UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

GESTIÓN DE LA CARRERA Y CLIMA LABORAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2017

==========

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

ÁNGEL CARLILI FLORES CAVERO

PUCALLPA - PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA ´]SGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAGISTER

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 2:15pm Horas, del día 22 de AGOSTO de 20 18, ante el **Jurado** de Tesis constituido por:

Dr: HECTOR JOSE QUISPE CERNA — Presidente

Drg: FREYSI LILIAN LING VILLACREZ — Secretario

Dra: LLESICA SORIA RAMIREZ — Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAGISTER o MAESTRO** en EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

Mención EVALUACION Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

Don (ña) ÁNGEL CARLILI FLORES CAVERO

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis titulada:
"GESTIÓN DE LA CARRERA Y CLIMA LABORAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2017"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Magíster, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal

b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.

c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.

d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....15..... (QUINCE)

Equivalente a .....APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 3:00 pm horas del 22 de AGOSTO del 2018

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE CACIÓN DE TESIS

Yo, ANGEL CARLILI FLORES CAVERO

Autor de la TESIS titulada:

"GESTIÓN DE LA CARRERA Y CLIMA LABORAL EN LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2017.

Sustentada el año: 2018

Con la asesoría de: DR. HUGO AYSANOA CALIXTO

En el Programa de: MAESTRÍA

Mención en : "EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN"

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 09 / 01 / 2019

Email: gelloveridico@hotmail.com

Firma:

Teléfono: 961099011

DNI: 41797578

DEDICATORIA

A Dios y mi familia, por su respaldo permanente durante mis estudios de maestría y el desarrollo de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, porque denota una significativa preocupación por el progreso del profesional peruano al otorgar oportunidades de desarrollo académico a los docentes.

A los directivos de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, por brindar las facilidades para el desarrollo de esta investigación.

A los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, por su desprendimiento y contribución con la respuesta a los cuestionarios propuestos.

A mis condiscípulos de la Maestría en Evaluación y Acreditación de la Calidad en la Educación, porque su compañía fue el mejor estímulo.

RESUMEN

Esta tesis considera como bases teóricas para su desarrollo la gestión de la carrera y el clima laboral como aspectos esenciales, lo que sustenta en los postulados de las teorías de la burocracia, del planeamiento estratégico educativo, de producción y de desarrollo organizacional. Esta investigación no experimental, de diseño correlacional transeccional, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de la carrera y el clima laboral en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales, Ucayali. La población muestral estuvo conformada por 16 docentes de la sede de estudio, empleándose como instrumento un cuestionario para cada variable a estudiar, validados mediante juicio de expertos. La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación fue que no existe relación significativa entre la gestión de la carrera y el clima laboral, ya que el resultado sig.= 0.00 indica una correlación muy débil.

Palabras clave: Gestión de la carrera; clima laboral.

ABSTRACT

This thesis considers as theoretical bases for its development the management of the career and the working environment as essential aspects, which underlies the postulates of the theories of the bureaucracy, strategic educational planning, production and organizational development. This non-experimental research, with a transectional correlational design, aimed to determine the relationship between career management and the work climate in the Facultad de Educación y Ciencias Sociales, Ucayali. The sample population consisted of 16 teachers from the study site, using as a tool a questionnaire for each variable to study, validated by expert judgment. The main conclusion reached in this investigation was that there is no significant relationship between career management and work environment, since the result sig = 0.00 indicates a very weak correlation.

Keywords: Career management; working environment.

INTRODUCCIÓN

La gestión de una carrera profesional en el contexto peruano del siglo XXI reúne una serie de características que conducen esencialmente a los procesos de acreditación de la calidad educativa, es decir de la garantía de que la formación que se imparte en la institución universitaria es la pertinentes, según los estándares de calidad vigentes, y responde a las necesidades sociales.

Sin embargo, para la concreción de una gestión de la carrera que se desarrolle en los términos de propiedad y optimización formativas se necesita de la conservación de un clima laboral saludable para que cada miembro de una entidad contribuya con la consolidación de los procesos que conducen a l logro de objetivos institucionales.

La presente investigación consta de cinco capítulos: En el primer capítulo se plantea y formula el problema materia de investigación. Así mismo se señala los objetivos tanto generales como específicos y la justificación del estudio. En el segundo capítulo se ha considerado el marco teórico que sustenta la investigación con los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos básicos. El tercer capítulo trata sobre la metodología empleada en el proceso de investigación, las hipótesis, variables, el diseño, población, muestra, la unidad de análisis, y por último las técnicas e instrumentos utilizados. En el cuarto capítulo se presentan los resultados que se ha obtenido durante el trabajo de campo. En el quinto capítulo se realizó la discusión de resultados que permitió contrastar los resultados obtenidos con el problema, las hipótesis y las teorías que sirvieron de sustento para la materialización del trabajo en mención. Luego se presentan las conclusiones e inferencias a las que se arribaron como producto de los resultados y que obedecen a los objetivos específicos planteados en la investigación; ello permite hacer las

sugerencias en función a las conclusiones, finalmente se incluye la bibliografía y los anexos respectivos.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
RESUMEN iv
ABSTRACT v
INTRODUCCIÓN vi
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 6
1.2.1. Problema General 6
1.2.2. Problemas Específicos 6
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6
1.3.1. Objetivo general 6
1.3.2. Objetivos específicos 7
1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS 7
1.4.1. Hipótesis general 7
1.4.2. Hipótesis específicas 7
1.5. VARIABLES 8
1.5.1. Variable 1: Gestión de la carrera 8
1.5.2. Variable 2: Clima laboral 8
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 11
1.7. VIABILIDAD 12
1.8. LIMITACIONES 12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 14
2.1. ANTECEDENTES 14
2.1.1. Regional 14
2.1.2. Nacional 15
2.1.3. Internacional 19
2.2. BASES TEÓRICAS 23
2.2.1. Gestión de la carrera 23
2.2.2. Clima laboral 27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 28
2.4. BASES EPISTÉMICAS 30
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 41

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 41
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN 41
3.3. POBLACIÓN MUESTRAL 41
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 42
3.5. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 42
CAPÍTULO IV. RESULTADOS 43
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 49
CONCLUSIONES 54
SUGERENCIAS 55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 56
ANEXOS 61
ANEXO 1. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 62
ANEXO 2. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS 66
ANEXO 3. MATRIZ DE CONSISTENCIA 70
ANEXO 4. BASE DE DATOS 71
ANEXO 5. TABLAS DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS 72

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Resultados**:** Gestión de la carrera 43

Figura 2. Resultados**:** Clima laboral 44

Figura 3. Gestión de la carrera*Clima laboral 45

Figura 4. Planificación del programa de estudios *Clima laboral 46

Figura 5. Gestión del perfil de egreso * Clima laboral 47

Figura 6. Aseguramiento de la calidad * Clima laboral 48

Figura 7. Dispersión: Gestión de la carrera*Clima laboral 51

Figura 8. Dispersión: Planificación del programa de estudio *Clima laboral 52

Figura 9. Dispersión: Gestión del perfil de ingreso*Clima laboral 52

Figura 10. Dispersión: Aseguramiento de la calidad*Clima laboral 53

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En nuestro país se ha tratado la necesidad de acreditar a las universidades para que el docente cumpla con ciertos patrones de desempeño, sobre todo de desempeño en la interacción con el estudiante, lo que se supone es una débil práctica docente. Muchos docentes se limitan al dictado de clases sin prever la planeación de éstas ni el cómo evaluar o qué recursos utilizar para viabilizar el aprendizaje de los estudiantes.

Los profesores universitarios tienen como peculiaridad que laboran en un alto centro de estudios en el cual no se formaron como tal, es decir, que no se prepararon previamente como docentes, ya que no existe en el mundo ningún centro especializado en educar profesores para ser docentes en la universidad. En la gran mayoría de los casos el claustro de profesores está integrado por profesionales egresados en la propia universidad o en otra similar y como resultado de sus ejecutorias como alumnos se han quedado a ejercer la docencia o sus intereses personales y labores profesionales en la producción y/o los servicios los han acercado a los recintos universitarios. No existe una universidad pedagógica cuya misión sea formar profesores para este tercer nivel de enseñanza y no es necesario tampoco hacerlo (Ortiz y Mariño, 2003).

Los perfeccionamientos a los que se somete el docente universitario usualmente son para la satisfacción de aspiraciones personales o económicas y no redundan en el mejoramiento cualitativo de

la formación del estudiante de pregrado; sin embargo, esta realidad es posible que se vincule con la satisfacción de las necesidades que posee el docente y que el sistema donde labora no le provee (Martín, González y González, 1998).

Ahora bien, la realidad problemática que se describe es propia de la educación superior en su conjunto, lo que hace que los docentes debido, sobre todo, a un trato económico incoherente con su función, prefieran laborar en diversas instituciones educativas a la vez, con las exigencias que cada una inquiere, y no se identifique con alguna de ellas y menos, si pudiera hacerlo, posea el tiempo que se requiere para ello.

Portocarrero y Cabrera (2010) sostienen que la Universidad en cuanto a la gestión debe ser de gestión transparente; en las direcciones universitarias, jefaturas de unidades y otros, el tiempo de gestión por profesional debe ser concertado en las unidades académicas, no debe haber entornillamiento en los cargos; pero, la actualización debe ser permanente en base a las vivencias de nuevas experiencias en otros ámbitos universitarios. El Sindicato de Docentes debe ser dirigido por sectores de docentes de oposición para que ayude a la fiscalización con la finalidad de alcanzar los intereses institucionales y para ello debemos promover una gestión con rendición de cuentas a la comunidad universitaria y comunidad local.

Sin embargo, el clima laboral es importante para una buena gestión, más aún en la universidad. Centeno (2015) refiere que aun cuando la situación económica y laboral de los países europeos se encuentre en dificultades, las políticas de trato al trabajador deben mantenerse en una situación de equilibrio, pues finamente es este grupo

productivo el que accionará para levantar una entidad de la difícil situación en la que se encuentre. Sin embargo, el trato inadecuado al personal de diferentes grupos profesionales es una realidad manifiesta en Europa, puntualmente en Grecia y en España, países en los que, pese al alto costo de vida, los sueldos han sido reducidos y muchos han sido despedidos, generando un clima laboral de tensión e inestabilidad y una creciente insatisfacción laboral.

Según Infobae América (2015), en Venezuela, la política asistencialista sectorizada que ha desarrollado el gobierno de Maduro ha creado un clima laboral de inestabilidad entre la masa trabajadora, más aún cuando las compañías son de capitales extranjeros o propiedad de opositores al gobierno, incluso cuando aporten generosamente con el gobierno en términos económicos a través de las cargas impositivas especiales que financian los programas de impacto en la población más pobre, pero posiblemente vinculada al régimen. Esta situación ha despertado, no solo el rechazo de gran parte de la gente trabajadora al gobierno de Maduro, sino desarrollar labores en un clima de trabajo hostil y el sentir nada satisfactorio con lo que hacen productivamente.

En la actualidad se vive en un mundo globalizado, el cual se caracteriza por tener elevados niveles de competitividad y constante búsqueda de servicio de alta calidad por parte de las organizaciones, basado en la generación de procesos de mejora continua tanto para los trabajadores como para las organizaciones; donde se observa la presencia de aspectos motivacionales internos y externos que definitivamente afectan la actitud del empleado, desarrollando en ellos

altos niveles de satisfacción o insatisfacción laboral y que por lo tanto influye en la generación de un clima laboral favorable o desfavorable.

Baltazar (2013) refiere que actualmente, en las empresas se experimenta un problema serio cuando se vive un clima laboral desfavorable y éste es percibido por los colaboradores; sin embargo, se tiene un problema mayor cuando se percibe erróneamente el clima laboral, es decir, se tiene una mala percepción de un buen clima, lo que nos llevaría a considerar el modo de percibir de cada miembro del equipo. De allí, que no solo se plantee el estudio del clima laboral, sino también de los factores de la personalidad que hacen distinta su percepción. En la empresa en la que se llevó a cabo la presente investigación, se han observado notables indicadores de buen clima laboral, entre los que encontramos: baja rotación, alta motivación, satisfacción laboral elevada y compromiso real con la marca. Esto podría deberse al trabajo del área de recursos humanos, que se preocupa constantemente por el reconocimiento, cuidado de un buen clima laboral en tiendas, formación permanente, salarios competitivos, entre otros. Sin embargo, podría también deberse a las características comunes de personalidad de los colaboradores de dicha empresa.

Cavalcante (2004) refiere que la satisfacción en el trabajo ha construido un tópico de interés para aquellos a quienes les preocupa la calidad de vida en el trabajo y el éxito de una organización. Añade que las relaciones más fundamentada se han establecido a nivel de las consecuencias de la satisfacción en el trabajo, que parecen ser de gran relevancia, sea para la organización, en términos de la eficacia,

productividad, clima, deserción y renuncia al trabajo, sea para el trabajador, en términos de salud y bienestar, en general.

Según Pérez (2010), existen instituciones que prestan una mala atención al cliente, siendo ésta la principal razón que alegan los estudiantes cuando deciden cambiar de institución. A nivel local, las instituciones de cualquier rubro en que se desempeñan se preocupan porque sus ventas suban día a día, sin embargo, no están haciendo mucho para lograrlo; es decir, no están invirtiendo tiempo y dinero en su talento humano, menos en mantenerlos satisfechos laboralmente, pues de esta manera la institución crecerá y así podrán beneficiarse los trabajadores.

Para Kolb, Rubin, y Mcintyre (1977), el clima laboral y la satisfacción laboral son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones. Las investigaciones vinculadas al tema reportan una directa asociación entre estas variables y un nivel óptimo de funcionamiento en cada una de ellas en entidades exitosas. Según Herzberg (1959) las organizaciones deben tener en cuenta que trabajadores satisfechos laboralmente serán trabajadores comprometidos y esto ayudara a estimular la productividad de la organización y el funcionamiento de ellos mismos.

La sede de estudio está inmersa en estas deficiencias manifiestas, ya que se percibe que el clima laboral no es el mejor y, por lo tanto, se asume que se ve influenciado por la gestión de la carrera. Se observa que, debido a diferentes factores, como las formas de interacción entre jefes, directores y empleados, los niveles de acercamiento de algunos

empleados a los jefes y directores o el bajo nivel de equipamiento, hay cierto descontento laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué tipo de relación existe entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué tipo de relación existe entre la planificación del programa de estudios y el clima laboral?
- ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión del perfil de egreso y el clima laboral?
- ¿Qué tipo de relación existe entre el aseguramiento de la calidad y el clima laboral?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo general

- Determinar qué tipo de relación existe entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el tipo de relación existe entre la planificación del programa de estudios y el clima laboral.
- Determinar el tipo de relación existe entre la gestión del perfil de egreso y el clima laboral.
- Determinar el tipo de relación existe entre el aseguramiento de la calidad y el clima laboral.

1.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

- Existe relación directa y significativa entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre la planificación del programa de estudios y el clima laboral.
- Existe relación directa y significativa entre la gestión del perfil de egreso y el clima laboral.
- Existe relación directa y significativa entre el aseguramiento de la calidad y el clima laboral.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1: Gestión de la carrera

Definición conceptual: Según Heras et *al.,* (2008) podemos entender la gestión de la carrera, como una actividad funcional específica de la entidad o entenderla como una función transversal dentro de las funciones básicas de la entidad, pero que lleva a la concreción de objetivos institucionales en relación con la formación del estudiante según lo que la demanda social exige.

1.5.2. Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual: Según Palma (2004), clima laboral es definido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, que permite ser un aspecto diagnostico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

1.5.3. Definición operacional de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión de la carrera	**Planificación del programa de estudios**	El Programa de estudios ha definido cuántos son y las cualidades de sus grupos de interés. Los grupos de interés han participado en la consulta de los propósitos del programa de estudios. Los propósitos del programa de estudios están alineados con os de la Universidad. Los propósitos están establecidos en documentos oficiales y a disposición de la sociedad en la página web, los prospectos respectivos, entre otros documentos institucionales. El programa de estudios ha identificado junto a los grupos de interés la demanda social, planes de desarrollo regional, nacional o internacional para definir la oferta académica en cuanto a su pertinencia y tamaño. Con una periodicidad definida (máximo 3 años) analiza y considera los cambios económicos, sociales, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, para determinar la pertinencia de realizar ajustes en las políticas y	

		objetivos hacia la excelencia. La revisión de las políticas y objetivos hacia la excelencia se realizan con los grupos de interés. Los resultados de la revisión de las políticas y objetivos hacia la excelencia se comunican al público en general. Las actividades regulares que realiza el programa de estudios, así como los proyectos especiales, están financiados en un horizonte temporal que asegure su continuidad. La gestión de los recursos se realiza de una manera eficiente, según las metas del programa de estudios. La gestión en Investigación, Desarrollo e Innovación se realiza de una manera eficiente, según las líneas de investigación del Programa. La gestión en Investigación, Desarrollo e Innovación se realiza de una manera eficiente, según las líneas de investigación del Programa se evidencia en los trabajos de investigación que se desarrollan en el Programa. Los trabajos de investigación son financiados por entidades externas a la Institución. Los trabajos de investigación tienen vínculo esencial con la naturaleza del programa de estudios.	(2): Sí (1): No (5) Muy favorable (4) Favorable (3) Media (2) Desfavorable (1) Muy desfavorable
	Gestión del perfil de egreso	El perfil de egreso incluye competencias generales y específicas que se espera que los estudiantes logren durante su formación y sean verificables para el egreso. En la fundamentación y detalle del perfil de egreso se evidencia su alineación con los propósitos del programa de estudios, el currículo, las expectativas de los grupos de interés y el entorno socioeconómico. Las competencias detalladas en el perfil de egreso orientan la gestión del programa de estudios en términos de actividades de formación (p.e. cursos), los recursos para el logro de las competencias (p.e. equipamiento) y los actores involucrados (p.e. docentes competentes). El programa de estudios ha identificado la periodicidad de revisión del perfil de egreso, en un periodo máximo de 3 años, según revisión realizada con el responsable del Programa y los grupos de interés. La revisión del perfil considera: el desempeño profesional, avances científicos y tecnológicos, nuevas demandas de la comunidad académica y el entorno, entre otros. De ser el caso, esta revisión termina con la definición del nuevo perfil de egreso. Cualquier modificación en el perfil de egreso estará acompañada de los cambios necesarios en los mecanismos que tiene programa de estudios para lograr las competencias definidas para los estudiantes y egresados.	
	Aseguramiento de la calidad	La implementación del sistema de gestión de la calidad está enmarcada en la definición de políticas, objetivos, procesos y procedimientos para lograrlo. La implementación del sistema de gestión de la calidad considera mecanismos que brinden confianza y que controlen los procesos para la mejora continua. El programa de estudios demuestra el funcionamiento del sistema de gestión de la calidad en sus procesos principales y de las	

		acciones para su evaluación y mejora (auditorías internas). El programa de estudios desarrolla un proceso participativo (con la contribución que los grupos de interés, representantes de docentes, estudiantes, administrativos y directivos pudieran hacer al respecto) para la identificación de oportunidades de mejora para la excelencia académica. Se definen, implementan y monitorean planes de mejora en función a un criterio de priorización para la ejecución. El programa de estudios evalúa el cumplimiento de los planes de mejora. El programa de estudios demuestra avances periódicos (de acuerdo con las metas que se hayan fijado deberán poder observarse avances al menos semestralmente) en su implementación.	
Clima laboral	**Autorrealización**	Existen oportunidades de progresar en la organización El jefe se interesa por el éxito de sus empleados Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo Se valora los altos niveles de desempeño Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal Los jefes promueven la capacitación que se necesita La organización promueve el desarrollo del personal Se promueva la generación de ideas creativas o innovadoras Se reconoce los logros en el trabajo	
	Involucramiento Laboral	Se siente comprometido con el éxito de la organización Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización Los trabajadores están comprometidos con la organización En la oficina se hacen las cosas mejor cada día Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal Cumplir con las actividades laborales es una actividad estimulante Los productos y/o servicios de la institución son motivos de orgullo del personal Hay clara definición de visión y misión de valores en la organización La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	
	Supervisión	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo La valuación que se hace ayuda a mejorar la tarea Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo Las responsabilidades del puesto están claramente definidas Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. Existen normas y procedimientos como guías	

		de trabajo Los objetivos están claramente definidos El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos Existe un trato justo en la organización	
	Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo En mi oficina fluye la información adecuadamente En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa Existen suficientes canales de comunicación Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía En la organización, se afrontan y superan los obstáculos La organización fomenta y promueve la comunicación El supervisor escucho los planteamientos que se le hacen Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas Se conoce los avances de otras áreas de la organización	
	Condiciones laborales	Los compañeros de trabajo cooperan entre si Los objetivos de trabajo son retadores Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede Existe una buena administración de los recursos La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión del trabajo Se dispone de tecnología que facilita del trabajo Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Esta investigación se justifica, porque en el aspecto práctico, actualmente, existe la necesidad de ayudar a solucionar el problema de la posible insatisfacción de los docentes con la situación de la Facultad donde se realizará el estudio.

En el aspecto científico, los resultados de esta investigación podrán sistematizarse y luego ser incorporados al campo de las ciencias de la educación ya que se estaría demostrando la relación que podría existir de manera constante entre las variables que se estudian.

En el aspecto metodológico, se justifica porque los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que se emplearán en la investigación, pasados por el tamiz de la validez y confiabilidad, podrán ser utilizados en otros trabajos.

Y en el aspecto social, se justifica porque los directos beneficiarios de esta investigación son la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali que mejorará su gestión de la carrera y el clima laboral, y la comunidad ucayalina y nacional que tendrán profesionales de calidad, competentes y pertinentes para lograr el desarrollo integral que busca, porque la mejora redunda en la formación de sus estudiantes.

1.7. VIABILIDAD

El proyecto de tesis fue viable o factible de poder ejecutarse, en lo temporal, los recursos humanos y financieros para realizar la investigación y se ha evaluado si estos fueron los suficientes para llevar a buen término.

Además, los permisos para desarrollar la investigación estuvieron asegurados, por ser el autor egresado de la Facultad donde se ejecutará la investigación.

Existió, también, acceso a la información y el financiamiento con que se cuenta.

1.8. LIMITACIONES

Los obstáculos que se presentaron de manera eventual y que pudieron escapar del control del responsable del proyecto fueron la información o acceso a ella y de la población disponible, la suspensión de

actividades académicas o que algún docente muestre renuencia a contribuir con el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Regional

Cruz, C. (2015), en su tesis *Incidencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional del Instituto Nacional Penitenciario-Pucallpa-2014*, cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional, Universidad César Vallejo, Trujillo - Sede Pucallpa, con una muestra de 92 trabajadores, tipo de investigación explicativa de diseño correlacional, concluyó que no existe incidencia significativa de la satisfacción laboral en el clima organizacional en el Instituto Nacional Penitenciario-Pucallpa, como tampoco de los factores condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño en tareas ni relación con la autoridad.

Gonzales (2014), en su tesis doctoral *Gestión educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2013*, Universidad César Vallejo, concluye que existe relación entre la gestión educativa y cada una de sus dimensiones y la calidad de la formación profesional, siendo significativa.

Ormeño, (2014), en su tesis doctoral *Sistema de seguimiento del egresado y la acreditación de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali, Modelo CONEAU-2013*, concluye que el nivel de satisfacción del egresado con el sistema de seguimiento del egresado de la Carrera Profesional de Ciencias

Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali, se sitúa en un nivel malo; el nivel de satisfacción del egresado con el proceso de acreditación -en su fase autoevaluación- de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali, se sitúa en un nivel regular; entre el sistema de seguimiento del egresado y sus dimensiones -formación completa de pregrado y formación académica de pregrado- y la acreditación de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali, no existe relación directa ni significativa, pero esta variable sí se relaciona significativamente con la dimensión impacto en el mercado laboral.

Pérez (2014), en su tesis *Efectos de la motivación en el desempeño pedagógico de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas-Pucallpa, 2014*, Universidad César Vallejo, concluye que la relación entre la motivación, tanto en sus factores intrínsecos como extrínsecos, siguiendo el modelo bifactorial de Hezberg, y desempeño pedagógico en los docentes de la Facultad de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas- Pucallpa, 2014, no es significativa.

2.1.2. Nacional

Pari y Alata (2016), en su tesis de titulación *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca-2015*, concluyeron que los docentes presentan un nivel de clima laboral bueno, así mismo, el más de un medio presenta un nivel bajo de síndrome de burnout; en cuanto a las correlaciones por dimensiones, se

obtiene que el clima laboral en su dimensión relación se correlaciona indirecta y significativamente con la variable síndrome de burnout, del mismo modo el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio muestra una correlación indirecta y significativa. Por otro lado, el clima laboral en su dimensión autorrealización muestra una correlación, pero esta no es significativa con la variable síndrome de burnout.

Baltazar, D. (2013), en su tesis *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima laboral y dimensiones de la personalidad, Chiclayo, Perú, con una muestra de 92 trabajadores, investigación explicativa de diseño correlacional, concluyó que existe correlación positiva moderada, altamente significativa entre clima laboral y la dimensión afabilidad; así como, relación positiva débil, altamente significativa entre clima laboral y las dimensiones de energía y tesón; sin embargo, no existe relación entre clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental. El clima laboral es percibido por el 62% de los colaboradores como favorable, el 33% como muy favorable, y el 5% como medianamente favorable. En las dimensiones de la personalidad, predomina en los colaboradores nivel alto y muy alto en la dimensión energía; nivel alto y muy alto en la dimensión afabilidad; nivel alto y muy alto en la dimensión tesón; nivel alto y promedio en la dimensión estabilidad emocional; y, nivel alto y promedio en la dimensión apertura mental.

Yábar (2013), en su tesis *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado*, concluyó que existe relación

directa entre la gestión educativa y la práctica docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, es decir, la variable práctica docente está siendo explicada por la gestión educativa; de igual modo esta relación se evidencia entre la evaluación, el planeamiento, la organización de la gestión educativa y el control de la gestión educativa con la práctica docente.

Sotomayor (2012), en su investigación Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2012, cuyo objetivo fue determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral así como la relación entre ambas variables, Tacna, Perú, con una muestra de 109 trabajadores, tipo de investigación explicativa de diseño correlacional, concluye que el 34,9% de los trabajadores evidencian que la satisfacción laboral es de nivel bajo, en tanto que el 36,7% asevera que la satisfacción laboral es de nivel medio, y el 28,4% afirma que la satisfacción laboral de la sede central del gobierno regional de Moquegua es de nivel alto. Los puntajes obtenidos, muestran que el 34,9% de los trabajadores evidencian que la satisfacción laboral es de nivel bajo, en tanto que el 36,7% asevera que la satisfacción laboral es de nivel medio, y el 28,4% afirma que la satisfacción laboral de la sede central del gobierno regional de Moquegua es de nivel alto. Además, existe predominio del nivel medio de clima organizacional y del nivel medio de satisfacción laboral, así como una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua. Existe una relación significativamente alta y positiva entre el clima organizacional y la

satisfacción laboral en los trabajadores de la sede de estudio, es decir a mejor clima organizacional que perciban los trabajadores, mayor será la satisfacción laboral que experimenten los servidores de la institución. Por lo tanto, un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral. Se concluye que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Pérez, J. (2010), en su tesis *El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote*, cuyo objetivo fue determinar el efecto del clima laboral en la calidad de atención, Chimbote, Ancash, con una muestra de 276 sujetos, tipo de investigación explicativa de diseño de correlacional, concluyó que el 73.75% de los trabajadores perciben el clima laboral como malo, mientras el 26.3% como regular; es decir 5 trabajadores. En cuanto a la calidad de atención, pudimos recolectar la información, que en la institución el cliente alega que pocas veces es atendido con amabilidad, por ello califica la atención y servicio como malo; por otro lado, una deficiencia hallada es la rapidez con la que no actúa el personal ante los pedidos requeridos por el estudiante. Como consecuencia de lo dicho anteriormente encontramos que el cliente se siente insatisfecho con la atención recibida en la institución. Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la calidad de atención al cliente. En conclusión, general si la persona encargada de direccionar la institución se preocupara por mantener contento al personal, éstos mostrarían su satisfacción dentro de la empresa, de tal forma que realizarían un mejor trabajo y a la vez se vería reflejado en la satisfacción de los estudiantes; ya que son ellos quienes

son la pieza importante en la empresa. Puesto que si se quiere lograr una excelente atención al cliente se logrará, únicamente después de haberla logrado internamente.

Candia (2010), en su tesis para optar el grado de magíster en docencia en el nivel superior en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, estudio que trata de la evaluación del desempeño docente, concluye que el Instrumento de recolección de datos ha permitido constatar la Hipótesis planteada en la investigación, es decir: El desempeño profesional de los docentes egresados de las facultades de educación de diversas universidades e institutos superior Pedagógico en los últimos 10 años, evidencian niveles de “calidad total” con estándares bajos y con una frecuencia deficiente en las tres ciudades de referencia: Lima, Arequipa, Cusco en las cuatro dimensiones del desempeño profesional, se ajusta en un 35% para universidades y un 27% para Institutos Superiores, así mismo, confirman esta realidad las pruebas Chi Cuadrado y la prueba paramétrica U DE Mann Whitney.

2.1.3. Internacional

Peña, M., Díaz, M. y Carrillo, A. (2015), en su investigación Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar, cuyo objetivo fue determinar qué relación existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, México DF, México,con una muestra de 20 sujetos, investigación explicativa de diseño correlacional, concluyó que los trabajadores administrativos y operativos de la empresa objeto de estudio, perciben el clima organizacional de la siguiente manera, que cuentan con la herramienta, maquinaria y equipo necesarios

para hacer las tareas que les corresponden y que comprenden la distribución de actividades, responsabilidades y funciones entre todos los niveles del personal, así como están de acuerdo con las formas de ejercer la autoridad. En cuanto a la satisfacción laboral, se puede apreciar que los trabajadores manifiestan estar a gusto y orgullosos por el trabajo que realizan y que éste es importante, que los sueldos que perciben son los adecuados y que el reconocimiento que reciben por su desempeño proviene tanto de parte de los compañeros como del jefe. Tienen más posibilidades y oportunidades de obtener un ascenso (probablemente debido a que el personal operativo tiene experiencia en las tareas a desempeñar y que no son muy específicas). A su vez, reportan que está bien definida la distribución de las tareas, responsabilidades y funciones a llevar a cabo cada trabajador en todos los niveles; los beneficios que reciben (paquete de gratificaciones y los sistemas de incentivos) son de acuerdo a los niveles de cada uno de los trabajadores, así como las oportunidades de obtener un ascenso; y la comunicación con los compañeros son adecuadas y que el reconocimiento que reciben por su desempeño proviene tanto de parte de los compañeros como del jefe.

Moreno (2014), en su tesis *Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional en el establecimiento penitenciario de mediana seguridad y carcelario de Tunja (EPMSC de Tunja)*, cuyo objetivo fue identificar la relación entre la satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo organizacional percibido en funcionarios penitenciarios, Tunja, Colombia, con una muestra de 9 administrativos y 21 miembros del cuerpo de custodia y vigilancia, investigación explicativa de diseño descriptivo, concluyó que existen factores que alteran el clima

organizacional y por ende el ambiente laboral, relacionados con el desarrollo organizacional y la higiene seguridad industrial, que generan inquietud entre los funcionarios afectando las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral, los cuales requieren de atención por parte de las directivas, para evitar inconvenientes de orden administrativo y disciplinario, dentro de ellos podemos destacar, las envidias, las rencillas, la falta de puestos de trabajo adecuados, la falencia de capacitaciones adecuadas. El desarrollo organizacional es de gran importancia para el mejoramiento del clima organizacional ya que permite a los funcionarios contar con estrategias de integración y mejores condiciones labores y de seguridad, al tener la oportunidad de capacitarse, conocer los posibles riegos y participar en el diseño de estrategias para superar los inconvenientes presentados. El clima organizacional en el centro penitenciario se puede mejorar, con decisión y liderazgo positivo de las directivas a aplicar lo planteado y la participación de los empleados ya que cualquier política que se pretenda implementar, tanto en desarrollo organizacional como en higiene y seguridad industria debe ser el producto de la concertación y del trabajo coordinado de todo el grupo.

García Bazurto, García Parrales, Molina Cedeño y Vélez Fabián (2013), en su tesis de titulación *Diseño e implementación de un laboratorio de base de datos multiplataforma y desarrollo de sistemas informáticos de gestión para la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí de la ciudad de Portoviejo: Módulo III: Desarrollo del Sistema de seguimiento de egresados e implementación del laboratorio de base de datos*, Universidad Técnica de Manabí en Ecuador, concluyen: 1) Se desarrolló el Sistema de Seguimiento de

Egresados para la Facultad de Ciencias Informáticas, el cual permite registrar los datos, la formación, cursos realizados y experiencia laboral de los egresados. También el administrador puede realizar encuestas mediante el sistema y obtener Cuadros estadísticos de ella. 2) La implementación de este se realizó en los servidores del Centro de Computo de la Universidad Técnica de Manabí, funcionando al 100%. Estas conclusiones manifiestan el interés por la inclusión de grupos de interés en la gestión de la carrera.

Flores (2012), en su tesis *Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE Nº 1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo 2010-2011*, concluyó que, según los directivos se observa que existe una adecuada organización en cada una de las áreas con lineamientos directivos asertivos en beneficio de la cultura organizacional. Además, los resultados de las entrevistas a los directivos se detectó una buena disposición para la innovación y actualización en vista de los cambios que por políticas de Estado están asumiendo las Instituciones Educativas de las Fuerza Armadas de ser privadas a públicas o fiscomisionales. Finalmente, los docentes revelan un liderazgo por parte de la Unidad Educativa está ligada intrínsecamente con la búsqueda de la innovación y el cambio a través de la transformación de las formas habituales de la escolarización.

Juárez-Adauta (2010), en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral*, cuyo objetivo fue identificar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el Hospital General Regional 72 e Instituto Mexicano de Seguro Social en México, México DF, con una muestra de 230 personas, investigación explicativa de diseño

correlacional, concluye que ambos índices presentaron alta correlación positiva entre satisfacción laboral y clima organizacional. En la evaluación general se determinó un promedio de satisfacción laboral de 56,4 puntos, con desviación estándar de 9 puntos, que correspondió al nivel medio de su escala para clima organizacional su promedio general fue de 143,8 puntos, con desviación estándar de 24,4 puntos, que también correspondió al nivel medio de su escala.

Torres (2010), en tesis de España, titulada: *Acreditación institucional y adaptaciones del sistema universitario en la sociedad del conocimiento. Una caracterización en universidades privadas chilenas*. Estudio cualitativo, realizada con una población de 48,705 estudiantes y 4,737 docentes y se concluye: que se concentró jóvenes egresados de la enseñanza media y muy poco en los adultos profesionales, quienes demandarán crecientemente mayor formación, especialización, actualización y certificación de las competencias, para desempeñarse en un medio cada vez más competitivos.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión de la carrera

Definición

Gestión de la carrera: Está orientada a evaluar la eficacia de la gestión administrativa de la carrera, incluyendo mecanismos para medir el grado de coherencia y cumplimiento de su misión y objetivos, así como también el desarrollo de aquellos que promuevan la mejora continua. Su factor es: planificación, organización y control.

Según Heras et al. (2008) podemos entender la gestión de la carrera, como una actividad funcional específica de la entidad o entenderla como una función transversal dentro de las funciones básicas de la entidad, pero que lleva a la concreción de objetivos institucionales en relación con la formación del estudiante según lo que la demanda social exige. Asimismo, según estos autores la gestión de la calidad también puede ser entendida como un paradigma de gestión. Como señalan los profesores Camisón et al. (2007), posiblemente, debido a la confusión terminológica, la literatura no termina de ponerse de acuerdo acerca de si la gestión de la carrera es un simple conjunto de técnicas útiles para diferentes aspectos del proceso administrativo, un nuevo paradigma o forma de dirigir, una opción estratégica, una filosofía de dirección o una función directiva más.

Dimensiones de la gestión de la carrera

La gestión de la carrera posee las siguientes dimensiones, basadas en el Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarios del CONEAU (2009):

Planificación del programa de estudios

Son actividades coordinadas y guiadas por recursos para lograr los propósitos educativos utilizando: métodos, principios rectores, tipos de planes, niveles de actuación y la planificación estratégica y la evaluación. El gerente y su equipo decide qué hacer y cómo hacerlo, para convertir, a la Facultad en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo con el proyecto educativo que guía los procesos de enseñanza-aprendizaje, la

fijación de objetivos a lograr, las acciones a seguir y los recursos a asignar. (Ander Egg, 1993; Greffe, 2000).

Puelles (citado por Carrasco, 2009) con respecto a los métodos a utilizar en la planificación educativa, afirma que son: el método de las previsiones de mano de obra/recursos humanos, que señala que la educación está orientada a la preparación de la mano de obra necesaria para el proceso productivo, buscando satisfacer los requerimientos y demandas sociales futuras; el método de la cultura, que procesa la demanda futura de educación de la sociedad; el método de la relación educación y rendimiento, como el producto formado por la educación produce un rendimiento positivo y significativo en el contexto; el método de las cantidades globales, que establece la correlación entre necesidades de enseñanza individual y social. Posee principios rectores para la planificación estratégica, como: la racionalidad, previsión, integralidad, unidad, factibilidad, flexibilidad, objetividad y secuencial. (Pérez, 2012).

El plan estratégico contribuye al aseguramiento de la calidad en la carrera profesional, expresado en sus objetivos, políticas y lineamientos estratégicos.

Gestión del perfil de egreso

Proceso de organización, que estriba en la conceptualización, que afirma que la organización como proceso utiliza a la planificación para distribuir y dosificar racionalmente las actividades; los principios organizacionales, que toda organización como proceso orientado a realizar metas, mediante recursos humanos y logísticos debe poseer; los

componentes organizacionales. Son los organigramas, el manual de organización y funciones, el manual de procedimientos administrativos, y el reglamento interno, que interactúan para lograr metas y objetivos.

Aseguramiento de la calidad

Proceso de dirección, que es la base de conducción de la organización. Se fundamenta en un conjunto de decisiones acertadas que promueven la participación de los administrados de la institución. La autoridad del director se basa en las capacidades o cualidades de liderazgo, toma de decisiones acertadas, capacidad de control total de los administrados, ser flexible, crítico y emprendedor, sincero y leal, mantener y demostrar siempre el principio de autoridad y capacidad de perfeccionamiento y renovación frente a los cambios. Al respecto, Alvarado (1998) afirma que es la tarea mediante la cual el administrador se relaciona con sus subalternos para ejercer su autoridad sobre ellos, a través de una serie de herramientas o técnicas que son inherentes a quien obtenga un cargo gerencial o directivo. Asimismo, Morillas (2012) afirma que Deming revolucionó la gestión al insistir que la alta dirección es responsable de la mejora continua de la calidad en una institución o empresa.

Proceso de control, que consiste en evaluar, medir y ponderar resultados de lo ejecutado conforme al plan de desarrollo de la institución educativa, durante todo el proceso hasta el final. Alvarado (citado por Carrasco, 2009) define control de la calidad educativa como la acción de cautela y verificación sistemática del proceso educativo, con el fin de que el producto educativo responda a las expectativas de la sociedad que

satisfagan algunos estándares establecidos en términos de nivel de conocimientos, dominio de habilidades, práctica de valores, actitudes positivas, en relación con su persona, la familia, la comunidad.

El control de la gestión educativa posee dos sistemas de control instituidas por el Estado: El sistema de supervisión educativa, concebida como capacitación en el trabajo y evaluaba la detección de deficiencias para corregirlas, actualmente perdió su verdadero sentido; y el sistema de inspección educativa que es una medida preventiva, es decir, para un control posterior a las actividades realizadas para comparar resultados con las expectativas del Plan y aplicar los correctivos correspondientes.

2.2.2. Clima laboral

Definición

Según Palma (2004), clima laboral es definido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, que permite ser un aspecto diagnostico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Es posible concluir que clima laboral es el conjunto de interacciones productivas y amicales, así como el entorno en el que se desarrollan las actividades de trabajo en una entidad determinada, considerando la implementación necesaria de elementos que lo favorezcan.

Dimensiones

Palma (1999) refiere que las dimensiones de la variable clima laboral son:

Autorrealización, que es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

Involucramiento laboral, que es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Supervisión, que son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Comunicación, que es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de esta.

Condiciones laborales, que es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Formación profesional:** Preparación formativa, planificada y sistemática que realiza una institución educativa del nivel superior a personas para que se desempeñen con competencia y calidad en el área que eligieron.
- **Grupos de interés:** Son las instituciones que reciben los beneficios indirectos del servicio educativo y, por tanto, plantean demandas de calidad de estos, como empleadores, gobiernos

regionales y gobiernos locales, asociaciones profesionales entre otras.

- **Planeamiento estratégico**: Análisis y evaluación de las oportunidades o limitaciones del entorno, como de las fortalezas y debilidades de la entidad, y su proyección al futuro definiendo objetivos, políticas, metas y estrategias.
- **Calidad:** Se define como el conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas.
- **Indicador:** Es una acción observable y susceptible de ser medida que permiten determinar el nivel de cumplimiento de los estándares establecidos.
- **Autoridad:** Facultad o derecho de mandar o gobernar a personas que están subordinadas.
- **Beneficio:** Bien que se hace a una persona o a una cosa. Mejora que experimenta una persona o una cosa gracias a algo que se le hace o se le da.
- **Clima:** Conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación.
- **Empleado:** Persona que trabaja para otra o para una institución a cambio de un salario.
- **Empleo:** Trabajo que se realiza a cambio de un salario.
- **Empresa:** Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.

- **Gestión:** Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa.
- **Relación:** Trato o unión que hay entre dos o más personas o entidades. Correspondencia o conexión que hay entre dos o más cosas.
- **Tarea:** Trabajo que debe hacerse en tiempo limitado.

2.4. BASES EPISTÉMICAS

Teoría de la burocracia

Según Weber, el enfoque burocrático es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de la organización (Alvarado, 2006).

Algunos de sus fundamentos teóricos son que se materializa y consolida con normas y documentos escritos, lo que se denomina "papeleo", burocratismo, cayendo muchas veces en exceso; se sustenta en la división y distribución sistemática del trabajo, determinando anticipadamente los detalles de todo lo que concierne saber y hacer; los cargos se designan de acuerdo al nivel de jerarquía, determinándose con precisión las atribuciones de cada uno de sus integrantes; la promoción y ascenso de las personas se basa en la competencia técnica y la meritocracia; prevalece la especialización del personaje jerárquico en administración, y las relaciones entre los miembros de la organización es impersonal.

La educación se planifica a manera de cualquier empresa, con base a tres elementos: insumos, proceso y productos. Se requieren, pues,

profesores, estudiantes, aulas, libros, etc., los cuales son sometidos a un proceso (selección, método, evaluación) para producir individuos educados, aptos para desempeñar un papel dentro de un sistema social, político, económico y cultural. Se condiciona al hombre y se le automatiza, quitándole su creatividad y dinamismo.

Tal organización burocratiza a los educadores, tornándoles en simples empleados establecidos haciendo de su profesión sólo un medio para el propio sustento (Terrones, 2012). El profesor se contenta porque tiene trabajo temporal o está nombrado, sin darse cuenta de que han puesto cortapisas a su desarrollo y han castrado su perspectiva profesional.

Teoría del planeamiento estratégico educativo

Steiner señala que la planificación es fundamental para el logro de los objetivos de una institución, afirma que toda institución, sobre todo las educativas, para lograr un desarrollo armónico y trascendente requieren de la planificación de sus actividades. (Alvarado, 1998).

Ahora la planificación educativa entendida como el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales (Alvarado, 1998) nos va a permitir lograr nuestros propósitos institucionales.

En este tipo de planificación se emplea la planeación estratégica conocida como un proceso racional y una actitud intencional para observar y proyectarse en un futuro deseable y no sólo posible de la institución para mantener una concordancia permanente entre los

propósitos y metas (filosofía) y las capacidades de la organización y las oportunidades que siempre son cambiantes. (Alvarado, 1998).

La planeación estratégica en tanto proceso administrativo trata de elaborar un modelo de herramienta de trabajo institucional de largo plazo, integrado por la visión, misión, objetivos y estrategias claras, enunciados, de tal forma que definan el perfil de la organización que se desea cambiar. (Alvarado, 1998). En este camino juega papel de primer orden el rol del gerente educativo que es el de gerenciar su institución a fin de satisfacer las necesidades de los diferentes actores internos vinculados y así contribuir a cubrir la demanda cuantitativa y cualitativa de educación. Además, se conoce que todo directivo al gerenciar una institución aplica, de manera continua, en conjunto con los demás actores, el ciclo Planificar-Hacer-Verificar -Actuar. (Deming, 1999; Guédez, 1998).

Es a través de la aplicación de este famoso ciclo o circulo de Deming que la Dirección de una institución educativa, Carrera Profesional o Facultad planifica, organiza, dirige, controla y da seguimiento a la gestión, para tal fin optimiza la utilización de recursos financieros, tecnológicos, materiales y humanos disponibles.

Enfoque de producción

Chiavenato (1999) refiere que Ford basó su éxito y su teoría en la producción en serie. La que debería poseer características como la buena calidad, servicio de producción rápido, estrategia de oferta del producto y consecuente venta veloz y mayor pago a mayor productividad.

De esta manera, Ford planteó los siguientes principios: 1) Principio de intensificación: Consiste en disminuir el tiempo de producción mediante el empleo inmediato de los equipos y la materia prima y la

rápida colocación del producto en el mercado. 2) Principio de economicidad: Consiste en reducir al mínimo el volumen de existencia de la materia prima en transformación. Por medio de este principio Ford consiguió que el tractor o el automóvil fueran pagados a su empresa antes de vencido el plazo de pago de la materia prima adquirida, así como el pago de salarios. El ritmo de producción debe ser rápido. 3) Principio de productividad: Consiste en aumentar la capacidad de producción del hombre en el mismo periodo, lo que denominó productividad, mediante la especialización y la línea de montaje. Así el trabajador puede ganar más en el mismo lapso, y el empresario puede lograr mayor producción.

Enfoque de desarrollo organizacional

Likert en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción de un individuo ante cualquier situación está determinada por la percepción que tiene de ésta.

Likert señala que en la percepción del clima organizacional hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: variables causales, variables intermedias y variables finales.

Las variables causales llamadas también variables independientes: son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas,

decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables.

Las variables intermedias: reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa y constituyen los procesos organizacionales. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.

Las variables finales: son el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización por lo que reflejan los logros obtenidos en la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas.

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

El clima de tipo autoritario: Sistema I autoritario explotador: la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones; sistema II autoritario paternalista: existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado. Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida

donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa.

El clima de tipo participativo: Sistema III consultivo: la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima, pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar. Sistema IV participación en grupo: existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo. Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica. Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto donde la organización se percibe con dinamismo, con capacidad para alcanzar sus objetivos e intentando satisfacer las necesidades sociales de los empleados interactuando en el proceso de tomar decisiones.

Enfoque organizacional

Litwin y Stinger (citados por Chiavenato, 1999) explican que el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización.

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Esta teoría postula la existencia de nueve dimensiones, las cuales explican el clima existente en una determinada empresa. Lo más relevante de esta teoría es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos asociados a determinadas estructuras y condiciones de la organización. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización:

Estructura: Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

Responsabilidad: Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

Conflictos: Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Según Navarro (2010), las características del clima laboral son:

Estructura: Se refiere a la forma en que las personas de la organización perciben los procesos de la misma, (cantidad de reglas, procedimientos, trámites, etc.) además de las limitaciones y frustraciones para alcanzar sus metas. Algunos de estos factores son muy notorios, por

ejemplo, la burocracia o los procesos cerrados, que comparados contra ambientes de “libertad” impactan directamente en el hacer del día a día.

Facultamiento (empowerment): Se refiere más que nada a la libertad de las personas de crecer, de ser autónomos, de tener voz y voto para la la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa: Se refiere a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío: Se refiere al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones: Se refiere a la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación: Se refiere al sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares: Se refiere a la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

Conflictos: Se refiere al sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad: Se refiere al sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Hernández (2014) precisa que es importante mantener un clima laboral adecuado es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros.

El empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

Desde hace un tiempo los expertos vienen hablando de la importancia del clima laboral a lo interno de las empresas, pero muchas organizaciones aún fallan en esto. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación, lo que

imposibilita que los empleados se sientan parte del proyecto y que se involucren en el logro de los objetivos.

Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial.

Entre los principales riesgos que genera la ausencia de políticas que permitan las buenas relaciones entre los empleados están la alta rotación, baja productividad, dificultades en las comunicaciones y conflictos. De presentar estos inconvenientes, es recomendable que los cargos superiores realicen ciertos cambios, como intervenir jefaturas, reorganizar los equipos de trabajo, establecer canales de comunicación y retroalimentación o romper con la rutina.

CAPÍTULO III

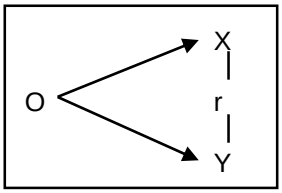
MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue no experimental pues se evitó la manipulación de variable alguna, representando su realidad tal como se manifiesta (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

El diseño planteado de investigación es correlacional transeccional, porque la información se recolectó de un solo momento a la muestra de estudio. El esquema es (Barrientos, 2005):



Donde:

O = Información del grado de relación entre las variables de estudio.

X = Variable 1: Gestión de la carrera.

r = Grado de relación existente entre las variables de estudio.

Y = Variable 2: Clima laboral.

3.3. POBLACIÓN MUESTRAL

Fue el 100% de docentes, 16, de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas	Instrumentos	Datos por observar
Fichaje	Fichas bibliográficas, resumen, trascripción y resumen.	Marco teórico conceptual, recolectar y detectar la mayor cantidad de información relacionada con el trabajo de investigación.
Encuesta	Cuestionario según el Modelo de Calidad para la Acreditación de Carreras Profesionales Universitarios del CONEAU (2009). En consecuencia, no se validará ni se procederá al análisis de fiabilidad.	La descripción de los niveles calidad de la gestión de la carrera según los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales.
Encuesta	Cuestionario de Sonia Palma Carrillo (PCS-CL) para evaluar el clima laboral. Este cuestionario posee 50 reactivos de redacción directa distribuidos en cinco dimensiones. En consecuencia, no se validará ni se procederá al análisis de fiabilidad.	La descripción de los niveles de percepción del clima laboral según los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales.

3.5. TÉCNICA DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento (Barreto, 2006).

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 23.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizó los siguientes procedimientos:

Elaboración de base de datos.

Tablas de distribución de frecuencias y de contingencia o cruzadas, para evidenciar la relación de las variables en las intersecciones.

Pruebas de hipótesis Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

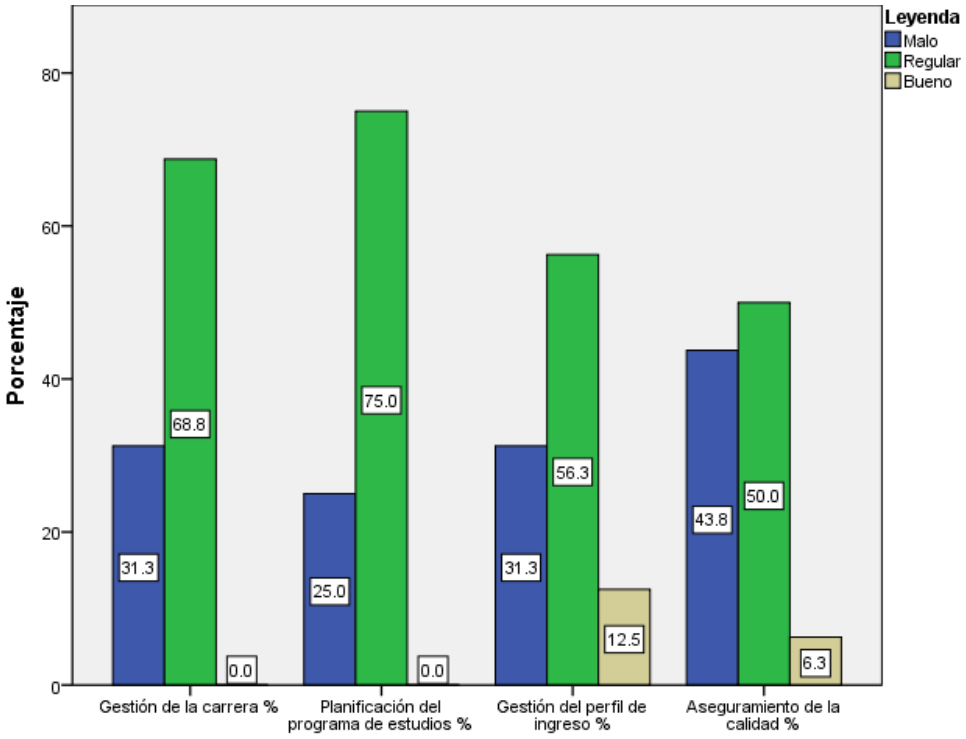


Figura 1. Resultados: Gestión de la carrera y dimensiones

Descripción:

La figura muestra que, en cuanto a la variable Gestión de la carrera: 68.8% la percibe en el nivel Regular y 31.3% en el nivel Malo. En cuanto a la dimensión Planificación del programa de estudios: 75% la percibe en el nivel Regular y 25% en el nivel Malo. Respecto a la dimensión Gestión del perfil de ingreso: 56.3% la percibe en el nivel Regular, 31.3% en el nivel Malo y 12.5% en el nivel Bueno. Y en cuanto a la dimensión Aseguramiento de la calidad: 50% la percibe en el nivel Regular, 43.8% en el nivel Malo y 6.3% en el nivel Bueno.

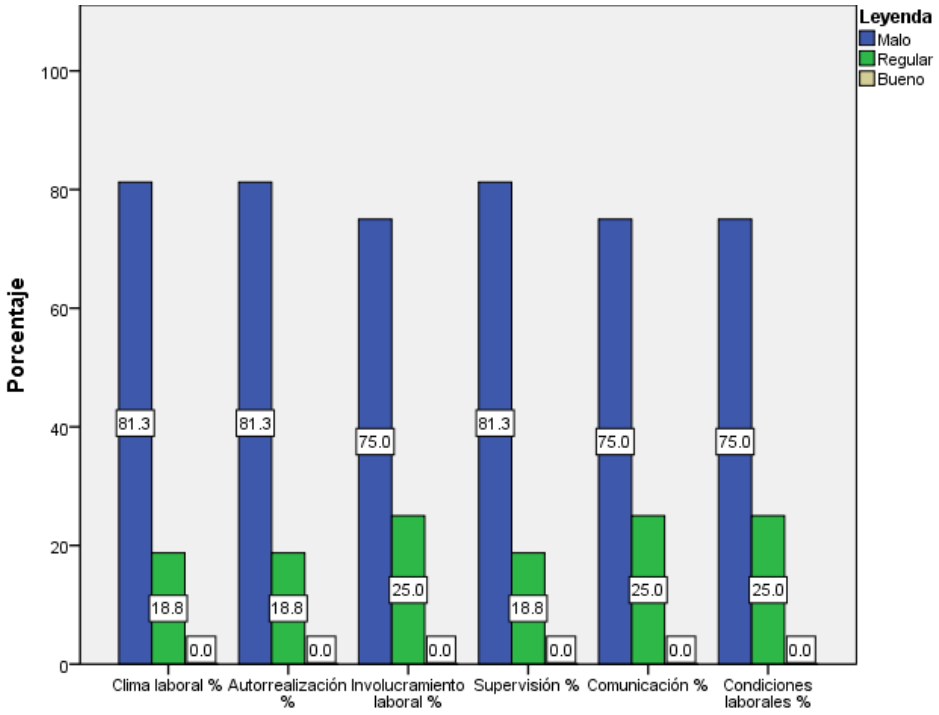


Figura 2. Resultados: Clima laboral y dimensiones

Descripción:

La figura muestra que, en cuanto a la variable Clima laboral: 81.3% la percibe en el nivel Malo y 18.8% en el nivel Regular. En cuanto a la dimensión Autorrealización: 81.3% la percibe en el nivel Malo y 18.8% en el nivel Regular. Respecto a la dimensión Involucramiento laboral: 75% la percibe en el nivel Malo y 25% en el nivel Regular. En cuanto a la dimensión Supervisión: 81.3% la percibe en el nivel Malo y 18.8% en el nivel Regular. Respecto a la dimensión Comunicación: 75% la percibe en el nivel Malo y 25% en el nivel Regular. En cuanto a la dimensión Condiciones laborales: 8175% la percibe en el nivel Malo y 25% en el nivel Regular.

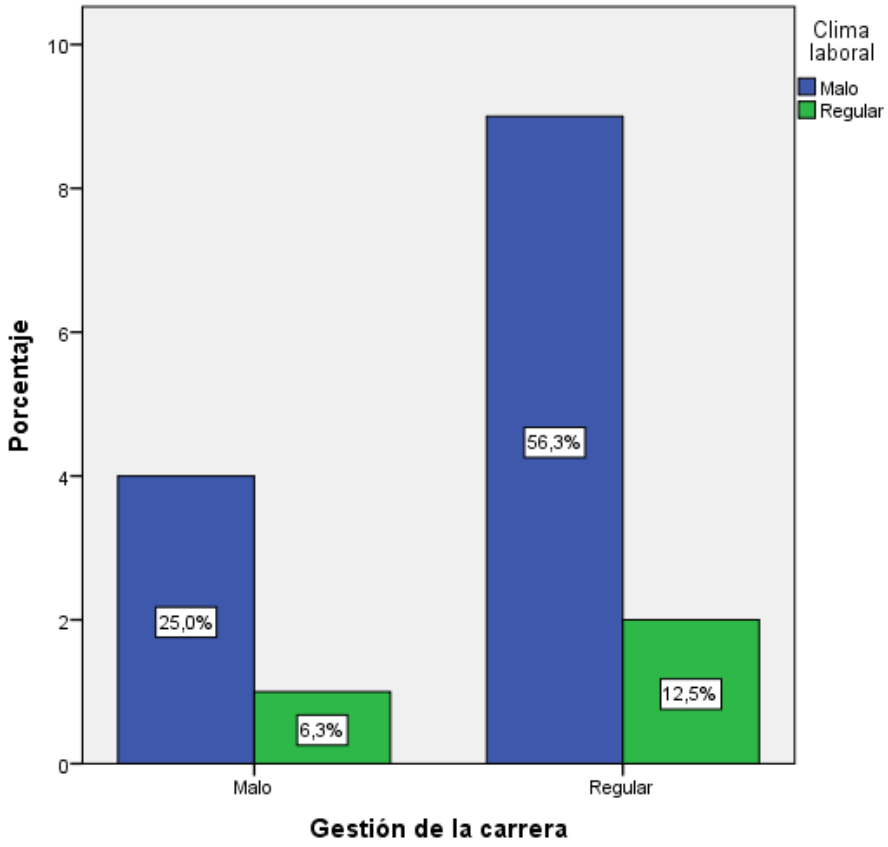


Figura 3. Relación: Gestión de la carrera*Clima laboral

Descripción:

La figura muestra que, el mayor porcentaje de la muestra, correspondiente al 56.3% percibe la variable Gestión de la carrera en el nivel Regular y, la variable Clima laboral en el nivel Malo, en la sede de estudio.

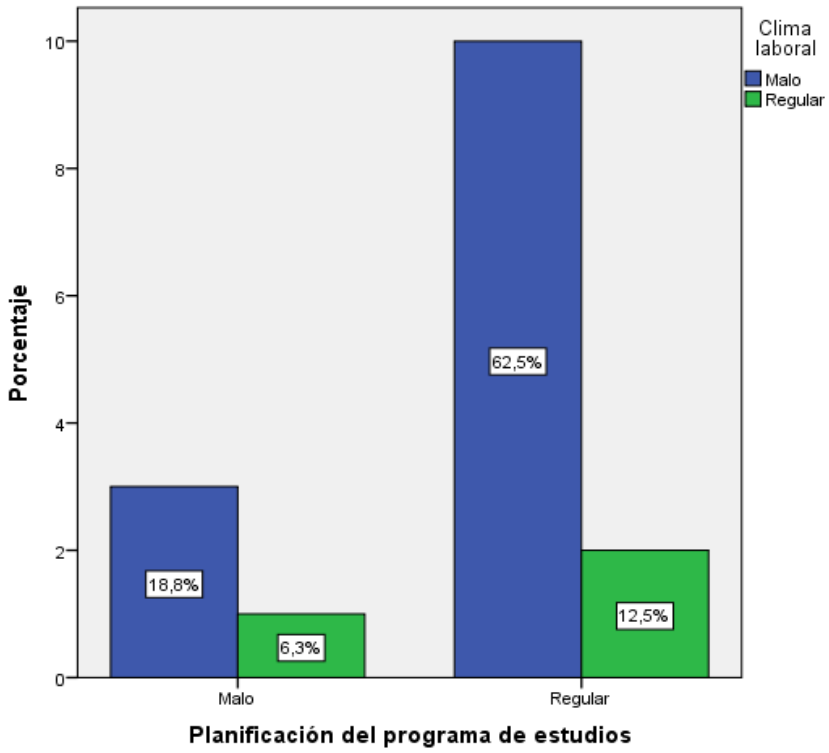


Figura 4. Relación: Planificación del programa de estudios*Clima laboral

Descripción:

La figura muestra que, el mayor porcentaje de la muestra, correspondiente al 62.5% percibe la dimensión Planificación del programa de estudios en el nivel Regular y, la variable Clima laboral en el nivel Malo, en la sede de estudio.

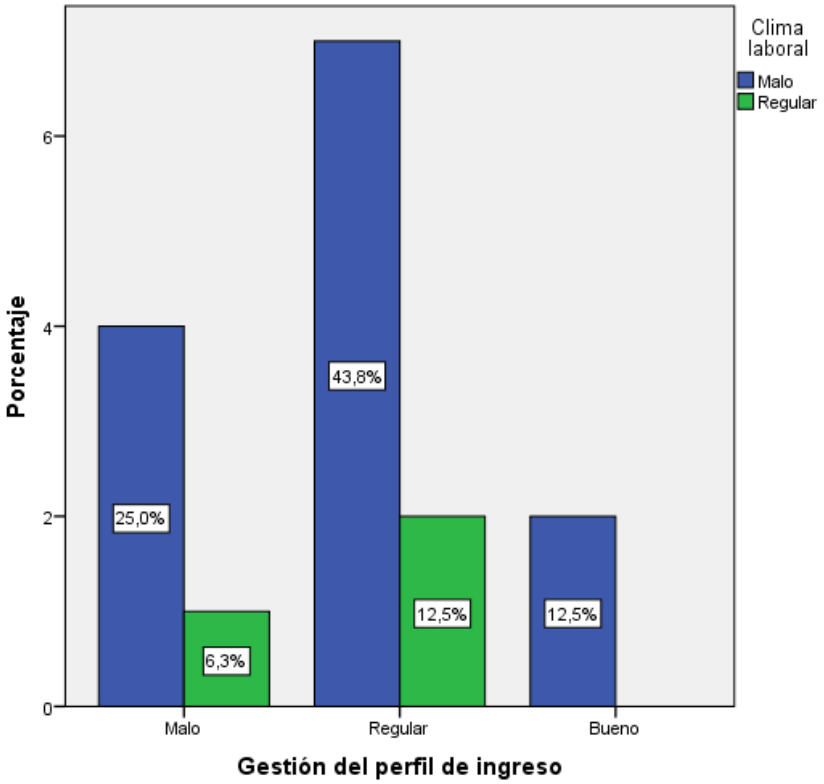


Figura 5. Relación: Gestión del perfil de ingreso*Clima laboral

Descripción:

La figura muestra que, el mayor porcentaje de la muestra, correspondiente al 43.8% percibe la dimensión Gestión del perfil de ingreso en el nivel Regular y, la variable Clima laboral en el nivel Malo, en la sede de estudio.

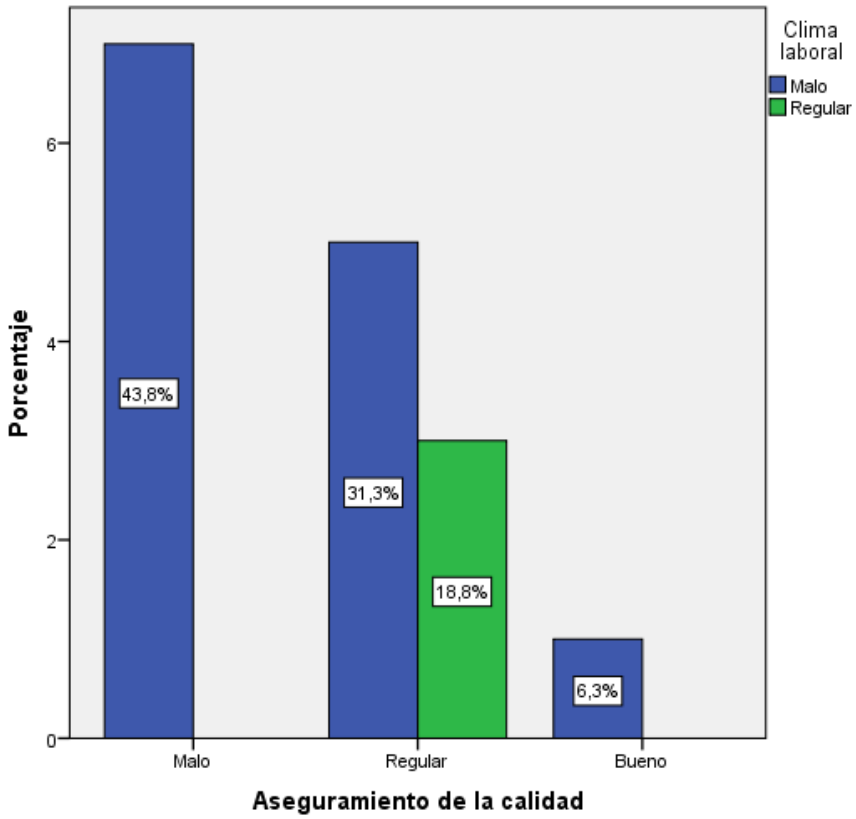


Figura 6. Relación: Aseguramiento de la calidad*Clima laboral

Descripción:

La figura muestra que, el mayor porcentaje de la muestra, correspondiente al 43.8% percibe la dimensión Aseguramiento de la calidad en el nivel Malo y, la variable Clima laboral en el nivel Malo, en la sede de estudio.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En cuanto a lo observado en la figura 1 referente a la gestión de la carrera, se evidencia que, el mayor porcentaje de la población, la percibe como regular, a su vez, la figura 2 referente al clima laboral, sostiene que presenta problemas. En coherencia con Moreno (2014), Yábar (2013) y Torres (2010), el manejo apropiado del clima laboral y del clima organizacional posibilita el logro de la calidad en la gestión de una carrera profesional y las complejidades que exige esta.

Por otro lado, las figuras 3 y 7 referente a la relación gestión de la carrera y clima laboral muestran que la relación entre estas variables es débil. Esto se corrobora con lo sostenido por Pérez (2014), quien concluyó que el estar motivados incide en el desempeño de un docente universitario. Pari y Alata (2016) también evidencian esta relación, es decir, cuanto mejor se gestione las relaciones laborales, se espera concretar los productos necesarios para la obtención de estándares de calidad de la carrera profesional.

En este sentido Weber (citado por Alvarado, 2006) sostiene que la organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de la organización se materializa y consolida con normas y documentos escritos la competencia técnica y la meritocracia, lo que implica que se requiere lograr una buena gestión, pero para sostener un cuerpo normativo se necesita de un buen clima laboral. Así, Steiner señala que la planificación es fundamental para el logro de los objetivos de una institución, afirma que toda institución, sobre todo las educativas, para lograr un desarrollo armónico y trascendente requieren de la planificación de sus actividades

(citado por Alvarado, 1998). Además, todo directivo al gerenciar una institución aplica, de manera continua, en conjunto con los demás actores, el ciclo Planificar-Hacer-Verificar -Actuar. (Deming, 1999; Guédez, 1998). Todo requiere de un clima laboral favorable.

Por último, las figuras entre 4 y 7 evidencian que las relaciones entre las dimensiones de la gestión de la carrera con el clima laboral son débiles en la sede de estudio. Gonzales (2014) y Ormeño (2014) concluyeron que en el sistema universitario existen tales complejidades que la gestión que se realice tiene que ser inclusiva y efectiva, lo que implica conservar un buen clima laboral entre los docentes.

Es así que si se generaliza el enfoque de producción de Ford (citado por Chiavenato, 1999), se sostiene que el egresado de una carrera profesional debería poseer características como la buena calidad, servicio de producción rápido, logrando un mayor pago a mayor productividad, así el trabajador puede ganar más en el mismo lapso, y el empresario puede lograr mayor producción.

Likert, en cuanto al clima organizacional, menciona que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben; en consecuencia, es importante crear las condiciones de clima laboral para lograr los productos de gestión que se requieren para la buena marcha institucional.

.

DISCUSIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

- **Contrastación de hipótesis general**

Ho: No existe relación directa y significativa entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017.

Ha: Existe relación directa y significativa entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017.

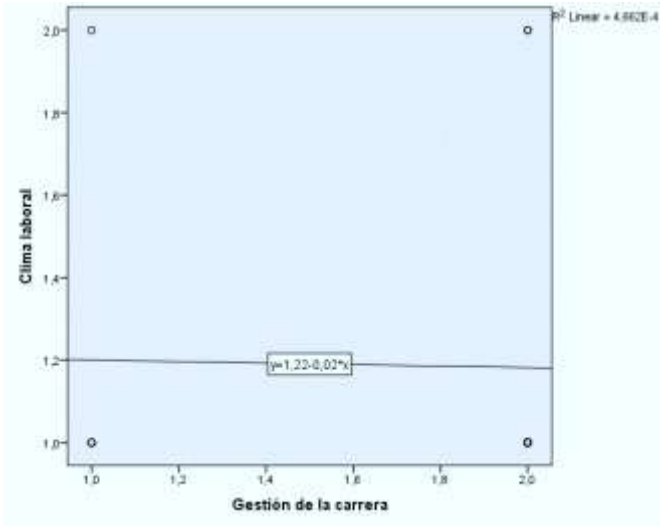


Figura 7. Dispersión: Gestión de la carrera*Clima laboral

Decisión: Ante un resultado **R=-0.022** (Anexo 4), que denota una relación negativa y no significativa, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

- **Contrastación de hipótesis específicas**

Ho_1: No existe relación directa y significativa entre la planificación del programa de estudios y el clima laboral.

Ha_1: Existe relación directa y significativa entre la planificación del programa de estudios y el clima laboral.

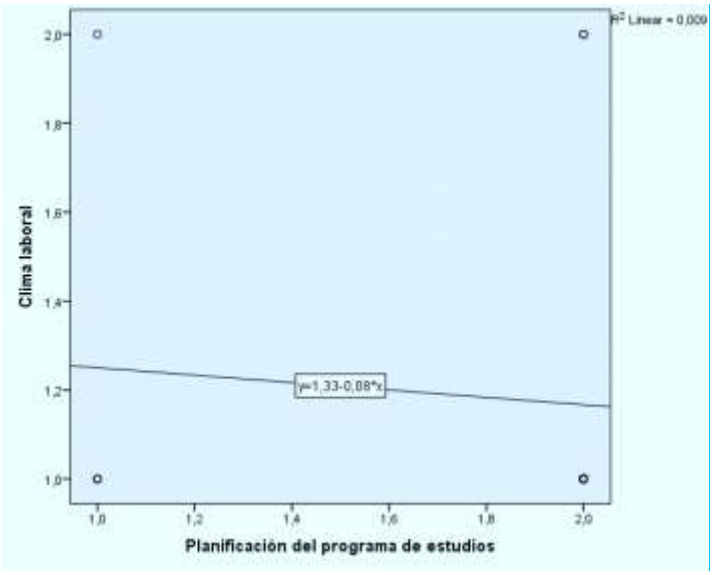


Figura 8. Dispersión: Planificación del programa de estudios*Clima laboral

Decisión: Ante un resultado **R=0.234** (Anexo 4), que denota una relación directa y no significativa, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

Ho_2: No existe relación directa y significativa entre la gestión del perfil de egreso y el clima laboral.

Ha_2: Existe relación directa y significativa entre la gestión del perfil de egreso y el clima laboral.

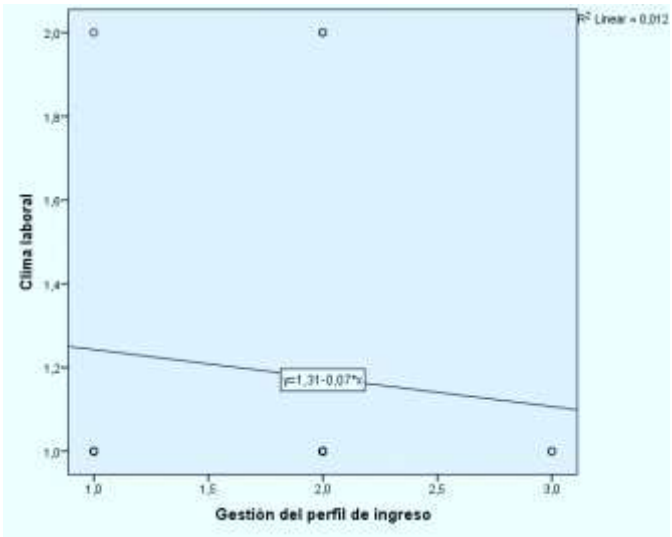


Figura 9. Dispersión: Gestión del perfil de ingreso*Clima laboral

Decisión: Ante un resultado **R=0,226** (Anexo 4), que denota una relación directa y no significativa, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

Ho_3: Existe relación directa y significativa entre el aseguramiento de la calidad y el clima laboral.

Ha_3: Existe relación directa y significativa entre el aseguramiento de la calidad y el clima laboral.

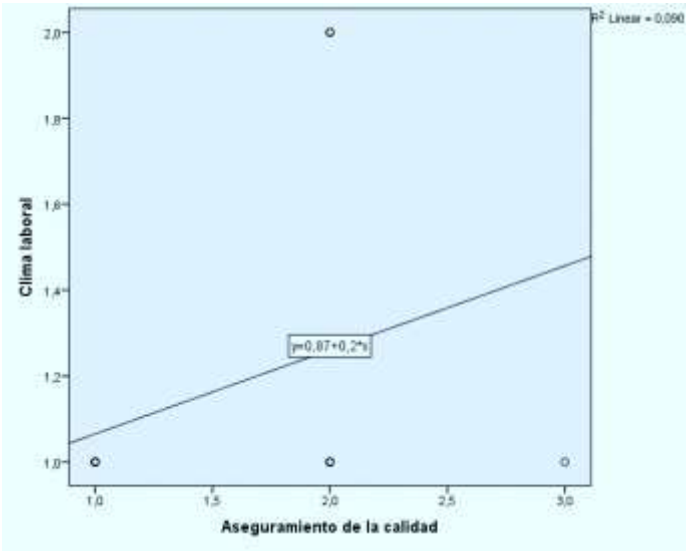


Figura 10. Dispersión: Aseguramiento de la calidad*Clima laboral

Decisión: Ante un resultado **R=0,253** (Anexo 4), que denota una relación directa y no significativa, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

CONCLUSIONES

No existe una relación directa y significativa entre la gestión de la carrera y el clima laboral en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali (Figuras 3 y 7).

No existe una relación directa y significativa entre la planificación del programa de estudios y el clima laboral en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali (Figuras 4 y 7).

No existe una relación directa y significativa entre la gestión del perfil de egreso y el clima laboral en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali (Figuras 5 y 7).

No existe una relación directa y significativa entre el aseguramiento de la calidad y el clima laboral en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali (Figuras 6 y 7).

SUGERENCIAS

A las autoridades de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, desarrollar de manera conjunta con los docentes las acciones apropiadas para lograr que los docentes aprovechen el fortalecimiento de sus capacidades en el marco de una visión de progreso conjunta y de un clima laboral saludable.

A las autoridades de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, implementar políticas de gestión de la carrera, pero que incluyan lineamientos de reconocimiento y estímulos al personal.

A la comunidad educativa de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, contribuir con el desarrollo institucional a través de la comunicación permanente de modo que se garantice un servicio educativo en condiciones óptimas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, O. (1998). Gestión educativa. Lima: Universidad de Lima.

Ander-Egg, E. (1993). La planificación educativa. Conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.

Baltazar, D. (2013). “Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013”. Tesis. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Barrientos, P. (2005). La investigación científica. Lima, Ugraph.

Calero, M. (2006). Gestión Educativa. Administración Educativa. Lima: Abedul.

Candia, N. (2010). Tesis de Maestría. *Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas universidades e institutos superiores pedagógicos en los últimos 10 años*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Carrasco, S. (2009). Gestión de calidad y formación profesional. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Colombia, McGraw Hill.

Chiroque, S. (2004). Diseño y análisis de técnicas e instrumentos de investigación. Ñaña, Universidad Peruana Unión.

Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (04 de 10 de 2013). Modelos de calidad para la Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria. En línea. Recuperado el 10 de 10 de 2013, de http://www.coneau.gob.pe/

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.

Flores, D. (2012). *Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE Nº 1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo 2010-2011*. Tesis de maestría. Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja. Disponible en: dspace.utpl.edu.ec

García Bazurto, M., García Parrales, V., Molina Cedeño, J. y Vélez Fabián, R. (2013). Tesis de titulación. "Diseño e implementación de un laboratorio de base de datos multiplataforma y desarrollo de sistemas informáticos de gestión para la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Técnica de Manabí de la ciudad de Portoviejo: Módulo III: Desarrollo del Sistema de seguimiento de egresados e implementación del laboratorio de base de datos". Ecuador: Universidad Técnica de Manabí.

Hampton, D. (2011). Administración. 3ra Edición. Edit. Mc Graw Hill, México.

Hernández, E. (2014). "La importancia del clima laboral en una empresa". Recuperado de Economía el 23 de septiembre del 2015. Disponible en laestrella.com.pa

Infobae América (2015). "El fantasma de la hiperinflación vuelve a instalarse en medio de la crisis venezolana". Recuperado el 4 de septiembre del 2015. Disponible en http://www.infobae.com/

Juárez, S. (2010). "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral", Estado de México. Disponible en http://www.medigraphic.com/

Kolb, D., Rubin, I. y Mcintyre, J. (1977). Psicología de las organizaciones. México: Prentince Hall.

Litwin, G. y Stringer, R, (1966). *The influence of organizational climate on human motivation, Graduate School of Business Administration*, Harvard University.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate. Boston, Division of Research*, Harvard University.

Martín, E., González, V. y González, M. (2002). Experiencias en el apoyo a la formación de profesores de la educación superior. Tarbiya, No. 30.

Martínez, R. y Rodríguez, O. (2011). Caracterización del clima organizacional en instituciones de educación infantil privadas y públicas. Bogotá-Colombia: Universidad de la Sabana.

Medina, J. V. (1998). "La prospectiva humana y social". Extraído el 28 de octubre del 2011 desde http://grupos.emagister.com/documento/la_prospectiva_humana_y_social_alternativa_de_la_nueva_generacion_para_america_latina_/4599-335983.

Morillas, A. (2012). Evaluación de la calidad de la Educación Básica. Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado. Trujillo.

Navarro, A. (2010). "9 Características del clima laboral". Recuperado el 23 de septiembre del 2015. Disponible en adrianavarro.com/blog

Ormeño, P. (2014). Tesis doctoral. "Sistema de seguimiento del egresado y la acreditación de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Ucayali, Modelo CONEAU-2013". Trujillo: Universidad César Vallejo.

Ortiz, E. y Mariño, M. (2003). Problemas contemporáneos de la didáctica de la educación superior. Cuba: Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior.

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual. Perú. Disponible en www.academia.edu

Peña, M., Díaz, M. y Carrillo, A. (2015). "Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar". Revista

internacional Administración y finanzas Vol.8, núm. 1, México. Recuperado el 23 de agosto del 2015 de ftp://ftp.repec.org

Pérez, E. (2014). Tesis de maestría. “Efectos de la motivación en el desempeño pedagógico de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas-Pucallpa, 2014”. Lima: Universidad César Vallejo.

Pérez, J. (2010). “El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote”. Tesis. Chimbote: Universidad San Pedro.

Pérez, L. (2012). Tesis doctoral. “Cultura organizacional y gestión educativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2011”. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Portocarrero, E. y Cabrera, V. (2010). Universidad, luz de utopías. Huánuco: Editorial Universitaria.

Robbins, S. (2005). Fundamentos del comportamiento organizacional. Octava edición. México: Ed. Mc Graw Hill.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. México: Editorial Pearson Educación.

Sotomayor Quenta, Flor (2013). “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012”. Tesis. Moquegua: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Disponible en http://www.academia.edu/

Terrones, A. (2012). Tesis doctoral. “Enfoque epistemológico curricular y gestión académica en la Universidad Nacional de Ucayali”. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Torres, E. (2010). Acreditación institucional y adaptaciones del sistema universitario en la sociedad del conocimiento. Una caracterización en universidades privadas chilenas. Recuperado de http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/15444/1/19593491.pdf

Wexley K. y Yuki, G.A. (1990). *Conducta Organizacional y Psicología del Personal*. México: Ed. CECSA.

Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado*. Tesis de maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe

ANEXOS

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN DE LA CARRERA

Estimado docente: Este cuestionario pretende recolectar datos acerca de su percepción sobre cómo se gestiona las carreras de Educación en la Facultad. Es anónimo, por esto le pedimos que sea honesto en sus respuestas. Escriba una equis (X) debajo de la alternativa que represente su percepción. Muchas gracias.

PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS

		Sí	No
1	El Programa de estudios ha definido cuántos son y las cualidades de sus grupos de interés.		
2	Los grupos de interés han participado en la consulta de los propósitos del programa de estudios.		
3	Los propósitos del programa de estudios están alineados con los de la Universidad.		
4	Los propósitos están establecidos en documentos oficiales y a disposición de la sociedad en la página web, los prospectos respectivos, entre otros documentos institucionales.		
5	El programa de estudios ha identificado junto a los grupos de interés la demanda social, planes de desarrollo regional, nacional o internacional para definir la oferta académica en cuanto a su pertinencia y tamaño.		
6	Con una periodicidad definida (máximo 3 años) analiza y considera los cambios económicos, sociales, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, para determinar la pertinencia de realizar ajustes en las políticas y objetivos hacia la excelencia.		
7	La revisión de las políticas y objetivos hacia la excelencia se realizan con los grupos de interés.		
8	Los resultados de la revisión de las políticas y objetivos hacia la excelencia se comunican al público en general.		
9	Las actividades regulares que realiza el programa de estudios, así como los proyectos especiales, están financiados en un horizonte temporal que asegure su continuidad.		
10	La gestión de los recursos se realiza de una manera eficiente, según las metas del programa de estudios.		
11	La gestión en Investigación, Desarrollo e Innovación se realiza de una manera eficiente, según las líneas de investigación del Programa.		
12	La gestión en Investigación, Desarrollo e Innovación se realiza de una manera eficiente, según las líneas de investigación del Programa se evidencia en los trabajos de investigación que se desarrollan en el Programa.		
13	Los trabajos de investigación son financiados por entidades externas a la Institución.		
14	Los trabajos de investigación tienen vínculo esencial con la naturaleza del programa de estudios.		

GESTIÓN DEL PERFIL DE EGRESO

		Sí	No
15	El perfil de egreso incluye competencias generales y específicas que se espera que los estudiantes logren durante su formación y sean verificables para el egreso.		
16	En la fundamentación y detalle del perfil de egreso se evidencia su alineación con los propósitos del programa de estudios, el currículo, las expectativas de los grupos de interés y el entorno socioeconómico.		
17	Las competencias detalladas en el perfil de egreso orientan la gestión del programa de estudios en términos de actividades de formación (p.e. cursos), los recursos para el logro de las competencias (p.e. equipamiento) y los actores involucrados (p.e. docentes competentes).		
18	El programa de estudios ha identificado la periodicidad de revisión del perfil de egreso, en un periodo máximo de 3 años, según revisión realizada con el responsable del Programa y los grupos de interés.		
19	La revisión del perfil considera: el desempeño profesional, avances científicos y tecnológicos, nuevas demandas de la comunidad académica y el entorno, entre otros. De ser el caso, esta revisión termina con la definición del nuevo perfil de egreso.		

20	Cualquier modificación en el perfil de egreso estará acompañada de los cambios necesarios en los mecanismos que tiene programa de estudios para lograr las competencias definidas para los estudiantes y egresados.		

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

		Sí	**No**
21	La implementación del sistema de gestión de la calidad está enmarcada en la definición de políticas, objetivos, procesos y procedimientos para lograrlo.		
22	La implementación del sistema de gestión de la calidad considera mecanismos que brinden confianza y que controlen los procesos para la mejora continua.		
23	El programa de estudios demuestra el funcionamiento del sistema de gestión de la calidad en sus procesos principales y de las acciones para su evaluación y mejora (auditorías internas).		
24	El programa de estudios desarrolla un proceso participativo (con la contribución que los grupos de interés, representantes de docentes, estudiantes, administrativos y directivos pudieran hacer al respecto) para la identificación de oportunidades de mejora para la excelencia académica.		
25	Se definen, implementan y monitorean planes de mejora en función a un criterio de priorización para la ejecución.		
26	El programa de estudios evalúa el cumplimiento de los planes de mejora.		
27	El programa de estudios demuestra avances periódicos (de acuerdo con las metas que se hayan fijado deberán poder observarse avances al menos semestralmente) en su implementación.		

Adaptado de: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016). *Modelo de acreditación para Programas de Educación Superior Universitaria*. Lima: SINEACE. Disponible en: https://www.sineace.gob.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL

Estimado docente: Este cuestionario pretende recolectar datos acerca de su percepción sobre el clima laboral en la Facultad. Es anónimo, por esto le pedimos que sea honesto en sus respuestas. Escriba una equis (X) debajo de la alternativa que represente su percepción. Muchas gracias.

		Sí	Regular	No
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.			
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.			
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.			
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			
6	La gestión se interesa por el éxito de sus empleados.			
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.			
8	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo.			
9	En mi labor docente fluye la información adecuadamente.			
10	Los objetivos de trabajo son retadores			
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograr objetivos.			
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.			
13	La evaluación que se hace ayuda a mejorar la tarea.			
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.			
15	Los trabajadores pueden tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.			
16	Se valora los altos niveles de desempeño.			
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.			
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.			
19	Existen suficientes canales de comunicación.			
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.			
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.			
22	En el programa de estudios se hacen las cosas mejor cada día.			
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía			
25	Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.			
27	Cumplir con las tareas diarias, permite el desarrollo del personal.			
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.			
29	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.			
30	Existe una buena administración de los recursos.			
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			
32	Cumplir con las actividades laborales es una actividad estimulante.			
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.			
34	La organización fomenta y promueve la comunicación.			
35	La remuneración es atractiva en relación con la de otras organizaciones.			
36	La organización promueve el desarrollo del personal.			
37	Los productos y/o servicios de la institución son orgullo del personal.			
38	Los objetivos están claramente definidos.			
39	Los jefes escuchan los planteamientos que se le hacen.			
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión del trabajo			
41	Se promueva la generación de ideas creativas o innovadoras.			
42	Hay clara definición de visión y misión de valores en la organización.			
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.			
44	Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas.			
45	Se dispone de tecnología que facilita del trabajo.			
46	Se reconoce los logros en el trabajo.			
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.			
48	Existe un trato justo en la organización.			
49	Se conoce los avances de otras áreas de la organización.			
50	Las remuneraciones están de acuerdo con el desempeño y los logros.			

Adaptado de: Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias. Perú. *Revista de Investigación en Psicología*. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM.

ANEXO 2

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

1. **Título de la investigación:**
   Gestión de la carrera y clima laboral en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017

2. **Nombres y apellidos del validador:**
   - Carlos Alberto López Marrufo : Doctor en Administración de la Educación
     Magíster en Educación: Comunicación y Literatura
     Licenciado en Educación Secundaria-Especialidad: Lengua y Literatura

3. **Objetivos de la investigación:**
   - **Objetivo general**
     Determinar qué tipo de relación existe entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2016.

   - **Objetivos específicos**
     Determinar qué tipo de relación existe entre la planificación y el clima laboral.
     Determinar qué tipo de relación existe entre la organización y el clima laboral.
     Determinar qué tipo de relación existe entre la dirección y el clima laboral.
     Determinar qué tipo de relación existe entre el control y el clima laboral.

4. **Tipo de investigación:**
   No experimental

5. **Diseño de la investigación:**
   Correlacional

6. **Nombre(s) del (de los) instrumento(s):**
   - **Instrumento 1:** Cuestionario sobre percepción de la gestión de la carrera.
   - **Instrumento 2:** Cuestionario sobre percepción del clima laboral

7. **Nombre de los autores:**
   - **Instrumento 1:** Ángel Carlili Flores Cavero.
   - **Instrumento 2:** Sonia Palma Carrillo

==========

8. **Evaluación de los instrumentos:**

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

Firma:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

1. **Título de la investigación:**
   Gestión de la carrera y clima laboral en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017

2. **Nombres y apellidos del validador:**
   - Llésica Soria Ramírez : Doctora en Educación
     Magíster en Administración de la Educación
     Licenciada en Educación Primaria
     Economista

3. **Objetivos de la investigación:**
   - **Objetivo general**
     Determinar qué tipo de relación existe entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2016.

   - **Objetivos específicos**
     Determinar qué tipo de relación existe entre la planificación y el clima laboral.
     Determinar qué tipo de relación existe entre la organización y el clima laboral.
     Determinar qué tipo de relación existe entre la dirección y el clima laboral.
     Determinar qué tipo de relación existe entre el control y el clima laboral.

4. **Tipo de investigación:**
   No experimental

5. **Diseño de la investigación:**
   Correlacional

6. **Nombre(s) del (de los) instrumento(s):**
   - **Instrumento 1:** Cuestionario sobre percepción de la gestión de la carrera.
   - **Instrumento 2:** Cuestionario sobre percepción del clima laboral

7. **Nombre de los autores:**
   - **Instrumento 1:** Ángel Carlili Flores Cavero.
   - **Instrumento 2:** Sonia Palma Carrillo

==========

8. **Evaluación de los instrumentos:**

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		
Instrumento 2	X		

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1	X	
Instrumento 2	X	

Firma:

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de la carrera y clima laboral en la percepción de los docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método de estudio
General ¿Qué tipo de relación existe entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017?	**General** Determinar qué tipo de relación existe entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017.	**General** Existe relación directa y significativa entre gestión de la carrera y clima laboral en docentes de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali, 2017.	Gestión de la carrera	planificación del programa de estudios gestión del perfil de egreso Aseguramiento de la calidad	**Método** Deductivo **Tipo** No experimental **Diseño** Correlacional. **Población muestral** 16 docentes **Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionario **Tratamiento de datos** Procesamiento en cuadros de distribución de frecuencias y sus gráficos respectivos. Tablas de contingencia y sus gráficos
Específicos ¿Qué tipo de relación existe entre la planificación del programa de estudios y el clima laboral? ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión del perfil de egreso y el clima laboral? ¿Qué tipo de relación existe entre el aseguramiento de la calidad y el clima laboral?	**Específicos** Determinar el tipo de relación existe entre la planificación del programa de estudios y el clima laboral. Determinar el tipo de relación existe entre la gestión del perfil de egreso y el clima laboral. Determinar el tipo de relación existe entre el aseguramiento de la calidad y el clima laboral.	**Específicas** Existe relación directa y significativa entre la planificación del programa de estudios y el clima laboral. Existe relación directa y significativa entre la gestión del perfil de egreso y el clima laboral. Existe relación directa y significativa entre el aseguramiento de la calidad y el clima laboral.	Clima laboral	Autorrealización. Involucramiento laboral. Supervisión. Comunicación. Condiciones laborales.	

ANEXO 4

BASE DE DATOS

Nº	PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS		GESTIÓN DEL PERFIL DE INGRESO		ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD		GESTIÓN DE LA CARRERA		AUTORREALIZACIÓN		INVOLUCRAMIENTO LABORAL		SUPERVISIÓN		COMUNICACIÓN		CONDICIONES LABORALES		CLIMA LABORAL	
	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ttl.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ptj.	Nvl.	Ttl.	Nvl.
1	17	1	9	2	9	1	35	1	13	1	12	1	10	1	14	1	15	1	64	1
2	21	2	9	2	10	2	40	2	20	2	17	2	16	1	15	1	16	1	84	2
3	22	2	9	2	12	2	43	2	10	1	14	1	14	1	15	1	17	2	70	1
4	21	2	8	1	9	1	38	2	12	1	12	1	17	2	17	2	16	1	74	1
5	20	2	6	1	10	2	36	1	11	1	17	2	14	1	12	1	14	1	68	1
6	18	1	12	3	10	2	40	2	13	1	15	1	15	1	14	1	14	1	71	1
7	21	2	8	1	8	1	37	2	16	1	13	1	12	1	14	1	17	2	72	1
8	20	2	9	2	7	1	36	1	11	1	14	1	13	1	12	1	14	1	64	1
9	19	2	7	1	10	2	36	1	17	2	17	2	16	1	15	1	19	2	84	2
10	20	2	10	2	8	1	38	2	12	1	10	1	14	1	17	2	16	1	69	1
11	21	2	9	2	13	3	43	2	12	1	13	1	18	2	13	1	13	1	69	1
12	18	1	9	2	10	2	37	2	19	2	15	1	15	1	19	2	16	1	84	2
13	20	2	11	3	10	2	41	2	11	1	12	1	17	2	10	1	13	1	63	1
14	21	2	8	1	12	2	41	2	14	1	15	1	12	1	14	1	16	1	71	1
15	19	2	9	2	9	1	37	2	13	1	12	1	14	1	13	1	18	2	70	1
16	18	1	9	2	8	1	35	1	12	1	19	2	11	1	17	2	11	1	70	1

ANEXO 5

TABLAS DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS

	Gestión de la carrera		Planificación del programa de estudios		Gestión del perfil de ingreso		Aseguramiento de la calidad	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	5	31,3%	4	25,0%	5	31,3%	7	43,8%
Regular	11	68,8%	12	75,0%	9	56,3%	8	50,0%
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	2	12,5%	1	6,3%
Total	16	100,0%	16	100,0%	16	100,0%	16	100,0%

	Clima laboral		Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	13	81,3%	13	81,3%	12	75,0%	13	81,3%	12	75,0%	12	75,0%
Regular	3	18,8%	3	18,8%	4	25,0%	3	18,8%	4	25,0%	4	25,0%
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	16	100,0%	16	100,0%	16	100,0%	16	100,0%	16	100,0%	16	100,0%

Gestión de la carrera * Clima laboral Crosstabulation

			Clima laboral		
			Malo	Regular	Total
Gestión de la carrera	Malo	Count	4	1	5
		% of Total	25,0%	6,3%	31,3%
	Regular	Count	9	2	11
		% of Total	56,3%	12,5%	68,8%
Total		Count	13	3	16
		% of Total	81,3%	18,8%	100,0%

Planificación del programa de estudios * Clima laboral Crosstabulation

			Clima laboral		
			Malo	Regular	Total
Planificación del programa de estudios	Malo	Count	3	1	4
		% of Total	18,8%	6,3%	25,0%
	Regular	Count	10	2	12
		% of Total	62,5%	12,5%	75,0%
Total		Count	13	3	16
		% of Total	81,3%	18,8%	100,0%

Gestión del perfil de ingreso * Clima laboral Crosstabulation

			Clima laboral		
			Malo	Regular	Total
Gestión del perfil de ingreso	Malo	Count	4	1	5
		% of Total	25,0%	6,3%	31,3%
	Regular	Count	7	2	9
		% of Total	43,8%	12,5%	56,3%
	Bueno	Count	2	0	2
		% of Total	12,5%	0,0%	12,5%
Total		Count	13	3	16
		% of Total	81,3%	18,8%	100,0%

Aseguramiento de la calidad * Clima laboral Crosstabulation

			Clima laboral		
			Malo	Regular	Total
Aseguramiento de la calidad	Malo	Count	7	0	7
		% of Total	43,8%	0,0%	43,8%
	Regular	Count	5	3	8
		% of Total	31,3%	18,8%	50,0%
	Bueno	Count	1	0	1
		% of Total	6,3%	0,0%	6,3%
Total		Count	13	3	16
		% of Total	81,3%	18,8%	100,0%

Correlations

		Gestión de la carrera	Planificación del programa de estudios	Gestión del perfil de ingreso	Aseguramiento de la calidad	Clima laboral
Gestión de la carrera	Pearson Correlation	1	,234	,226	,253	-,022
	Sig. (2-tailed)		,384	,400	,344	,937
	N	16	16	16	16	16
Planificación del programa de estudios	Pearson Correlation	,234	1	-,398	,120	-,092
	Sig. (2-tailed)	,384		,127	,657	,733
	N	16	16	16	16	16
Gestión del perfil de ingreso	Pearson Correlation	,226	-,398	1	,144	-,110
	Sig. (2-tailed)	,400	,127		,595	,684
	N	16	16	16	16	16
Aseguramiento de la calidad	Pearson Correlation	,253	,120	,144	1	,301
	Sig. (2-tailed)	,344	,657	,595		,258
	N	16	16	16	16	16
Clima laboral	Pearson Correlation	-,022	-,092	-,110	,301	1
	Sig. (2-tailed)	,937	,733	,684	,258	
	N	16	16	16	16	16