 2 y un puntaje máximo de 3 según el nivel e intervalo definido. Se concluye que de acuerdo con las medidas de tendencia central y de dispersión existe una actitud muy favorable a la capacitación en el uso de los sistemas de calificación según los docentes encuestados. Además con la desviación típica o estándar se concluye que el promedio de los datos de los encuestados es de 2,80, con una tendencia a variar por debajo o por encima de dicho valor en 0,403.

- **Dimensión 2: Nivel Implementación**

Consta de 6 ítems, el puntaje mínimo es de 6 y el máximo es de 30 y los resultados se muestran en la tabla y gráfico siguiente:

Tabla III.27: Nivel de Implementación

Niveles intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo <= 14	1	0,6	0,6	0,6
Medio 15 - 22	24	13,9	13,9	14,5
Alto 23 - 30	148	85,5	85,5	100,0
Total	173	100,0	100,0	

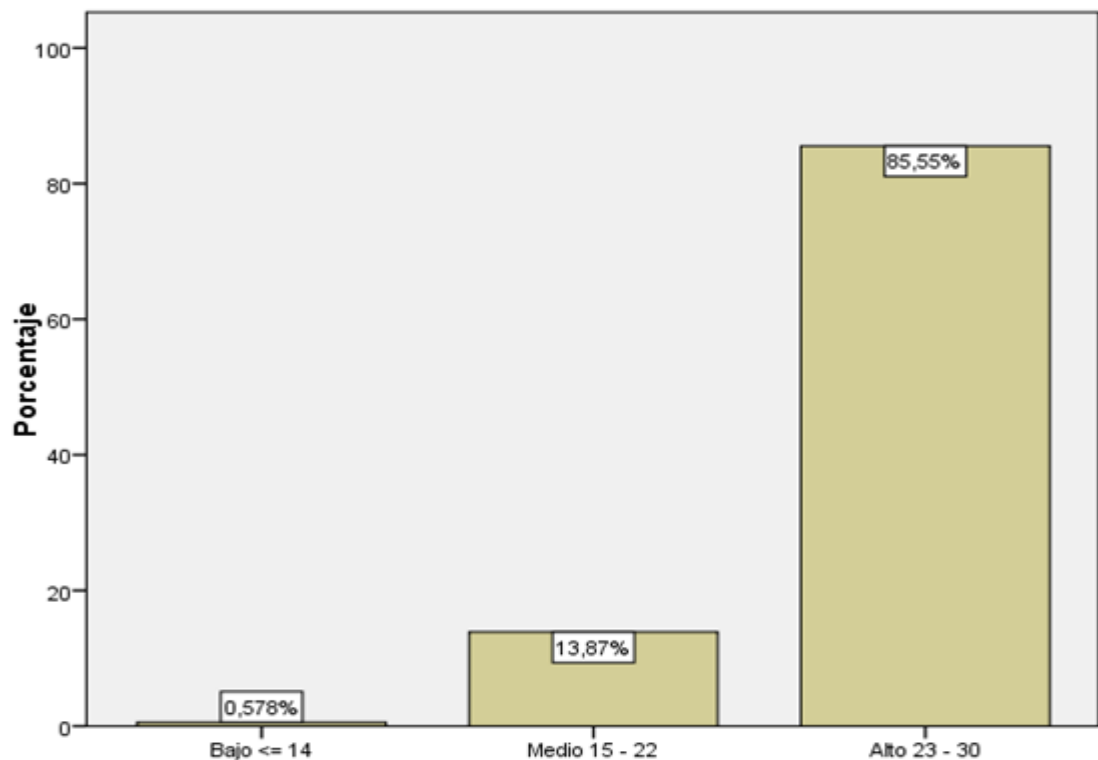


Gráfico III.23: Nivel de Implementación

Interpretación

En la tabla 27 y gráfico 23, de la dimensión 2 de la primera variable, se observa que del total de encuestados 173 docentes, el 85,6% considera que la implementación de los sistemas de calificación esta en nivel alto, el 13,9% considera que el nivel es medio, y 0,6% considera que el nivel es bajo. Se concluye que predomina el nivel alto, en consecuencia 148 docentes, han aceptado la dimensión 2 de la primera variable de la investigación.

Tabla III.28: Medidas de tendencia central y de dispersión “Implementación de los sistemas de calificación”

		DX2
N	Válidos	173
	Perdidos	0
Media		2,85
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. típ.		0,374
Mínimo		1
Máximo		3
Suma		493

Interpretación

La actitud de los encuestados hacia la dimensión 2 implementación de los sistemas de calificación es muy favorable, porque el valor que más veces se repite (148) dentro de los datos es 3. El valor de la mediana 3 nos indica que la mitad de los datos se encuentran por debajo de este valor y la otra mitad por encima del mismo. El valor promedio de las respuestas de los encuestados en forma agrupada es de 2,85. Se observa un puntaje mínimo de 1 y un puntaje máximo de 3 según el nivel e intervalo definido. Se concluye que de acuerdo con las medidas de tendencia central y de dispersión existe una actitud muy favorable a la implementación de los sistemas de calificación según los docentes encuestados. Además con la desviación típica o estándar se concluye que el promedio de los datos de los encuestados es de 2,85, con una tendencia a variar por debajo o por encima de dicho valor en 0,374.

- **Dimensión 3: Valoración**

Consta de 6 ítems, el puntaje mínimo es de 6 y el máximo es de 30 y los resultados se muestran en la tabla y gráfico siguiente:

Tabla III.29: Nivel de valoración

Niveles intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo <= 14	2	1,2	1,2	1,2
Medio 15 - 22	20	11,6	11,6	12,7
Alto 23 - 30	151	87,3	87,3	100,0
Total	173	100,0	100,0	

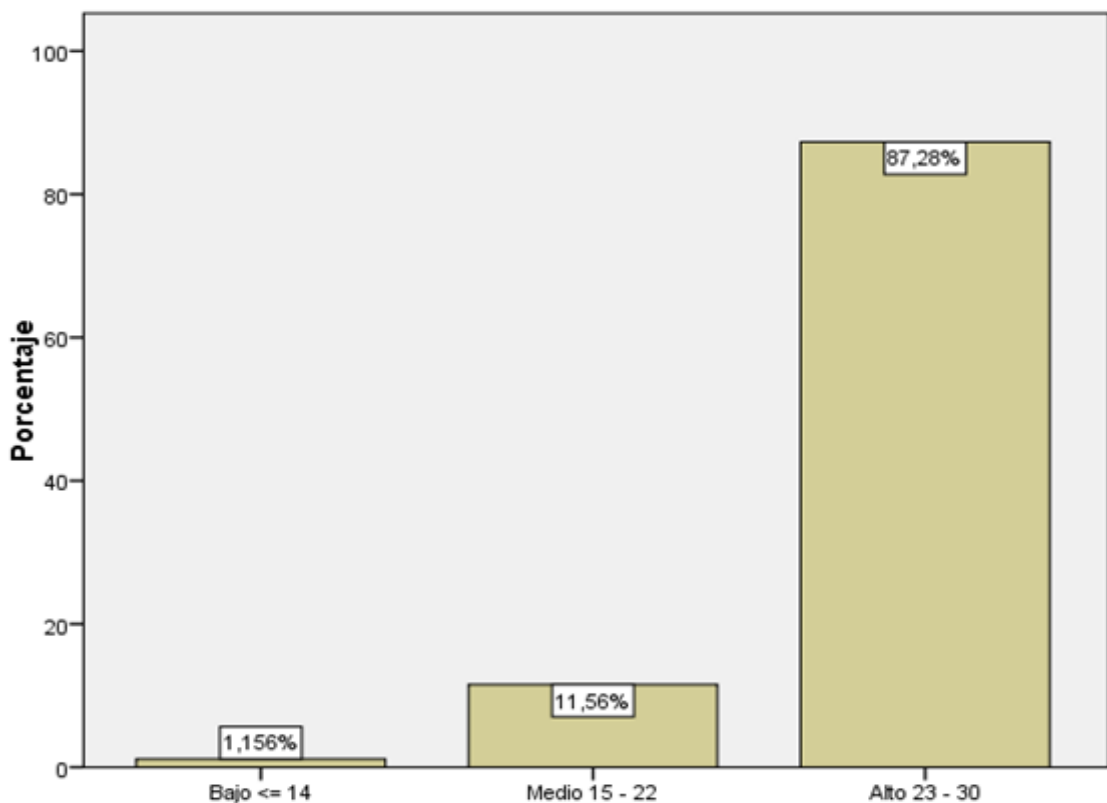


Gráfico III.24: Nivel de valoración

Interpretación

En la tabla 29 y gráfico 24, de la dimensión 3 de la primera variable, se observa que del total de encuestados 173 docentes, el 87,3% considera que la valoración de los sistemas de calificación esta en nivel alto, el 11,6% considera que el nivel es medio, y 1,2% considera que el nivel es bajo. Se

concluye que predomina el nivel alto, en consecuencia 151 docentes, han aceptado la dimensión 3 de la primera variable de la investigación.

Tabla III.30: Medidas de tendencia central y de dispersión “Valoración de los sistemas de calificación”

		DX3
N	Válidos	173
	Perdidos	0
Media		2,86
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. típ.		0,379
Mínimo		1
Máximo		3
Suma		495

Interpretación

La actitud de los encuestados hacia la dimensión 3 la valoración de los sistemas de calificación es muy favorable, porque el valor que más veces se repite (151) dentro de los datos es 3. El valor de la mediana 3 nos indica que la mitad de los datos se encuentran por debajo de este valor y la otra mitad por encima del mismo. El valor promedio de las respuestas de los encuestados en forma agrupada es de 2,86. Se observa un puntaje mínimo de 1 y un puntaje máximo de 3 según el nivel e intervalo definido. Se concluye que de acuerdo con las medidas de tendencia central y de dispersión existe una actitud muy favorable a la valoración de los sistemas de calificación según los docentes encuestados. Además con la desviación típica o estándar se concluye que el promedio de los datos de los encuestados es de 2,86, con una tendencia a variar por debajo o por encima de dicho valor en 0,379.

c) Resultados del procesamiento del cuestionario de la variable “satisfacción del docente”.

Item 1. El estrés docente disminuye con el uso de los Sistemas de Calificación.

Tabla III.31: Tabla de frecuencia Item 1 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
Algo en desacuerdo	5	2,9	2,9	4,0
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	24	13,9	13,9	17,9
Algo de acuerdo	78	45,1	45,1	63,0
Muy de acuerdo	64	37,0	37,0	100,0
Total	173	100,0	100,0	

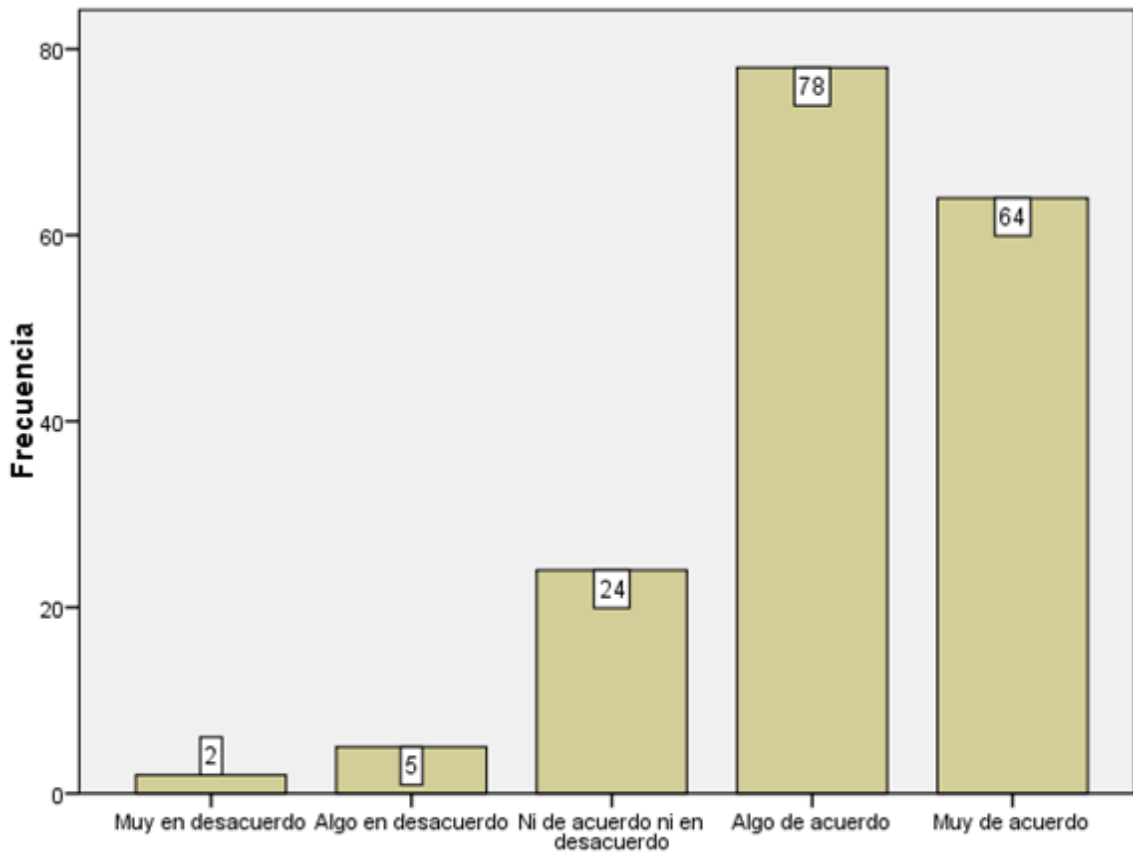


Gráfico III.25: El estrés docente disminuye con el uso de los sistemas de calificación.

Interpretación

En la tabla 31 y gráfico 25, del ítem 1, se observa que del total de encuestados opinan que el estrés docente disminuye con el uso de los Sistemas de Calificación, de la siguiente forma: 2 docentes están de muy desacuerdo. 5 docentes están algo en desacuerdo. 24 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 78 docentes están algo de acuerdo. 64 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 142 docentes (82,1%) han aceptado el ítem 1.

Item 2. El nivel de sentimiento negativo es controlado en parte si se usan los Sistemas de calificación.

Tabla III.32: Tabla de frecuencia Item 2 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
Algo en desacuerdo	8	4,6	4,6	5,8
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	32	18,5	18,5	24,3
Algo de acuerdo	93	53,8	53,8	78,0
Muy de acuerdo	38	22,0	22,0	100,0
Total	173	100,0	100,0	

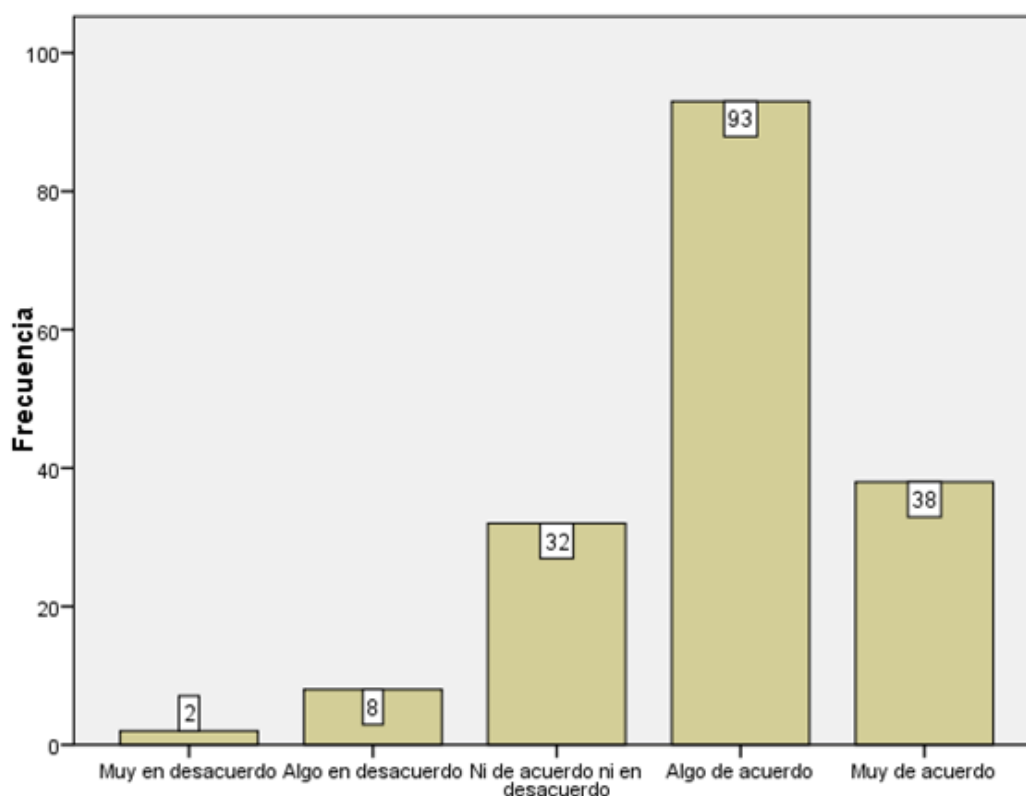


Gráfico III.26: El nivel de sentimiento negativo es controlado en parte si se usan los Sistemas de calificación.

Interpretación

En la tabla 32 y gráfico 26, del ítem 2, se observa que del total de encuestados opinan que el nivel de sentimiento negativo es controlado en parte si se usan los Sistemas de calificación, de la siguiente forma: 2 docentes están de muy desacuerdo. 8 docentes están algo en desacuerdo. 32 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 93 docentes están algo de acuerdo. 38 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 131 docentes (75,8%) han aceptado el ítem 2.

Item 3. Las quejas y los reclamos de los estudiantes se reducen con el uso de los Sistemas de calificación.

Tabla III.33: Tabla de frecuencia Item 3 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Algo en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,7
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	13	7,5	7,5	9,2
Algo de acuerdo	82	47,4	47,4	56,6
Muy de acuerdo	75	43,4	43,4	100,0
Total	173	100,0	100,0	

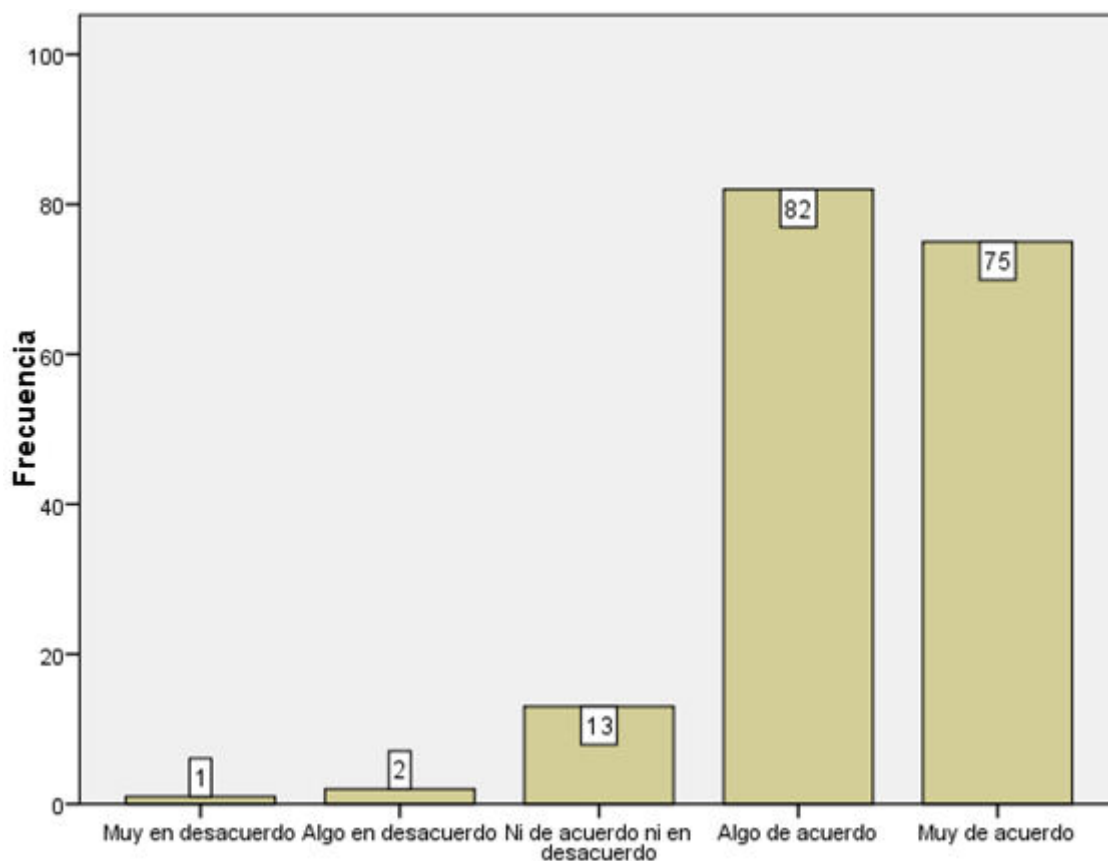


Gráfico III.27: Las quejas y los reclamos de los estudiantes se reducen con el uso de los Sistemas de calificación.

Interpretación

En la tabla 33 y gráfico 27, del ítem 3, se observa que del total de encuestados opinan que las quejas y los reclamos de los estudiantes se reducen con el uso de los Sistemas de calificación, de la siguiente forma: 1 docentes están de muy desacuerdo. 2 docentes están algo en desacuerdo. 13 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 82 docentes están algo de acuerdo. 75 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 157 docentes (90,8%) han aceptado el ítem 3.

Ítem 4. Los docentes no pueden influir en el resultado finalizado el semestre.

Tabla III.34: Tabla de frecuencia ítem 4 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	5	2,9	2,9	2,9
Algo en desacuerdo	6	3,5	3,5	6,4
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	23	13,3	13,3	19,7
Algo de acuerdo	51	29,5	29,5	49,1
Muy de acuerdo	88	50,9	50,9	100,0
Total	173	100,0	100,0	

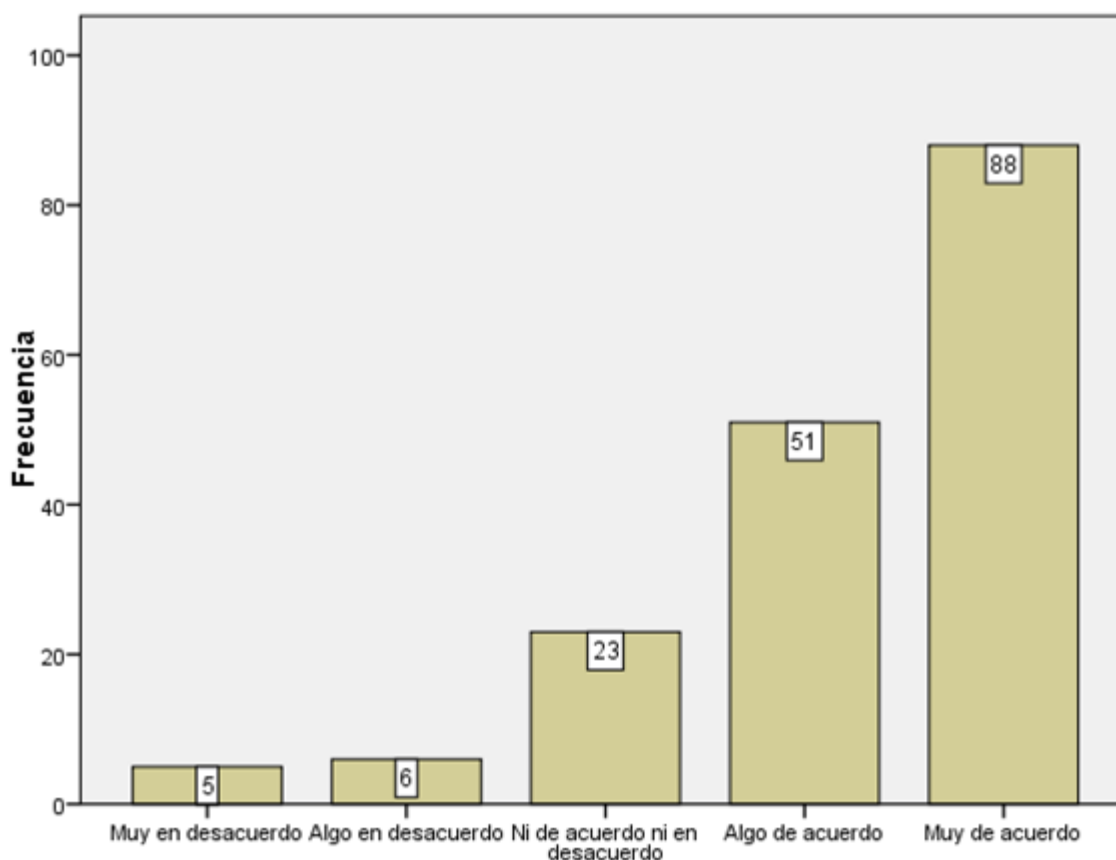


Gráfico III.28: Los docentes no pueden influir en el resultado finalizado el semestre.

Interpretación

En la tabla 34 y gráfico 28, del ítem 4, se observa que del total de encuestados opinan que los docentes no pueden influir en el resultado finalizado el semestre, de la siguiente forma: 5 docentes están de muy desacuerdo. 6 docentes están

algo en desacuerdo. 23 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 51 docentes están algo de acuerdo. 88 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 139 docentes (80,4%) han aceptado el ítem 4.

Item 5. La universidad recupera en parte su credibilidad con los nuevos sistemas de calificación.

Tabla III.35: Tabla de frecuencia Item 5 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Algo en desacuerdo	6	3,5	3,5	4,0
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	25	14,5	14,5	18,5
Algo de acuerdo	70	40,5	40,5	59,0
Muy de acuerdo	71	41,0	41,0	100,0
Total	173	100,0	100,0	

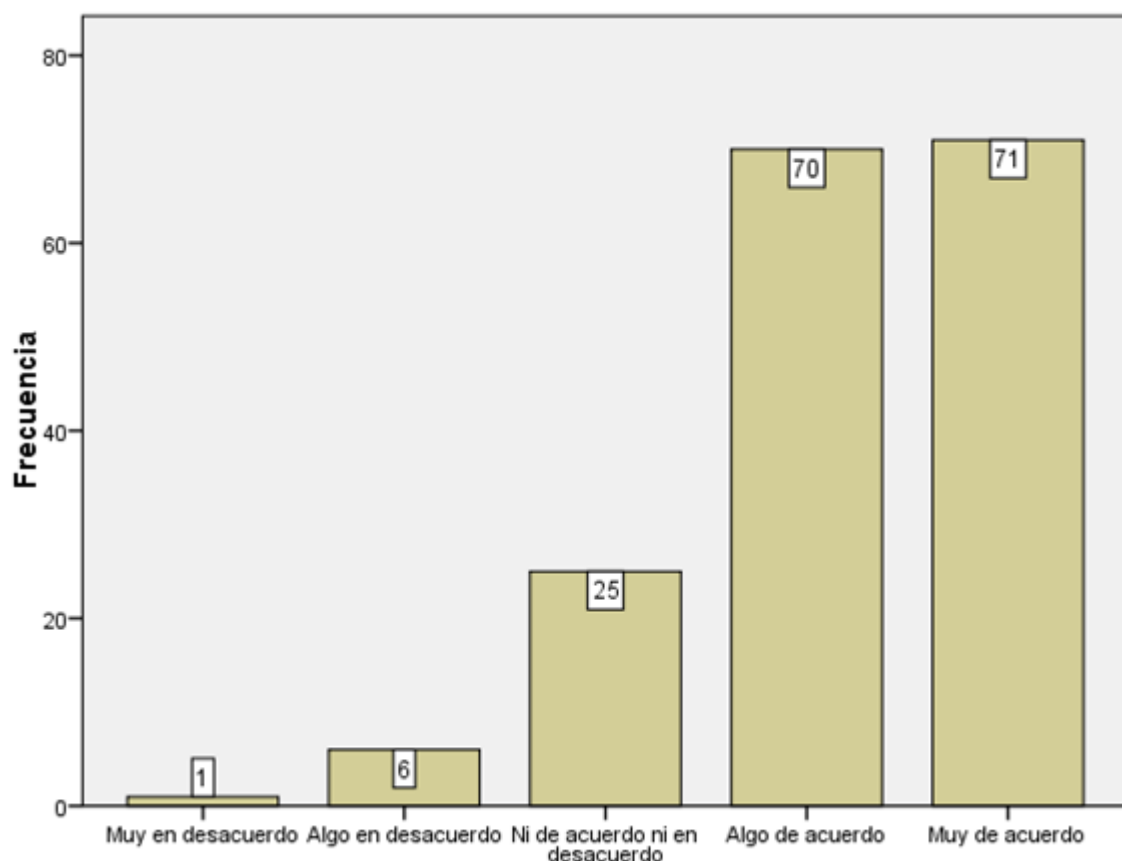


Gráfico III.29: La universidad recupera en parte su credibilidad con los nuevos sistemas de calificación.

Interpretación

En la tabla 35 y gráfico 29, del ítem 5, se observa que del total de encuestados opinan que la universidad recupera en parte su credibilidad con los nuevos sistemas de calificación, de la siguiente forma: 1 docentes está de muy desacuerdo. 6 docentes están algo en desacuerdo. 25 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 70 docentes están algo de acuerdo. 71 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 141 docentes (81,5%) han aceptado el ítem 5.

Item 6. Los estudiantes confían en sus docentes que usan los sistemas de calificación.

Tabla III.36: Tabla de frecuencia Item 6 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algo en desacuerdo	10	5,8	5,8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	16,2	22,0
	Algo de acuerdo	75	43,4	65,3
	Muy de acuerdo	60	34,7	100,0
	Total	173	100,0	100,0

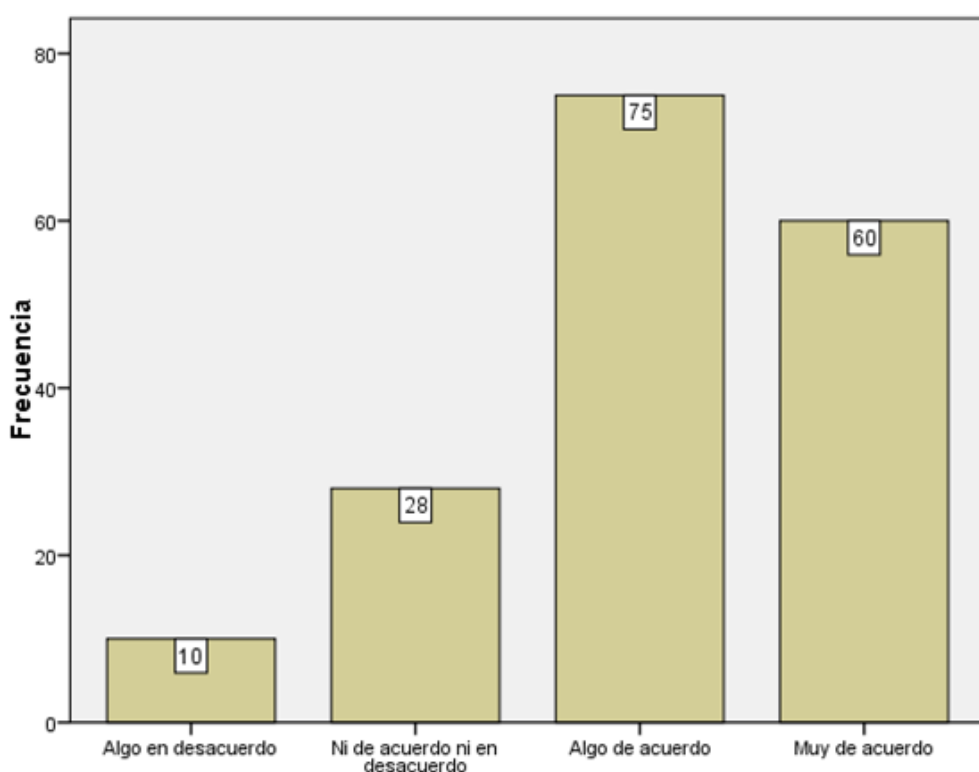


Gráfico III.30: Los estudiantes confían en sus docentes que usan los sistemas de calificación.

Interpretación

En la tabla 36 y gráfico 30, del ítem 6, se observa que del total de encuestados opinan que los estudiantes confían en sus docentes que usan los sistemas de calificación, de la siguiente forma: 0 docentes está de muy desacuerdo. 10 docentes están algo en desacuerdo. 28 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 75 docentes están algo de acuerdo. 60 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 135 docentes (78,1%) han aceptado el ítem 6.

Item 7. El estado emocional familiar mejora cuando el docente usa los sistemas de calificación.

Tabla III.37: Tabla de frecuencia Item 7 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Algo en desacuerdo	5	2,9	2,9	3,5
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	30	17,3	17,3	20,8
Algo de acuerdo	76	43,9	43,9	64,7
Muy de acuerdo	61	35,3	35,3	100,0
Total	173	100,0	100,0	

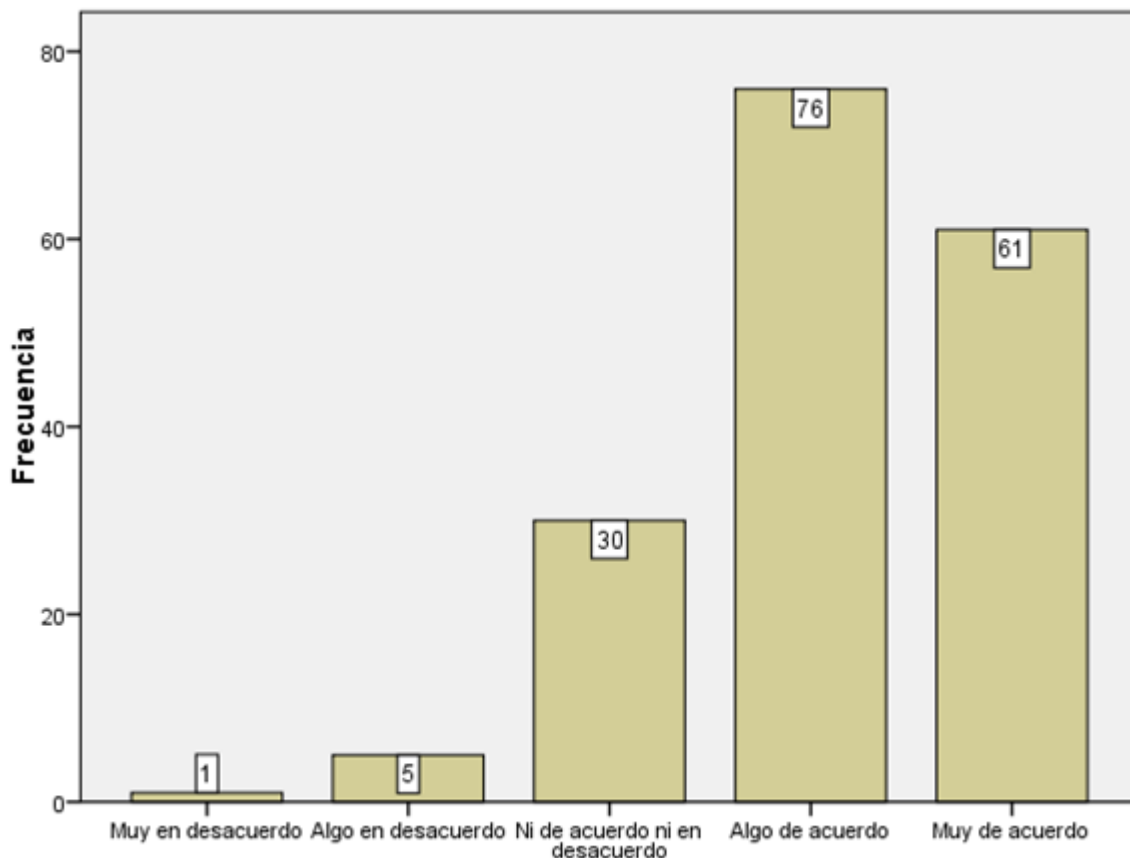


Gráfico III.31: El estado emocional familiar mejora cuando el docente usa los sistemas de calificación.

Interpretación

En la tabla 37 y gráfico 31, del ítem 7, se observa que del total de encuestados opinan que el estado emocional familiar mejora cuando el docente usa los sistemas de calificación, de la siguiente forma: 1 docentes está de muy en desacuerdo. 5 docentes están algo en desacuerdo. 30 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 76 docentes están algo de acuerdo. 61 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 137 docentes (79,2%) han aceptado el ítem 7.

Ítem 8. La entrega a tiempo de los resultados el docente se siente satisfecho.

Tabla III.38: Tabla de frecuencia Ítem 8 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	4,6	4,6	4,6
Válidos Algo de acuerdo	48	27,7	27,7	32,4
Muy de acuerdo	117	67,6	67,6	100,0
Total	173	100,0	100,0	

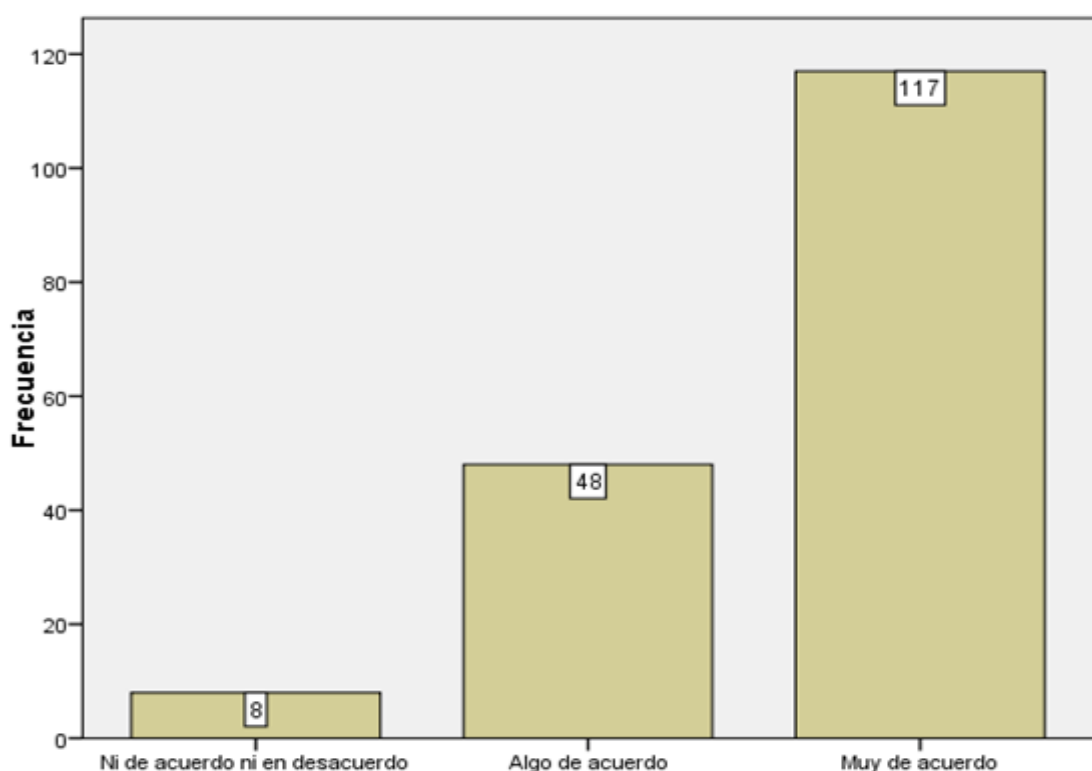


Gráfico III.32: La entrega a tiempo de los resultados el docente se siente satisfecho.

Interpretación

En la tabla 38 y gráfico 32, del ítem 8, se observa que del total de encuestados opinan que la entrega a tiempo de los resultados el docente se siente satisfecho, de la siguiente forma: 0 docentes está de muy en desacuerdo. 0 docentes están algo en desacuerdo. 8 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 48 docentes están algo de acuerdo. 117 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 165 docentes (95,3%) han aceptado el ítem 8.

Item 9. Cumplir con los plazos evita problemas académicos – administrativos a la universidad.

Tabla III.39: Tabla de frecuencia Item 9 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	4,0	4,0	4,6
Algo de acuerdo	43	24,9	24,9	29,5
Muy de acuerdo	122	70,5	70,5	100,0
Total	173	100,0	100,0	

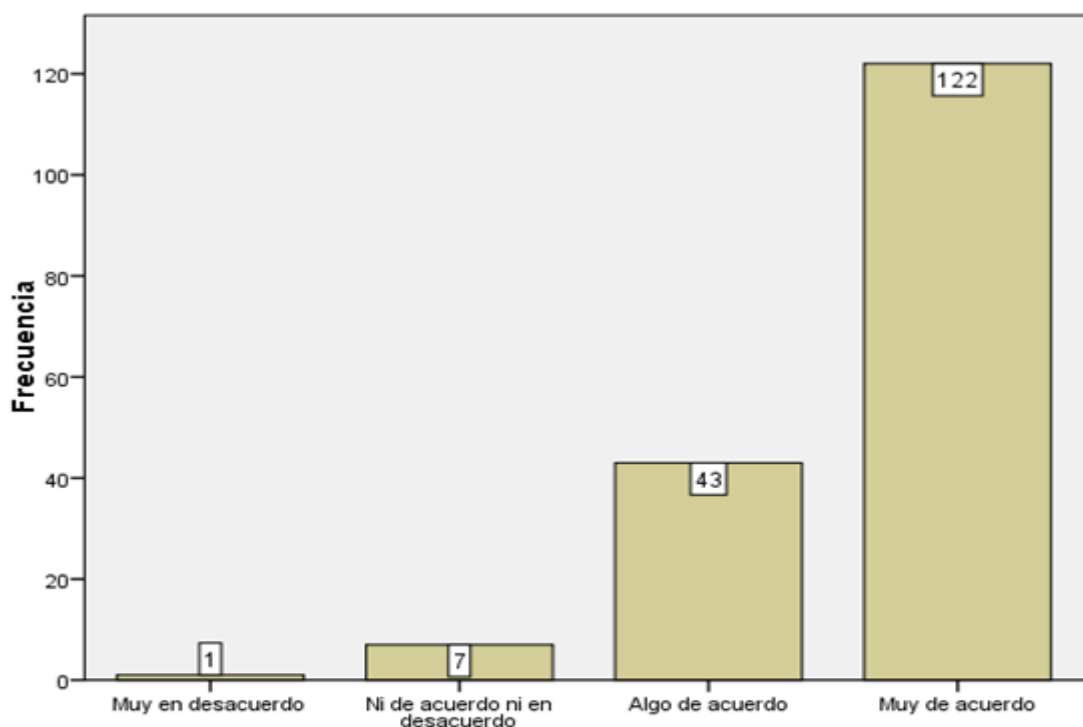


Gráfico III.33: Cumplir con los plazos evita problemas académicos – administrativos a la universidad.

Interpretación

En la tabla 39 y gráfico 33, del ítem 9, se observa que del total de encuestados opinan que cumplir con los plazos evita problemas académicos –administrativos a la universidad, de la siguiente forma: 1 docentes está de muy en desacuerdo. 0 docentes están algo en desacuerdo. 7 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 43 docentes están algo de acuerdo. 122 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 165 docentes (95,4%) han aceptado el ítem 9.

Item 10. Cumplir con los plazos permite resolver a tiempo algún reclamo.

Tabla III.40: Tabla de frecuencia Item 10 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	4,0	4,0	4,6
Algo de acuerdo	55	31,8	31,8	36,4
Muy de acuerdo	110	63,6	63,6	100,0
Total	173	100,0	100,0	

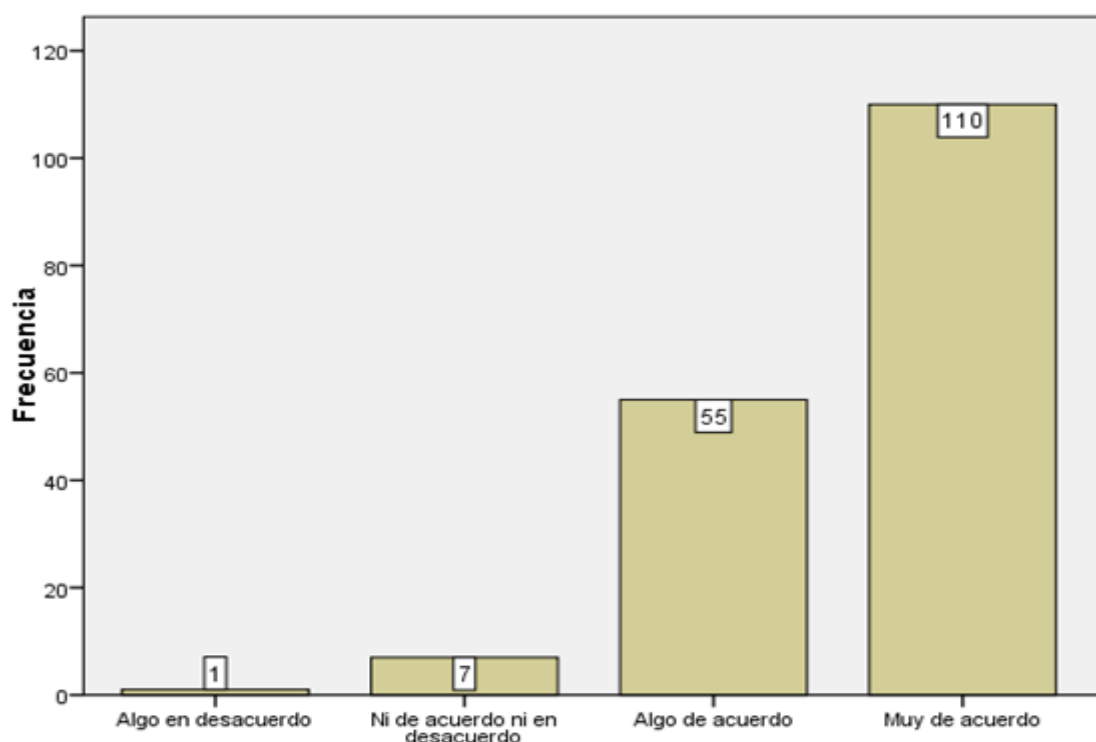


Gráfico III.34: Cumplir con los plazos permite resolver a tiempo algún reclamo.

Interpretación

En la tabla 40 y gráfico 34, del ítem 10, se observa que del total de encuestados opinan que cumplir con los plazos permite resolver a tiempo algún reclamo, de la siguiente forma: 0 docentes está de muy en desacuerdo. 1 docente está algo en desacuerdo. 7 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 55 docentes están algo de acuerdo. 110 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 165 docentes (95,4%) han aceptado el ítem 10.

Item 11. El uso de la tecnología de la información permite actualización docente.

Tabla III.41: Tabla de frecuencia Item 11 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	3,5	3,5	4,0
Algo de acuerdo	56	32,4	32,4	36,4
Muy de acuerdo	110	63,6	63,6	100,0
Total	173	100,0	100,0	

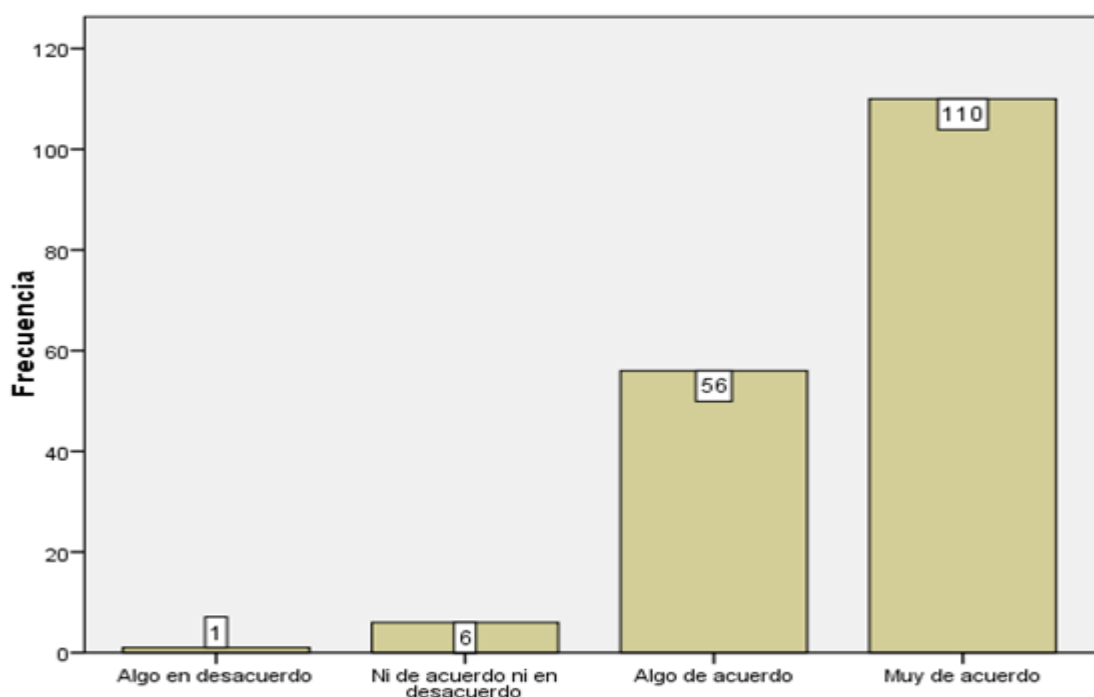


Gráfico III.35: El uso de la tecnología de la información permite actualización docente.

Interpretación

En la tabla 41 y gráfico 35, del ítem 11, se observa que del total de encuestados opinan que el uso de la tecnología de la información permite actualización docente, de la siguiente forma: 0 docentes está de muy en desacuerdo. 1 docente está algo en desacuerdo. 6 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 56 docentes están algo de acuerdo. 110 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 166 docentes (96,0%) han aceptado el ítem 11.

Item 12. El uso de la tecnología de la información garantiza al docente mejorar procedimientos.

Tabla III.42: Tabla de frecuencia Item 12 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	6,4	6,4	6,9
Válidos Algo de acuerdo	59	34,1	34,1	41,0
Muy de acuerdo	102	59,0	59,0	100,0
Total	173	100,0	100,0	

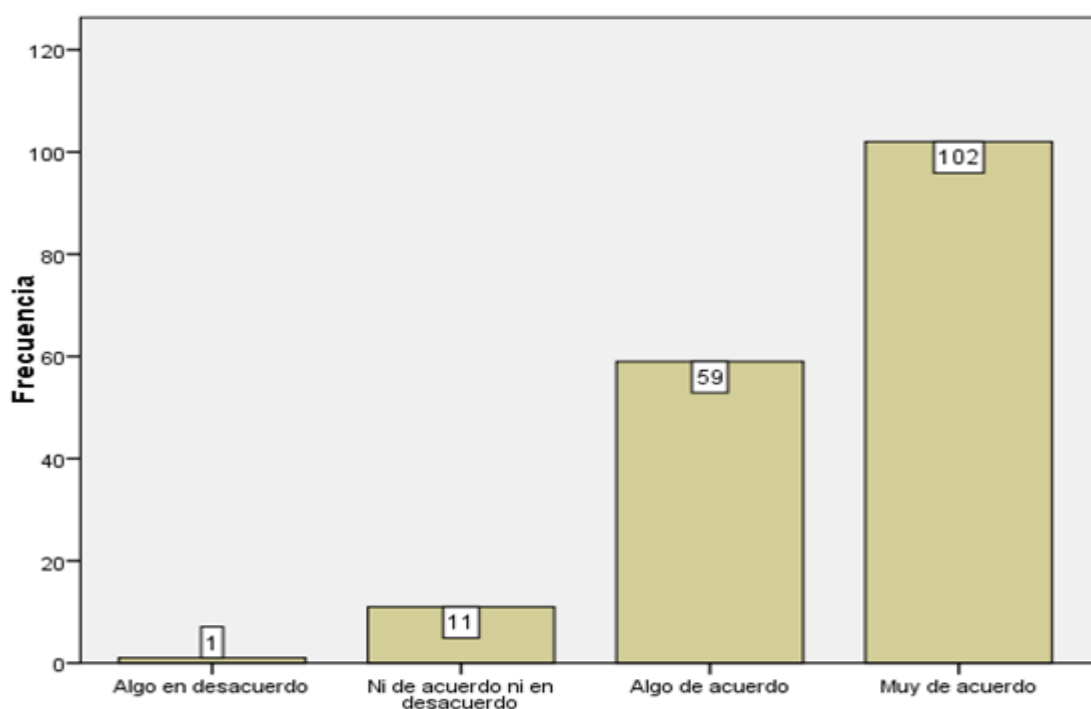


Gráfico III.36: El uso de la tecnología de la información garantiza al docente mejorar procedimientos.

Interpretación

En la tabla 42 y gráfico 36, del ítem 12, se observa que del total de encuestados opinan que el uso de la tecnología de la información garantiza al docente mejorar procedimientos, de la siguiente forma: 0 docentes está de muy en desacuerdo. 1 docente está algo en desacuerdo. 11 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 59 docentes están algo de acuerdo. 102 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 161 docentes (93,1%) han aceptado el ítem 12.

Item 13. El manejo adecuado de software garantiza eficiencia.

Tabla III.43: Tabla de frecuencia Item 13 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	2,9	2,9	3,5
Algo de acuerdo	69	39,9	39,9	43,4
Muy de acuerdo	98	56,6	56,6	100,0
Total	173	100,0	100,0	

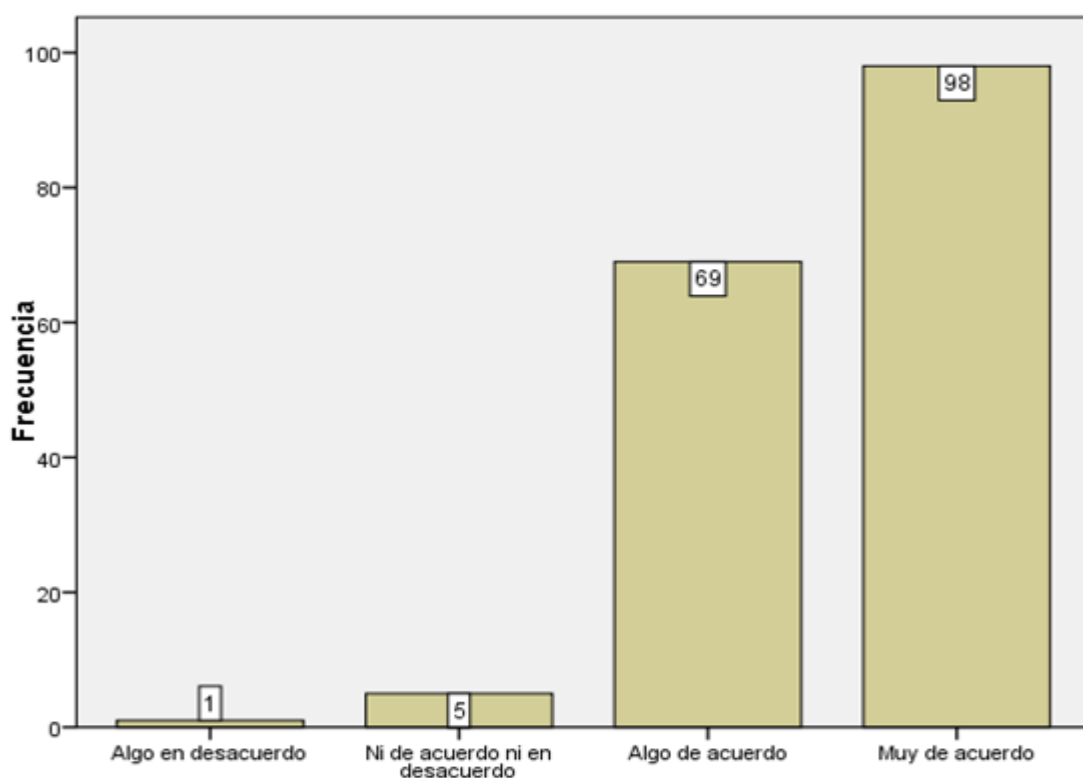


Gráfico III.37: El manejo adecuado de software garantiza eficiencia.

Interpretación

En la tabla 43 y gráfico 37, del ítem 13, se observa que del total de encuestados opinan que el manejo adecuado de software garantiza eficiencia, de la siguiente forma: 0 docentes está de muy en desacuerdo. 1 docente está algo en desacuerdo. 5 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 69 docentes están algo de acuerdo. 98 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 167 docentes (96,5%) han aceptado el ítem 13.

Item 14. El manejo adecuado de software garantiza eficacia.

Tabla III.44: Tabla de frecuencia Item 14 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	2,9	2,9	2,9
Válidos Algo de acuerdo	74	42,8	42,8	45,7
Muy de acuerdo	94	54,3	54,3	100,0
Total	173	100,0	100,0	

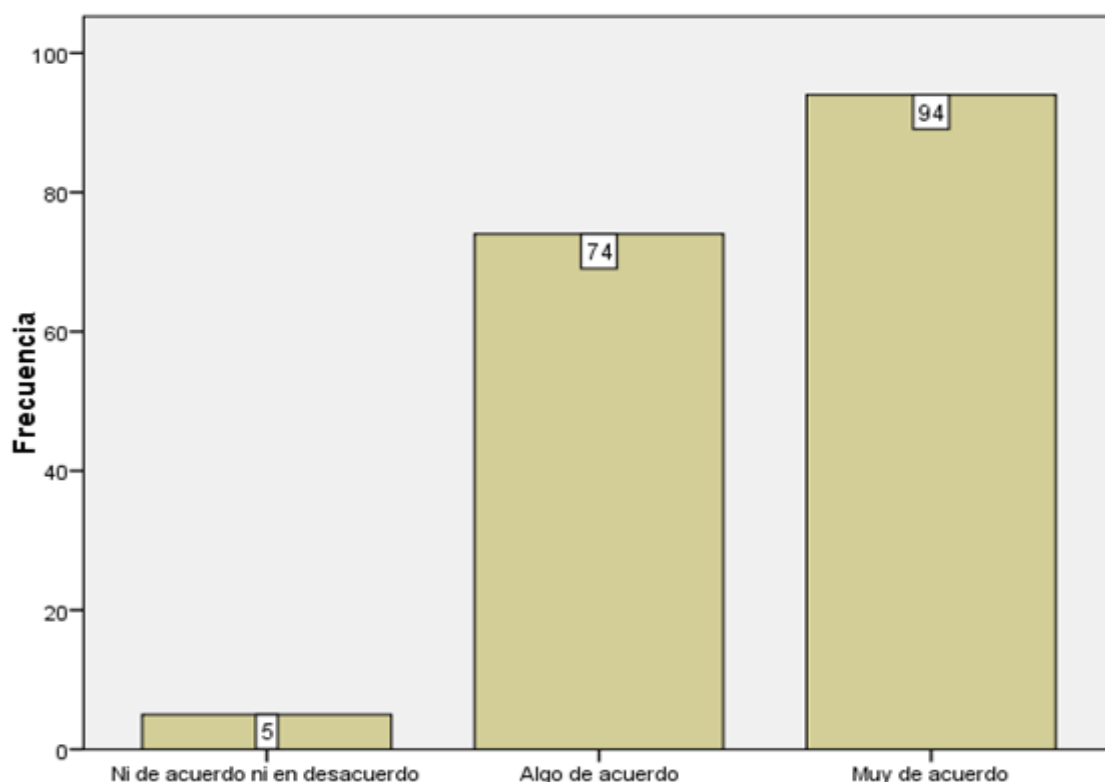


Gráfico III.38: El manejo adecuado de software garantiza eficacia.

Interpretación

En la tabla 44 y gráfico 38, del ítem 14, se observa que del total de encuestados opinan que el manejo adecuado de software garantiza eficacia, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy en desacuerdo. 0 docentes están algo en desacuerdo. 5 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 74 docentes están algo de acuerdo. 94 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 168 docentes (97,1%) han aceptado el ítem 14.

Item 15. El uso de la tecnología permite correcciones a tiempo.

Tabla III.45: Tabla de frecuencia Item 15 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algo en desacuerdo	2	1,2	1,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	4,6	5,8
	Algo de acuerdo	59	34,1	39,9
	Muy de acuerdo	104	60,1	100,0
	Total	173	100,0	100,0

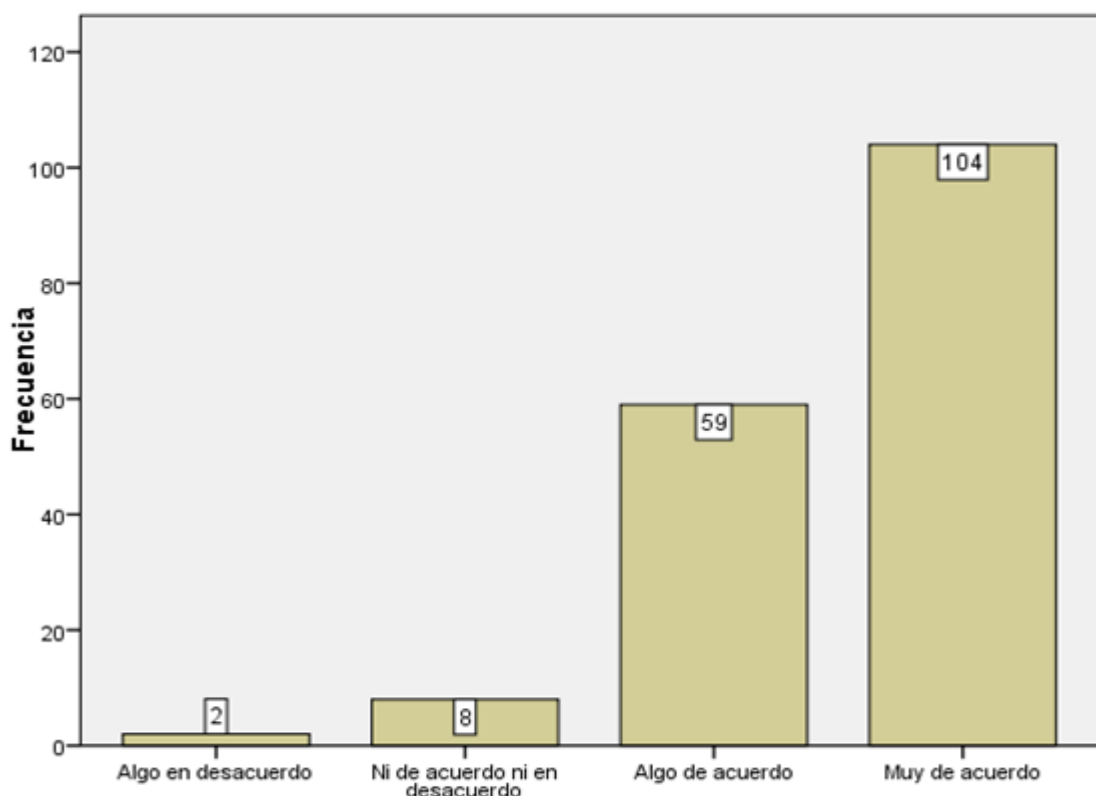


Gráfico III.39: El uso de la tecnología permite correcciones a tiempo.

Interpretación

En la tabla 45 y gráfico 39, del ítem 15, se observa que del total de encuestados opinan que el uso de la tecnología permite correcciones a tiempo, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy en desacuerdo. 2 docentes están algo en desacuerdo. 8 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 59 docentes están algo de acuerdo. 104 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 163 docentes (94,2%) han aceptado el ítem 15.

Item 16. Los datos ordenados de las notas, permiten migrar a otras tecnologías.

Tabla III.46: Tabla de frecuencia Item 16 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	2	1,2	1,2	1,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	11,6	11,6	12,7
Algo de acuerdo	67	38,7	38,7	51,4
Muy de acuerdo	84	48,6	48,6	100,0
Total	173	100,0	100,0	

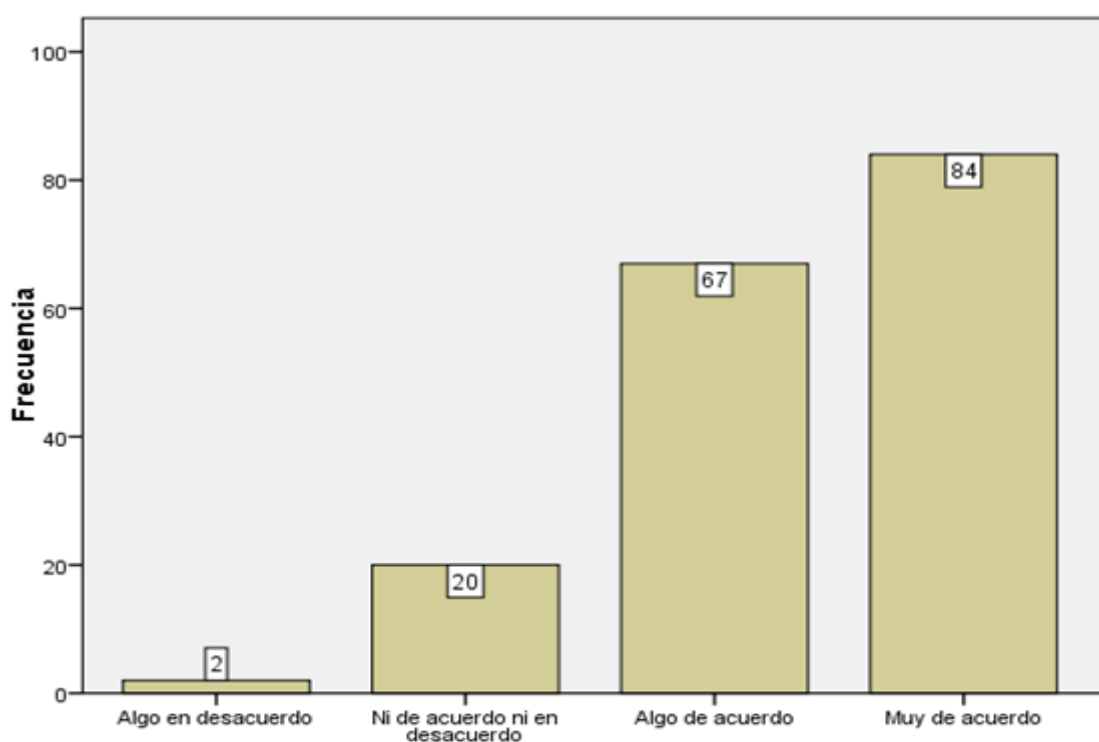


Gráfico III.40: Los datos ordenados de las notas, permiten migrar a otras tecnologías.

Interpretación

En la tabla 46 y gráfico 40, del ítem 16, se observa que del total de encuestados opinan que los datos ordenados de las notas, permiten migrar a otras tecnologías, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy en desacuerdo. 2 docentes están algo en desacuerdo. 20 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 67 docentes están algo de acuerdo. 84 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 151 docentes (87,3%) han aceptado el ítem 16.

Item 17. A cumplimiento de los plazos de entrega, Registros Académicos puede emitir informes de rendimiento.

Tabla III.47: Tabla de frecuencia Item 17 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	2,9	2,9	2,9
Válidos Algo de acuerdo	48	27,7	27,7	30,6
Muy de acuerdo	120	69,4	69,4	100,0
Total	173	100,0	100,0	

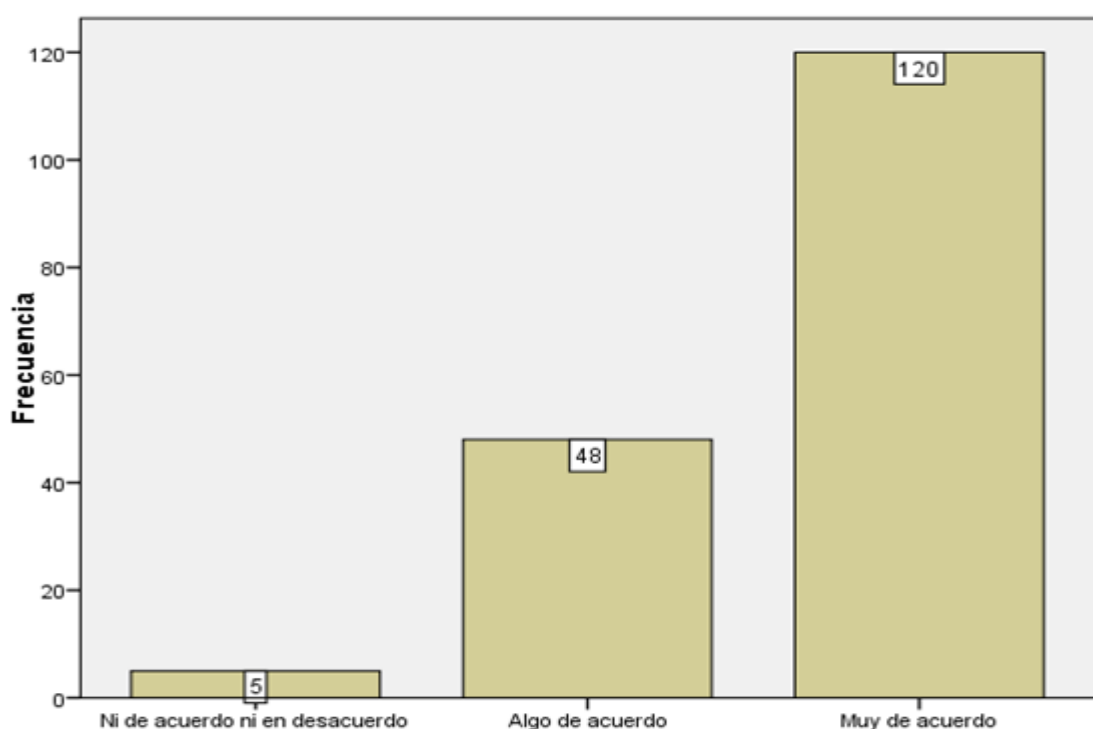


Gráfico III.41: A cumplimiento de los plazos de entrega, Registros Académicos puede emitir informes de rendimiento.

Interpretación

En la tabla 47 y gráfico 41, del ítem 17, se observa que del total de encuestados opinan que a cumplimiento de los plazos de entrega, registros académicos puede emitir informes de rendimiento, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy en desacuerdo. 0 docentes están algo en desacuerdo. 5 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 48 docentes están algo de acuerdo. 120 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 168 docentes (97,1%) han aceptado el ítem 17.

Item 18. Cumplimiento de cronogramas asegura planes y programas académicos universitarios.

Tabla III.48: Tabla de frecuencia Item 18 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	4,6	4,6	5,2
Algo de acuerdo	58	33,5	33,5	38,7
Muy de acuerdo	106	61,3	61,3	100,0
Total	173	100,0	100,0	

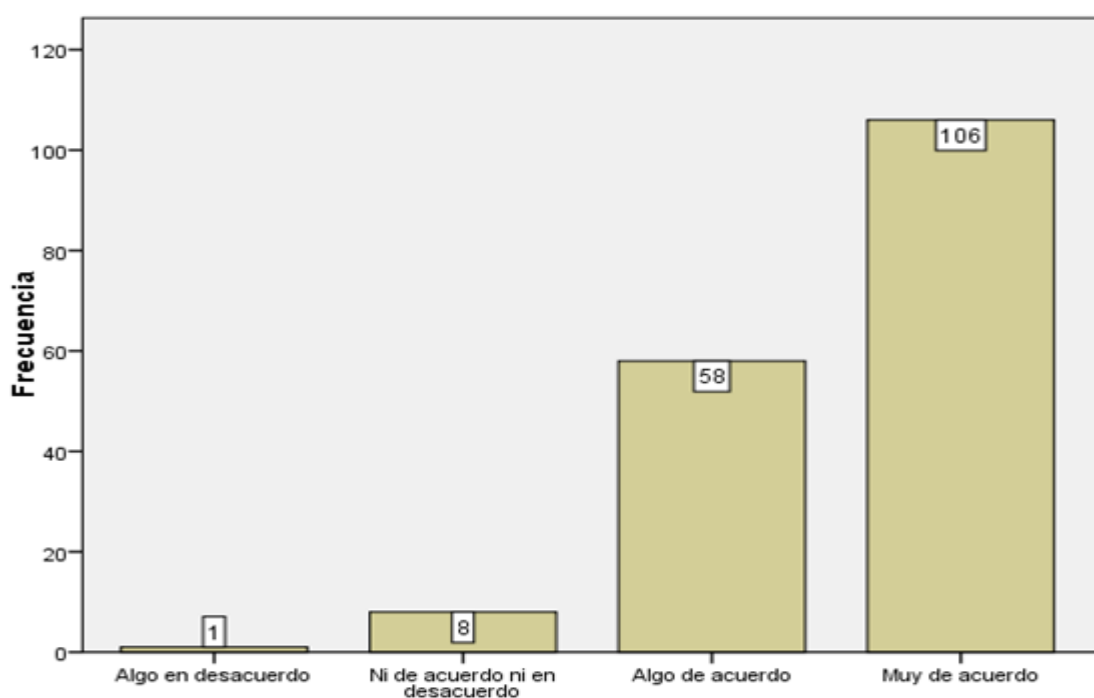


Gráfico III.42: Cumplimiento de cronogramas asegura planes y programas académicos universitarios.

Interpretación

En la tabla 48 y gráfico 42, del ítem 18, se observa que del total de encuestados opinan que a cumplimiento de los plazos de entrega, registros académicos puede emitir informes de rendimiento, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy en desacuerdo. 1 docente está algo en desacuerdo. 8 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 58 docentes están algo de acuerdo. 106 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 164 docentes (94,8%) han aceptado el ítem 18.

Item 19. A mejor rendimiento académico, mayor satisfacción.

Tabla III.49: Tabla de frecuencia Item 19 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	1,7	1,7	2,3
Algo de acuerdo	52	30,1	30,1	32,4
Muy de acuerdo	117	67,6	67,6	100,0
Total	173	100,0	100,0	

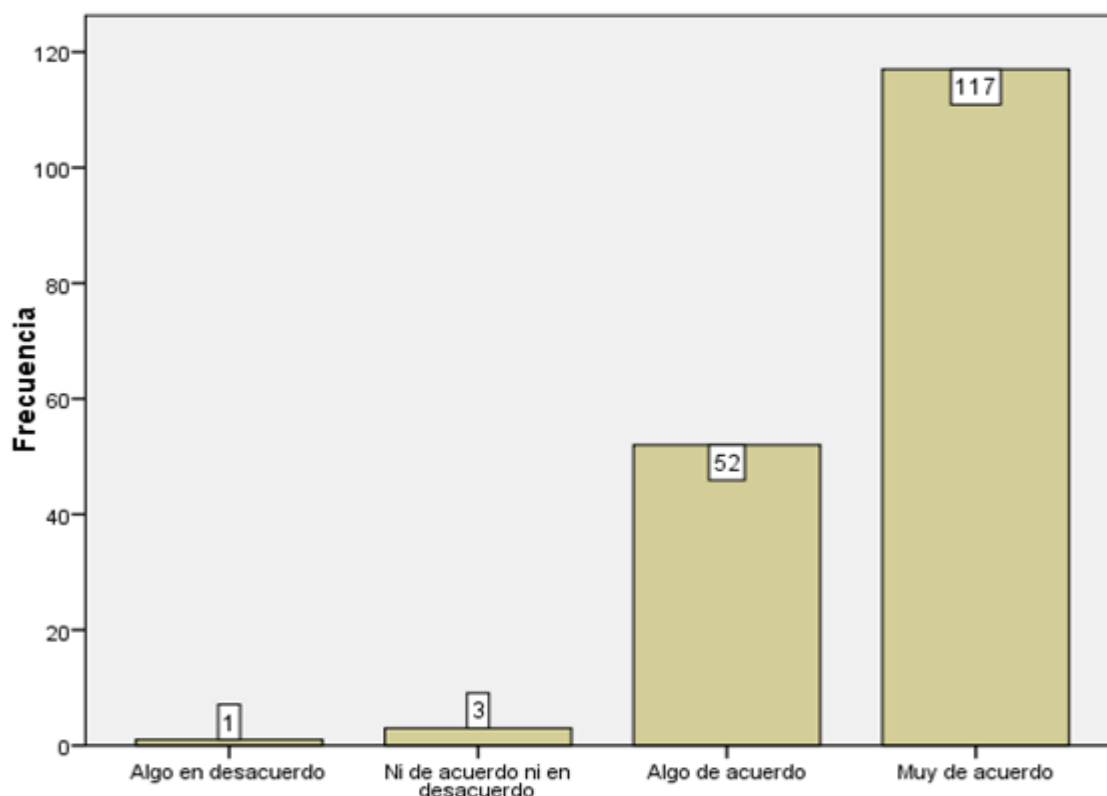


Gráfico III.43: A mejor rendimiento académico, mayor satisfacción.

Interpretación

En la tabla 49 y gráfico 43, del ítem 19, se observa que del total de encuestados opinan que a mejor rendimiento académico, mayor satisfacción, de la siguiente forma: 0 docentes están de muy en desacuerdo. 1 docente está algo en desacuerdo. 3 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 52 docentes están algo de acuerdo. 117 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 169 docentes (97,7%) han aceptado el ítem 19.

Item 20. Favorece el desarrollo de los estándares de evaluación del aprendizaje y acciones de mejora.

Tabla III.50: Tabla de frecuencia Item 20 de la variable 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	,6	,6	,6
Algo en desacuerdo	3	1,7	1,7	2,3
Ni de acuerdo ni en Válidos desacuerdo	7	4,0	4,0	6,4
Algo de acuerdo	70	40,5	40,5	46,8
Muy de acuerdo	92	53,2	53,2	100,0
Total	173	100,0	100,0	

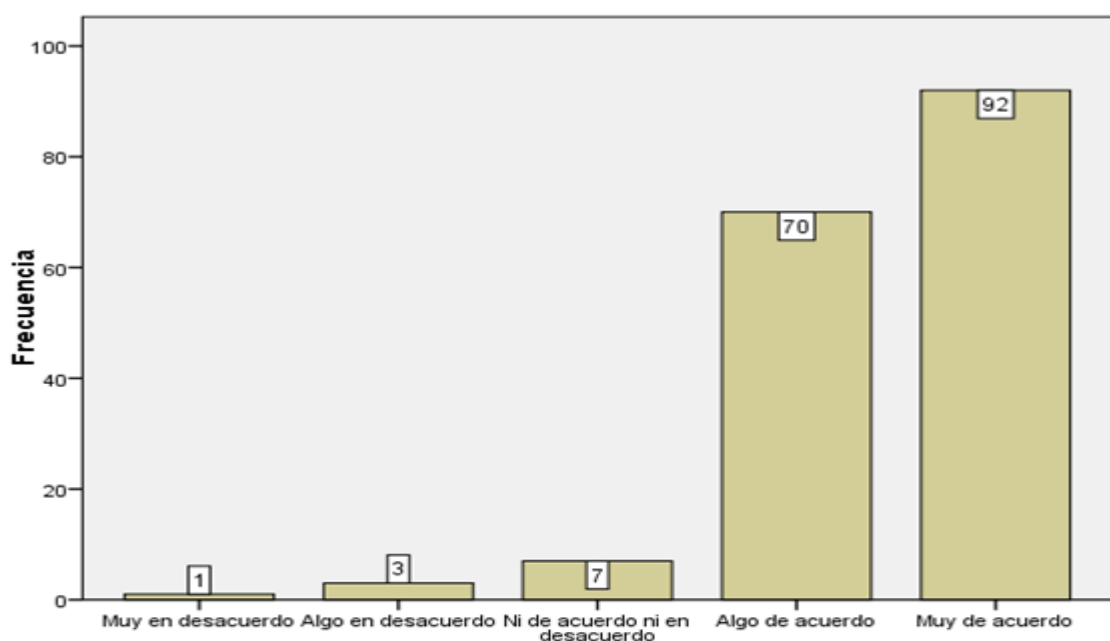


Gráfico III.44: Favorece el desarrollo de los estándares de evaluación del aprendizaje y acciones de mejora.

Interpretación

En la tabla 50 y gráfico 44, del ítem 20, se observa que del total de encuestados opinan que favorece el desarrollo de los estándares de evaluación del aprendizaje y acciones de mejora, de la siguiente forma: 1 docentes están de muy en desacuerdo. 3 docentes están algo en desacuerdo. 7 docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo. 70 docentes están algo de acuerdo. 92 docentes están muy de acuerdo. Se concluye que 162 docentes (93,7%) han aceptado el ítem 20.

d) Resultados por niveles de la variable 2: “satisfacción del docente”.

- **Para la variable 2 “Satisfacción del Docente”**

Consta de 20 ítems, el puntaje mínimo es de 20 y el máximo es de 100, cuyos resultados se muestran en la tabla y gráfico siguiente:

Tabla III.51: Satisfacción del Docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio 47 - 73	13	7,5	7,5	7,5
Válidos Alto 74 - 100	160	92,5	92,5	100,0
Total	173	100,0	100,0	

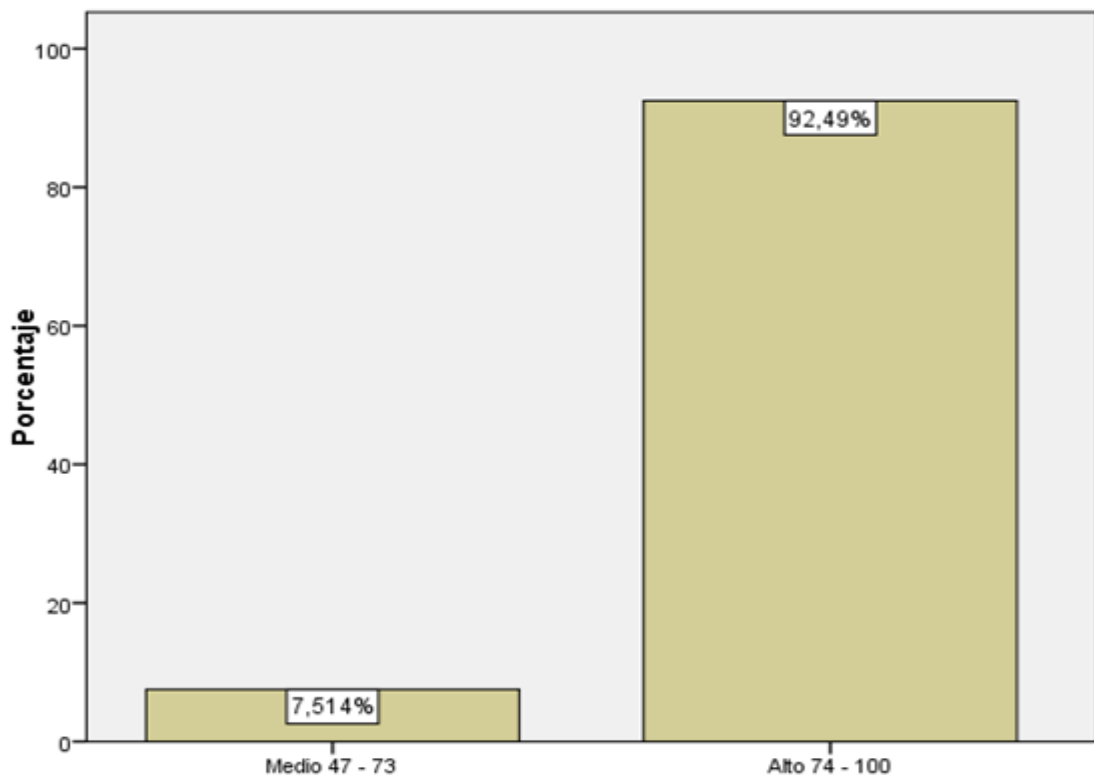


Gráfico III.45: Nivel de Satisfacción del Docente

Interpretación

En la tabla 51 y gráfico 45, de la segunda variable, se observa que del total de encuestados 173 docentes, el 92,5% considera que la satisfacción del docente esta en nivel alto, el 7,5% considera que el nivel es medio, y el 0% considera que el nivel es bajo. Se concluye que predomina el nivel alto, en

consecuencia 160 docentes, han aceptado la segunda variable de la investigación.

Tabla III.52: Medidas de tendencia central y de dispersión “Satisfacción del Docente”

		Var2
N	Válidos	173
	Perdidos	0
Media		2,92
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. típ.		0,264
Varianza		0,070
Mínimo		2
Máximo		3
Suma		506

Interpretación

La actitud de los encuestados hacia la variable 2 satisfacción del docente es muy favorable, porque el valor que más veces se repite (160) dentro de los datos es 3. El valor de la mediana 3 nos indica que la mitad de los datos se encuentran por debajo de este valor y la otra mitad por encima del mismo. El valor promedio de las respuestas de los encuestados en forma agrupada es de 2,92. Se observa un puntaje mínimo de 2 y un puntaje máximo de 3 según el nivel e intervalo definido. Se concluye que de acuerdo con las medidas de tendencia central y de dispersión existe una actitud muy favorable a la satisfacción del docente según los docentes encuestados. Además con la desviación típica o estándar se concluye que el promedio de los datos de los encuestados es de 2,92, con una tendencia a variar por debajo o por encima de dicho valor en 0,264.

- **Dimensión 1: Satisfacción Emocional**

Consta de 7 ítems, el puntaje mínimo es de 7 y el máximo es de 35 y los resultados se muestran en la tabla y gráfico siguiente:

Tabla III.53: Nivel de Satisfacción Emocional

Niveles intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo <= 17	1	0,6	0,6	0,6
Medio 18 - 26	42	24,3	24,3	24,9
Alto 27 - 35	130	75,1	75,1	100,0
Total	173	100,0	100,0	

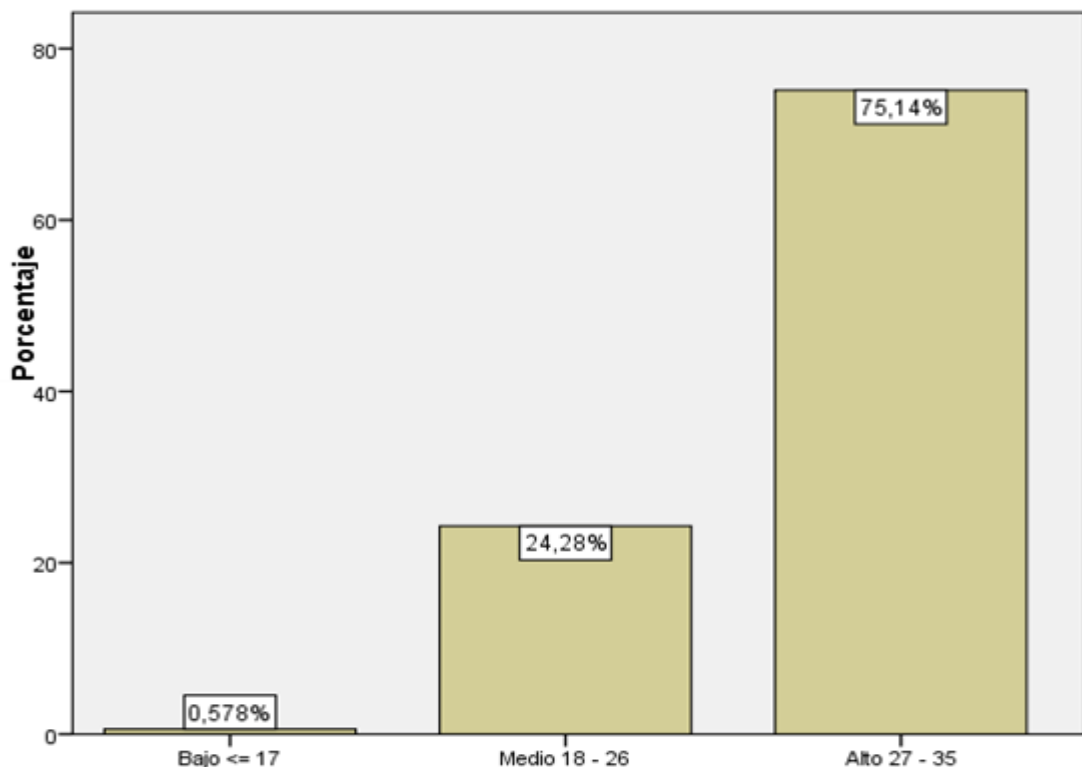


Gráfico III.46: Nivel de Satisfacción Emocional

Interpretación

En la tabla 53 y gráfico 46, de la dimensión 1 de la segunda variable, se observa que del total de encuestados 173 docentes, el 75,1% considera que la satisfacción emocional está en un nivel alto, el 24,3% considera que el nivel es medio, y 0,6% considera que el nivel es bajo. Se concluye que predomina el nivel alto, en consecuencia 130 docentes, han aceptado la dimensión 1 de la segunda variable de la investigación.

Tabla III.54: Medidas de tendencia central y de dispersión “Satisfacción Emocional”

		DY1
N	Válidos	173
	Perdidos	0
	Media	2,75
	Mediana	3,00
	Moda	3
	<u>Desv. típ.</u>	0,450
	Varianza	0,202
	Mínimo	1
	Máximo	3
	Suma	475

Interpretación

La actitud de los encuestados hacia la dimensión 1 satisfacción emocional es muy favorable, porque el valor que más veces se repite (130) dentro de los datos es 3. El valor de la mediana 3 nos indica que la mitad de los datos se encuentran por debajo de este valor y la otra mitad por encima del mismo. El valor promedio de las respuestas de los encuestados en forma agrupada es de 2,75. Se observa un puntaje mínimo de 1 y un puntaje máximo de 3 según el nivel e intervalo definido. Se concluye que de acuerdo con las medidas de tendencia central y de dispersión existe una actitud muy favorable a la satisfacción emocional según los docentes encuestados. Además con la desviación típica o estándar se concluye que el promedio de los datos de los encuestados es de 2,75, con una tendencia a variar por debajo o por encima de dicho valor en 0,450.

- **Dimensión 2: Nivel de Satisfacción Laboral**

Consta de 8 ítems, el puntaje mínimo es de 8 y el máximo es de 40 y los resultados se muestran en la tabla y gráfico siguiente:

Tabla III.55: Nivel de Satisfacción Laboral

Niveles intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio 19 - 29	7	4,0	4,0	4,0
Válidos Alto 30 - 40	166	96,0	96,0	100,0
Total	173	100,0	100,0	

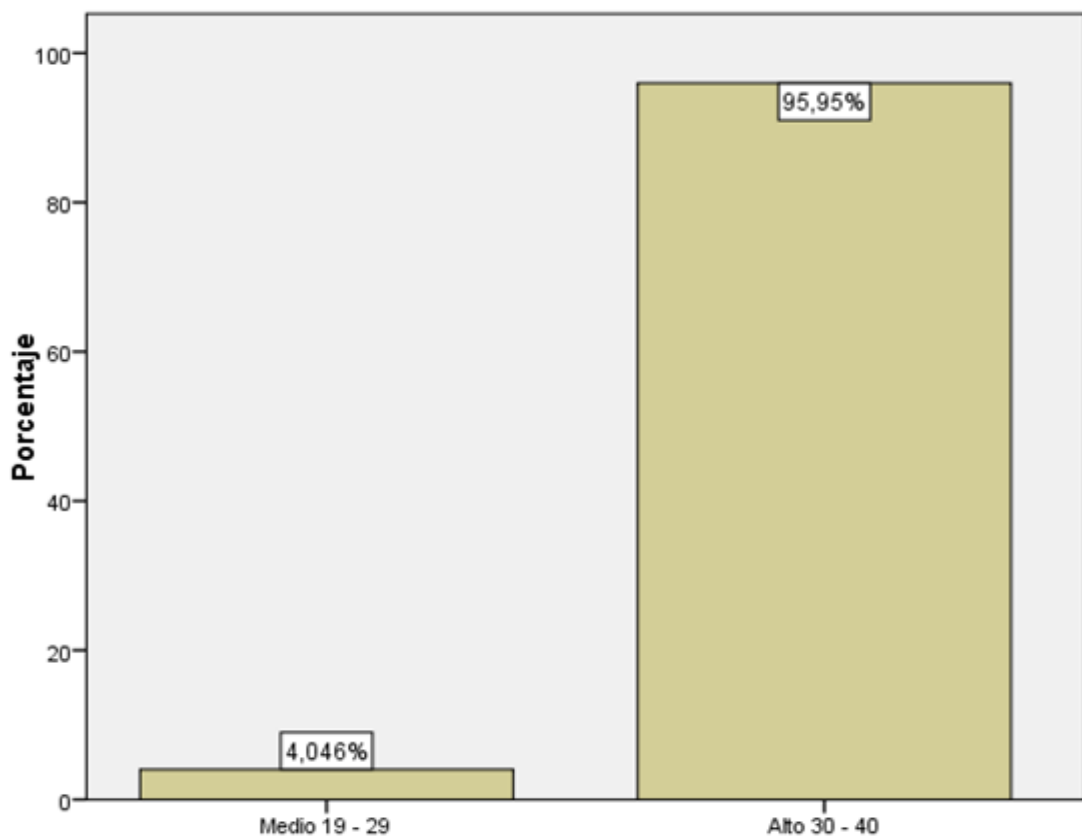


Gráfico III.47: Nivel de Satisfacción Laboral

Interpretación

En la tabla 55 y gráfico 47, de la dimensión 2 de la segunda variable, se observa que del total de encuestados 173 docentes, el 96,0% considera que la satisfacción laboral esta, en un nivel alto, el 4,0% considera que el nivel es medio, y 0,0% considera que el nivel es bajo. Se concluye que predomina el

nivel alto, en consecuencia 166 docentes, han aceptado la dimensión 2 de la segunda variable de la investigación.

Tabla III.56: Medidas de tendencia central y de dispersión “Satisfacción Laboral”

		DY2
N	Válidos	173
	Perdidos	0
	Media	2,96
	Mediana	3,00
	Moda	3
	Desv. típ.	0,198
	Varianza	0,039
	Mínimo	2
	Máximo	3
	Suma	512

Interpretación

La actitud de los encuestados hacia la dimensión 2 satisfacción laboral es muy favorable, porque el valor que más veces se repite (166) dentro de los datos es 3. El valor de la mediana 3 nos indica que la mitad de los datos se encuentran por debajo de este valor y la otra mitad por encima del mismo. El valor promedio de las respuestas de los encuestados en forma agrupada es de 2,96. Se observa un puntaje mínimo de 2 y un puntaje máximo de 3 según el nivel e intervalo definido. Se concluye que de acuerdo con las medidas de tendencia central y de dispersión existe una actitud muy favorable para la satisfacción laboral según los docentes encuestados. Además con la desviación típica o estándar se concluye que el promedio de los datos de los encuestados es de 2,96, con una tendencia a variar por debajo o por encima de dicho valor en 0,198.

- **Dimensión 3: Satisfacción Académica**

Consta de 5 ítems, el puntaje mínimo es de 5 y el máximo es de 25 y los resultados se muestran en la tabla y gráfico siguiente:

Tabla III.57: Nivel de Satisfacción Académica

Niveles intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio 12 - 18	6	3,5	3,5	3,5
Válidos Alto 19 - 25	167	96,5	96,5	100,0
Total	173	100,0	100,0	

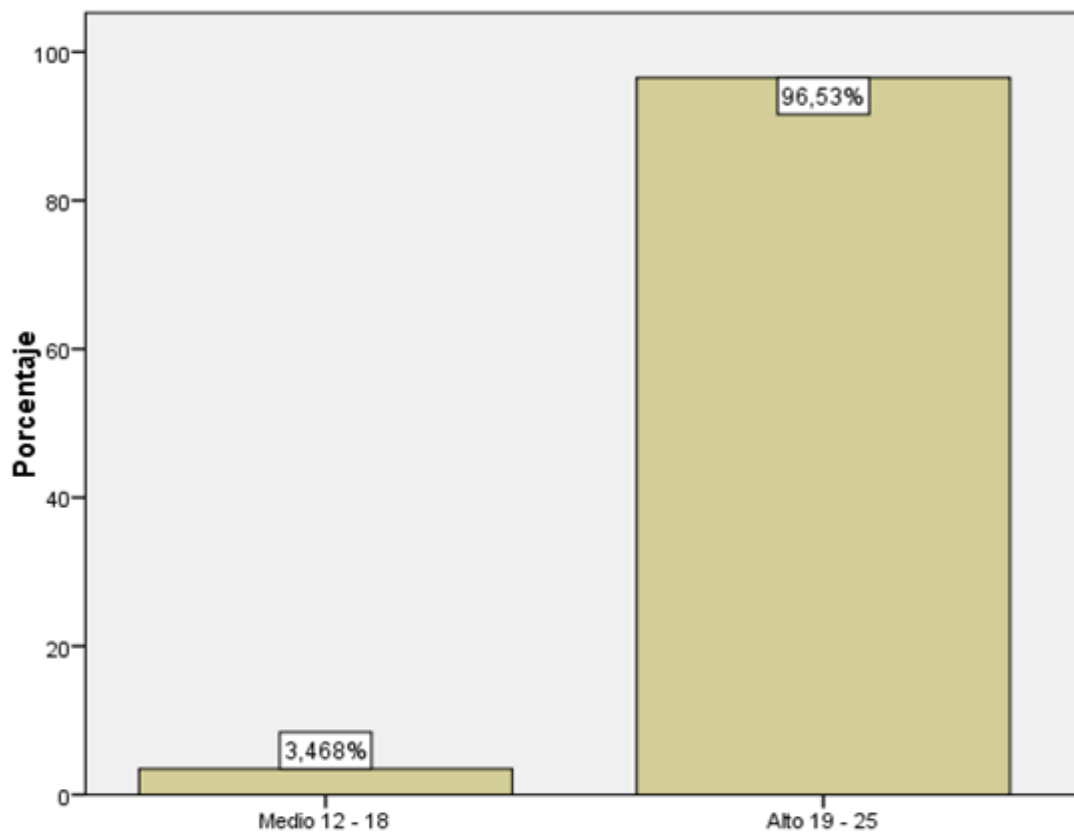


Gráfico III.48: Nivel de Satisfacción Académica

Interpretación

En la tabla 57 y gráfico 47, de la dimensión 3 de la segunda variable, se observa que del total de encuestados 173 docentes, el 96,5% considera que la satisfacción académica está, en un nivel alto, el 3,5% considera que el nivel es medio, y 0,0% considera que el nivel es bajo. Se concluye que predomina

el nivel alto, en consecuencia 167 docentes, han aceptado la dimensión 3 de la segunda variable de la investigación.

Tabla III.58: Medidas de tendencia central y de dispersión “Satisfacción Académica”

		DY3
N	Válidos	173
	Perdidos	0
	Media	2,97
	Mediana	3,00
	Moda	3
	Desv. típ.	0,184
	Varianza	0,034
	Mínimo	2
	Máximo	3
	Suma	513

Interpretación

La actitud de los encuestados hacia la dimensión 3 la satisfacción académica es muy favorable, porque el valor que más veces se repite (167) dentro de los datos es 3. El valor de la mediana 3 nos indica que la mitad de los datos se encuentran por debajo de este valor y la otra mitad por encima del mismo. El valor promedio de las respuestas de los encuestados en forma agrupada es de 2,97. Se observa un puntaje mínimo de 2 y un puntaje máximo de 3 según el nivel e intervalo definido. Se concluye que de acuerdo con las medidas de tendencia central y de dispersión existe una actitud muy favorable a la satisfacción académica según los docentes encuestados. Además con la desviación típica o estándar se concluye que el promedio de los datos de los encuestados es de 2,97, con una tendencia a variar por debajo o por encima de dicho valor en 0,184.

3.3.3. Prueba de hipótesis.

A. Prueba de hipótesis general.

- **Enunciado**

El uso de los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

- **Formulación de hipótesis estadística**

H₀: El uso de los sistemas de calificación no tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

H₁: El uso de los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

- **Nivel de significancia:** de 5%

- **Regla de decisión:** Si $p \leq 0,05$ se rechaza H₀

- **Mediante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson en SPSS versión 20:**

Tabla III.59: Correlación para la hipótesis general

		VX	VY
VX	Correlación de Pearson	1	0,724
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	173	173
VY	Correlación de Pearson	0,724	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	173	173

VX: Uso de los sistemas de calificación.

VY: Satisfacción del docente.

Interpretación.

La tabla 59 aplica la prueba de coeficiente de correlación de Pearson usando el software SPSS versión 20, donde presenta una significancia de $p = 0.000$ que es menor del nivel de significancia 0.05 (5%), por lo tanto la hipótesis nula se rechaza, entonces existe una relación o correlación lineal

entre el uso de los sistemas de calificación y la satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,724 y de acuerdo al rango de valores se encuentra entre el intervalo $0,7 \leq r < 0,9$ que tiene como significado de correlación positiva alta. Se concluye que, si tiene o existe una relación o correlación lineal positiva alta entre las variables de la investigación. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

B. Prueba de hipótesis secundaria 1

- **Enunciado**

La capacitación en los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

- **Formulación de hipótesis estadística**

H_0 : La capacitación en los sistemas de calificación no tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

H_1 : La capacitación en los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

- **Nivel de significancia:** de 5%

- **Regla de decisión:** Si $p \leq 0,05$ se rechaza H_0

- **Mediante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson en SPSS versión 20**

Tabla III.60: Correlación para la hipótesis secundaria 1

		DX1	VY
DX1	Correlación de Pearson	1	0,567
	Sig. (bilateral)		$p = 0,000$
	N	173	173
VY	Correlación de Pearson	0,567	1
	Sig. (bilateral)	$p = 0,000$	
	N	173	173

DX1: La capacitación en los sistemas de calificación.
VY: Satisfacción del docente.

Interpretación.

La tabla 60 aplica la prueba de coeficiente de correlación de Pearson usando el software SPSS versión 20, donde presenta una significancia de $p = 0.000$ que es menor del nivel de significancia 0.05 (5%), por lo tanto la hipótesis nula se rechaza, entonces existe una relación o correlación lineal entre la capacitación en los sistemas de calificación y la satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,567 y de acuerdo al rango de valores se encuentra entre el intervalo $0,4 \leq r < 0,69$ que tiene un significado de correlación positiva moderada. Se concluye que, si tiene una relación o correlación positiva moderada entre la primera dimensión de la primera variable con la segunda variable de la investigación. Por lo tanto como $p \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

C. Prueba de hipótesis secundaria 2

- **Enunciado**

La implementación en los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

- **Formulación de hipótesis estadística**

H_0 : La implementación en los sistemas de calificación no tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

H_1 : La implementación en los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

- **Nivel de significancia:** de 5%

- **Regla de decisión:** Si $p \leq 0,05$ se rechaza H_0

- **Mediante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson en SPSS versión 20**

Tabla III.61: Correlación para la hipótesis secundaria 2

		DX2	VY
DX2	Correlación de Pearson	1	0,655
	Sig. (bilateral)		p = 0,000
	N	173	173
VY	Correlación de Pearson	0,655	1
	Sig. (bilateral)	p = 0,000	
	N	173	173

DX2: La implementación en los sistemas de calificación.

VY: Satisfacción del docente.

Interpretación.

La tabla 61 aplica la prueba de coeficiente de correlación de Pearson usando el software SPSS versión 20, donde presenta una significancia de $p = 0.000$ que es menor del nivel de significancia 0.05 (5%), por lo tanto la hipótesis nula se rechaza, entonces existe una relación o correlación lineal entre la implementación en los sistemas de calificación y la satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,655 y de acuerdo al rango de valores se encuentra entre el intervalo $0,4 \leq r < 0,69$ que tiene un significado de correlación positiva moderada. Se concluye que, si tiene una relación o correlación positiva moderada entre la segunda dimensión de la primera variable con la segunda variable de la investigación. Por lo tanto como $p \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

D. Prueba de hipótesis secundaria 3

▪ Enunciado

La valoración en los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

▪ Formulación de hipótesis estadística

H_0 : La valoración en los sistemas de calificación no tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

H₁: La valoración en los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014.

- **Nivel de significancia:** de 5%
- **Regla de decisión:** Si $p \leq 0,05$ se rechaza H₀
- **Mediante la aplicación de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson en SPSS versión 20**

Tabla III.62: Correlación para la hipótesis secundaria 3

		DX3	VY
DX3	Correlación de Pearson	1	0,656
	Sig. (bilateral)		p = 0,000
	N	173	173
VY	Correlación de Pearson	0,656	1
	Sig. (bilateral)	p = 0,000	
	N	173	173

DX2: La valoración en los sistemas de calificación.

VY: Satisfacción del docente.

Interpretación.

La tabla 62 aplica la prueba de coeficiente de correlación de Pearson usando el software SPSS versión 20, donde presenta una significancia de $p = 0.000$ que es menor del nivel de significancia establecido 0.05 (5%), por lo tanto la hipótesis nula se rechaza, entonces existe una relación o correlación lineal entre la valoración en los sistemas de calificación y la satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión” de Huacho 2014. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,655 y de acuerdo al rango de valores se encuentra entre el intervalo $0,4 \leq r < 0,69$ que tiene un significado de correlación positiva moderada. Se concluye que, si tiene una relación o correlación positiva moderada entre la tercera dimensión de la primera variable con la segunda variable de la investigación. Por lo tanto como $p \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

DISCUSIÓN

Haciendo una prueba piloto (juicio de expertos) con 5 docentes de categoría principales y con grados de doctores, obteniendo una calificación de validez (83.20% y 84.50%) según Herrera (1998) y utilizando el alfa de Cronbach con el software SPSS se obtiene una confiabilidad de (0,843; 0,879) de los instrumentos de la investigación que miden las dos variables, sistemas calificación y satisfacción del docente, tienen calificación según Herrera (1998) una excelente validez y según Cronbach (1943 y 1951) el nivel es bueno, indicando la homogeneidad de los ítems y que existe una gran consistencia interna.

En el proceso de la investigación aparecieron tres dificultades, la primera la operacionalización de las dos variables de la investigación, la segunda la recolección de los datos mediante los cuestionarios de encuesta y la tercera la poca referencia investigativa de mi primera variable de investigación los sistemas de calificación. Para salvar estas dificultades que me llevaron a pasar un buen tiempo en revisar tesis en revistas científicas, búsqueda por internet y otros medios, para poder encontrar tablas de operacionalización algo cercano a mis variables, siendo infructuosa esta búsqueda, tuve que recurrir a un colega experto, logrando crear dos tablas de operacionalización para mis dos variables de investigación y que dejo a disposición a la comunidad de investigadores para que puedan utilizarlo en investigaciones posteriores. Era muy necesario salvar la primera dificultad para salvar las otras.

Salvados las dificultades, se dio inicio al análisis estadístico descriptivo de los datos, utilizando tablas de distribución de frecuencia y gráficos de barras.

Para observar la aceptación de cada uno de los ítems de dos cuestionario, por los docentes que forman parte de la muestra (173), presentamos 2 tablas en donde se hace el resumen, de las cantidades y porcentajes de aceptación, tomando en cuenta la suma, de las dos últimas escalas de Likert utilizada en la presente tesis, 4 = Algo de acuerdo; 5 = Muy de acuerdo.

Cantidades y porcentaje de docentes aceptando los ítems de la variable 1

	Docentes	Porcentajes
item1	134	77,40%
item2	134	77,50%
item3	152	87,90%
item4	131	75,70%
item5	142	84,40%
item6	138	79,70%
item7	155	89,60%
item8	148	85,50%
item9	166	96,00%
item10	142	82,10%
item11	157	90,80%
item12	149	86,10%
item13	148	85,60%
item14	154	89,10%
item15	154	89,10%
item16	148	85,50%
item17	128	74,00%
item18	147	85,00%
item19	155	89,50%
item20	160	92,40%

Cantidades y porcentaje de docentes aceptando los ítems de la variable 2

	Docentes	Porcentajes
item1	142	82,10%
item2	131	75,80%
item3	157	90,80%
item4	139	80,40%
item5	141	81,50%
item6	135	78,10%
item7	137	79,20%
item8	165	95,30%
item9	165	95,40%
item10	165	95,40%
item11	166	96,00%
item12	161	93,10%
item13	167	96,50%
item14	168	97,10%
item15	163	94,20%
item16	151	87,30%
item17	168	97,10%
item18	164	94,80%
item19	169	97,70%
item20	162	93,70%

Como se observa en la Tabla (variable 1), obteniendo el promedio 147 (85,15%) docentes han aceptado los ítems de la primera variable de investigación. Como se observa en la Tabla (variable 2), obteniendo el promedio 156 (90,08%) docentes han aceptado los ítems de la segunda variable de investigación.

Luego se hace una categorización por niveles para cada variable y sus respectivas dimensiones de investigación, dependiendo del número de ítems. Se muestra los resultados solo para la segunda variable, ya que en la formulación del problema, los objetivos e hipótesis de la investigación se menciona el nivel de satisfacción del docente, que ha sido procesado en el software SPSS versión

20. Como la segunda variable satisfacción del docente tiene 20 ítems, según la escala de Likert empleada en la investigación su valor mínimo es 20 si todos los docentes de la muestra dan un calificativo de 1, y su valor máximo es 100 si todos los docentes de la muestra dan un calificativo de 5, la categorización de la segunda variable satisfacción del docente ésta dado por niveles:

1 = Nivel bajo; 2 = Nivel medio; 3 = Nivel alto. La tabla:

Satisfacción del Docente		
Niveles	Frecuencia	%
Bajo <=46	0	0
Medio 47-73	13	7,5
Alto 74-100	160	92,5
Total	173	100

Interpretación: Se observa que del total de encuestados 173 docentes, el 92,5% considera que la satisfacción del docente esta en nivel alto, el 7,5% considera que el nivel es medio, y un mínimo 0.0% aproximadamente considera que el nivel es bajo. Se concluye que predomina el nivel alto, en consecuencia 160 docentes, tienen un nivel alto de satisfacción.

En forma similar se procedió con las dimensiones. Satisfacción Emocional, se tiene un como resultado que predomina el nivel alto, en consecuencia 130 (75,1%) docentes, tienen un nivel alto de satisfacción emocional. Satisfacción Laboral, se tiene un como resultado que predomina el nivel alto, en consecuencia 166 (96,0%) docentes, tienen un nivel alto de satisfacción laboral. Satisfacción Académica, se tiene un como resultado que predomina el nivel alto, en consecuencia 167 (96,5%) docentes, tienen un nivel alto de satisfacción académica.

El empleo del coeficiente de correlación de Pearson en la investigación mediante el software SPSS versión 20, hace dos procesos prueba de hipótesis y obtener grado de relación en las dos variables y de las dimensiones de la primera variable (X) con la segunda variable (Y). Por tanto, en la Tabla III 59, muestra una significancia de $p = 0.000$ que es menor que el nivel de significancia 0.05 (5%) por tanto, la hipótesis nula H_0 se rechaza y aceptamos la hipótesis alterna H_1 , que es la hipótesis general. Luego nos muestra el valor del coeficiente de Pearson $r = 0,724$. Se concluye, que existe un grado de relación lineal positiva alta entre los sistemas de calificación y la satisfacción del docente y el riesgo de

equivocarse al establecer tal conclusión es del 5%; lo anterior se simboliza así: la H_0 fue rechazada ($p < 0.05$).

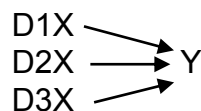
Tabla III.59: Correlación para la hipótesis general

		VX	VY
VX	Correlación de Pearson	1	0,724
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	173	173
VY	Correlación de Pearson	0,724	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	173	173

VX: Uso de los sistemas de calificación.

VY: Satisfacción del docente.

Mientras que las dimensiones de la variable X se relaciona con la variable Y, que generan en forma horizontal los problemas secundarios, los objetivos específicos y las hipótesis secundarias como se muestra en matriz de consistencia (Anexo 1), siguiendo la lógica sistemática de una investigación científica.



Se rechazan las hipótesis secundarias nulas y se aceptan las hipótesis secundarias alternas, teniendo que existe un grado de relación lineal positiva moderada para los tres casos, para responder a las preguntas y llegar a los objetivos trazados en la investigación.

Es importante del trabajo de investigación, porque tiene relevancia social y sistémica, ya que, con el uso adecuado de los sistemas de calificación se consiguió un alto nivel de satisfacción del docente en lo que respecta a mejorar y optimizar sus labores académicas y administrativas, en cuenta a la totalidad de población (docentes universitario) empleando el pensamiento sistémico de la quinta disciplina de Peter Senge (1990).

La confrontación de los resultados de la investigación con los resultados de otras investigaciones en la mayor parte, también existe un grado de relación lineal positiva alta entre las variables de investigación.

CONCLUSIONES

Primera. Se concluye que existe una relación o correlación positiva alta entre el uso de uso de los sistemas de calificación y el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, esto significa que si una variable aumenta, la otra también aumenta.

Segunda. Se concluye que existe una relación o correlación positiva moderada entre la capacitación en los sistemas de calificación y el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, esto significa que si una variable aumenta, la otra también aumenta.

Tercera. Se concluye que existe una relación o correlación positiva moderada entre la implementación en los sistemas de calificación y el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, esto significa que si una variable aumenta, la otra también aumenta.

Cuarta. Se concluye que existe una relación o correlación positiva moderada entre la valoración en los sistemas de calificación y el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, esto significa que si una variable aumenta, la otra también aumenta.

RECOMENDACIONES

Primera. Siendo una relacional lineal alta, entre el uso de los sistemas de calificación y la satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, se recomienda a las autoridades para que se continúe dándole las condiciones al docente, para que mejore sus labores o actividades académicas administrativas, que va a conllevar a mejorar su estado general, haciéndoles conocer las diversas ciencias que conforman la Tecnología de la Información e integrar a los docentes para analizar, diseñar y desarrollar software sin ningún costo.

Segunda. Siendo una relacional lineal moderada, entre la capacitación de los sistemas de calificación y la satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, se recomienda a las autoridades para que se continúe dándole las condiciones al docente, para que mejore sus labores o actividades académicas administrativas, que va a conllevar a mejorar su estado en general, haciéndoles conocer las diversas ciencias que conforman la Tecnología de la Información. Que la Oficina de Proyección Social de la universidad planifique y prepare un plan general de capacitaciones.

Tercero. Siendo una relacional lineal moderada, entre la implementación de los sistemas de calificación y la satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, se

recomienda a las autoridades para que se continúe dándole las condiciones al docente, para que mejore sus labores o actividades académicas administrativas, que va a conllevar a mejorar su estado en general, haciéndoles conocer las diversas ciencias que conforman la Tecnología de la Información. Y los centros de cómputos de las diversas facultades sean actualizadas implementando, hardware y software licenciado.

Cuarto. Siendo una relacional lineal moderada, entre la valoración de los sistemas de calificación y la satisfacción del docente de la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2014, se recomienda a las autoridades para que se continúe dándole las condiciones al docente, para que mejore sus labores o actividades académicas administrativas, que va a conllevar a mejorar su estado en general, haciéndoles conocer las diversas ciencias que conforman la Tecnología de la Información y acceso a internet sin restricciones para hacer investigación.

FUENTES DE INFORMACIÓN

a) Fuentes bibliográficas

- Aracil, J. (1986). *Introducción a la dinámica de sistemas*. Madrid: Editorial Alianza.
- Bernal, C. A. (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. Colombia: Ed. Paearson Educación.
- Berrien, F. K. (1968). *General and Social Systems*. Canada (New Brunswick): Ed. Rutgers University Press.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas. Editorial Uyapal.
- Cobo, A., Gómez, P., Pérez, D., Rocha, R. (2005). *PHP y MySQL tecnología para el desarrollo aplicaciones web*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Day, R. (2005). *Cómo escribir y publicar trabajos científicos*. Washington: The Oryx Press.
- Desongles, J., Moya, M. (2006). *Conocimientos básicos de informática*. España: Editorial MAD, S.L.
- Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. México: Ediciones B
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Editorial Printed.
- Jonson, R., Kast, F. (1968). *The Theory and Management of systems*. USA: Editorial McGraw Hill.
- Kazmier, L. (1996). *Estadística aplicada a la administración y a la economía*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Klein, S. (2002). *La formula de la felicidad*. Barcelona: Editorial Urano.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfacci3n*. Chicago: Editorial Handlook of Industrial and Organizational Psychology.

Muchinsky, P. (1994). *Psicología aplicada al trabajo*. Editorial Desalee de Brouwer S.A.

Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall, octava edición.

Smmerville, I. (2005). *Ingeniería de software*. Madrid: Editorial Pearson Educación.

Supo, J. (2013). *Como validar un instrumento*. Perú: Editorial Biblioteca Nacional del Perú.

b) Fuentes hemerográficas

Barrera, A., Arévalo, H., Serrano, H., Ramos, M. (2015). *Influencia de la Tecnología de Información y Comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho*. 3er Congreso Universitario de Investigación 2015, 151. Huacho.

Carpena, A. (s.f.). *“Educación emocional y salud y bienestar del profesorado”*. Revista Salud física y emocional del profesorado, 1, 25-28. Barcelona.

Carreño Sánchez, J. (2002). *Aplicación de tecnología Web en los sistemas de información. Caso: Sistema de control de calificaciones*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Católica Andrés Bello, San Cristóbal.

De los Santos, D., Suarez, A., Ramos, R., Vásquez, P., Valladares, M. (2015). *Efecto del control interno en la auditoría financiera de las empresas embotelladoras del distrito de Huaura*. 3er Congreso Universitario de Investigación 2015, 92. Huacho.

Fuentes Lagos, J. (2002). *Incidencia de la satisfacción laboral docente y el ambiente de aula en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios*. (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, España-Chile.

Leyton, K. (2014) *Enfermedades emocionales. La epidemia del siglo XXI*. En *Revista Big BangFaustiniano*, 2, 4, 34-36. Huacho.

Moreno, N. A., Fernández, P. Z., Martínez, M. I., Yábar. (2014) *Estudio comparativo del estrés en los docentes de las Facultades de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. 2º Congreso Universitario de Investigación 2014*, 1, 72. Huacho.

Ruiz, B., Rueda, Z., Carreño, E., Calvo, I. (2015). *Competencias de docentes y acreditación en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2014. 3er Congreso Universitario de Investigación 2015*, 110. Huacho.

Zavala, S. (2009). Publication Manual. *Guía a la redacción en el estilo APA*, 6, 1-12. Puerto Rico.

c) Fuentes electrónicas

Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. Disponible en URL:http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevista/psicología/1999_n5/satisfaccion.htm.

Ardouin, J., Bustos, C., Gavó, R., Jarpa, M. (2010). Motivación y satisfacción laboral. Disponible en URL: <http://www.udec.cl/~clbustos/apsique/lab0>.

García, V. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, contribución a las Ciencias Sociales, 9, 1-10. Disponible en URL <http://www.euned.net/rev/cccss/09/dgv.htm>.

Supo, J. (2012). Seminarios de investigación científica. Recuperado de: www.seminariosdeinvestigacion.com

Vázquez, R. (2010) Satisfacción laboral del profesorado. Disponible en URL <http://www.consumer.es/web/es/educacion/escolar/2007/12/27/173310.php>.

Wigodski, J. (2010). Metodología de la Investigación. Disponible en metodologiaeinvestigacion.blogspot.pe/2010/07/poblacion-y-muestra.html.

ANEXOS

Anexo 1

**USO DE LOS SISTEMAS DE CALIFICACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD
“JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN”, HUACHO 2014**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema principal ¿Cómo se relaciona el uso de los sistemas de calificación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>a) ¿De qué manera la capacitación en los sistemas de calificación se relaciona con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014?</p> <p>b) ¿De qué manera la implementación de los sistemas de calificación se relaciona con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar cómo se relaciona el uso de los de los sistemas de calificación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar como la capacitación en los sistemas de calificación se relaciona con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014.</p> <p>b) Determinar como la implementación de los sistemas de calificación se relaciona con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014.</p> <p>c) Determinar como la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El uso de los sistemas de calificación tendría relación con el nivel satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, 2014.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>a) La capacitación de los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, 2014.</p> <p>b) La implementación de los sistemas de calificación tendría relación con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, 2014.</p> <p>c) La valoración de los sistemas de calificación tendría relación</p>	<p>Variable 1 Sistemas de calificación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Implementación • Valoración 	<p>Capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de calificación. • Experiencias realizadas (previas). • Método de capacitación. • Estrategia de capacitación. • Talleres. <p>Implementación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapidez de calificación. • Rapidez de impresiones. • Ingreso de datos correctos. • Calificación correcta. • Simulación de notas. <p>Validación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción del docente-alumno. • Nivel de conformidad de la Facultad. • Cumplimiento del reglamento. • Cumplimiento con la Ley Universitaria. • Acreditación. 	<p>Población : 630 docentes</p> <p>Muestra ajustada 173 docentes</p> <p>Nivel de investigación: De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio correlacional.</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada.</p>

<p>c) ¿De qué manera la valoración de los sistemas de calificación se relaciona con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014?</p>	<p>valoración de los sistemas de calificación se relaciona con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2014.</p>	<p>con el nivel de satisfacción del docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, 2014.</p>	<p>Variable 2 Satisfacción del docente.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción emocional. • Satisfacción laboral. • Satisfacción académica. 	<p><u>Satisfacción emocional:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Control del estrés. • Control de sentimientos negativos. • Control de quejas y reclamos. • Confianza en la Universidad. • Alegría y confianza en mis profesores. <p><u>Satisfacción laboral:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrega a tiempo. • Modernización. • Uso de la Tecnología de la Información. • Manejo de software. • Manejo de hardware. <p><u>Satisfacción académica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordenamiento de datos. • Cumplimiento plazo de entrega. • Complimiento con cronogramas de matrículas. • Información familiar rendimiento académico. • Control manipulación posterior de notas. 	<p>Método de investigación Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental de tipo transversal.</p> <p>Estadístico de prueba:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coeficiente de correlación de Pearson <p>Instrumentos: Para medir la variable 1 Cuestionario de encuesta. Para medir la variable 2: Cuestionario de encuesta.</p>
---	--	---	---	---	--

Anexo 2



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR USO DE LOS SISTEMAS DE CALIFICACIÓN

A.- Presentación:

Estimado (a) docente, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del uso de los Sistemas de Calificación en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Opiniones impersonales que solamente, son de gran importancia para nuestra investigación y que serán procesadas con toda confidencialidad, respetando el anonimato en la presentación de los resultados.

B.- Datos generales:

- 1.- Sexo : Femenino Masculino
- 2.- Categoría : Principal Asociado Auxiliar
- 3.- Tiempo de servicio:
0 – 5 años 6 – 10 años 11 – 15 años 15 a mas

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa el uso del Sistema de Calificación en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Muy en desacuerdo
2	=	Algo en desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	Algo de acuerdo
5	=	Muy de acuerdo

Ítem	Capacitación	1	2	3	4	5
1	El tipo de calificación con software permite procesos eficaces de notas.					
2	Experiencias anteriores sobre el Sistema de Calificación tradicional nos lleva a capacitarnos en los nuevos SC.					
3	La capacitación en los Sistemas de Calificación (SC) permite cierto nivel de aprendizaje de software interactivo.					
4	El método de calificación acorde a RA, soportado por TI incentiva a capacitar.					
5	La estrategia de capacitación brindan confianza a los docente					
6	La estrategia de capacitación disminuye en parte el estrés en el docente.					
7	Los talleres de capacitación permiten mejoras para calificar.					
8	Los talleres se deben desarrollar, cuando no tenemos clases.					
Ítem	Implementación	1	2	3	4	5
9	El uso de los Sistemas de Calificación nos da rapidez al procesar las notas					
10	Los Sistemas de Calificación permiten evaluar rendimientos globales.(informes estadístico)					
11	La rapidez y seguridad en la impresión de resultados disminuye en parte la tensión emocional.					
12	La aplicación de los Sistemas de Calificación asegura correcto ingreso de notas.					
13	El algoritmo de los SC, aseguran calificaciones promedios correctos.					
14	Los Sistemas de Calificación permiten evitar errores al simular distintos ingresos.					
Ítem	Valoración	1	2	3	4	5
15	La satisfacción de los docentes por el manejo fácil y rápido de los Sistemas de Calificación.					
16	Las quejas por errores disminuyen al procesar notas con los Sistemas de Calificación					
17	Cumplen con las normas internas de la Universidad y seguridad informática					
18	Los Sistemas de Calificación cumplir con los derechos de los estudiantes y Ley Universitaria.					
19	Los padres de familia estarán más conforme al informarse de las notas de sus hijos vía Intranet.					
20	Los Sistemas de Calificación forman parte para acreditar.					

Gracias por tu colaboración



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**CUESTIONARIO DE ENCUESTA PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN DEL
DOCENTE**

A.- Presentación:

Estimado (a) docente, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Satisfacción del docente en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. Opiniones impersonales que solamente, son de gran importancia para nuestra investigación y que serán procesadas con toda confidencialidad, respetando el anonimato en la presentación de los resultados.

B.- Datos generales:

- 1.- Sexo : Femenino Masculino
- 2.- Categoría : Principal Asociado Auxiliar
- 3.- Tiempo de servicio:
- 0 – 5 años 6 – 10 años 11 – 15 años 15 a mas

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa la Satisfacción del Docente en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Muy en desacuerdo
2	=	Algo en desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	Algo de acuerdo
5	=	Muy de acuerdo

Ítem	Satisfacción Emocional	1	2	3	4	5
1	El estrés docente disminuye con el uso de los Sistemas de Calificación.					
2	El nivel de sentimiento negativo es controlado en parte si se usan los Sistemas de Calificación.					
3	Las quejas y los reclamos de los estudiantes se reducen con el uso de los Sistemas de Calificación.					
4	Los docentes no pueden influir en los resultados finalizados los semestres.					
5	La universidad recupera en parte su credibilidad con los nuevos Sistemas de Calificación.					
6	Los estudiantes confían en sus docentes que usan los Sistemas de Calificación.					
7	El estado emocional familiar mejora cuando el docente usa los Sistemas de Calificación.					
Ítem	Satisfacción Laboral	1	2	3	4	5
8	La entrega a tiempo de los resultados el docente se siente satisfecho.					
9	Cumplir con plazo evita problemas académicos-administrativos a la universidad.					
10	Cumplir con los plazos permite resolver a tiempo algún reclamo de los estudiantes.					
11	El uso de la tecnología de la Información permite actualización docente.					
12	El uso de la tecnología de la Información garantiza al docente mejorar procedimientos.					
13	El manejo adecuado de software garantiza eficiencia.					
14	El manejo adecuado de hardware garantiza eficacia.					
15	El uso de la tecnología permite correcciones a tiempo.					
Ítem	Satisfacción Académica	1	2	3	4	5
16	Las notas ordenadas, permiten su ingreso en más rápido al sistema de calificación vía Intranet.					
17	A cumplimiento de los plazos de entrega Registros Académicos puede remitir informes de rendimientos.					
18	Cumplimientos de cronogramas asegura planes y programas académicos universitarios.					
19	A mejor rendimiento académico, mayor satisfacción.					
20	Favorece el desarrollo de estándares de evaluación del aprendizaje y acciones de mejora.					

Gracias por tu colaboración

Anexo 3

JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS PARA MEDIR LA VARIABLE: **Sistemas de Calificación**

Expertos	Grado	Puntuación
ANDRADE GIRÓN, Daniel	Doctor	77.50
MORALES FARIÁS, Eulogio	Doctor	87.00
RUEDA BAZALAR, Zoila	Doctor	86.50
RUIZ HUARAZ, Carlos	Doctor	80.00
TREJO LÓPEZ, Mirtha	Doctora	85.00
PROMEDIO GENERAL		83.20

JUICIO DE EXPERTOS PARA MEDIR LA VARIABLE: **Satisfacción del Docente**

Expertos	Grado	Puntuación
ANDRADE GIRÓN, Daniel	Doctor	83.50
MORALES FARIÁS, Eulogio	Doctor	87.00
RUEDA BAZALAR, Zoila	Doctor	87.50
RUIZ HUARAZ, Carlos	Doctor	75.00
TREJO LÓPEZ, Mirtha	Doctora	89.50
PROMEDIO GENERAL		84.50

Los coeficientes de validez de ambas variables es
"MUY BUENO"