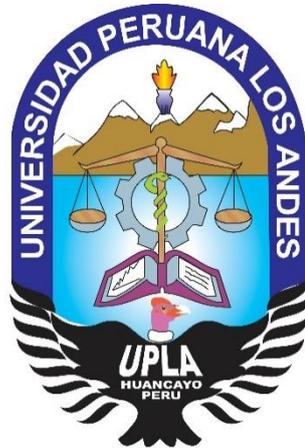


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**MOTIVACIÓN PROFESIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA CARRERA DE CONTABILIDAD-
FINANZAS, UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES,
FILIAL LIMA, 2019**

**PARA OPTAR : EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: DOCENCIA
EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**AUTOR : BACHILLER: PEDRO RUBÉN INGA
SALAZAR**

ASESOR : DR. JOSÉ MARIO OCHOA PACHAS

**Línea de investigación : DESARROLLO HUMANO Y
DERECHOS**

LIMA, PERÚ

2019

HOJA DE CONFORMIDAD DE LOS MIEMBROS

Dr. Eutimio Catalino Jara Rodriguez
Presidente

Dr. Raúl Arturo Tafúr Portilla
JURADO

Dr. Rodomiro Ladislao Pajuelo Alba
JURADO

Mg. Angélica Senepo Gonzáles
JURADO

Dra. Melva Isabel Torres Donayre
Secretaria Académica

ASESOR

DR. JOSÉ MARIO OCHOA PACHAS

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios, a mis padres, a
Mi familia a mis maestros y a las personas
Que colaboraron con el desarrollo de mi
trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme llegar con salud y logrando las metas trazadas, por su inmensa bondad y amor. Con el somos capaces de alcanzar todo lo que nos proponemos.

A mi madre **Delia Salazar Palacios**, por su apoyo, por sus consejos, sus valores y su motivación constante que me permite ser una persona de bien, pero, sobre todo, por su amor.

A mi padre **Pedro Inga Cuellar**, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A mi familia, mi esposa **Ana María Cuya Paucar**, mis hijas **Abril Ariana Inga Cuya y Paola Pamela Inga**, a mis hermanas **Carmen Rosa, Albania, Carlos Alberto y Arturo**, por ser un ejemplo de hermanos mayores de los cuales aprendí aciertos y de momentos difíciles.

A mis maestros, **Dr. José Ochoa Pachas**, por su apoyo y motivación en la culminación de mis estudios de pos grado, y en la elaboración de esta tesis; **al Dr. Raúl Tafur**, por su apoyo; **al Dr. Manuel Silva**, por su tiempo y paciencia para impulsar nuestra formación profesional en la maestría, y a todos y cada uno de los docentes.

A mis amigos, que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos: Pedro López Villon, Carlos Susaya Flores, Jesús Gamarra Céspedes, Norka Gómez Mendoza, Juan Coronado, Manuel Romero Mogollón, Feliz Barrios Paniagua.

CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	i
JURADOS.....	ii
ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	ix
CONTENIDO DE FIGURAS	xiv
CONTENIDO DE ANEXOS	xvi
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT.....	xix
INTRODUCCIÓN	xx

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	21
1.2. Delimitación del problema.....	23
1.2.1. Delimitación Social	23
1.2.2. Delimitación Espacial.....	23
1.2.3. Delimitación Temporal.....	23
1.3. Formulación del Problema.....	24
1.3.1. Problema general	24

1.3.2. Problemas específicos.....	24
1.4. Justificación de la investigación	25
1.5. Objetivos	26
1.5.1. Objetivo general	26
1.5.2. Objetivos específicos	26

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación	27
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	27
2.1.2. Antecedentes internacionales	33
2.2. Bases teóricas.....	38
2.2.1. Motivación.....	38
2.2.2. Desempeño Docente.....	44
2.2.3. Bases Legales	58
2.3. Marco conceptual.....	61

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general.....	65
3.2. Hipótesis específicas.....	65
3.2.1. Hipótesis Específica 1:	65
3.2.2. Hipótesis Específica 2:	66
3.2.3. Hipótesis Específica 3:	66

3.2.4. Hipótesis Específica 4:	66
3.3. Variables.	66
3.3.1. Variable 1: Motivación profesional.	66
3.3.2. Variable 2: Desempeño docente.	67
3.3.3. Operacionalización de variables	67

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación	68
4.2. Tipo de investigación	68
4.2.1. Según la intervención del investigador	69
4.2.2. Según la planificación de las mediciones	69
4.2.3. De acuerdo al número de mediciones de la variable de estudio	69
4.3. Nivel de Investigación	69
4.4. Diseño de la investigación.	70
4.5. Población o Universo	70
4.5.1. Criterios de inclusión y exclusión	70
4.5.2. Muestra: tipo de muestreo	71
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	72
4.6.1. Técnicas	72
4.6.2. Instrumentos	72
4.6.3. Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos	73
4.7. Técnicas de procesamiento de datos	73
4.7.1. Plan del análisis estadístico	73

4.8. Aspectos éticos.....	74
---------------------------	----

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados.....	75
5.1.1. Variable Motivación Profesional.....	76
5.1.2. Variable Desempeño Docente	96
5.2. Contrastación de Hipótesis	116
5.2.1. Prueba de la Hipótesis General.....	116
5.2.2. Prueba de la Hipótesis Específica 1	118
5.2.3. Prueba de la Hipótesis Específica 2.....	119
5.2.4. Prueba de la Hipótesis Específica 3.....	120
5.2.5. Prueba de la Hipótesis Específica 4.....	122
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	1234
CONCLUSIONES	126
RECOMENDACIONES	127
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	127
ANEXOS	134

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Reconocimiento de mis superiores permite que mejore mi labor.....	76
Tabla 2: Me es indiferente que mis superiores opinen favorablemente sobre mi desempeño.....	77
Tabla 3: Me esfuerzo en el desarrollo de mi labor para conseguir un ascenso.....	78
Tabla 4: Me es indiferente esforzarme porque nunca se mejora laboralmente.....	79
Tabla 5: Los incentivos que obtengo al final del periodo de trabajo permiten que optimice mi desempeño.....	80
Tabla 6: La mejora salarial es un buen elemento para la mejora de mi labor docente	81
Tabla 7: Sería un reconocimiento el que al final del año se reciban incentivos económicos de la empresa educativa.	82
Tabla 8: Optimizo mi desempeño a pesar de mantenerse mi sueldo igual que el año pasado.....	83
Tabla 9: La institución otorga incentivos para el entretenimiento de mi familia...	84
Tabla 10: Todos los años la entidad educativa realiza dos almuerzos para incentivar al docente	85
Tabla 11: Es motivador que los docentes jóvenes tomen mi labor como ejemplo	86
Tabla 12: Busco lecturas y autores nuevos para preparar sus sesiones de clases ..	87
Tabla 13: Compartir nuevas estrategias con los estudiantes son poco motivadores para ellos	88
Tabla 14: Siempre voy a conciertos de música clásica que motiven mi actividad docente	89

Tabla 15: Cualquier esfuerzo de prepararme más es innecesario para la labor que desempeño.....	90
Tabla 16: Siempre estoy dispuesto a recibir capacitación para mejorar mi actividad docente	91
Tabla 17: Con frecuencia suelo diseñar nuestras estrategias de aprendizaje para optimizar mi didáctica.....	92
Tabla 18: El uso del pensamiento crítico mejora poco mi desempeño	93
Tabla 19: Suelo premiarme cuando termino mi labor docente y los estudiantes han conseguido al 100% los logros de aprendizaje	94
Tabla 20: Prefiero una buena película a preparar mi clase, ya que los resultados son muy pobres entre mis alumnos.....	95
Tabla 21: Siempre llego puntualmente a dictar mis clases	96
Tabla 22: Considero que cada año los alumnos leen menos	97
Tabla 23: Inculco en mis estudiantes la disciplina.....	98
Tabla 24: La honestidad es un valor que se observa muy poco en la comunidad..	99
Tabla 25: Se da poca libertad a los estudiantes para que aprendan	100
Tabla 26: Los contenidos que se imparten están acorde con el desarrollo cognitivo de los estudiantes.....	101
Tabla 27: Los estudiantes se muestran indiferentes ante los hechos que se presentan en la actualidad.....	102
Tabla 28: Los contenidos que se imparten son de poca utilidad para entender los fenómenos sociales actuales.....	103
Tabla 29: Los contenidos que se dan les permiten a los estudiantes a desarrollar su sentido crítico	104

Tabla 30: Los estudiantes son receptivos para entender los temas que se imparten	105
Tabla 31: Utilizo diversos métodos de enseñanza que me suelen dar buenos resultados	106
Tabla 32: El método de aprendizaje basado en proyectos permite que el estudiante participe activamente	107
Tabla 33: Los estudiantes se esfuerzan poco cuando uno aplica una estrategia nueva de aprendizaje.....	108
Tabla 34: El método basado en problemas le es muy difícil de entender a los alumnos	109
Tabla 35: Si utiliza el método científico como método didáctico obtengo buenos resultados	110
Tabla 36: Suelo tomar exámenes de alternativas múltiples dándome buenos resultados	111
Tabla 37: Suelo tomar exámenes orales para cimentar los saberes previos.....	112
Tabla 38: Los exámenes escritos me permiten conocer como desarrollan los argumentos los estudiantes.....	113
Tabla 39: Siempre se aplica una prueba de entrada al inicio del ciclo	114
Tabla 40: Los estudiantes solo estudian para el examen, muy pocos para aprender	115
Tabla 41: Rangos para la Rho de Spearman	116
Tabla 42: Correlación de la Hipótesis General	117
Tabla 43: Correlación de la Hipótesis Específica 1	118
Tabla 44: Correlación de la Hipótesis Específica 2	119

Tabla 45: Correlación de la Hipótesis Específica 3	121
Tabla 46: Correlación de la Hipótesis Específica 4	122
Tabla 47: Resumen de casos procesados	140
Tabla 48: Estadístico de Fiabilidad KR-20	141
Tabla 49: Resumen de casos procesados	142
Tabla 50: Estadístico de Fiabilidad KR-20	142

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Reconocimiento de mis superiores, mejora mi labor	76
Figura 2. Indiferencia ante la opinión de mis superiores sobre mi desempeño	77
Figura 3. Me esfuerzo para conseguir un ascenso	78
Figura 4. Indiferencia porque nunca se mejora laboralmente	79
Figura 5. Incentivos permiten que optimice mi desempeño	80
Figura 6. Mejora salarial, mejora mi labor docente	81
Figura 7. Reconocimiento de fin de año recibir incentivos económicos	82
Figura 8. Optimizo mi desempeño a pesar de tener el mismo sueldo.....	83
Figura 9. Institución otorga incentivos para entretenimiento de mi familia	84
Figura 10. Entidad realiza dos almuerzos para incentivar al docente	85
Figura 11. Motiva que docentes jóvenes tomen mi labor como ejemplo.....	86
Figura 12. Busco lecturas y nuevos autores para preparar mis clases	87
Figura 13. Compartir nuevas estrategias con estudiantes es poco motivador para ellos	88
Figura 14. Conciertos de música clásica que motiven mi actividad docente.....	89
Figura 15. Esfuerzo de preparación es innecesario para la labor que desempeño .	90
Figura 16. Disposición a recibir capacitación para mejorar mi actividad docente	91
Figura 17. Con frecuencia diseño nuevas estrategias de aprendizaje para optimizar mi didáctica	92
Figura 18. Uso del pensamiento crítico mejora poco mi desempeño	93
Figura 19. Suelo premiarme cuando termino mi labor docente	94

Figura 20. Prefiero una buena película a preparar mi clase por los resultados pobres de mis alumnos.....	95
Figura 21. Llego puntualmente a dictar mis clases	96
Figura 22. Considero que cada año los alumnos leen menos.....	97
Figura 23. Inculco en mis estudiantes la disciplina.....	98
Figura 24. La honestidad es un valor que se observa muy poco en la comunidad	99
Figura 25. Se da poca libertad a los estudiantes para que aprendan	100
Figura 26. Contenidos que se imparten están acorde con el desarrollo cognitivo de los estudiantes	101
Figura 27. Estudiantes indiferentes ante los hechos de la actualidad	102
Figura 28. Contenidos de poca utilidad para entender los fenómenos sociales actuales.....	103
Figura 29. Los contenidos impartidos permiten que los estudiantes desarrollen su sentido crítico.....	104
Figura 30. Estudiantes receptivos para entender los temas que se imparten	105
Figura 31. Utilizo diversos métodos de enseñanza que dan buenos resultados...	106
Figura 32. Método de aprendizaje basado en proyectos permite que el estudiante participe activamente	107
Figura 33. Estudiantes se esfuerzan poco cuando se aplican estrategias nuevas de aprendizaje	108
Figura 34. Método basado en problemas es muy difícil de entender a los alumnos	109
Figura 35. Si utilizo el método científico como método didáctico obtengo buenos resultados	110

Figura 36. Suelo tomar exámenes de alternativas múltiples, dándome buenos resultados	111
Figura 37. Suelo tomar exámenes orales para cimentar los saberes previos	112
Figura 38. Exámenes escritos permiten conocer como desarrollan los argumentos los estudiantes	113
Figura 39. Siempre se aplica una prueba de entrada al inicio del ciclo	114
Figura 40. Estudiantes estudian para el examen, muy pocos para aprender	115

CONTENIDO DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	134
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.....	135
Anexo 3: Matriz de operacionalización de los instrumentos	136
Anexo 4: Confiabilidad y validez de los instrumentos	140
Anexo 5: Data de procesamiento de datos	143
Anexo 6: Consentimiento informado	144

RESUMEN

Se hizo un estudio correlacional cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019 para alcanzar los objetivos se siguieron los siguientes pasos: a) Se desarrolló la problemática del estudio; b) se elaboró el marco teórico; c) se plantearon las hipótesis; d) se describió la metodología; y e) se presentaron las conclusiones, recomendaciones, referencias y los anexos. Las dos variables de estudio: desempeño docente y motivación profesional son importantes para entender cómo se vinculan en el proceso educativo a nivel universitario y que permitieron inferir la asociación entre ambas para poder desarrollar estudios explicativos y predictivos. El estudio fue bivariado, transversal, y los instrumentos se aplicaron a los docentes que laboran en la Filial de Lima de la Facultad de Contabilidad. Para recolectar los datos se adaptaron dos escalas las cuales se validaron mediante juicio de expertos y sometidas a pruebas de confiabilidad. Se obtuvieron los siguientes resultados: se comprobó que si existe relación entre la variable desempeño docente y motivación profesional.

Palabras claves: Motivación Profesional, Desempeño Docente, Motivación Interna, Motivación Externa, Valores, Contenidos, Métodos de Enseñanza, Evaluación, instrumentos de medición documentales.

ABSTRACT

A correlational study was conducted whose objective was to determine whether there is a relationship between professional motivation and teaching performance at the Professional School of Accounting and Finance at the Universidad Peruana Los Andes, Subsidiary Lima, in the year 2019 to achieve the objectives the following were followed steps: a) The study problem was developed; b) the theoretical framework was developed; c) the hypotheses were raised; d) the methodology was described; and e) the conclusions, recommendations, references and annexes were presented. The two study variables: teacher performance and professional motivation are important to understand how they are linked in the educational process at the university level and that allowed to infer the association between them in order to develop explanatory and predictive studies. The study was bivariate, cross-sectional, and the instruments were applied to teachers working in the Lima Branch of the Accounting School. To collect the data, two scales were adapted which were validated by expert judgment and submitted to reliability tests. The following results were obtained: it was verified that there is a relationship between the variable teaching performance and professional motivation.

Keywords: Professional Motivation, Teaching Performance, Internal Motivation, External Motivation, Values, Contents, Teaching Methods, Evaluation, documentary measuring instruments.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación ha buscado relacionar la motivación profesional con el desempeño docente en los profesores de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes. El estudio que es de nivel descriptivo, observacional y que ha utilizado el estadístico Rho de Spearman para establecer el vínculo de las dos variables de estudio ha permitido entender que sin una adecuada motivación el desempeño docente puede ver mermado.

En el Capítulo I, responde a la pregunta de investigación, empezando con la pregunta principal ¿Cómo se puede establecer el vínculo entre la motivación profesional y el ejercicio o desempeño docente en los maestros de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes?

En el Capítulo II, llamado Marco Teórico inicia con los antecedentes nacionales e internacionales, finalizando con la definición de términos. En el Capítulo III, se desarrolla la metodología del trabajo de investigación, que para un estudio relacional se indican método, nivel, diseño, población, muestra, acumulación de datos y su procesamiento.

Finalmente, el Capítulo IV incluye los Resultados, Discusión de los mismos, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias y Anexos.

El Autor

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La motivación es en la actualidad un factor de extrema importancia dentro del desempeño laboral de los profesionales y docentes, el cual está presente en todos los procesos de desarrollo organizacional. Por lo tanto, en América Latina, de acuerdo con Medrano & Molina (2010), la mejora del desempeño profesional es solo posible en la medida que los programas de formación, capacitación y motivación estén orientados a la construcción de competencias y la evaluación de rendimiento. Por otro lado, las renovaciones educativas de la última década conllevan a una serie de reivindicaciones técnicas en los instructores, sin que se hayan realizado las correctas adecuaciones de las herramientas de trabajo, tal como lo señala Olivera (2002). Dichas condiciones incluyen un condicionamiento de los profesores al entorno social nuevo. Por lo que los maestros se tienen que adaptar a distintas

perspectivas de los diversos componentes de la sociedad, siendo uno de los más poderosos la presencia de una etapa laboral que trasciende los periodos de remuneración, como lo señala Parra (2008). Esto ha generado un menoscabo de la actividad profesional docente y el desarrollo de otras opciones de ascenso profesional en función a los cargos directivos (Parra, 2008).

En relación a ello, algunos investigadores como Robalino (2005), señalan que la labor del maestro se tiene que centrar en el aprendizaje de los discentes, no siendo el único ingrediente formativo que está presente. Por lo tanto, se establece un deterioro en la correspondencia entre el desempeño profesional y el grado de compromiso e incumbencia que detentan los profesores en relación a su función fundamental que es ayudar y moderar en la evolución de la enseñanza-aprendizaje mediante la cual los jóvenes universitarios incrementan y mejoran sus aptitudes, tactos, conductas y valores, dentro de un proceder que respete los derechos individuales y sociales, de acuerdo a lo señalado por Ibarra (2006).

Como en todas las instituciones de formación universitaria la Universidad Peruana los Andes presenta un conjunto de dificultades y limitaciones para la formación de los jóvenes universitarios y aunque es indudable que se ha avanzado en el mejoramiento de los contenidos curriculares y la capacitación de los docentes, aún subsisten aspectos que se pueden mejorar en la universidad. En relación a lo anterior, se planteó investigar la motivación de los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Peruana Los Andes en relación al desempeño profesional docente.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Social

La delimitación social corresponde a los docentes nombrados y contratados de la Universidad Peruana Los Andes, que laboran en el local ubicado en el Cercado de Lima de la Carrera Profesional de Contabilidad de la Filial Lima.

1.2.2. Delimitación Espacial

La delimitación espacial del proyecto incluye a la Universidad Peruana Los Andes, en el local ubicado en la calle Carlos Arrieta N° 1009, Cercado de Lima, en la sede de Lima.

1.2.3. Delimitación Temporal

La investigación temporal estará ubicada dentro del año lectivo 2019. Una de las posibles limitaciones encontradas corresponde a la dificultad para lograr la aplicación de los instrumentos en algunos docentes nombrados y contratados ya que existió un cierto nivel de desconfianza y suspicacia cuando se recopiló información de tipo laboral.

Por otra parte, también se presentaron ciertas restricciones burocráticas, de carga laboral que impidieron que algunos docentes pudieran participar en la investigación.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación profesional y desempeño docente, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la motivación profesional interna y los valores del desempeño docente, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la motivación profesional interna y los contenidos que se utilizan en el desempeño docente, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la motivación profesional externa y método de enseñanza del desempeño docente, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre la motivación profesional externa y el sistema de evaluación del desempeño docente, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?

1.4. Justificación de la investigación

El actual trabajo de investigación se puede ubicar desde varios planos dentro de los cuales sobresalen cuatro: teórico, social, institucional y formativo. En el plano teórico, la ejecución de la presente investigación permitió profundizar el estudio de la motivación profesional, como un fundamental en la buena gestión de una organización y considerarla como causa principal para el eficiente desempeño docente.

En el plano social, es importante que las universidades y centros de formación profesional cumplan con brindar a sus docentes todas las herramientas y recursos necesarios para elevar los niveles de motivación, contribuyendo a la mejor ocupación de los profesores universitarios.

Institucionalmente, el desarrollo de la innovación en las estructuras curriculares con el desarrollo del enfoque por competencias que promueve el fortalecimiento de capacidades y habilidades. Por lo tanto, la ejecución de la presente investigación permitió comprender cómo se puede mejorar la imagen institucional de la universidad como ente promotor de cambios educativos de calidad.

En el plano formativo, al promover el desarrollo de la motivación docente este se vinculó de manera directa en la mejora de los aprendizajes de los futuros profesionales en un marco de mejoramiento continuo. En tal sentido es importante que el personal docente, tenga elevados niveles de motivación que alienten el desarrollo del aprendizaje en sus alumnos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre motivación profesional y desempeño docente en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la motivación profesional interna y desempeño docente, dimensión valores, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.
- Precisar la relación entre motivación profesional interna y desempeño docente, dimensión contenidos, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.
- Establecer la relación entre motivación profesional externa y desempeño docente, dimensión métodos de enseñanza, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Sucursal Lima, en el año 2019.
- Determinar el vínculo entre motivación profesional externa y desempeño docente, dimensión sistema de evaluación, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Sucursal Lima, en el año 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Callata & Fuentes (2018) publicaron un artículo titulado *Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno*, en la Revista de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno en el año 2018.

Los autores indican que la investigación es descriptiva correlacional y su objetivo fue determinar la asociación entre desempeño profesional y motivación laboral en 77 docentes de la Facultad de Educación de la UNA Puno. Para ello, elaboraron cuestionario de 30 ítems, en el cual primero se verificó su consistencia interna, obteniéndose un índice de confiabilidad equivalente a 0.82. El desempeño docente se

obtuvo considerando resultados que proporcionó la Oficina Académica Universitaria del año 2014.

La primera dimensión de la variable motivación, vinculada a factores de higiene, el 59.1% de profesores expresan una alta satisfacción.

La segunda dimensión relacionada con el reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se tiene la certeza que el 79.5% de docentes exponen alta motivación. Las mismas proporciones se obtienen en la evaluación de la motivación final que agrupa las dos dimensiones estudiadas.

El desempeño docente general, que corresponde a un 77.3% de docentes, se ubicó en la categoría bueno. Se concluyó que existe una baja correlación con tendencia positiva entre las transformables.

Bruno (2017) presentó su tesis titulada *Motivación laboral y Desempeño docente de las Maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07-2016*, para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo, en la ciudad de Lima, en el año 2017.

La autora se planteó el objetivo de relacionar la Motivación Laboral y el Desempeño Docente de las profesoras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja. Asimismo, utilizó la metodología hipotética deductiva, básico, con un diseño correlacional y transversal.

Fueron 61 profesores del nivel inicial las que conformaron la muestra, de las entidades educativas públicas del distrito de San Borja. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos fueron un cuestionario para medir la motivación laboral que fue validado por expertos en el tema; y la ficha de monitoreo usada en las instituciones educativas públicas para el desempeño pedagógico. Los dos instrumentos pasaron por una prueba piloto para la confiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniéndose una alta confiabilidad.

La estadística descriptiva fue utilizada para las frecuencias y la estadística inferencial para la determinación de la relación entre las variables Motivación Laboral y Desempeño docente. La prueba de hipótesis se realizó utilizando el estadístico de asociación Rho de Spearman para dos variables cualitativas ordinales, con un nivel de significancia de valor $p = 0,05$ (un máximo de error del 5%).

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido fue de 0,223 y un p-valor de 0,085; que, de acuerdo a la autora, hay una relación directa de las variables con un nivel de significancia débil por lo que concluye que no existe una relación significativa.

Marino (2017) que presentó su tesis titulada *Motivación Laboral y Desempeño de los Docentes de la Red Educativa Rural San Pedro Quiruvilca, 2015*, para optar el grado de Maestra en Educación por la Universidad Privada Antenor Orrego, en el año 2017.

En la problemática educativa, la satisfacción y la motivación son aspectos importantes para la comprensión de las expectativas a nivel profesional. Una motivación laboral positiva permite el desarrollo de más actividades en el centro laboral y si es una institución educativa esto influirá en la labor del profesorado.

El estudio planteó como objetivo general determinar si el desempeño docente tiene relación significativa con la motivación laboral, para lo cual se trabajó con una población de 39 docentes de la Red Educativa Rural San Pedro de Quiruvilca; usando el diseño descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios con escalas de Likert para medir la motivación laboral y el desempeño docente. El resultado general, aplicando el coeficiente de correlación $R=0.820$ que al aplicar la prueba estadística esta resultó altamente significativa, concluyendo con la aceptación de la hipótesis de investigación.

López & Tucto (2017) que presentó su trabajo de investigación titulada *La motivación laboral y su relación con el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, Distrito de Tarapoto*, Provincia y Región San Martín – 2015, para optar el título profesional de Licenciado en Administración por la Universidad Nacional de San Martín en el año 2017.

En la presente investigación se analizó el nivel de desempeño docente y el escalón de motivación laboral, en el Instituto Superior

Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, encausándose en la identificación, efectos y evaluación existentes en los docentes de la indicada entidad.

Los autores formularon el problema, la justificación, el objetivo general y específicos, limitaciones y la hipótesis de la investigación. Sobre este esquema se estableció la falta de desempeño docente y motivación en la entidad educativa, que nos permitió desarrollar una evaluación más consistente de la motivación laboral y como incide en el ejercicio docente para obtener la data.

Asimismo, se desarrollaron los antecedentes de investigación que es realizado por otros autores y que fundamentan con sus trabajos el tema abordado en la presente investigación, también se desarrollaron los sustentos teóricos y el marco conceptual, los cuales conceptualizan las variables y las dimensiones que se estudiaron.

En la metodología, la investigación es cuantitativa considerando el objeto de análisis, el diseño y métodos de investigación; para recolectar los datos se empleó el cuestionario, permitiendo procesar los datos y obtener los resultados. Después se ejecutó el análisis y evaluación de los resultados obtenidos, estableciéndose que la motivación laboral incide en el desempeño docente.

Canchari (2016) realizó una investigación denominada *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*, cuyo objetivo fue la de determinar la relación entre motivación laboral y

desempeño laboral en profesores de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Huancavelica.

El diseño empleado es el descriptivo-correlacional. Para seleccionar la muestra se utilizó la técnica aleatoria. Se obtuvieron los siguientes resultados: 61,1% de los profesores de la Facultad de Enfermería tienen muy buena motivación laboral; 33,3% una motivación superior y un 5,6%, una buena motivación laboral. Por otro lado, 66,7% de los profesores de la Facultad de Enfermería tienen extraordinario desempeño laboral; 22,2%, bueno y 11,1%, regular. El 33,3% de los profesores de la Facultad de Enfermería tienen magnífica motivación y desempeño laboral; 22,2%, muy buena motivación laboral y buen desempeño laboral; y 5,6%, buena motivación laboral y regular desempeño laboral.

La conclusión a la que se llegó en el presente estudio fue que existe asociación entre desempeño en el trabajo y motivación laboral en los profesores de la facultad donde se realizó el estudio.

Coaquira (2016) realizó una investigación denominada: *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la escuela profesional de Educación Secundaria UNA - Puno 2014*, con la finalidad de asociar la motivación laboral y la cultura organizacional en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, a partir de las variables: Cultura Organizacional y Motivación Laboral.

La investigación fue descriptivo-correlacional; 24 profesores constituyeron la muestra de estudio, aplicándose un cuestionario de 20 reactivos para calcular la variable Cultura Organizacional y otro de 24 preguntas para medir la variable Motivación Laboral. Se aplicó el coeficiente de Spearman para medir la asociación entre los factores estudiados. Los resultados indicaron que existe una relación positiva.

Se concluyó, según los datos obtenidos que, a un mayor nivel de Cultura Organizacional, corresponde una elevada motivación laboral. El nivel de motivación docente se encuentra en el nivel promedio.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Guanipa de Córdova (2015) presentó su tesis titulada *Factores motivacionales y el desempeño laboral del docente en el subsistema educativo primario*, para optar el grado de maestro en Orientación con mención en Educación por la Universidad de Zulia en el año 2015.

La finalidad del trabajo académico presentado fue relacionar los componentes motivacionales y el desempeño profesional del maestro en el Subsistema Educativo del nivel Primario de la Escuela Bolivariana “Delta Amacuro” ubicado en el Municipio Carirubana del Estado Falcón. Tomando como referencias la teoría de los factores de Herzberg (1959), aportes de Chiavenato (2007), Davis y Newtom (2003). Para el autor, la investigación fue de nivel descriptivo, teniendo un diseño de investigación correlacional, teniendo como paradigma el positivista,

utilizando entonces un enfoque cuantitativo. Con la aplicación del cuestionario de treinta y seis (36) ítems para recolección de datos correspondiente a los doce (12) indicadores y a su vez las cuatro (4) dimensiones relacionadas al planteamiento de la investigación. Los datos evidencian entonces una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) y es significativa al nivel 0,05 (bilateral) dependiendo del indicador para un total de 12, respecto a las variables factores motivacionales y desempeño laboral; estos resultados permitieron afirmar que existe una correlación “aceptable” entre las dos variables, lo que implica que hay una relación directamente distributiva entre ambas variables. Es decir, al atender los factores motivacionales: responsabilidad, reconocimiento profesional, logro, salario, política de la empresa y las condiciones físicas ambientales; pueden mejorar el desempeño laboral del docente, de manera que pueda cumplir sus roles como: planificador, evaluador, organizador, promotor social, orientador y facilitador.

López (2015) que presentó su tesis titulada *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Carabobo*, para optar el grado de Maestra en Gerencia Avanzada en Educación, por la Universidad de Carabobo en el año 2015.

El autor orientó la investigación al análisis de la motivación como componente influyente en el desempeño profesional de los profesores de la Unidad Educativa Carabobo. Un maestro que se encuentre altamente motivado se convertirá en un ejercicio laboral más exitoso por lo que la educación que se dará será de calidad. El sustento teórico de la

investigación fue la teoría motivacional de Maslow complementada con la teoría de la comunicación de Horacio Andrade. El autor indica que la investigación es descriptiva, no experimental, de campo y transversal. La muestra no probabilística intencional se constituyó por 23 docentes; aplicándose una encuesta para el acopio de datos, construyéndose un cuestionario como instrumento con escala de Likert (cinco alternativas) con 27 preguntas, que permitió tener acceso a los datos para encontrar los vínculos entre los factores estudiados. Tabulados y esquematizados los apuntes, se analizó e interpretó los resultados, evidenciándose el alto registro de falta de acicate de los profesores que trabajan en la entidad, y que genera ocasionalmente apatía e inconformidad, perjudicando la actividad del personal, recomendándose a los ejecutivos del centro educativo impulsar la utilización de su patrimonio humano, que se favorece con la comunicación, para el crecimiento, productividad y calidad de la institución.

Revilla (2017) que presentó su tesis titulada *Estrategias Motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo*, para optar el grado de Maestra en Gerencia Avanzada en Educación por la Universidad de Carabobo, en el año 2017.

Se tiene que entender que, para un buen desempeño laboral de los trabajadores, un factor determinante es la motivación y que al final, en mayor o menor grado, se transforma en productividad, buen clima laboral, calidad e interés, entre otros factores. El trabajo desarrollado por

Revilla tuvo como propósito el análisis de las estrategias motivacionales que apoyen la mejora de la actividad de los maestros en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo.

La Teoría Motivacional de Maslow fue la base del estudio, así como la Teoría Bifactorial o de los dos factores Herzberg y la Teoría de Expectativas de Vroom. Considera el autor, que la investigación es descriptiva transaccional, sustentada en una investigación de campo. Estuvo conformada la muestra por 33 docentes del Departamento de Biología y Química, siendo de tipo censal; habiéndosele aplicado un instrumento con escala Likert cerrado conformada por 23 preguntas. De acuerdo al autor, se realizó el análisis cuantitativo, utilizando la estadística descriptiva; los resultados se presentaron en tablas de distribución de frecuencia y gráficos circulares.

Procesados los datos, se analizó e interpretó los resultados obtenidos, constatándose que hay un elevado índice de desmotivación de los profesores que trabajan en el establecimiento Universitario, lo que genera inconformidad y apatía, afectando sustantivamente su desempeño profesional. Se recomendó a los directivos la promoción y el liderazgo de la institución para aprovechar al máximo el capital humano que tenían en la Universidad.

Aldana (2014) realizó una investigación descriptiva titulada: *La Motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo*. El estudio describe la variable en relación a los aportes teóricos

de diversos autores como Maslow, McClelland, Herzberg, y Vroom; quienes analizan diversos aspectos de la motivación y brindan diversas aproximaciones relativas a su evaluación en función a diferentes áreas de aplicación en la vida personal. Asimismo, se priorizó la observación de la variable motivación dentro del desempeño del empleado y trabajador altamente eficiente. El autor dedujo que la motivación tiene influencia positiva en la actividad docente de los asalariados.

Sum (2015) realizó un estudio descriptivo denominado: *Motivación y desempeño laboral* cuyo objetivo fue establecer el ascendiente de la motivación en la actividad laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango (Sum, 2015). La muestra seleccionada consta de 34 personas con cargos de gestión dentro de la empresa. Se aplicó un test psicométrico que midió el grado de motivación, con escala de Likert que estableció el escalón del desempeño laboral que tienen los cooperantes. Las secuelas que se obtuvieron establecieron que es alto el grado de motivación de los colaboradores. La conclusión del estudio señala que la motivación incide en la actividad laboral de los trabajadores.

Subaldo (2012) realizó un estudio titulado: *Repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. La población estuvo compuesta por 61 docentes. Se emplearon instrumentos de tipo cualitativo como autobiografías profesionales, además de un cuestionario abierto de Desempeño docente. Por su parte a nivel cuantitativo los instrumentos fueron: un Cuestionario sobre Desempeño

docente, cuestionario de Satisfacción laboral y un cuestionario sobre Desgaste profesional. Los resultados obtenidos permitieron determinar que la dimensiones con mayor nivel de apreciación fue: Formación y compromiso profesional 45,70%; la dimensión con una menor apreciación fue la dimensión: Relaciones con 7,94%. Por su parte; la dimensión personal obtuvo 32,45% y la dimensión profesional y los desarrollos del aprendizaje 13,91%. El autor concluyó que las experiencias positivas de los maestros en la actividad docente de la enseñanza conducen al desarrollo profesional y particular.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Motivación.

Definición.

El término motivación se obtiene al conjugar los vocablos latinos motus y motio que se entiende como movimiento. En los campos de la psicología y la filosofía se le atribuye a aquellas situaciones que impulsan al individuo a desarrollar acciones y mantener un nivel de firmeza conductual hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados.

El termino motivación es definido como los procesos en función a la dirección, intensidad, y firmeza del denuedo del ser humano hasta la obtención de su meta personal. Asimismo las personas tienen diferentes motivos que impulsan su conducta, por lo que la conducta está en función

de una multiplicidad de finalidades preponderantes y sometidas que interaccionan de forma enrevesada, tal como lo indica Kinichi (2007).

Por otro lado, de acuerdo a Neira, la motivación laboral es la manifestación visible de las necesidades del trabajador, el bienestar, el impulso y esfuerzo para hacerlo. Esta afirmación nos lleva a concluir que no siempre existe un vínculo positivo entre motivación y satisfacción, por lo que una persona motivada puede estar no satisfecha. En conclusión, la resolución de los problemas de motivación dentro de las organizaciones requiere necesariamente de la adaptación de las estructuras organizacionales conjugando los intereses de la organización con las necesidades de sus miembros. Por ello se han generado diversas escuelas, casi todas psicológicas, que aportan estudios individuales o grupales (Neira, 2003).

Teorías de la Motivación

a. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Maslow afirma que las personas poseen necesidades de creatividad, necesidades psicológicas, finalidades a largo plazo, necesidad de valores, bondad. Por ello el autor plantea una jerarquía de necesidades, como una pirámide, que establece las necesidades básicas: alimento, seguridad, sexo, autoestima y la autorrealización. Se inició reconociendo la existencia, en la naturaleza humana, de niveles más altos que la simple e instintiva pulsión primaria.

El estudio de las exigencias por dicho autor está basado en un estudio de individuos occidentales, demostrando una serie de necesidades individuales organizadas de manera estructural, en función a una determinación biológica causada por la conformación genética de los individuos.

El enfoque de necesidades a nivel estructural, según Robbins, plantea que las necesidades de mayor prioridad en la base de la pirámide y en la superior las de menos prioridad (Robbins, 2004).

Asimismo, el rango de necesidades señala la jerarquía de urgencia que propone el agrado de las necesidades en los diversos grados. Las fisiológicas son básicas en esa dirección; cuando están saciadas de un nivel, logran significación las necesidades ubicadas en el nivel inmediato superior, llegando al más alto punto de la escala

Según Maslow, las necesidades se aglutinan en diversas categorías conformando cinco niveles:

- **Necesidades fisiológicas.** Estas constituyen la preponderancia del ser humano que se hayan relacionadas con su supervivencia. Localizamos: la sed, el alimento y el mantenimiento de las necesidades básicas.

- **Necesidades de seguridad.** Con la resolución de las necesidades fisiológicas, el ser humano escudriña la creación y mantenimiento de una condición de seguridad y orden, sustentándose en la necesidad de consistencia. Estas necesidades se relacionan con el

miedo del ser humano a perder el control sobre su propia vida, siendo ligadas también con el miedo a lo desconocido.

- **Necesidades sociales.** Si las necesidades fisiológicas y de seguridad son resueltas, el acicate está basada en que las relaciones sociales se establezcan. Por lo tanto, existe necesidad de compañía, un fuerte componente hacia la afectividad y la colaboración. Entre estas necesidades se tienen: la comunicación con otros seres humanos, la instauración de relaciones de amistad, dar y recibir afecto, así como la necesidad de pertenencia a un grupo determinado, siendo aceptado por las personas de dicho grupo.

- **Necesidades de autoestima.** Dichas necesidades también son nombradas como de reconocimiento. Dentro de la jerarquía de Maslow, significa el deseo de todo ser humano por sentirse estimado, tener reputación, destacando en un grupo social específico; esto radica en la urgencia de que todo ser humano debe sentirse apreciado. Por ello incluye el autorespeto y la autovaloración.

- **Necesidades de autorrealización.** También se les conoce como autoactualización, se transforman en ideales. En este nivel los sujetos requieren de la necesidad de trascendencia, realizar sus logros, empleando su agudeza al máximo.

b. Teoría del factor dual de Herzberg.

Esta teoría propone dos tipos de componentes que son capaces de generar distintas reacciones en los individuos en una determinada posición laboral. Estos elementos se agrupan en dos bloques:

- Factores Higiénicos. Permite la prevención contra la insatisfacción, pero no la producen. Son componentes extrínsecos al trabajo.
- Factores Motivadores. Producen satisfacción, y no generan desagrado si no se ejecutan; son connaturales al trabajo.

Los factores intrínsecos o motivadores corresponden a niveles más altos de la jerarquía de la teoría de Herzberg; mientras que los extrínsecos o higiénicos están relacionados con las necesidades ubicadas en la base de estos rangos.

c. Teoría de las expectativas de Vroom.

Este planteamiento teórico se sustenta en las disimilitudes individuales y se refiere básicamente a la motivación en la producción. Por lo que, cada trabajador presenta tres factores que lo motivan para la producción:

- La fuerza de voluntad, son los objetivos individuales, para la obtención de los mismos;
- El vínculo que se percibe entre la obtención de los fines individuales y la productividad.;
- La atribución del trabajador que influye en su grado de productividad.

La teoría de expectativas, fundamentada en pasos graduales e intermedios que llevan a un objetivo final, es una transformación que normaliza la selección de las conductas. Para Salvador (2005), el

sujeto se percata del corolario de cada opción del proceder como consecuencias que simbolizan una sucesión de nexos entre medios y fines (Salvador, 2005). La teoría de Vroom también se le conoce como Modelo Situacional de Motivación ya que pone hincapié en las diferencias entre los cargos y las personas. Según Alvarado (2003) en esta teoría, el grado de motivación de una persona actúa en relación con dos fuerzas dentro del ámbito laboral: las diferencias individuales y los modos de manifestar estas disimilitudes, vinculadas al entorno situacional.

d. Teoría de los tres factores de Mc Clelland.

Mc Clelland (1989), indica que las necesidades son aprendidas en la infancia y luego son proyectadas en su edad adulta. Esta teoría, clasifica las necesidades en cuatro conjuntos: afiliación, poder, autorrealización y logro.

- Afiliación. Menester de los individuos de vincularse con otras personas. Para satisfacer esta necesidad, se forman grupos informales, es decir, cuando un grupo de trabajadores se relaciona entre sí de forma informal (Alves, 2000).

- Poder. Deseo para el dominio de los medios necesarios para dirigir, influir, controlar y dominar otras personas. Esta necesidad está más desacreditada por su asociación con el comportamiento autoritario, pero señala que la mayoría de trabajadores no tiene gran necesidad

de poderío, solo buscan tener la probabilidad de que se les empleen por sus capacidades.

- Autorrealización. Deseo implica la necesidad de progreso, demostrando sus habilidades y su deseo de progreso, demostrando habilidades, potencial y pericia. Un trabajador con una alta necesidad de autorrealización puede encontrarse con óbices, como el trabajo aburrido, una jerarquía inflexible o exceso de reglas.
- Logro. Deseo que implica alcanzar el éxito o la solución de problemas. Es la búsqueda también de realizar un desafío. Los resultados son consecuencia directa de las decisiones planeadas.

2.2.2. Desempeño Docente.

Las sociedades son grupos humanos organizados, que presentan necesidades específicas y que en un determinado momento de su devenir histórico requieren de determinadas prácticas sociales a las que se les denomina profesiones.

Tienen una función social y estos profesionales tienen un saber específico y profundo de los temas en los que se han preparado. El prestigio e importancia de los profesionales se encuentran sometidos a los requerimientos y perspectivas de los fenómenos sociales y culturales del entorno. Por eso las profesiones permutan en su tecnología, sus sentidos y su valor como consecuencia de la evolución económica, social y cultural que les exigen acondicionamientos, y también la actuación de sus practicantes en relación a su comunidad profesional.

Actualmente, se requiere que el profesor se adecúe a las transformaciones que se están produciendo. La práctica docente se ha sujetado al modelo de la escuela primaria o secundaria, la que fomentaba una vinculación acrítica con lo cognitivo, generando una postura y un raciocinio incuestionables. En el colegio prevalecía el autoritarismo basado en la violencia y obediencia, vale decir un sometimiento a un poder externo, ajena al campo cultural de los alumnos y de las colectividades en las que convivían.

Actualmente, la necesidad del aprendizaje de nuevas lenguas y culturas ha generado la presencia de nuevas figuras culturales y sociales, la estimación de la heterogeneidad, la valoración de los derechos humanos y la democracia; la necesidad de observar la educación como derecho, la perentoriedad de conformar sociedades justas y equitativas y tendencias migratorias en todo el orbe donde se han planteado el conocimiento de intercambio y coexistencia cultural. Y esto ha producido variaciones en las tecnologías y el conocimiento humano, que han seguido a los procesos de generación del saber, impactando en la pedagogía, para que se enriquezca y se desarrolle.

Es por ello que la actual sociedad solicita a los profesores entrenar a los nuevos procreados para que enfrenten los retos de una comunidad futura que se encuentra aún en edificación. Las observaciones comunitarias a las organizaciones escolares y a los mismos profesores, reclaman estructuras de progreso profesional competente que afirmen

una formación del profesorado que esté a la talla de las transformaciones sociales, acompañándolos y anticipándolos.

Para producir cambios permanentes en la identidad, el conocimiento y el ejercicio magisterial, se necesita lograr la unión en el dominio de una visión diferente de la pedagogía que responsabilice a los profesores de forma preeminente.

La docencia es un quehacer complejo. Su ejercicio exige tener un profundo conocimiento de la materia que se imparte y una actuación reflexiva, es decir, una asociación independiente y juiciosa respecto al saber imprescindible para tomar decisiones y actuar. La dinámica relacional de la docencia, se realiza con los estudiantes, con padres y sus pares, un grupo complicado de acciones intercomunicadas que se encuentran dentro del aprendizaje y funcionan en la organización educativa.

Definición de Desempeño

Los desempeños como comportamientos o acciones que se observan en los trabajadores que se consideran relevantes para los propósitos de la entidad (García, 2008).

La administración del desempeño, es conceptualizada como el desarrollo que asegura que los empleados estén alineados con las metas de la organización. Diversos estudios sobre productividad han comprobado que en las compañías que implementan la administración

del desempeño, obtienen resultados óptimos. Por ello se debe adoptar una efectiva administración del desempeño

Definición desempeño docente.

El desempeño docente se define como las acciones o conductas observadas por el educador y que son importantes para los propósitos de la entidad educativa y que se pueden medir a través de las competencias de cada nivel y especialidad. El desempeño y rendimiento del profesorado de una institución educativa se encuentran asociados a la ciencia, liderazgo, motivación, destrezas, sentido de pertenencia y la satisfacción en el trabajo realizado que ha permitido contribuir con las metas educativas que se establecieron. También, se deben asegurar excelentes circunstancias laborales, donde los trabajadores sean medidos por su desempeño laboral y saber en qué momento se aplican los correctivos correctos en beneficio de la enseñanza-aprendizaje.

Dimensiones de la Profesión Docente

Toda profesión tiene que evolucionar porque debe estar en correspondencia con las transformaciones que se producen en las comunidades: nuevas carencias y demandas en los diversos terrenos del conocimiento, se solicitan saberes actuales y competencias en congruencia con las nuevas maneras de comprender las mejoras, la correspondencia entre los seres humanos; los conceptos como la justicia, la verdad, la libertad, la equidad se redefinen reconociendo los derechos

humanos, se produce nueva tecnología para ocuparse de los problemas de la salud recuperándose saberes milenarios. Se amplían los horizontes del conocimiento y en efecto las profesiones se cuestionan en su teoría y su praxis. En este entorno, el magisterio presenta un grupo de ponderaciones compartidas y otras específicas que la obligan a redefinirse.

• **Dimensión reflexiva**

El docente en su práctica diaria reflexiona y autoreflexiona, tanto en sus conocimientos como en su práctica profesional, esto afirma su identidad profesional. Esto permite que delibere, tome decisiones, comparta de manera crítica los saberes con sus estudiantes, desarrollando diversas habilidades para el aseguramiento de los aprendizajes.

El docente necesita de discernimientos críticos sobre su praxis y la de sus colegas, para ello tiene que compartir el manejo de sus conocimientos teóricos como de su proceso de enseñanza, asimismo se debe entender y compartir las singularidades de los discentes en su entorno, implicando una sistemática reflexión sobre estos procesos. El conocimiento obtenido de la reflexión se acopla a los discernimientos curriculares, disciplinares y profesionales, constituyendo el cimiento de su incumbencia técnica.

El conocimiento teórico, la experiencia técnica, los saberes pedagógicos y las destrezas inherentes de la enseñanza constituyen un inventario de raciocinios y entendimientos que el maestro edifica y moderniza en el contexto social. Sus diversas y diferentes fuentes, incluyen desde su itinerario profesional y personal hasta su actuación presente del docente. La generación de conciencia crítica individual y social, parte de una actitud crítica y reflexiva que genera compromisos de cambios en las relaciones sociales, que se producen sustantivamente en una entidad educativa y se colocan en un ambiente social, institucional y cultural singularizado por la heterogeneidad.

• **Dimensión vinculante o relacional**

La educación es principalmente un vínculo entre seres humanos que acuden a un suceso de aprendizaje-enseñanza, programado, direccionado y evaluado por los maestros. Este proceso construye conexiones afectivas, cognitivas y colectivas que definen la actividad docente como un quehacer de carácter cognitivo, intrínseco, subjetivo, cultural y ético.

El nexo que se desarrolla entre docentes y alumnos es vital. La excelencia docente exige deferencia, atención y disposición por el discípulo que es percibido como sujeto de derechos. Desde esta óptica, la enseñanza se conforma con interacciones precisas en el aula y la entidad educativa, básicamente entre docentes y estudiantes, incluyendo el desarrollo de procesos afectivos, emocionales, tolerancia

y flexibilidad. Las relaciones señaladas permiten que el docente aprenda las diferencias individuales y características socioculturales de sus estudiantes. Muchos profesores aprecian estas características, para llegar a tener buenas relaciones con ellos que es una característica típica de que el profesor se desempeña correctamente. La cimentación de lazos se inicia y se desarrolla en el aula, y también se pueden originar en otros entornos en los que el maestro necesita conducirse de forma similar, como el de sus nexos con la comunidad, lo que amplifica y permite el florecimiento del aspecto vinculante de la docencia.

- **Dimensión colegiada**

El profesor desenvuelve su actividad en la institución cuyo propósito es garantizar que los discentes aprendan y alcancen los dominios programados. Esta praxis profesional es múltiple: individual, social y organizacional. El docente interactúa con otros profesores y con los directivos, relacionándose con otros colegas y directivos para planificar, organizar, realizar, monitorear y evaluar los fenómenos didácticos en la entidad educativa. Esta situación facilita la tarea colectiva y la cavilación sistemática sobre las particularidades y repercusiones de sus actividades educativas.

Es deber del profesor compartir la visión y misión institucionales. El maestro es un componente de la cultura colegial y accesible a sus convicciones y praxis. Su actividad individual tiene sentido cuando aporta a la finalidad y a los objetivos de la entidad de la que forma parte.

La filiación del profesor se construye en los lugares laborales y sociales en los que participa.

En la entidad educativa, las decisiones deben tomarse de forma colegiada. Los instrumentos de gestión deben tener una constitución plural y que los profesores tengan libertad de expresarse sin temores y lo realicen a través de comités, agrupaciones de trabajo y asambleas.

El maestro aspira a una planificación y desarrollo de la enseñanza que sea el resultado de su labor individual asociada a sus pares, es decir a su actividad colegiada. La perspectiva colegiada permite una mejor comprensión de la práctica individual de la enseñanza.

• **Dimensión ética**

La responsabilidad y el deber moral del docente es manifestada en la dimensión ética y de cada uno de los alumnos, en sus aprendizajes y su configuración humana. En ese ámbito se manifiesta el entendimiento y respeto de la diversidad, así como en la opción de los medios que se van a emplear. El docente asiste a diferentes grupos de alumnos, haciéndose responsable por ellos, tomando determinaciones y seleccionando maniobras necesarias para cumplir con la tarea del colegio, así como los fines del sistema educativo nacional.

El sustento decente de la actividad docente abarca la consideración de los derechos y la autoestima de los niños y adolescentes. Reclama del maestro calidad profesional, conducta ética

y exploración estructurada de materiales, medios y estrategias que fomenten el aprendizaje de los alumnos. La pluralidad étnica, biológica, cultural y lingüística que caracteriza al país, pensando en la forma de cómo la escuela puede direccionar sus contribuciones hacia la edificación de sociedades realmente democráticas es la principal dificultad que tiene que enfrentar el docente, por lo que se le exige una visión amplia y variada.

La enseñanza es un servicio público cuyos principales favorecidos son los estudiantes y el docente que desarrolla el proceso enseñanza-aprendizaje debe entenderlo desde esa perspectiva. La docencia es una actividad profesional regulada por el Estado, relacionando el desempeño laboral del maestro con las sucesiones y resultados que se obtienen, confiriéndole responsabilidad ante sus alumnos y sus respectivas familias, la sociedad y la comunidad. Las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, en esta dimensión, deben ser rechazadas por el maestro; el docente debe constituirse en un referente de conductas y actitudes éticas en su ámbito social.

Funciones en el desempeño docente.

- La docencia en el nivel superior, generan una gran responsabilidad y dominio en la materia en función del grado o modalidad del régimen educativo. Por consiguiente, es primordial asumir nuevos roles, lo cual implica una serie de funciones a realizar. En el proceso

de enseñanza-aprendizaje, el docente renovador debe ejecutar las siguientes acciones:

- Planifica actividades de aprendizaje según la disposición de los alumnos.
- Propicia un entorno de confianza y respeto.
- Promueve las vías de comunicación.
- Facilita que los alumnos aprendan a aprender.
- Valora la tenacidad de los discentes.
- Conoce las propiedades de los alumnos a su cargo.
- Estimula la innovación y creatividad.
- Promueve la función mental.
- Ofrece ayuda para erigir aprendizajes.
- Se toma en consideración los aportes de los estudiantes.

Evaluación del desempeño docente

Para Morán (2016) evaluar no consiste en aplicar un procedimiento determinado por su valor psicométrico o una prueba de cálculos aritméticos y ponderaciones. Implica también la documentación de evidencias categóricas sobre la actividad docente para identificar las competencias que desarrolla el maestro y que necesitan que se le fortalezcan. Se requiere información de diversas fuentes, raciocinio técnico para la toma de decisiones por consenso de especialistas. Por tanto, la evaluación de desempeño docente es un proceso con una

estrategia planificada de manera adecuada para ser ejecutada, evaluada y retroalimentada.

Para Saravia (2011), la competencia profesional es el conjunto de propiedades internas que le permiten desarrollar una alocución científica para producir procesos de enseñanza-aprendizaje constantes, tanto personales como grupales, en el entendido de que deben desarrollar una visión innovadora de desarrollo proactivo para la integración de su profesionalismo. Los cuatro pilares en los que se apoya el contenido operativo de esta definición son: científica, técnica, personal y social.

Las competencias del desempeño docente planteado por Zabalza (2010), que se consideran en el presente estudio son:

- Diseño y planificación docente: implica la estructuración completa del programa, es decir, la contextualización, los objetivos, los contenidos, la metodología, la evaluación y las fuentes de información.
- Utilización de los espacios, que se caracterizan por la estabilidad entre los elementos móviles, semimóviles y fijos, implementándose con mobiliario ergonómico y recursos pedagógicos de calidad.
- Selección de contenidos considera, que deben tomar en consideración: la presentación, la incorporación de organizadores visuales, la relación con otras materias y la visión de conjunto - elemento.
- También se toma en cuenta, los materiales de ayuda para los estudiantes: guías, dossiers e información complementaria.

- En cuanto a la metodología didáctica, se considera el estilo de acercamiento a los tópicos, nivel de dependencia-independencia de la lección e interacción entre estudiantes.
- Integración de tecnologías nuevas y recursos diversos, establecen un extra en la enseñanza, y su consideración es una variable de acuerdo a la materia o carrera; también se debe considerar la edad, experiencia, aptitudes y actitudes del profesor.
- Los docentes deben tener en cuenta que la atención singular a los alumnos, es una función fundamental para establecer una relación humana con ellos.
- Los profesores deben de establecer las estrategias de coordinación con sus colegas, evitando actuar de forma individualista; el reto de la escolaridad para optimizar los procesos cognitivos y formativos debe ser tomado en consideración.
- La evaluación establece la apreciación del aprendizaje de los estudiantes y la certificación de las habilidades.
- Para la reevaluación de la planificación, ejecución, control, y los resultados se debe de revisar el proceso ya que es una práctica enriquecedora para proponer reformas.

Por otro lado, Murillo (2008) plantea para la docencia las siguientes pautas de valoración:

- Organización y planificación;

- Progreso docente;
- Régimen de evaluación;
- Motivación y aprendizaje;
- Interacción con los alumnos y
- Valoración integral.

El propósito será la mejora de la docencia, y alcanzar los insumos para el ordenamiento y promoción de los maestros.

Al respecto Cruz (2007) explica que la evaluación del docente es la valoración ordenada de su intervención y/o las cualificaciones en correspondencia con el papel profesional; igualmente alude a que el magisterio se valore por su eficiencia y eficacia que les permita llevar a cabo las labores que se les encomienda y su aporte para alcanzar los propósitos de la organización educativa; no obstante Loredo (2015) afirma que, para los maestros, la evaluación no genera consecuencias y tampoco se convierte en estímulos.

Y referente a: ¿quién debe evaluar el desempeño docente? Loredo (2015) señala que son los discentes; aunque, los juicios de los estudiantes pueden ser subjetivos y mediados por diferentes circunstancias; pero, es una buena fuente de información, porque están una buena parte del tiempo con el profesor, notan la voluntad positiva o negativa del maestro, la presencia o ausencia de la planeación del curso, las competencias comunicativas, la coherencia y exactitud en la evaluación; los discentes son observadores naturales, los únicos que pueden ver lo que ocurre en

salón de clase con total credulidad y naturalidad; son los beneficiarios y son informantes irremplazables y de primera mano.

Perafán (2005) manifiesta que los maestros durante la preparación de los sílabos y juntas gestionan intervalos de tiempos limitados de instrucción en la clase.

Importancia del desempeño laboral docente.

En las organizaciones educativas, el desempeño docente constituye la base de un correcto funcionamiento y calidad brindada través del servicio educativo. Es evidente que algunos aspectos determinantes del desempeño y la realización en el trabajo educativo, no se reducen sólo a la motivación del docente hacia éste y cómo puede a su vez orientar la motivación de sus alumnos en el aula, sino que incluyen la potencial mejora de sus habilidades y sus rasgos individuales así como el tipo de esfuerzo que el docente cree esencial para realizar un trabajo eficaz (Mateo, 2005).

Asimismo, el reconocimiento de las habilidades, la motivación y percepción personal del trabajo docente se encuentran asociadas y combinan para generar un desempeño o rendimiento; todo lo cual, a su vez, genera recompensas que, si el docente las juzga como razonables, generan la satisfacción y el buen desempeño subsiguiente. Este agrado, así como el nivel de semejanza entre las retribuciones deseadas y

recibidas, incidirán en la motivación docente, de manera que se constituye un proceso que se retroalimenta permanente.

2.2.3. Bases Legales

En el año 2014 se promulga la Ley N° 30220 (Poder Ejecutivo, 2014), Ley Universitaria que ha buscado la calidad en le educación universitaria, dándole importancia sustantiva a la formación profesional, la responsabilidad social y la investigación en la Universidad.

Ley Universitaria N° 30220.

En la nueva ley universitaria N° 30220 (2014) se señala que:

La presente Ley tiene por objeto normar la creación, funcionamiento, supervisión y cierre de las universidades, promoviendo el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura (Art. 1).

Por otra parte, en la misma ley referente a la Transparencia de las universidades, se indica la “Conformación del cuerpo docente, indicando clase, categoría y hoja de vida” (2014, Art. 11), para lo cual se necesita cumplir ciertos requisitos.

La propia ley crea un organismo que se encarga de supervisar la calidad de la formación profesional en las Universidades públicas y privadas, señalando:

La Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (Sunedu) es responsable del licenciamiento para el servicio educativo superior universitario, entendiéndose el licenciamiento como el procedimiento que tiene como objetivo verificar el cumplimiento de condiciones básicas de calidad para ofrecer el servicio educativo superior universitario y autorizar su funcionamiento (2014, Art. 13).

En ese orden de ideas, la Universidad Peruana Los Andes promulga, a través de su Consejo Universitario, su Estatuto que se encuentra alineado a la Ley N° 30220. Dicho estatuto recoge el interés de la nueva ley de brindar un servicio educativo de calidad para que los profesionales formados en sus aulas sean competitivos y aporten sustantivamente a la sociedad peruana.

Estatuto Universitario de la Universidad Peruana Los Andes del año 2015, adecuado a la Ley Universitaria N° 30220

De acuerdo al Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo (2015), los docentes tienen los siguientes derechos:

- a. Práctica de la libertad de cátedra, dentro de la Constitución, la Ley Universitaria y su Estatuto;
- b. Capacidad de elegir y ser elegido en los Órganos de Gobierno de la Universidad;
- c. El ascenso en la carrera docente;
- d. La libertad para asociarse conforme a la normatividad vigente;

- e. Derecho a licencia, a cuenta de vacaciones, siempre que no se perturben las labores académicas y administrativas;
- f. Derecho a una pensión vitalicia para los Docentes Ordinarios que se jubilen a partir de los setenta (70) años de edad y con veinte (20) años de servicio en la UPLA;
- g. Intervenir en proyectos de investigación;
- h. Cooperar en actividades productoras de recursos directamente recaudados, de acuerdo a sus competencias;
- i. Tener facilidades de la Universidad para tener acceso a estudios de posgrado o de especialización y que estén acreditados;
- j. Tener licencias, con o sin goce de haber, con provisión de plaza en la Universidad;
- k. Tener licencia sin goce de haber, en el caso de mandato legislativo, municipal o regional, a su petición; y forzosa en el caso de ser nombrado Ministro o Viceministro de Estado o Presidente de la Región, manteniendo la categoría y clase docente;
- l. Derecho Año Sabático con fines de investigación o de preparación de publicaciones por cada siete (07) años de servicios. Este derecho solo será para los Docentes Ordinarios en las categorías de Asociado o Principal y cuyo único ingreso económico sea de la Universidad;
- m. Gozo las vacaciones pagadas de sesenta (60) días al año;
- n. Gozo de incentivos a la excelencia académica, los que se determinan en el Reglamento Docente;
- o. Gozo de un (01) día de descanso remunerado por onomástico;

- p. Los derechos y beneficios previsionales conforme a ley; y
- q. Otros que disponga la Ley y demás órganos competentes (Universidad Peruana Los Andes, 2015, Art. 167).

2.3. Marco conceptual

- **Desempeño Docente:** Es el conjunto de acciones o conductas observadas por el educador y que son importantes para los propósitos de la entidad educativa y que se pueden medir a través de las competencias de cada nivel y especialidad. El desempeño y rendimiento del profesorado de una institución educativa se encuentran asociados a la ciencia, liderazgo, motivación, destrezas, sentido de pertenencia y la satisfacción en el trabajo realizado que ha permitido contribuir con las metas educativas que se establecieron. También, se deben respaldar las buenas condiciones de trabajo, donde los trabajadores puedan ser cualificados en relación a su desempeño laboral y saber en qué momento se deben aplicar los correctores apropiados en beneficio del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **Valores:** Los valores son aquellos principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia por un grupo social.
- **Contenidos:** Los contenidos son el qué de la enseñanza y se definen como el conjunto de saberes o formas culturales acumuladas por la humanidad, cuya asimilación y apropiación por parte de los alumnos, se considera valiosa y esencial para su desarrollo y socialización. Dada su importancia

no puede dejarse a que por azar se adquieran, sino que precisan del diseño y aplicación de actividades educativas sistematizadas y propositivas para asegurar su plena consecución.

- **Métodos de enseñanza:** Un método de enseñanza comprende los principios de la fiscalización y métodos utilizados para la instrucción impartida por los maestros para lograr el aprendizaje deseado por los estudiantes. Estas estrategias se determinan en parte sobre el tema a enseñar y en parte por la naturaleza del alumno.
- **Sistema de evaluación:** La evaluación es vista como un proceso continuo e integral que posibilita el crecimiento individual y colectivo, la retroalimentación del conocimiento, la toma de decisiones con base en un diagnóstico y con la valoración de los conceptos teóricos y la validación de la aplicación práctica de los conocimientos y destrezas aprendidas y transferidas para la solución de problemas reales.
- **Motivación Profesional:** es definido como los procesos en función a la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hasta la consecución de su meta personal y que se desarrollan en el campo profesional. Asimismo las personas tienen diferentes motivos que impulsan su conducta, por lo que la conducta está de acuerdo a la diversidad de fundamentos dominantes y subordinados que interaccionan de manera compleja (Kinichi (2007)).
- **Motivación extrínseca:** La motivación extrínseca se refiere a la motivación que viene de afuera de un individuo. Los factores motivadores son

recompensas externas, o del exterior, como dinero o calificaciones. Estas recompensas proporcionan satisfacción y placer que la tarea en sí misma puede no proporcionar.

- **Motivación intrínseca:** Es aquella motivación que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas. La propia ejecución de la tarea es la recompensa. A diferencia de la motivación extrínseca, basada en recibir dinero, recompensas y castigos, o presiones externas, la motivación intrínseca nace en el propio individuo.
- **Incentivos económicos:** Es todo pago que realiza una empresa a sus trabajadores. Este puede darse en forma de salarios, bonos, prestaciones sociales, oportunidades de progreso, entre otros. Estos incentivos tienen como propósito motivar a los trabajadores a cumplir sus objetivos y destacar en su labor.
- **Incentivos recreativos:** Es todo incentivo que se da al trabajador que no sea económico, muy importante ligada directamente a las necesidades de autor-realización. Por otra parte, el estrés provocado por largas horas de trabajo, rutina, tareas que implican gran esfuerzo, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y por ende, ausentismo. Pero los problemas mayores están relacionados a la interacción entre personas, el intercambio de experiencias que les permita desarrollar nuevos enfoques y aprender en la interacción con otros.

- **Conocimiento.** Capacidad del ser humano para entender la naturaleza, características y relaciones de las cosas y de los seres vivos, utilizando la razón.
- **Cuestionario.** Grupo de items o preguntas que deben ser resultadas en un examen, prueba, test o encuesta.
- **Desempeño.** Realización efectiva de las actividades y funciones consustanciales a un trabajo o cargo.
- **Incentivo.** Que excita o mueve a aspirar o hacer algo.
- **Laboral.** Se refiere a la cantidad de trabajo ajeno a las actividades académicas, que ocasionan una pérdida de tiempo.
- **Logro.** Conseguir o alcanzar lo que se intenta o desea.
- **Motivación.** Prueba mental preparatoria de una actividad para animar o animarse a realizarla con diligencia e interés.
- **Programa.** Proyecto, Plan, intención o declaración de lo que se visiona ejecutar.
- **Reconocimiento.** Distinción de una persona entre los demás por sus rasgos o características.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019.

3.2. Hipótesis específicas.

3.2.1. Hipótesis Específica 1:

Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión valores, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

3.2.2. Hipótesis Específica 2:

Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión contenidos, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

3.2.3. Hipótesis Específica 3:

Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión métodos de enseñanza, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

3.2.4. Hipótesis Específica 4:

Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión sistema de evaluación, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

3.3. Variables.

3.3.1. Variable 1: Motivación profesional.

Definición conceptual. Conjuntos de secuencias sistemáticas dirigidas a personas para promover acciones específicas en el campo particular de una profesión.

3.3.2. Variable 2: Desempeño docente.

Definición conceptual. Intervención que ejecuta el trabajador docente al realizar las funciones y principales actividades que reclama su cargo en el ámbito laboral del aula universitaria.

3.3.3. Operacionalización de variables

Variable1	Dimensiones	Indicadores
Motivación profesional	Motivación extrínseca	1. Reconocimiento público. 2. Reconocimiento escrito.
	Motivación intrínseca	3. Satisfacción por función docente. 4. Valoración de logros alcanzados.
	Incentivos económicos	5. Incremento de salario. 6. Vale de bolsa de alimentos.
	Incentivos recreativos	7. Pases a paseos campestres. 8. Pases a eventos culturales.
Variable 2	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	Valores que enseña	1. Ayudo a los alumnos mediante orientaciones fuera de las clases impartidas. 2. Respeto los derechos de los alumnos mediante un trato cortés y amable. 3. Amplío la información cuando los alumnos expresan sus dudas. 4. Oriento a los alumnos para que hagan una buena exposición. 5. Respeto los derechos de los alumnos mediante un trato cortés y amable. 6. Realizo explicaciones sobre los temas tratados de manera clara. 7. Demuestro capacidad para hacerme comprender en los temas desarrollados.
	Contenidos de empleabilidad	8. Relaciono las clases de teoría con mi experiencia profesional. 9. Considero que tengo conocimientos suficientes para transmitirlos en clases. 10. Oriento a los alumnos para obtener información adicional a la recibida en el aula. 11. Durante las clases, mantengo la atención y concentración de los alumnos.
	Método de enseñanza, procedimientos para que aprendan	12. Utilizo estrategias variadas para enseñar. 13. En el aula, utilizo una manera participativa para enseñar los contenidos. 14. Utilizo medios audiovisuales durante la clase impartida. 15. Oriento para obtener información adicional a la impartida en el aula. 16. Me considero justo en la calificación de evaluaciones.
	Sistema de evaluación, retroalimentación	17. Luego de una evaluación, informo sobre las respuestas correctas del examen. 18. Utilizo dinámicas de grupo para organizar equipos de trabajo en el aula. 19. Oriento a los alumnos para que hagan una buena exposición. 20. Colaboro para ampliar cuando no comprenden algún tema.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Se utilizó las reglas de la ciencia o método científico.

4.2. Tipo de investigación

El trabajo de investigación fue cuantitativo y de nivel relacional, mediante la cual el investigador detalla las características y propiedades de un fenómeno en proceso de estudio o análisis; de tal modo, se trata de determinar las características esenciales del objeto investigado sin alterar su curso de presentación (Arnau, 1998).

4.2.1. Según la intervención del investigador

El estudio fue correlacional, y buscó el vínculo entre las variables motivación profesional y desempeño docente. El investigador no intervino y básicamente observará los fenómenos que se van a estudiar. En los estudios observacionales no existe intervención de ningún tipo; los datos recolectados y la información procesada revela el progreso natural de los sucesos.

4.2.2. Según la planificación de las mediciones

El estudio fue prospectivo porque se realizaron mediciones planeadas. Estos estudios se caracterizan porque se han utilizado datos que proceden de medidas elaboradas a propósito del trabajo académico, por lo que los datos son primarios.

4.2.3. De acuerdo al número de mediciones de la variable de estudio

Como se realizó una medida, el estudio es transversal. En los estudios transversales, se realiza una sola medición sobre la variable de estudio, es decir la variable supervisora.

4.3. Nivel de Investigación

El presente estudio fue de nivel correlacional, que plantean relaciones entre la variable de estudio denominada variable supervisora y la variable asociada con la variable de estudio. El análisis estadístico bivariado, que es

base en los estudios observacionales, porque trabajan con datos que proceden de mediciones no vigiladas.

4.4. Diseño de la investigación.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptistas, el boceto de la investigación fue correlacional que consiste en la relación de las variables estableciendo un grado de correlación entre ellas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2003).

4.5. Población o Universo

La Población es el conjunto de todas las unidades de estudio, que en el caso del presente estudio son la totalidad de docentes de la Facultad de Contabilidad de la Universidad Peruana los Andes de la Filial Lima.

La población estuvo conformada por 100 docentes de la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019.

4.5.1. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Docentes de la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019.

- Docentes de los diez ciclos académicos de la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019.

Criterios de exclusión:

- Docentes de otras Facultades de Contabilidad de la Universidad Peruana Los Andes.

4.5.2. Muestra: tipo de muestreo

La muestra se obtiene aplicando el muestreo aleatorio simple. El criterio de exigencia muestral es del 95% como nivel de confianza y un $Z = 1,96$ que es la certeza en términos probabilísticos. El tamaño muestral para un universo finito sería:

$$n_0 = \frac{N \cdot Z^2 pq}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 pq}$$

$$n_0 = \frac{(100)(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(100 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = \frac{(100)(3.84) (0.25)}{(99) \cdot (0.0025) + (3.84)(0.25)} =$$

$$n_0 = \frac{(96.04)}{(1.2079)} = 79.51 = 80$$

Dónde:

$Z = 1.96$ (Nivel de confianza)

$p = 0.5$ (Proporción 1)

$$q = 1 - p = 0.5 \text{ (Proporción 2)}$$

$$e = 0.05 \text{ (error máximo permitido)}$$

Finalmente, la muestra estuvo constituida por 80 docentes de la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes Filial Lima.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.6.1. Técnicas

Para la recolección de datos se utilizó los siguientes aspectos:

- Observación.
- Encuestas, utilizando instrumentos tipo escala
- Evaluación de los grupos de trabajo.
- Fuentes de investigación documental.
- Revisión de registro.

4.6.2. Instrumentos

Las herramientas o instrumentos que se utilizaron fueron a Escala, tanto para Desempeño Laboral en Docentes como para Motivación Profesional. Cada una consta de 20 ítems, la primera variable con cuatro dimensiones: Valores, contenidos, métodos de enseñanza y evaluación; y la segunda de dos dimensiones: motivación interna y motivación externa.

4.6.3. Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos

Se realizó la validez por criterio de jueces expertos a 5 profesionales expertos en el tema de investigación. Sus respuestas fueron analizadas, según la prueba Binomial para establecer la concordancia entre los jueces. Luego de la validez se efectuó una prueba piloto a 10 docentes de una institución educativa similar a la muestra de estudio. Se determinó la confiabilidad del instrumento mediante la prueba Alpha de Crombach (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2010).

4.7. Técnicas de procesamiento de datos

El procesamiento de datos se inició realizando la observación de las unidades de estudio. Posteriormente, se aplicaron las entrevistas, primero a profundidad y después enfocada sobre la motivación profesional y desempeño docente.

Se usó la técnica de la encuesta, para la aplicación de dos escalas para recoger los datos relevantes y necesarios para la prueba de la hipótesis respectiva, tanto para la hipótesis general como para las hipótesis específicas.

4.7.1. Plan del análisis estadístico

Como el estudio que se ha desarrollado es correlacional, el análisis estadístico bivariado por la presencia de la variable supervisora se utilizó la rho de Spearman.

4.8. Aspectos éticos

Se llevó a cabo el presente estudio en función a lo pactado en las directrices de la Declaración de Helsinki y de la Guía de Buena Práctica en investigación. Los objetivos y características del estudio se informaron por vía oral y escrita. Los participantes tuvieron la ocasión de hacer preguntas sobre los detalles del mismo. Se respetó la confidencialidad y el anonimato de los participantes. La protección de datos de carácter personal; las fichas se codificaron para garantizar el anonimato y sólo el investigador ha tenido acceso a los mismos

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

Siendo un estudio correlacional, bivariado se construyeron dos instrumentos para medir las dos variables de estudio. Estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos.

Asimismo, fueron validados estadísticamente utilizando la prueba de confiabilidad KR-20 para los dos instrumentos que midieron la variable motivación profesional y la variable desempeño docente.

5.1.1. Variable Motivación Profesional

En la Tabla 1 y Figura 1, referente al reconocimiento del desempeño laboral del Docente:

Tabla 1: Reconocimiento de mis superiores permite que mejore mi labor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	4	9,5	9,5	9,5
Si	38	90,5	90,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	



Figura 1. Reconocimiento de mis superiores, mejora mi labor

Interpretación: De los 42 puntos, 4 (9,5%) indican que el reconocimiento de sus superiores no mejora su labor, mientras que 38 (90,5%) indicaron que sí.

En la Tabla 2 y la Figura 2, referente a la indiferencia del docente sobre la opinión de sus superiores de su desempeño, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 2: Me es indiferente que mis superiores opinen favorablemente sobre mi desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	40	95,2	95,2	95,2
Si	2	4,8	4,8	100,0
Total	42	100,0	100,0	

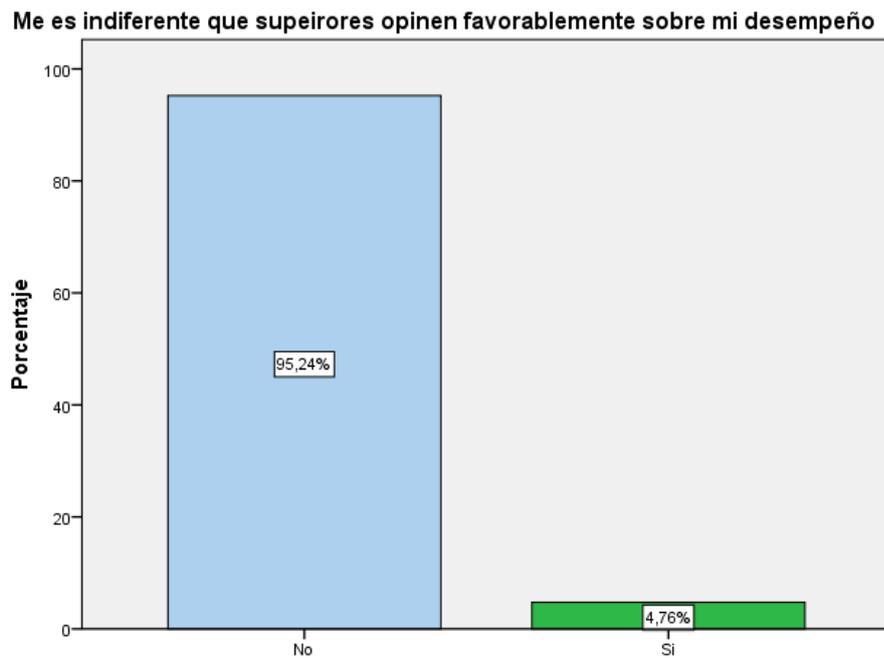


Figura 2. Indiferencia ante la opinión de mis superiores sobre mi desempeño

Interpretación: De los 42 puntos, 40 (95,2%) contestaron que no les es indiferente, mientras que 2 (4,8%) señalaron que les es indiferente.

En la Tabla 3 y la Figura 3, referente al esfuerzo que hace el Docente en su labor para obtener un ascenso, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3: Me esfuerzo en el desarrollo de mi labor para conseguir un ascenso

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	15	35,7	35,7	35,7
Si	27	64,3	64,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

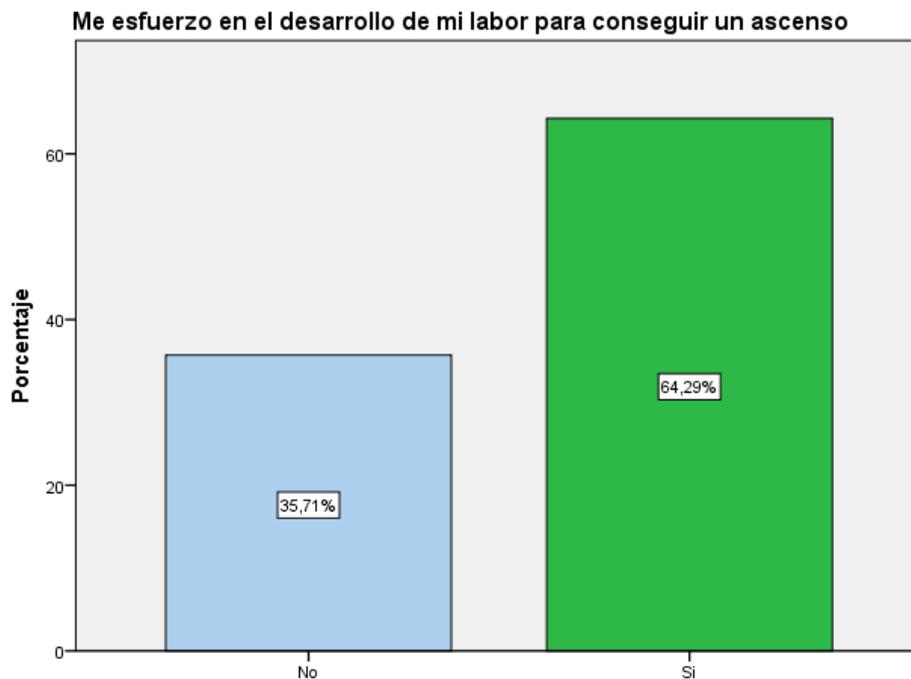


Figura 3. Me esfuerzo para conseguir un ascenso

Interpretación: De los 42 puntos, 15 (35,7%) indicaron que no se esfuerzan en sus labores para conseguir un ascenso, mientras que 27 (64,3%) expresaron que sí.

En la Tabla 4 y la Figura 4, que se refiere que la indiferencia en el esfuerzo del docente ya que nunca se mejora laboralmente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4: Me es indiferente esforzarme porque nunca se mejora laboralmente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	31	73,8	73,8	73,8
Si	11	26,2	26,2	100,0
Total	42	100,0	100,0	

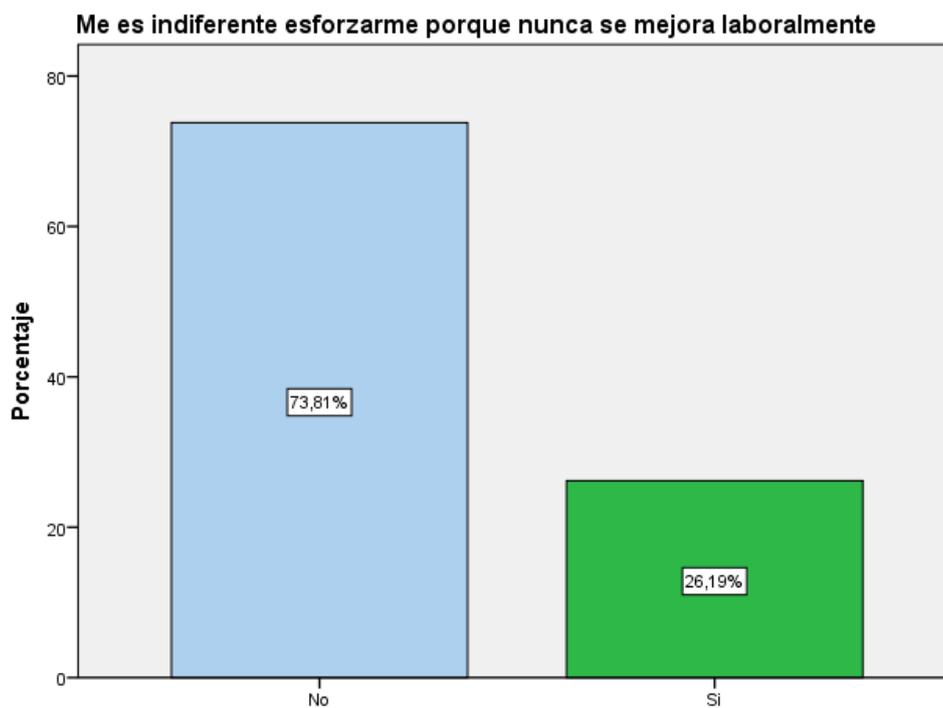


Figura 4. Indiferencia porque nunca se mejora laboralmente

Interpretación: De los 42 puntos, 31 (73,8%) indicaron que no son indiferentes, mientras que 11 (26,2%) señalaron que si les es indiferente.

En la Tabla 5 y la Figura 5, relacionada con los incentivos que se obtienen al final del periodo de trabajo, que permite optimizar mi desempeño:

Tabla 5: Los incentivos que obtengo al final del periodo de trabajo permiten que optimice mi desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	12	28,6	28,6	28,6
Si	30	71,4	71,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Los incentivos que obtengo al final del periodo de trabajo permiten que optimice mi desempeño

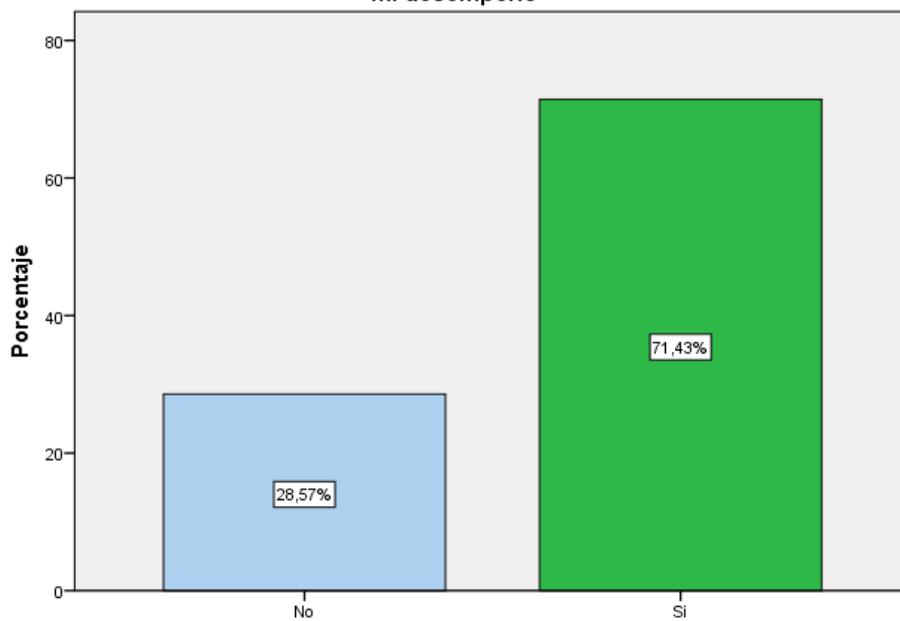


Figura 5. Incentivos permiten que optimice mi desempeño

Interpretación: De los 42 puntos, 12 (28,6%) respondieron que los incentivos no permiten optimizar su desempeño, mientras que 30 (71,4%) expresaron que sí.

En la Tabla 6 y la Figura 6, respecto a la mejor salarial para la mejora de su labor docente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 6: La mejora salarial es un buen elemento para la mejora de mi labor docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	19,0	19,0	19,0
Si	34	81,0	81,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

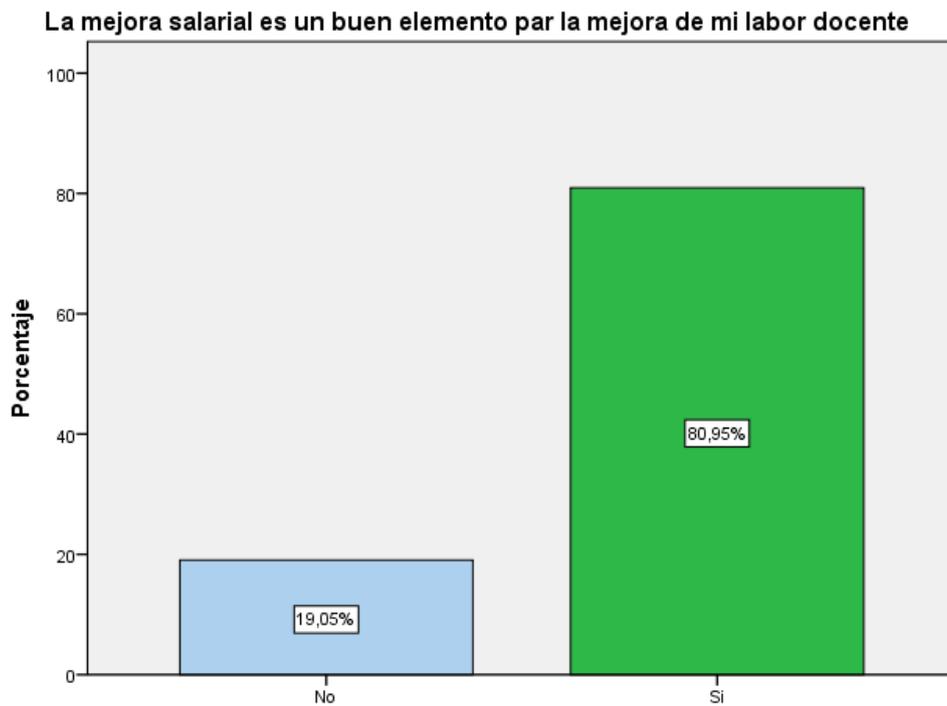


Figura 6. Mejora salarial, mejora mi labor docente

Interpretación: De los 42 puntos, 8 (19,0%) respondieron que la mejora salarial no es un buen elemento para la mejora de su labor docente, mientras que 34 (81,0%) expresaron que sí.

En la Tabla 7 y la Figura 7, respecto a recibir reconocimientos económicos al final del año, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 7: Sería un reconocimiento el que al final del año se reciban incentivos económicos de la empresa educativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	1	2,4	2,4	2,4
Si	41	97,6	97,6	100,0
Total	42	100,0	100,0	



Figura 7. Reconocimiento de fin de año recibir incentivos económicos

Interpretación: De los 42 puntos, 1 (2,4%) indicaron que no sería un incentivo que la empresa educativa de un incentivo económico al final del año, mientras que 41 (97,6% indicaron que sí.

En la Tabla 8 y la Figura 8, referente a la optimización del desempeño docente a pesar de que el sueldo sigue igual, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 8: Optimizo mi desempeño a pesar de mantenerse mi sueldo igual que el año pasado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	16	38,1	38,1	38,1
Si	26	61,9	61,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

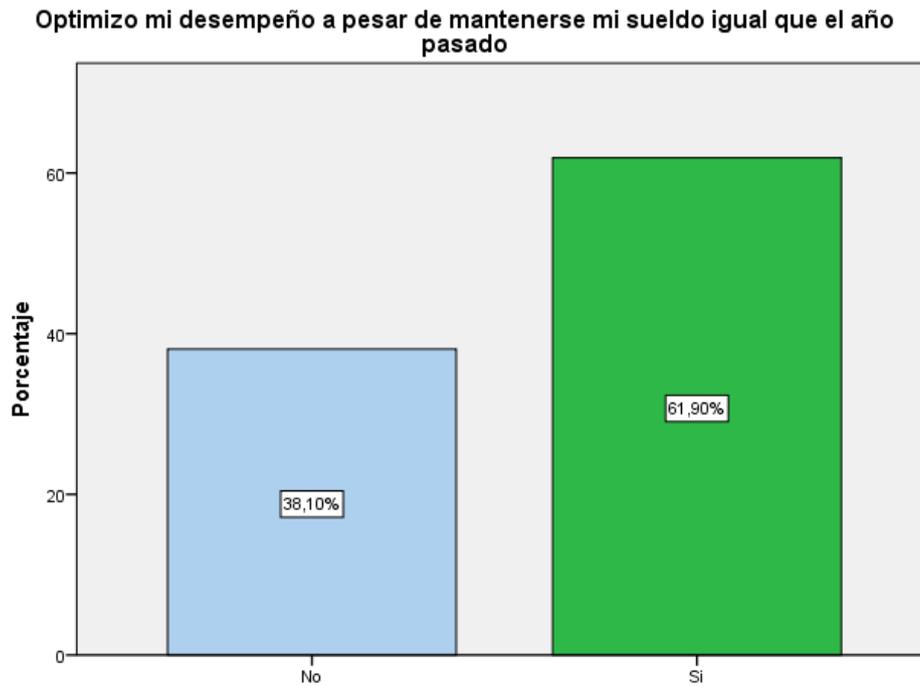


Figura 8. Optimizo mi desempeño a pesar de tener el mismo sueldo

Interpretación: De los 42 puntos, 16 (38,1%) indican que no optimizan su desempeño ya que su sueldo se mantiene igual, mientras que 26 (61,9%) expresaron que si optimizan su labor docente.

En la Tabla 9 y la Figura 9, respecto a los incentivos para entrenamiento familiar que da la institución, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 9: La institución otorga incentivos para el entretenimiento de mi familia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	33	78,6	78,6	78,6
Si	9	21,4	21,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

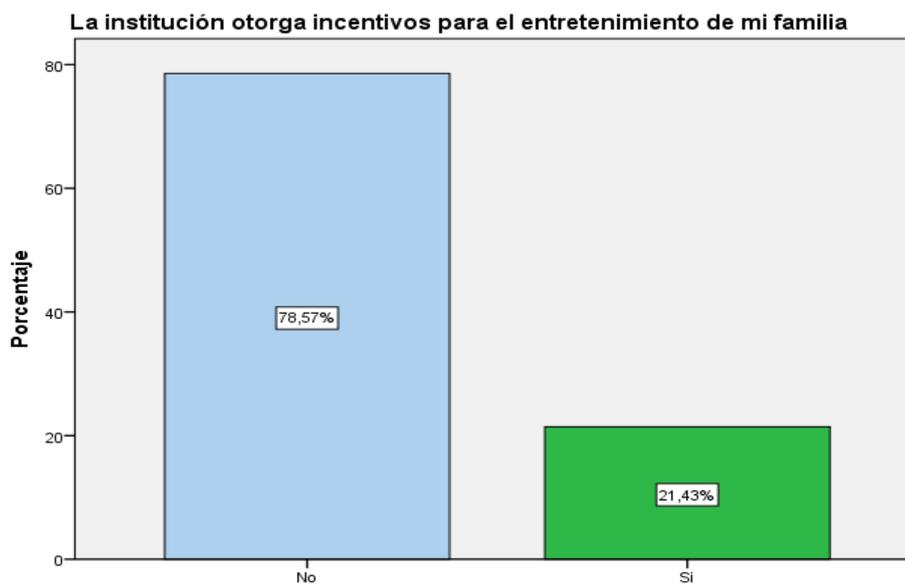


Figura 9. Institución otorga incentivos para entretenimiento de mi familia

Interpretación: De los 42 puntos, 33 (78,6%) indicaron que la institución no otorga incentivos, mientras que 9 (21,4%) señalaron que sí.

En la Tabla 10 y la Figura 10, respecto a que todos los años la entidad educativa realiza dos almuerzos para incentivar al docente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 10: Todos los años la entidad educativa realiza dos almuerzos para incentivar al docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	19	45,2	45,2	45,2
Si	23	54,8	54,8	100,0
Total	42	100,0	100,0	

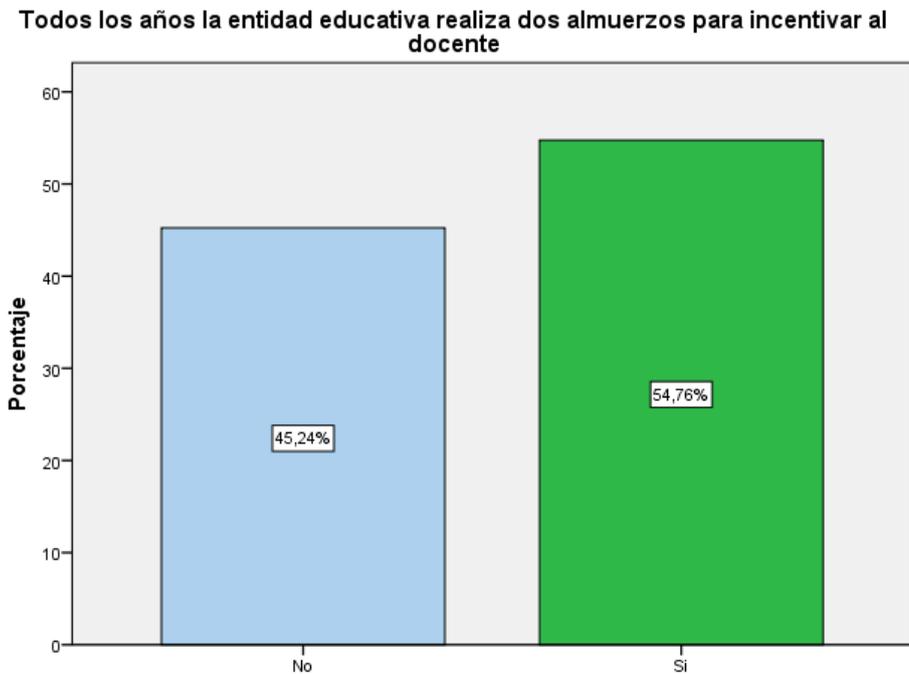


Figura 10. Entidad realiza dos almuerzos para incentivar al docente

Interpretación: De los 42 puntos, 19 (45,2%) señalaron que no se realizan almuerzos anuales, mientras que 23 (54,8%) dijeron que sí.

De la Tabla 11 y la Figura 11, referente a que los docentes jóvenes tomen la labor de los docentes mayores como un ejemplo, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 11: Es motivador que los docentes jóvenes tomen mi labor como ejemplo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	7	16,7	16,7	16,7
Si	35	83,3	83,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

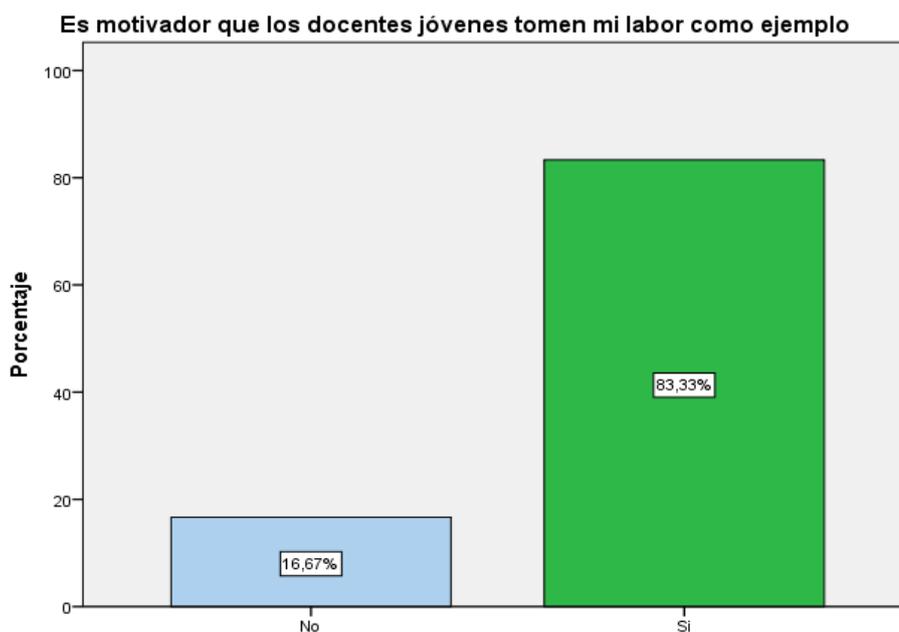


Figura 11. Motiva que docentes jóvenes tomen mi labor como ejemplo

Interpretación: De los 42 puntos, 7 (16,7%) indicaron que no era motivador la labor de los docentes con experiencia para los docentes jóvenes, mientras que 35 (83,3%) dijeron que sí.

De la Tabla 12 y la Figura 12, referente a que busca lecturas y autores nuevos para preparar sus sesiones de clases:

Tabla 12: Busco lecturas y autores nuevos para preparar sus sesiones de clases

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	10	23,8	23,8	23,8
Si	32	76,2	76,2	100,0
Total	42	100,0	100,0	

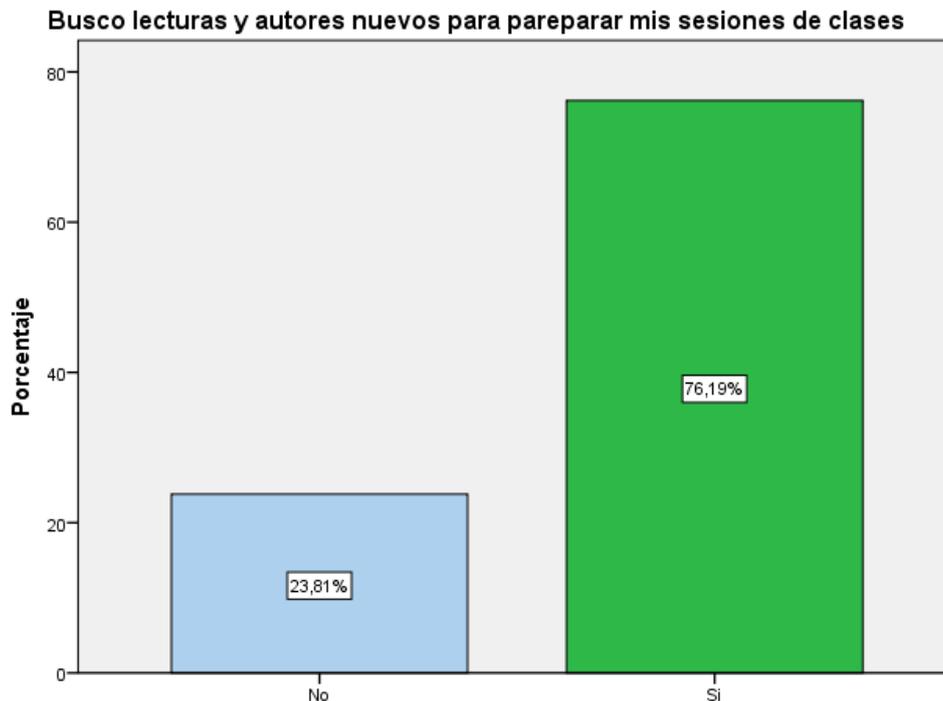


Figura 12. Busco lecturas y nuevos autores para preparar mis clases

Interpretación: De los 42 puntos, 10 (23,8%) señalaron que no buscaban ni lecturas ni autores nuevos para preparar sus sesiones de clases, mientras que 32 (76,2%) indicaron que si.

De la Tabla 13 y la Figura 13, respecto que son poco motivadoras compartir nuevas estrategias de aprendizaje, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 13: Compartir nuevas estrategias con los estudiantes son poco motivadores para ellos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	26	61,9	61,9	61,9
Si	16	38,1	38,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Compartir nuevas estrategias con los estudiantes son poco motivadores para ellos

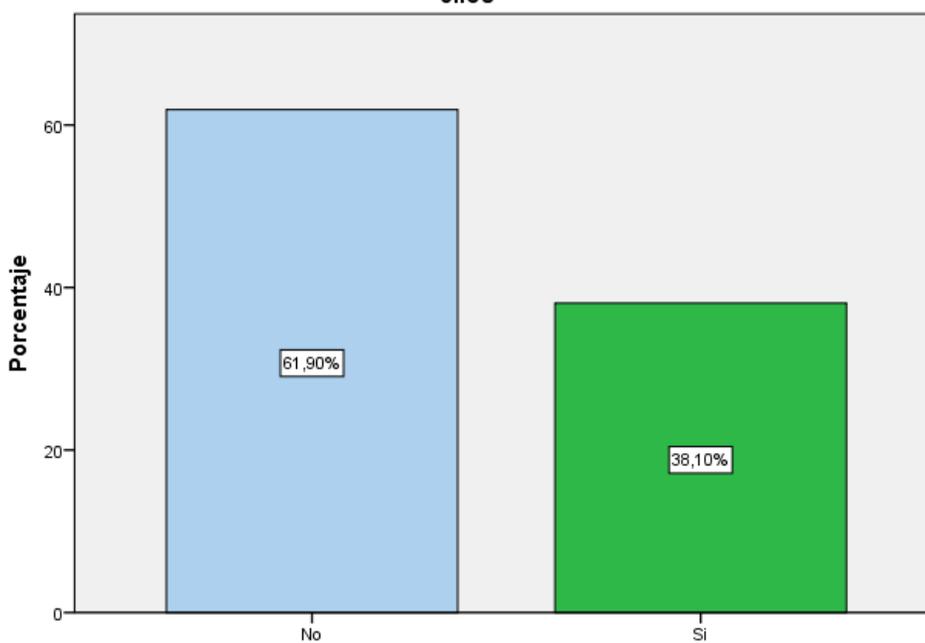


Figura 13. Compartir nuevas estrategias con estudiantes es poco motivador para ellos

Interpretación: De los 42 puntos, 26 (61,9%) señalaron que no es cierto que las nuevas estrategias sean poco motivadoras, mientras que 16 (38,1%) indicaron que si.

De la Tabla 14 y la Figura 14, referente a si el docente va a conciertos de música clásica que motiven su labor docente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 14: Siempre voy a conciertos de música clásica que motiven mi actividad docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	22	52,4	52,4	52,4
Si	20	47,6	47,6	100,0
Total	42	100,0	100,0	

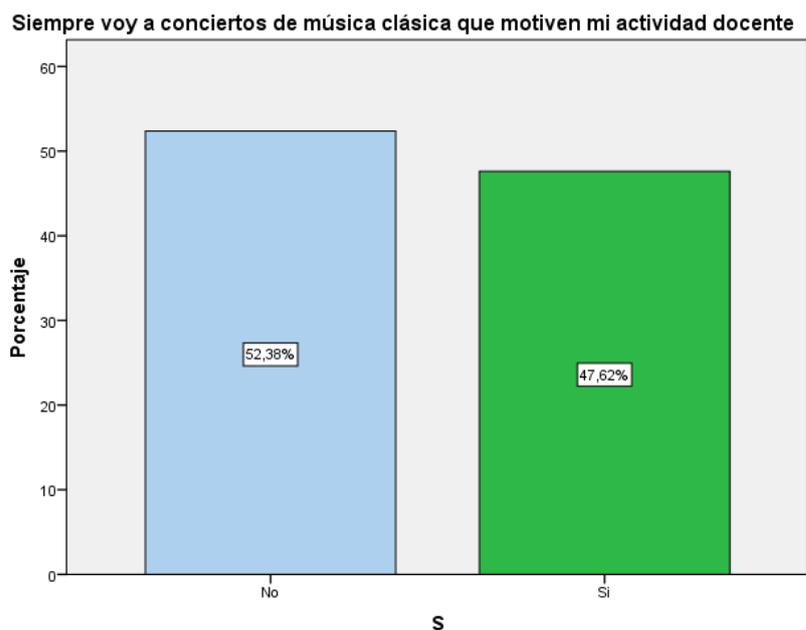


Figura 14. Conciertos de música clásica que motiven mi actividad docente

Interpretación: De los 42 puntos, 22 (52,4%) indicaron que no van a conciertos de música clásica que motiven su actividad docente, mientras que 20 (47,6%) señalaron que si.

De la Tabla 15 y la Figura 15, respecto a que cualquier esfuerzo de preparación es innecesario para la labor que desempeña, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 15: Cualquier esfuerzo de prepararme más es innecesario para la labor que desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	17	40,5	40,5	40,5
Si	25	59,5	59,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

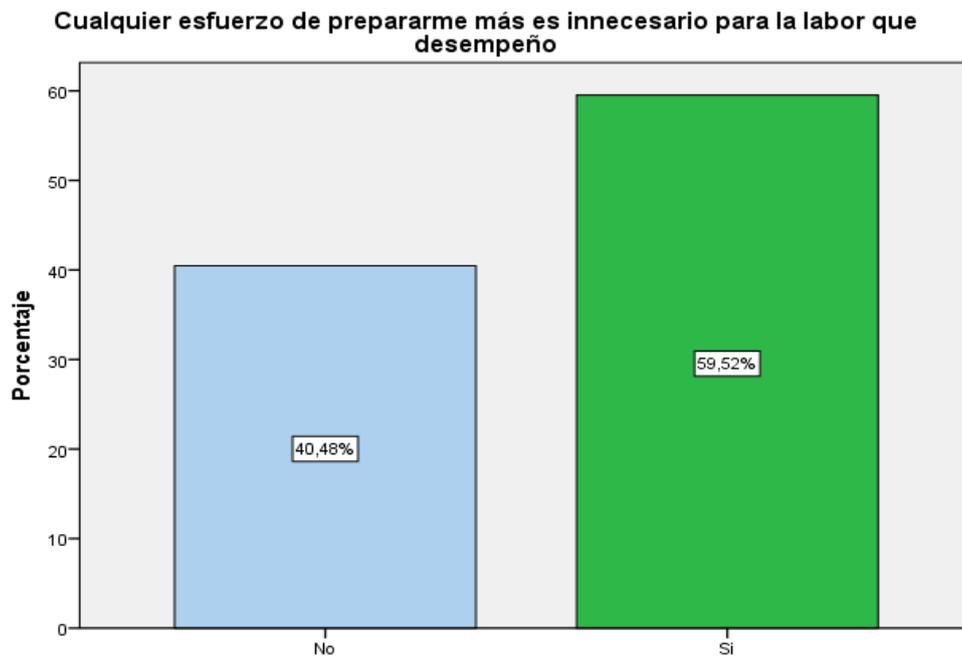


Figura 15. Esfuerzo de preparación es innecesario para la labor que desempeño

Interpretación: De los 42 puntos, 17 (40,5%) indicaron que cualquier esfuerzo no es innecesario para su labor docente, mientras que 25 (59,5%) señalaron que sí.

De la Tabla 16 y la Figura 16, referente a que el docente siempre está dispuesto a recibir capacitación para la mejora de su actividad de aprendizaje.

Tabla 16: Siempre estoy dispuesto a recibir capacitación para mejorar mi actividad docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	15	35,7	35,7	35,7
Si	27	64,3	64,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Siempre estoy dispuesto a recibir capacitación para mejorar mi actividad docente

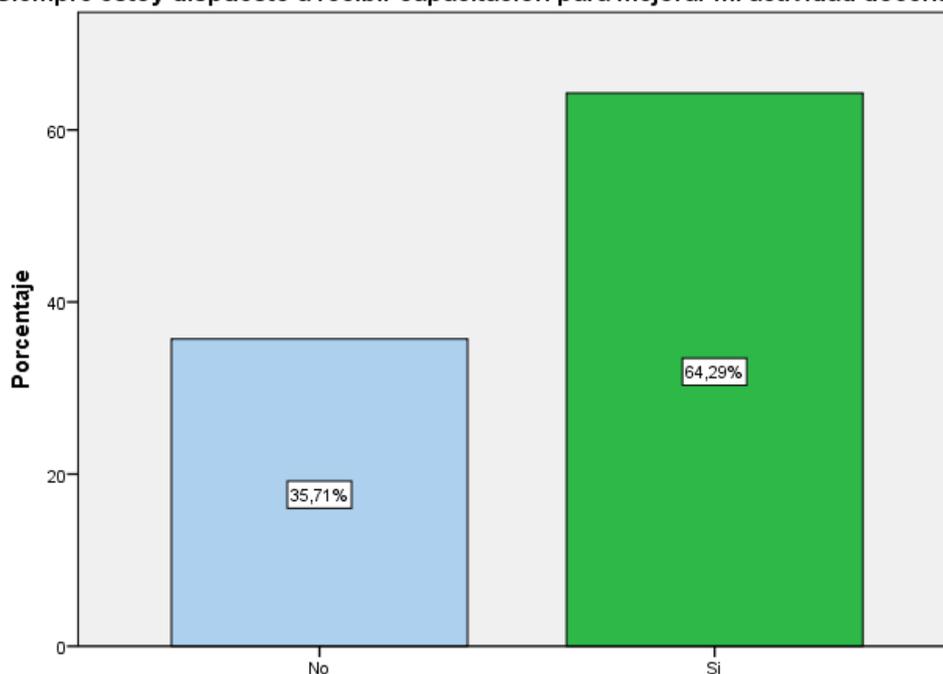


Figura 16. Disposición a recibir capacitación para mejorar mi actividad docente

Interpretación: De los 42 puntos, 15 (35,7%) indicaron que no están dispuestos a recibir capacitación para mejorar su actividad docente, mientras que 27 (64,3%) señalaron que sí.

De la Tabla 17 y la Figura 17, relacionada con la frecuencia de diseñar estrategias de aprendizaje para la optimización de la didáctica que utiliza, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 17: Con frecuencia suelo diseñar nuestras estrategias de aprendizaje para optimizar mi didáctica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	16	38,1	38,1	38,1
Si	26	61,9	61,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Con frecuencia suelo diseñar nuestras estrategias de aprendizaje para optimizar mi didáctica

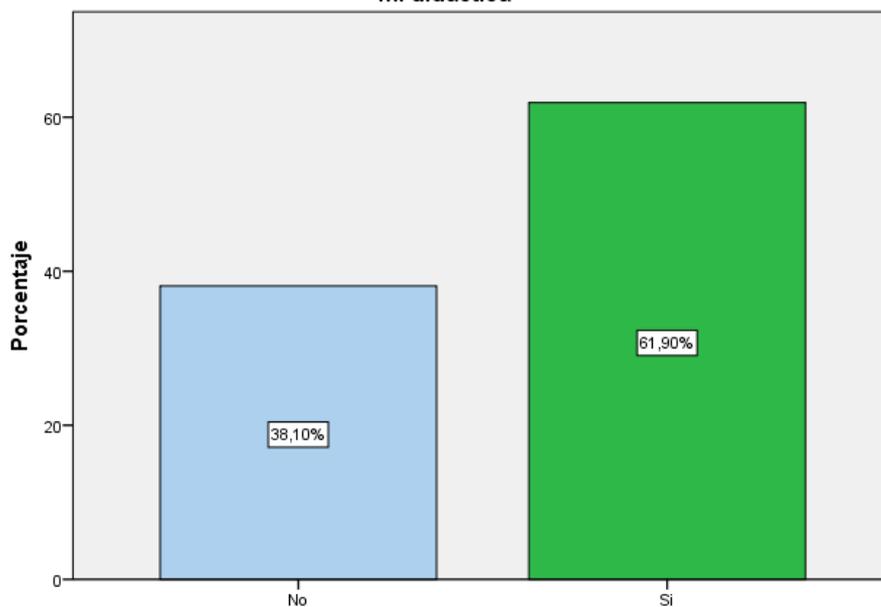


Figura 17. Con frecuencia diseño nuevas estrategias de aprendizaje para optimizar mi didáctica

Interpretación: De los 42 puntos, 16 (38,1%) expresaron que no diseñan estrategias de aprendizaje para optimizar su didáctica, mientras que 26 (61,9%) señalaron que sí.

De la Tabla 18 y la Figura 18, respecto al uso del pensamiento crítico y la poca mejora del desempeño docente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 18: El uso del pensamiento crítico mejora poco mi desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	17	40,5	40,5	40,5
Si	25	59,5	59,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

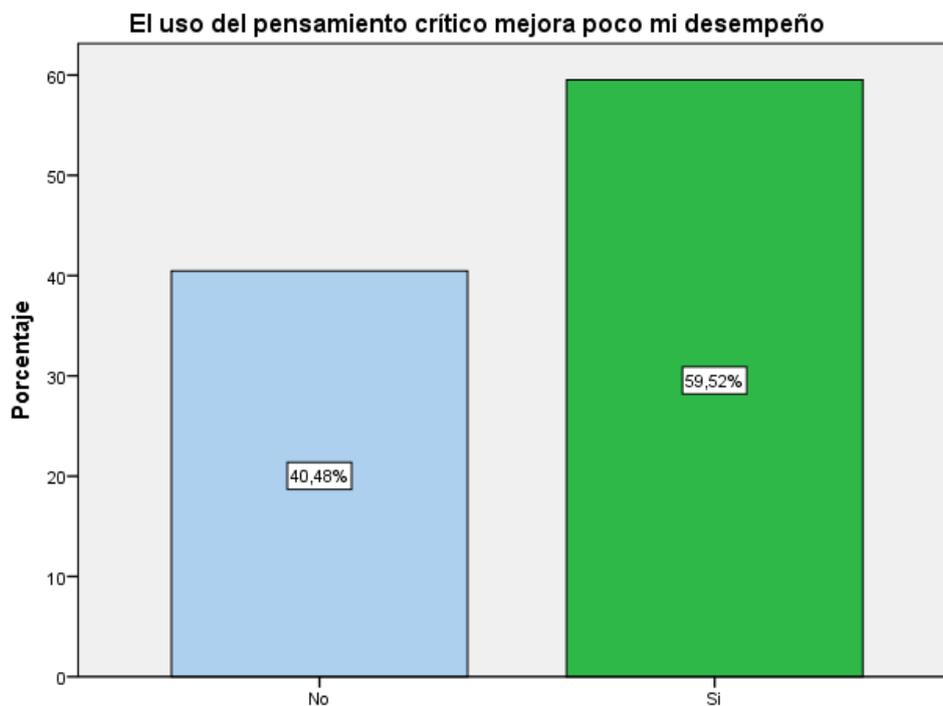


Figura 18. Uso del pensamiento crítico mejora poco mi desempeño

Interpretación: De los 42 puntos, 17 (40,5%) expresaron que el pensamiento crítico no mejora su desempeño, mientras que 25 (59,5%) señalaron que si mejora su desempeño.

De la Tabla 19 y la Figura 19, referente a que el docente suele premiarse cuando termina su labor docente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 19: Suelo premiarme cuando termino mi labor docente y los estudiantes han conseguido al 100% los logros de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	18	42,9	42,9	42,9
Si	24	57,1	57,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

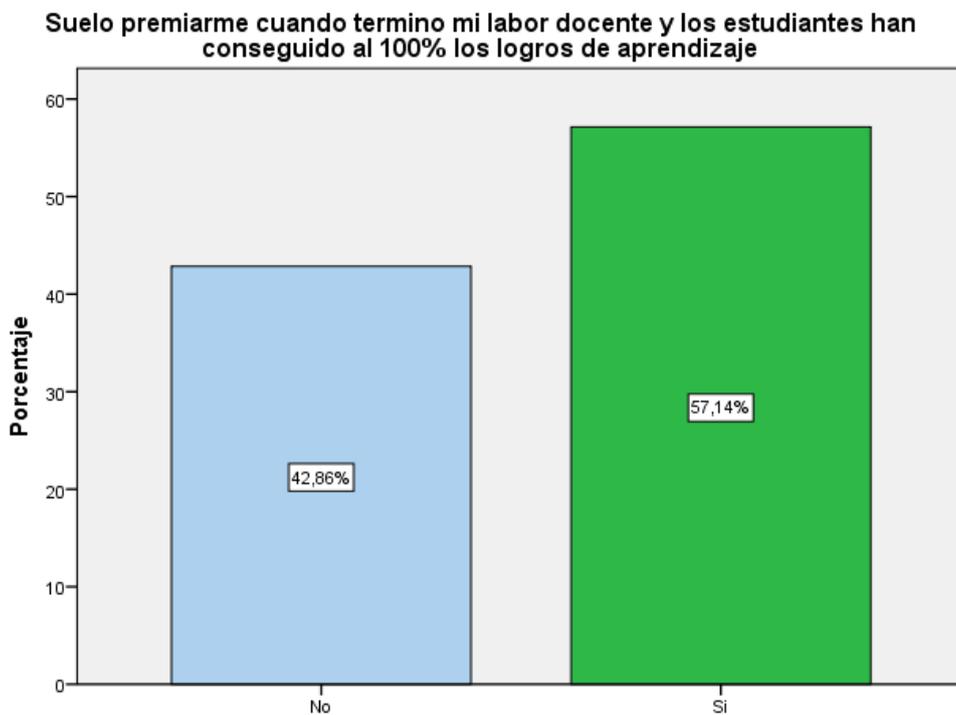


Figura 19. Suelo premiarme cuando termino mi labor docente

Interpretación: De los 42 puntos, 18 (42,9%) indicaron que no se premian, mientras que 24 (57,1%) señalaron que si se premian.

De la Tabla 20 y la Figura 20, referente a que el docente prefiere una buena película que prepara clases, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 20: Prefiero una buena película a preparar mi clase, ya que los resultados son muy pobres entre mis alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	28	66,7	66,7	66,7
Si	14	33,3	33,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Prefiero una buena película a preparar mi clase, ya que los resultados son muy pobres entre mis alumnos

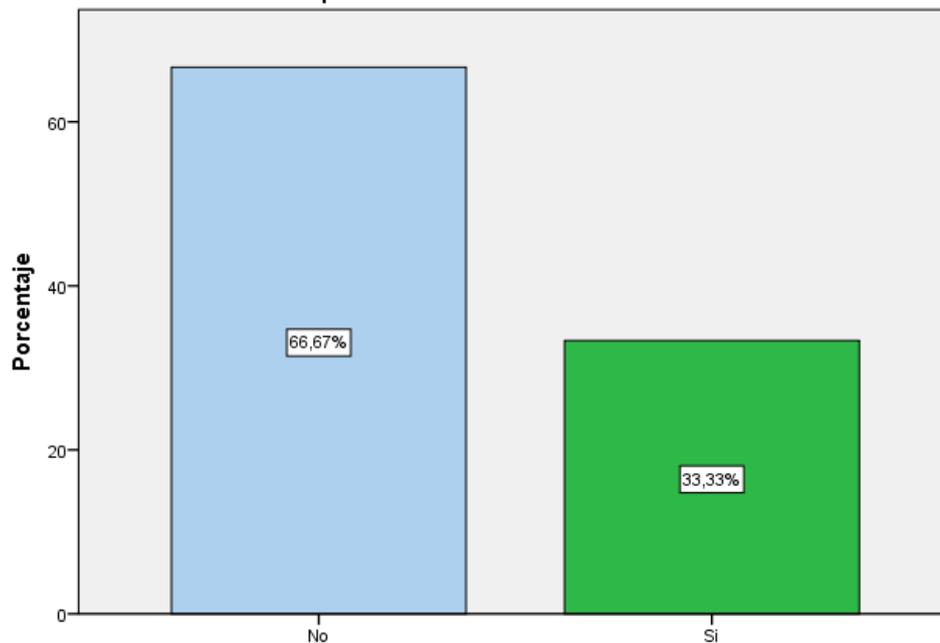


Figura 20. Prefiero una buena película a preparar mi clase por los resultados pobres de mis alumnos

Interpretación: De los 42 puntos, 28 (66,7%) indicaron que no prefieren ver una buena película que preparar clases, mientras que 14 (33,3%) manifestaron que sí.

5.1.2. Variable Desempeño Docente

Respecto a la Variable Desempeño Docente, en la Tabla 21 y la Figura 21, referente a que el docente siempre llega puntualmente a dictar sus clases se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 21: Siempre llego puntualmente a dictar mis clases

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	42	100,0	100,0	100,0



Figura 21. Llego puntualmente a dictar mis clases

Interpretación: Los "42 (100%) puntos, indicaron que siempre llegan puntualmente.

La Tabla 22 y la Figura 22, referente a que, si los alumnos leen menos, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 22: Considero que cada año los alumnos leen menos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	17	40,5	40,5	40,5
Si	25	59,5	59,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	



Figura 22. Considero que cada año los alumnos leen menos

Interpretación: De los 42 puntos, 17 (40,7%) indicaron que no leen menos, mientras que 25 (59,5%) señalaron que los alumnos si leen menos.

De la Tabla 23 y la Figura 23, referente a que se inculca a sus estudiantes disciplina, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 23: Inculco en mis estudiantes la disciplina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	42	100,0	100,0	100,0



Figura 23. Inculco en mis estudiantes la disciplina

Interpretación: Los 42 (100%) puntos señalaron que el docente les inculca a sus estudiantes disciplina.

De la Tabla 24 y la Figura 24, referente a que en la comunidad se observa muy poco el valor de la honestidad, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 24: La honestidad es un valor que se observa muy poco en la comunidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	19	45,2	45,2	45,2
Si	23	54,8	54,8	100,0
Total	42	100,0	100,0	

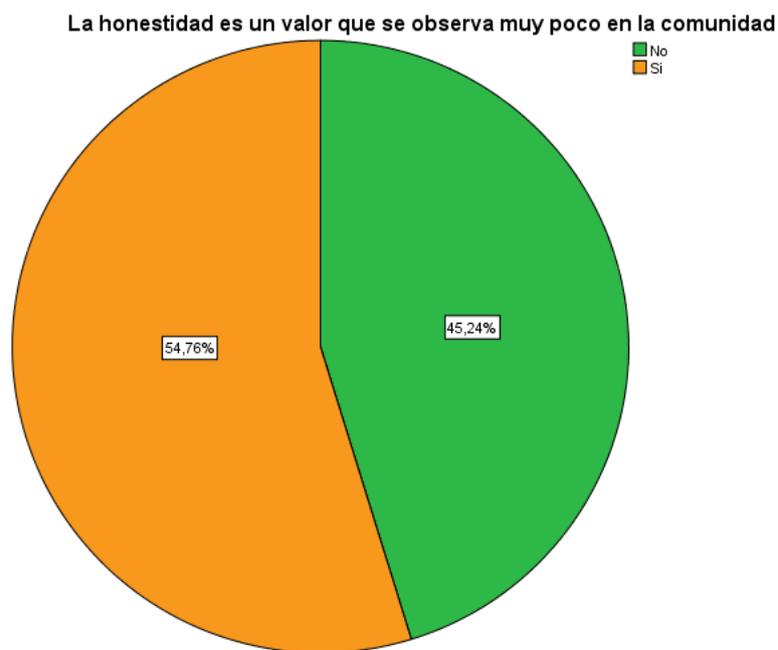


Figura 24. La honestidad es un valor que se observa muy poco en la comunidad

Interpretación: De los 42 puntos, 19 (45,2%) señalaron que es falso que la honestidad sea un valor que no se observa en la comunidad, mientras que 23 (54,8%) señalaron que es verdad que no se observa la honestidad en la comunidad.

De la Tabla 25 y la Figura 25, referente a que se da poca libertad a los estudiantes para que aprendan, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 25: Se da poca libertad a los estudiantes para que aprendan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	34	81,0	81,0	81,0
No	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

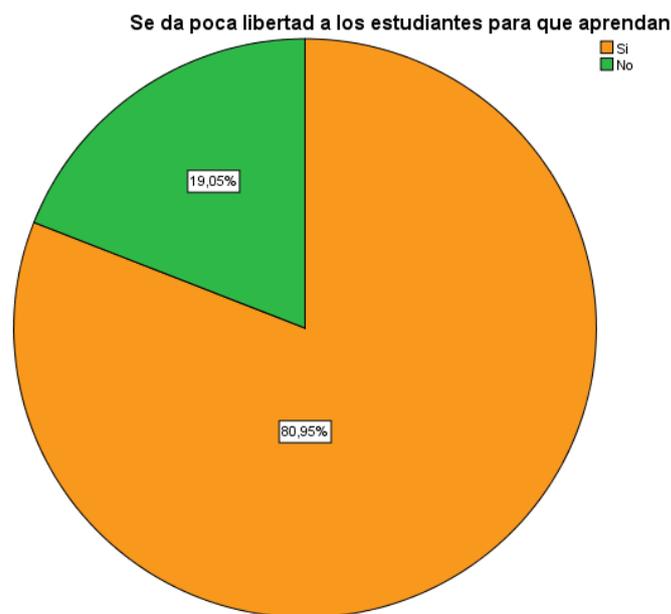


Figura 25. Se da poca libertad a los estudiantes para que aprendan

Interpretación: De los 42 puntos, 34 (81,0%) indicaron que se le da poca libertad a los estudiantes para que aprendan, mientras que 8 (19,0%) señalaron que si se les da libertad para que aprendan.

De la Tabla 26 y la Figura 26, referente a que los contenidos que se imparten están acordes con el desarrollo cognitivo de los estudiantes, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 26: Los contenidos que se imparten están acorde con el desarrollo cognitivo de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	3	7,1	7,1	7,1
Si	39	92,9	92,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Los contenidos que se imparten están acorde con el desarrollo cognitivo de los estudiantes

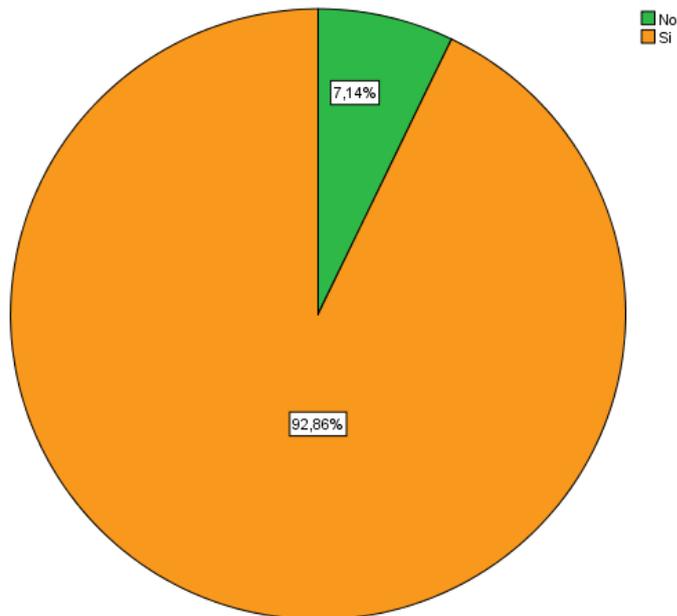


Figura 26. Contenidos que se imparten están acorde con el desarrollo cognitivo de los estudiantes

Interpretación: De los 42 puntos, 3 (7,1%) indicaron que los contenidos que se imparten no están acordes con el desarrollo cognitivo de los estudiantes, mientras que 39 (92,9%) señalaron que si son acordes.

De la Tabla 27 y la Figura 27, respecto a que, si los estudiantes se muestran indiferentes frente a los hechos de la actualidad, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 27: Los estudiantes se muestran indiferentes ante los hechos que se presentan en la actualidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	22	52,4	52,4	52,4
Si	20	47,6	47,6	100,0
Total	42	100,0	100,0	

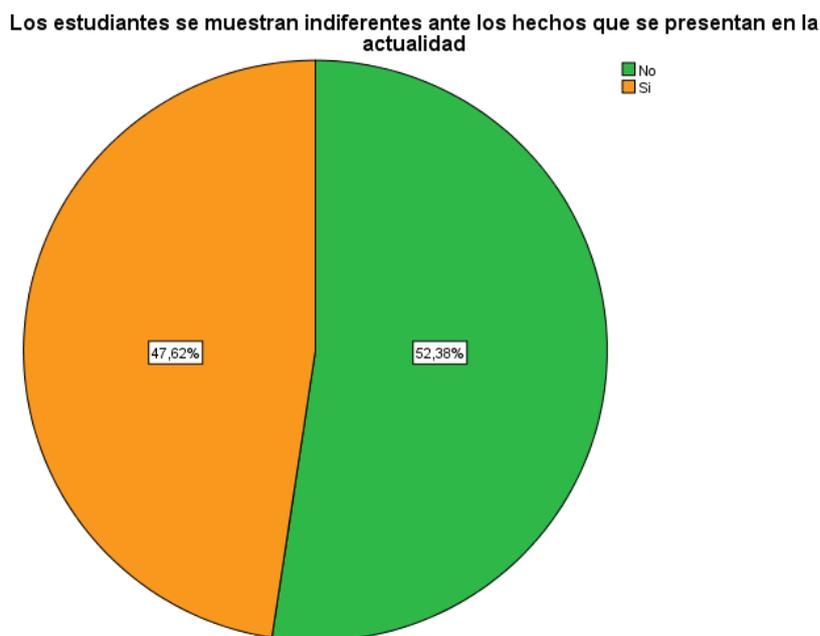


Figura 27. Estudiantes indiferentes ante los hechos de la actualidad

Interpretación: De los 42 puntos, 22 (52,4%) señalaron que los estudiantes no son indiferentes ante los hechos actuales, mientras que 20 (47,6%) expresaron que si son indiferentes.

De la Tabla 28 y la Figura 28, referente a que los contenidos que se imparten son de poca utilidad para entender los fenómenos sociales actuales, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 28: Los contenidos que se imparten son de poca utilidad para entender los fenómenos sociales actuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	37	88,1	88,1	88,1
No	5	11,9	11,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

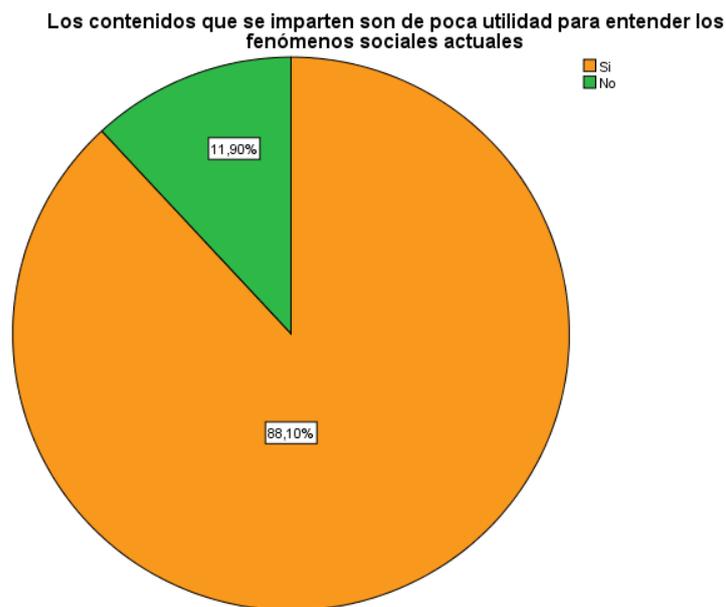


Figura 28. Contenidos de poca utilidad para entender los fenómenos sociales actuales

Interpretación: De los 42 puntos, 37 (88,1%) señalaron que los contenidos son de poca utilidad para entender los fenómenos sociales, mientras que 5 (11,9%) respondieron que no.

De la Tabla 29 y la Figura 29, respecto a que, si los contenidos permiten desarrollar sentido crítico a los estudiantes, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 29: Los contenidos que se dan les permiten a los estudiantes a desarrollar su sentido crítico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	42	100,0	100,0	100,0

Los contenidos qu se dan les permiten a los estudiantes a desarrollar su sentido crítico

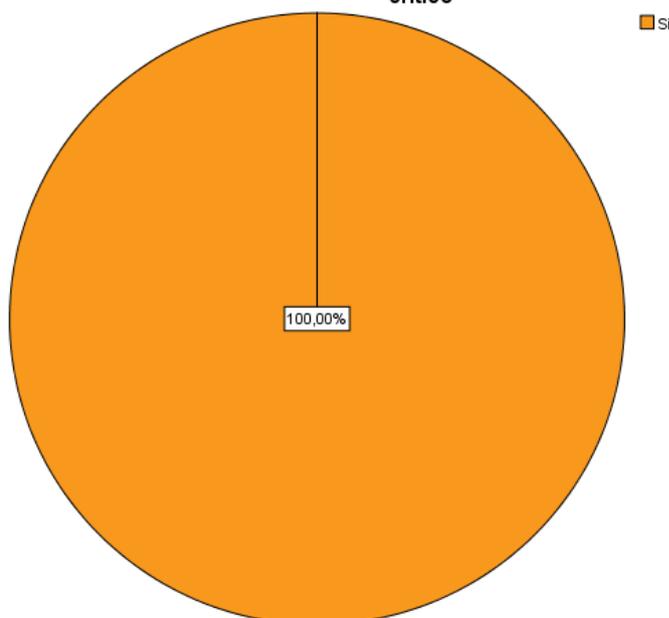


Figura 29. Los contenidos impartidos permiten que los estudiantes desarrollen su sentido crítico

Interpretación: Los 42 puntos respondieron que los contenidos que se les imparten a los estudiantes permiten el desarrollo del sentido crítico.

De la Tabla 30 y la Figura 30, referente a que, si los estudiantes son receptivos para entender los temas que se imparten, se obtuvieron las siguientes respuestas:

Tabla 30: Los estudiantes son receptivos para entender los temas que se imparten

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	3	7,1	7,1	7,1
Si	39	92,9	92,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

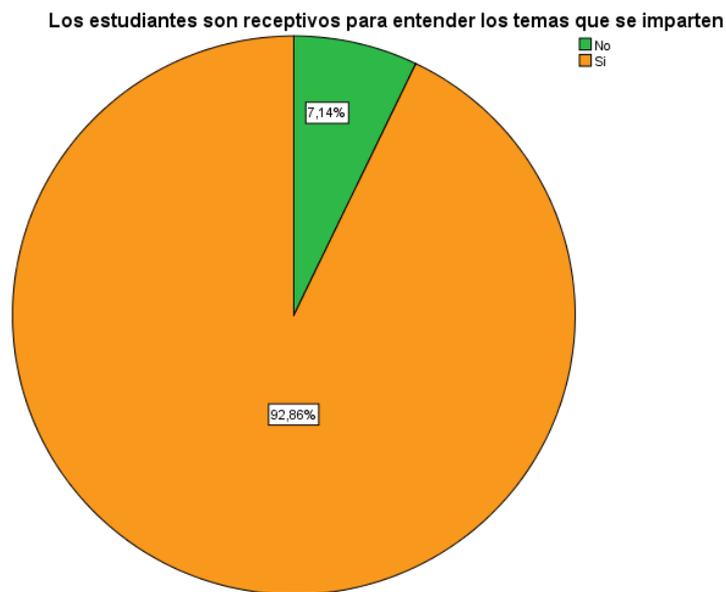


Figura 30. Estudiantes receptivos para entender los temas que se imparten

Interpretación: De los 24 puntos, 3 (7,1%) señalaron que los estudiantes no son receptivos para entender los temas que se imparten, mientras que 39 (92,9%) si son receptivos.

En la Tabla 31 y la Figura 31, referente a que el docente utiliza diversos métodos de enseñanza que le suelen dar buenos resultados, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 31: Utilizo diversos métodos de enseñanza que me suelen dar buenos resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	42	100,0	100,0	100,0



Figura 31. Utilizo diversos métodos de enseñanza que dan buenos resultados

Interpretación: Los 42 (100,0%) puntos indicaron que utilizan diversos métodos de enseñanza y que les suele dar buenos resultados.

En la Tabla 32 y la Figura 32, referente a que el método de aprendizaje basado en proyectos permite la participación activa del estudiante, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 32: El método de aprendizaje basado en proyectos permite que el estudiante participe activamente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	3	7,1	7,1	7,1
Si	39	92,9	92,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

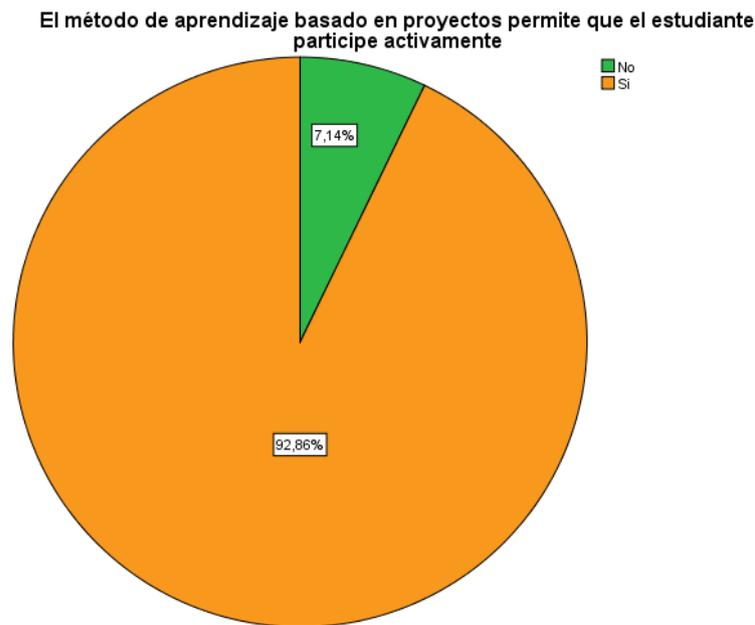


Figura 32. Método de aprendizaje basado en proyectos permite que el estudiante participe activamente

Interpretación: De los 42 puntos, 3 (7,1%) señalaron que el método basado en proyectos no permite que el estudiante participe activamente, mientras que 39 (92,9%) señalaron que sí.

De la Tabla 33 y la Figura 33, referente a que si los estudiantes se esfuerzan poco cuando se aplica una nueva estrategia de aprendizaje, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 33: Los estudiantes se esfuerzan poco cuando uno aplica una estrategia nueva de aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	35	83,3	83,3	83,3
No	7	16,7	16,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	



Figura 33. Estudiantes se esfuerzan poco cuando se aplican estrategias nuevas de aprendizaje

Interpretación: De los 42 puntos, 35 (83,3%) señalaron que los estudiantes se esfuerzan poco cuando se aplican nuevas estrategias de aprendizaje, mientras que 7 (16,7%) indicaron que no.

De la Tabla 34 y la Figura 34, referente a si el método basado en problemas le es difícil de entender a los alumnos, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 34: El método basado en problemas le es muy difícil de entender a los alumnos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	29	69,0	69,0	69,0
No	13	31,0	31,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

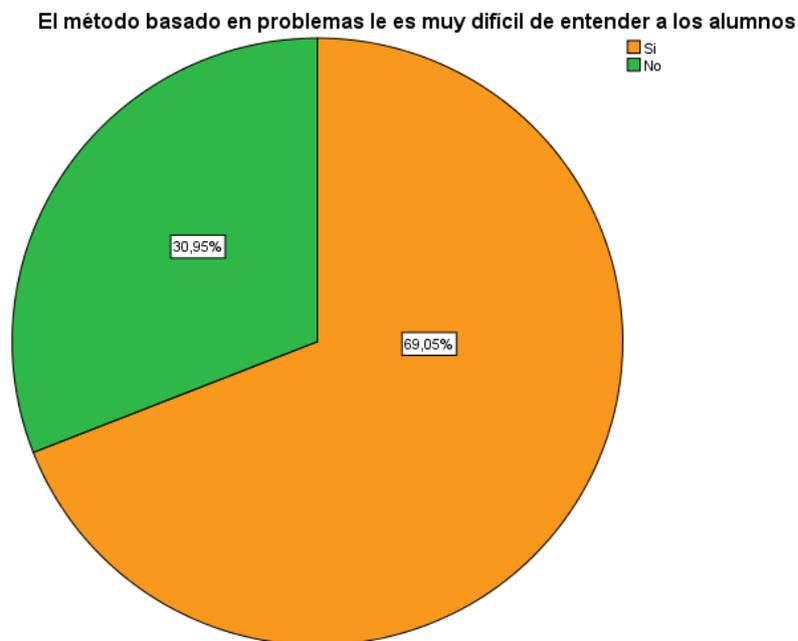


Figura 34. Método basado en problemas es muy difícil de entender a los alumnos

Interpretación: De los 42 puntos, 29 (69,0%) señalaron que a los estudiantes se les hace difícil entender el método basado en problemas, mientras que a 13 (31,0%) no se les hace difícil.

De la Tabla 35 y la Figura 35, respecto a que, si al utilizar el método científico como método didáctico obtengo buenos resultados, las respuestas fueron:

Tabla 35: Si utiliza el método científico como método didáctico obtengo buenos resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	10	23,8	23,8	23,8
Si	32	76,2	76,2	100,0
Total	42	100,0	100,0	

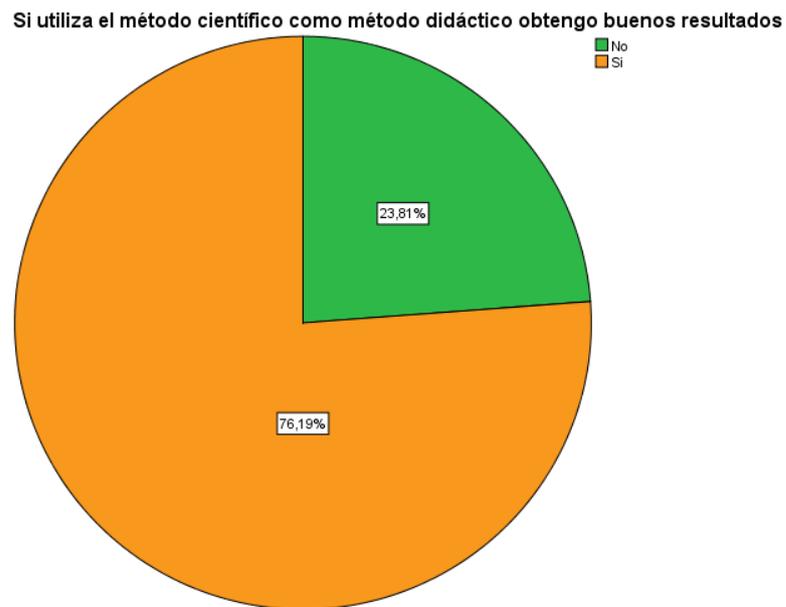


Figura 35. Si utilizo el método científico como método didáctico obtengo buenos resultados

Interpretación: De los 42 puntos, 10 (23,8%) señalaron que al utilizar el método científico como método didáctico no obtiene buenos resultados, mientras que 32 (76,2%) expresaron que sí.

En la Tabla 36 y la Figura 36, respecto a que, si al tomar exámenes de alternativas múltiples me dan buenos resultados, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 36: Suelo tomar exámenes de alternativas múltiples dándome buenos resultados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	5	11,9	11,9	11,9
Si	37	88,1	88,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	



Figura 36. Suelo tomar exámenes de alternativas múltiples, dándome buenos resultados

Interpretación: De los 42 puntos, 5 (11,9%) indicaron que el tomar exámenes de alternativas múltiples no dan buenos resultados, mientras que 37 (88,1%) señalaron que si le dan buenos resultados.

De la Tabla 37 y la Figura 37, referente a que suele tomar exámenes orales para cimentar los saberes previos, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 37: Suelo tomar exámenes orales para cimentar los saberes previos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	11	26,2	26,2	26,2
Si	31	73,8	73,8	100,0
Total	42	100,0	100,0	



Figura 37. Suelo tomar exámenes orales para cimentar los saberes previos

Interpretación: De los 42 puntos, 11 (26,2%) indicaron que no suelen tomar exámenes orales para cimentar los saberes previos; mientras que 31 (73,8%) señalaron que sí.

De la Tabla 38 y la Figura 38, referente a que los exámenes escritos me permiten conocer como desarrollan los argumentos los estudiantes, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 38: Los exámenes escritos me permiten conocer como desarrollan los argumentos los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	5	11,9	11,9	11,9
Si	37	88,1	88,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Los exámenes escritos me permiten conocer como desarrollan los argumentos los estudiantes

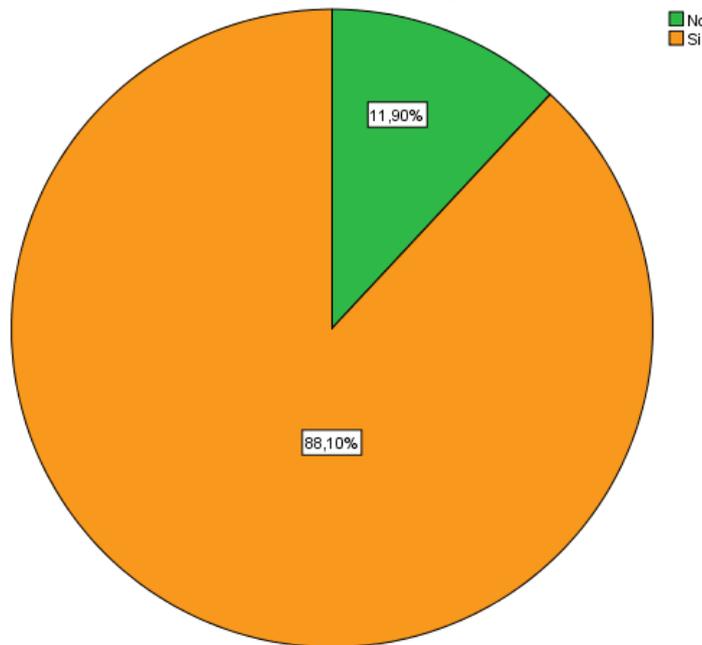


Figura 38. Exámenes escritos permiten conocer como desarrollan los argumentos los estudiantes

Interpretación: De los 42 puntos, 5 (11,9%) expresaron que los exámenes escritos no le permiten conocer como desarrollan sus argumentos los estudiantes, mientras que 37 (88,1%) indicaron que sí.

De la Tabla 39 y la Figura 39, referente a que siempre aplica al inicio del ciclo una prueba de entrada, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 39: Siempre se aplica una prueba de entrada al inicio del ciclo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	19,0	19,0	19,0
Si	34	81,0	81,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	



Figura 39. Siempre se aplica una prueba de entrada al inicio del ciclo

Interpretación: De los 42 puntos, 8 (19,0%) señalaron que no aplican prueba de entrada al comienzo del ciclo, mientras que 34 (81,0%) indicaron que sí.

De la Tabla 40 y la Figura 40, referente a que si los alumnos son estudian para el examen y muy pocos para aprender, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 40: Los estudiantes solo estudian para el examen, muy pocos para aprender

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	18	42,9	42,9	42,9
No	24	57,1	57,1	100,0
Total	42	100,0	100,0	

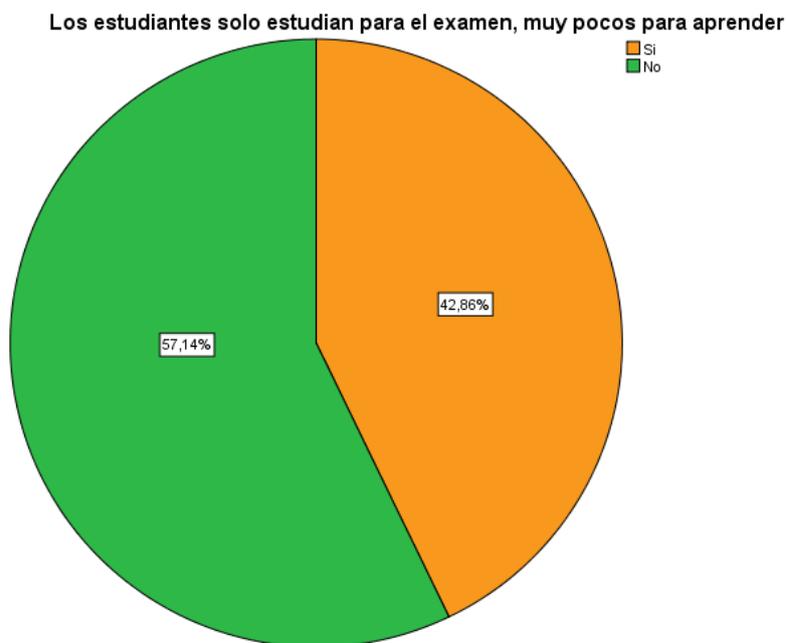


Figura 40. Estudiantes estudian para el examen, muy pocos para aprender

Interpretación: De los 42 puntos, 18 (42,9%) señalaron que los alumnos solo estudian para el examen, mientras que 24 (57,1%) indicaron que estudian para aprender.

5.2. Contrastación de Hipótesis

En la Tabla 41, basado en Hernández & Fernández (1998), 1998, se presentaron los rangos de la rho de Spearman:

Tabla 41: Rangos para la Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández (1998)

5.2.1. Prueba de la Hipótesis General

Se plantea la Hipótesis Nula que es la Hipótesis de trabajo:

H₀: No existe relación entre motivación profesional y desempeño docente en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019.

Se determina la correlación utilizando la Rho de Spearman

Con un nivel de confiabilidad del 95% y con un nivel de significancia del 5%, es decir 0,05; de acuerdo a la Tabla 42, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 42: Correlación de la Hipótesis General

					Motivación Profesional	Desempeño Docente
Rho Spearman	de Motivación Profesional	Coefficiente de correlación	de		1,000	0,352*
		Sig. (bilateral)			.	0,022
		N			42	42
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	de		0,352*	1,000
		Sig. (bilateral)			0,022	.
		N			42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados anteriores se comprueba que existe una relación directa y significativa entre la Motivación Profesional y el Desempeño Docente, al conseguir un valor de 0.352; es decir a Mayor Motivación, Mejor Desempeño Docente. Así mismo comprobamos que existe una relación positiva media de 35,2 % entre las variables estudiadas.

Al obtener un p-valor = 0.022, que es menor de 0.05; se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula estableciéndose que si existe correlación entre la motivación profesional y el desempeño docente, quedándonos con la hipótesis del investigador.

H₁: Existe relación entre motivación profesional y desempeño docente en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019.

5.2.2. Prueba de la Hipótesis Específica 1

Se plantea la Hipótesis Nula porque es la Hipótesis de Trabajo:

H₀: No existe relación entre motivación profesional interna y desempeño docente, dimensión valores, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

Se determina la correlación aplicando la Rho de Spearman

La confiabilidad es del 95% y el nivel de significancia del 5%, es decir 0,05; de acuerdo a la Tabla 43, se llegaron a los siguientes valores:

Tabla 43: Correlación de la Hipótesis Específica 1

				Motivación Interna	Desempeño Docente Valores
Rho de Spearman	Motivación Profesional Interna	Coeficiente de correlación	de	1,000	0,090
		Sig. (bilateral)		.	0,569
		N		42	42
	Desempeño Docente Valores	Coeficiente de correlación	de	0,090	1,000
		Sig. (bilateral)		0,569	.
		N		42	42

Se comprueba que no existe relación directa y significativa entre la Motivación Profesional Interna y el Desempeño Docente Valores, al conseguirse el valor de 0.09; así mismo se constata que existe una relación positiva muy débil de 9,0% entre ambas variables.

Si el p-valor es igual a 0.569 que es mayor a 0.05; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador, demostrando que no existe relación entre la motivación profesional interna y el desempeño docente vinculado a los valores.

H₀: No existe relación entre motivación profesional interna y desempeño docente, dimensión valores, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

5.2.3. Prueba de la Hipótesis Específica 2

Se plantea la Hipótesis Nula, porque es la Hipótesis de trabajo

H₀: No existe relación entre motivación profesional interna y desempeño docente, dimensión contenidos, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

Se determina la Correlación aplicando la Rho de Spearman

Con una confiabilidad del 95% y con un nivel de significancia del 5%, es decir 0,05; de acuerdo a la Tabla 44, se llegaron a los resultados siguientes:

Tabla 44: Correlación de la Hipótesis Específica 2

			Motivación Profesional Interna	Desempeño Docente Contenidos
Rho de Spearman	Motivación Profesional Interna	Coeficiente de correlación	1,000	0,618**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	42	42
	Desempeño Docente Contenidos	Coeficiente de correlación	0,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	42	42

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

Se verifica que, entre la Motivación Profesional Interna y el Desempeño Docente Contenidos, hay una relación directa y significativa al conseguirse un valor de 0.618; es decir a Mayor Motivación Interna, Mejor Desempeño Docente en cuanto a Contenidos. Así mismo comprobamos que existe una relación positiva considerable de 61,8 % entre los factores estudiados.

El p-valor es igual a 0,000 que es menor a 0.05; por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, demostrándose que existe relación entre la motivación profesional interna y el desempeño docente Contenidos.

H₁: Existe relación entre motivación profesional interna y desempeño docente, dimensión contenidos, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.1

5.2.4. Prueba de la Hipótesis Específica 3

Se plantea la Hipótesis Nula, porque es la Hipótesis de Trabajo

H₀: No existe relación entre motivación profesional externa y desempeño docente, dimensión métodos de enseñanza, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

Se determina la Correlación aplicando la Rho de Spearman

Con una confiabilidad del 95% y con un nivel de significancia del 5%, es decir 0,05; de acuerdo a la Tabla 45, se consiguieron los resultados siguientes:

Tabla 45: Correlación de la Hipótesis Específica 3

		Motivación Profesional Externa		Desempeño Docente Métodos de Enseñanza
Rho de Spearman	Motivación Profesional Externa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000 -0,118
		N		. 0,456
	Desempeño Docente Métodos de Enseñanza	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	-0,118 1,000
		N		0,456 .
				42 42

Se comprueba que, entre la Motivación Profesional Externa y el Desempeño Métodos de Enseñanza, existe una relación indirecta y no significativa al obtener un valor de -0,118. Así mismo, se verifica que existe una relación negativa media de 11,8 % entre ambas variables.

El p-valor obtenido es igual a 0,456 que es mayor a 0.05; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigado, llegando a la conclusión de que no existe relación entre la motivación profesional externa y el desempeño docente vinculado a los métodos de enseñanza.

H₀: No existe relación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión métodos de enseñanza, en la Carrera de

Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

5.2.5. Prueba de la Hipótesis Específica 4

Se plantea la Hipótesis Nula, porque es la Hipótesis de Trabajo

H₀: No existe relación entre motivación profesional externa y desempeño docente, dimensión sistema de evaluación, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

Se determina la Correlación, aplicando la Rho de Spearman

Con una confiabilidad del 95% y con un nivel de significancia del 5%, es decir 0,05; de acuerdo a la Tabla 46, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 46: Correlación de la Hipótesis Específica 4

				Motivación Profesional Externa	Desempeño Docente Evaluación
Rho de Spearman	de Motivación Profesional Externa	Coeficiente de correlación	de	1,000	0,087
		Sig. (bilateral)		.	0,583
		N		42	42
	de Desempeño Docente Evaluación	Coeficiente de correlación	de	0,087	1,000
		Sig. (bilateral)		0,583	.
		N		42	42

Se comprueba que entre la Motivación Profesional Externa y el Desempeño Evaluación, no existe una relación directa y significativa al

obtener un valor de 0,087; es. Así mismo determina que existe una relación positiva muy débil de 8,7% entre ambas dimensiones de las variables.

El p-valor es igual a 0,583 que es mayor a 0.05; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador, por lo que no existe relación entre la motivación profesional externa y el desempeño docente vinculado a la evaluación.

H₀: No existe relación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión sistema de evaluación, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La Motivación Profesional y el Desempeño Docente son variables categóricas que se encuentran muy ligados al quehacer educativo en los diversos niveles y modalidades de estudios de cualquier país, sea desarrollado o subdesarrollado. Es evidente que a simple vista, existe relación, sin embargo, ésta debe ser estudiada en una realidad concreta para obtener resultados concretos con las particularidades que cada sociedad humana tenga.

La inferencia es sustantiva en este tipo de estudio, y requerimos de estudios de esta naturaleza para reafirmar tanto la relación entre la Motivación y el Desempeño, así como establecer las singularidades que la comunidad universitaria pueda mostrar a lo largo de este estudio que considera que es vital para entender cómo funciona, en el campo docente tanto su desempeño como la motivación que se expresa en él.

En cuanto a la motivación profesional en los docentes de la Filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes, en el año 2019, se evidenció que los profesores; solo en un 35,2% relacionan dicha motivación con su desempeño docente, más aún esto se confirma al obtenerse un p-valor de 0,022, lo que implica que existe relación entre ambas variables de estudio

Según podemos apreciar en la Tabla 7, de Motivación Profesional, donde el 64,3% manifiesta que se esfuerza en el desarrollo de sus labores docentes para obtener un ascenso, y se vincula con la Tabla 35, de Desempeño Docente, donde el 100% de los Profesores suelen utilizar diversos métodos de enseñanza para obtener

buenos resultados.

En ese orden de ideas, la Tabla 9, de Motivación Profesional, indica que los incentivos que obtiene el Profesor al final del periodo de trabajo permite que se optimice su desempeño y esto se refleja en los resultados obtenidos en la Tabla 39, del Desempeño Docente, donde el 76,2% señaló que al utilizar el método científico como método didáctico obtienen buenos resultados.

En la Tabla 21, de Motivación Profesional, el 61,9% de los encuestados consideran que cuando diseñan nuevas estrategias de aprendizajes optimizan su didáctica y ello se encuentra estrechamente relacionado con la Tabla 43, de Desempeño Docente, donde el 81,0% de los encuestados indican que siempre aplican una prueba de entrada al inicio del ciclo académico, lo que permite elegir una estrategia que se adecúe al nuevo grupo al que se le imparten las sesiones de aprendizaje.

CONCLUSIONES

Primera: Se encontró que existe relación entre motivación profesional y desempeño docente en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019.

Segunda: Se encontró que no existe relación entre motivación profesional interna y el desempeño docente, dimensión valores, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

Tercera: Se encontró que no existe relación entre motivación profesional interna y el desempeño docente, dimensión contenidos, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

Cuarta: Se encontró que no existe relación entre motivación profesional externa y el desempeño docente, dimensión métodos de enseñanza, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

Quinta: Se encontró que no existe relación entre motivación profesional externa y el desempeño docente, dimensión sistema de evaluación, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere que se realice un estudio de nivel correlacional para verificar que las dimensiones vinculadas al desempeño docente, valores, métodos de enseñanza y sistema de evaluación no se correlacionan con la motivación en el campo profesional.
- Se recomienda realizar un estudio explicativo observacional para establecer la causalidad entre ambas variables, utilizando el estadístico Mandel - Haenzel lo que permitirá entender el fenómeno que se produce entre la motivación y el desempeño docente en la filial Lima de la Universidad Peruana Los Andes.
- Se aconseja que se ajusten los instrumentos de medición de las variables categóricas, tanto de la motivación profesional y el desempeño docente, lo que permitirá una mayor precisión y exactitud en la medida. Además, que se pueden reducir los sesgos en la medición de las variables y sus respectivas dimensiones.
- Se propone ampliar la población de estudio haciendo investigaciones en toda la universidad como en otras universidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, C. (2014). *LA MOTIVACIÓN COMO PRINCIPIO ESENCIAL EN EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL EFECTIVO*. Universidad Militar de Nueva Granada, Bogota.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf SA.
- Alves, O. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 2(9), 123-33.
- Arnau, S. (1998). *Diseños experimentales*. México DF: Interamericana.
- Bruno Wong, A. M. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las Maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL-2016*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima.
- Callata Gallegos, Z. E., & Fuentes López, J. D. (junio de 2018). Motivación Laboral y Desempeño Docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigación de la Escuela de Posgrado*, 7(2).
- Canchari, Y. (2016). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*. Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica.
- Cevallos, H. (2012). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2010- 2011*. Tesis, Universidad Nacional Jorge Basadres Grohmann, Tacna.

Chavajay, D. (2013). *“NIVELES DE MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE TELESECUNDARIA” (ESTUDIO REALIZADO CON TRABAJADORES DE TELESECUNDARIA DEL RENGLÓN 022 Y 189 EN EL DEPARTAMENTO.* Guatemala.

Coaquira, F. (2016). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la escuela profesional de Educación Secundaria UNA - Puno 2014.* Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

Congreso de la República del Perú. (2014). Ley Universitaria N° 30220.

Cruz Ávila, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario.* Tesis, Universidad de Barcelona, Barcelona.

García, C. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.* Tesis, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.

Guanipa de Córdoba, C. (2015). *Factores motivacionales y el desempeño laboral del docente en el subsistema educativo primario.* Tesis, Universidad de Zulia, Maracaibo.

Guihard, T. (29 de Julio de 2014). *HSEC* . Obtenido de HSEC:
<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=448&edi=20&xit=programas-de-incentivos-laborales>

Hernandez Sampieri, & Fernandez. (1998). *Metodología de la Investigación.* México: McGraw-Hill

- Hernández, Fernández, & Baptista. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw_Hill.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 13-22.
- Ibarra. (2006). *La función del docente: entre los compromisos éticos y la valoración social*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Kinicki. (2007). *Comportamiento de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- López Piña, R., & Tucto Baquedano, S. G. (2017). *La motivación laboral y su relación con el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Santo Cristo de Bagazán, Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín - 2015*. Tesis, Universidad Nacional de San Martín.
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Carabobo*. Tesis, Universidad de Carabobo, Bárbula.
- Loredo, J. (2015). Examinar la evaluación de la docencia. Un ejercicio imprescindible de investigación institucional. *Educación Superior*, 44(174), 157-65.
- Marino Pastor, A. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño de los Docentes de la Red Educativa Rural San Pedro Quiruvilca, 2015*. Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

- Mateo. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona: Editorial Horsori.
- Mc Clelland. (s.f.).
- Medrano, H., & Molina, S. (2010). *Desempeño profesional de docentes del siglo XXI*. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones e Innovación de Educación.
- Mendoza, P. (2008). *Efecto del incentivo docente sobre los alumnos de las escuelas rurales*. Lima.
- Montes, I. (2011). *Rendimiento académico de los estudiantes de pregrado de la Universidad EAFIT*. Medellín: Departamento de Desarrollo Estudiantil.
- Morán, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: principios y métodos ventajas y desventajas. *Educación médica*, 17(4), 130-39.
- Murillo Torrecilla, F. J. (2008). Recuperado el 25 de enero de 2019, de Unesco: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/0015>
- Neira, A. (2003). *Sistemas de Incentivos a la Producción*. Barcelona: Fundación Confemetal.
- Olivera, D. (2002). *Mudanças na organização e gestão do trabalho na escola, : Política e gestão da educação*. Río de Janeiro: Tabajara.
- Parra, M. (2008). *Bienestar psicológico en el trabajo docente, en Flexibilidad Laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiagode Chile: LOM Ediciones.

- Perafán, G. (2005). *Pensamiento y conocimiento de los profesores. Debate y perspectivas internacionales* (2da. ed.). Barcelona: Editorial Nomos.
- Plutchik, R. (1994). *Fundamentos de investigación científica*. México DF: Harla.
- Poder Ejecutivo. (2014). Ley Universitaria N° 30220.
- RAE. (s.f.).
- Revilla, L. (2017). *Estrategias Motivacionales que coadyuven al desempeño laboral de los docentes en el Departamento de Biología y Química de la FaCE de la Universidad de Carabobo*. Tesis, Universidad de Carabobo, Bárbula.
- Robalino. (julio de 2005). ¿Actor o Protagonista? Dilemas y Responsabilidades Sociales de la Profesión Docente. *Revista PRELAC, 1*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Madrid: Mosca Azul.
- Salvador, S. (2005). *Motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo*. Tesis, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Saravia Gallardo, M. A. (2011). *Cuadernos de Docencia Universitaria*. Recuperado el 25 de enero de 2019, de <http://www.ub.edu/ice/sites/default/files/docs/>
- Silava, M. (2014). *“PRINCIPALES FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE COMPROMISO*.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Universitat de Valencia.

Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Tesis, Universidad Rafael Landívar.

Universidad Peruana Los Andes. (2015). Estatuto.

Vasquez, S. (2004). *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*.

Velarde, E. (23 de Octubre de 2013). *terra*. Obtenido de terra: <http://economia.terra.com.pe/que-porcentaje-de-peruanos-no-esta-contento-con-su-trabajo,0d582ea086eb2410VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html>

Zabalza, M. (2010). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional* (2da. ed.). España: Editorial Narcea.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación Profesional y Desempeño Docente en la Carrera de Contabilidad-Finanzas, Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación profesional y desempeño docente en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación profesional y los valores del desempeño docente, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación profesional y los contenidos que se utilizan en el desempeño docente, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación profesional y método de enseñanza del desempeño docente, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación profesional y el sistema de evaluación del desempeño docente, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la correlación entre motivación profesional y desempeño docente en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación profesional y desempeño docente, dimensión valores, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.</p> <p>Determinar la relación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión contenidos, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.</p> <p>Determinar la relación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión métodos de enseñanza, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.</p> <p>Determinar la relación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión sistema de evaluación, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>Hipótesis 1.</p> <p>Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión valores en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima en el año 2019.</p> <p>Hipótesis 2.</p> <p>Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión contenidos en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.</p> <p>Hipótesis 3.</p> <p>Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión métodos de enseñanza en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.</p> <p>Hipótesis 4.</p> <p>Existe correlación entre motivación profesional y desempeño docente, dimensión sistema de evaluación, en la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019.</p>	<p>Variable 1: Motivación profesional.</p> <p>Dimensiones: -Motivación intrínseca -Motivación extrínseca</p> <p>Variable 2: Desempeño docente.</p> <p>Dimensiones: -Valores -Contenidos -Métodos de enseñanza -Sistema de evaluación</p>	<p>Tipo: Básica con enfoque cuantitativo</p> <p>Población y Muestra: Población de 100 puntos y una muestra de 80 puntos.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos de Investigación: Se construyeron dos instrumentos, uno para la variable motivación profesional y otro para la variable desempeño docente.</p> <p>Técnicas de análisis de datos: utilizando el programa SPSS v23 se aplicó la estadística descriptiva y la estadística inferencial.</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

Variable1	Dimensiones	Indicadores
Motivación profesional	Motivación extrínseca	1. Reconocimiento público. 2. Reconocimiento escrito.
	Motivación intrínseca	3. Satisfacción por función docente. 4. Valoración de logros alcanzados.
	Incentivos económicos	5. Incremento de salario. 6. Vale de bolsa de alimentos.
	Incentivos recreativos	7. Pases a paseos campestres. 8. Pases a eventos culturales.
Variable 2	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	Valores que enseña	1. Ayudo a los alumnos mediante orientaciones fuera de las clases impartidas. 2. Respeto los derechos de los alumnos mediante un trato cortés y amable. 3. Amplío la información cuando los alumnos expresan sus dudas. 4. Oriento a los alumnos para que hagan una buena exposición. 5. Respeto los derechos de los alumnos mediante un trato cortés y amable.
	Contenidos de empleabilidad	6. Realizo explicaciones sobre los temas tratados de manera clara. 7. Demuestro capacidad para hacerme comprender en los temas desarrollados. 8. Relaciono las clases de teoría con mi experiencia profesional. 9. Considero que tengo conocimientos suficientes para transmitirlos en clases.
	Método de enseñanza, procedimientos para que aprendan	10. Oriento a los alumnos para obtener información adicional a la recibida en el aula. 11. Durante las clases, mantengo la atención y concentración de los alumnos. 12. Utilizo estrategias variadas para enseñar. 13. En el aula, utilizo una manera participativa para enseñar los contenidos.
	Sistema de evaluación, retroalimentación	14. Utilizo medios audiovisuales durante la clase impartida. 15. Oriento para obtener información adicional a la impartida en el aula. 16. Me considero justo en la calificación de evaluaciones. 17. Luego de una evaluación, informo sobre las respuestas correctas del examen. 18. Utilizo dinámicas de grupo para organizar equipos de trabajo en el aula. 19. Oriento a los alumnos para que hagan una buena exposición. 20. Colaboro para ampliar cuando no comprenden algún tema.

Anexo 3: Matriz de operacionalización de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Suficiencia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VALORES									
1	Siempre llego puntualmente a dictar mis clases									
2	Considero que cada año los alumnos leen menos									
3	Inculco en mis estudiantes la disciplina									
4	La honestidad es un valor que se observa muy poco en la comunidad.									
5	Se da poca libertad a los estudiantes para que aprendan.									
	DIMENSIÓN 2: CONTENIDOS									
1	Los contenidos que se imparten están acorde con el desarrollo cognitivo de los estudiantes.									
2	Los estudiantes se muestran indiferentes ante los hechos que se presentan en la actualidad.									
3	Los contenidos que se imparten son de poca utilidad para entender los fenómenos sociales actuales.									
4	Los contenidos que se dan les permiten a los estudiantes a desarrollar su sentido crítico.									
5	Los estudiantes son receptivos para entender los temas que se imparten.									
	DIMENSIÓN 3: MÉTODOS DE ENSEÑANZA									
1	Utilizo diversos métodos de enseñanza que me suelen dar buenos resultados.									

2	El método de aprendizaje basado en proyectos permite que el estudiante participe activamente.																			
3	Los estudiantes se esfuerzan poco cuando uno aplica una estrategia nueva de aprendizaje.																			
4	El método basado en problemas le es muy difícil de entender a los alumnos.																			
5	Si utiliza el método científico como método didáctico obtengo buenos resultados.																			
DIMENSIÓN 4: SISTEMA DE EVALUACIÓN																				
1	Suelo tomar exámenes de alternativas múltiples dándome buenos resultados.																			
2	Suelo tomar exámenes orales para cimentar los saberes previos.																			
3	Los exámenes escritos me permiten conocer como desarrollan los argumentos los estudiantes.																			
4	Siempre se aplica una prueba de entrada al inicio del ciclo.																			
5	Los estudiantes solo estudian para el examen, muy pocos para aprender.																			

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: DNI:

.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lince, de.....del 2019

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							
1	El reconocimiento de mis superiores permite que mejore mi labor.							
2	Me es indiferente que mis superiores opinen favorablemente sobre mi desempeño.							
3	Me esfuerzo en el desarrollo de mi labor para conseguir un ascenso.							
4	Me es indiferente esforzarme porque nunca se mejora laboralmente.							
5	Los incentivos que obtengo al final del periodo de trabajo permiten que optimice mi desempeño.							
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me estimula que los docentes jóvenes tomen mi labor como paradigma.							
2	Busco nuevas lecturas para compartirlas con mis estudiantes.							
3	Es innecesario compartir lecturas con los estudiantes, ellos son indiferentes.							
4	Siempre estoy buscando como llamar la atención de mis estudiantes, buscando un poema, una película que los incentive.							
5	Cualquier esfuerzo que se realice es innecesario para la labor que desempeño.							
	DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS ECONÓMICOS							
1	La mejora salarial es un buen elemento para la mejora de mi labor docente.							
2	Así mejore mi actividad docente, los salarios seguirán igual							
3	Sería un reconocimiento el que al final del año se reciban incentivos económicos de la empresa educativa.							
4	Los premios e incentivos económicos solo los percibe el personal jerárquico.							
5	Optimizo mi desempeño a pesar de mantenerse mi sueldo igual que el año pasado.							
	DIMENSIÓN 4: INCENTIVOS RECREATIVOS							
1	La institución otorga incentivos para el entretenimiento de mi familia.							
2	Al final del año, la entidad educativa suele rifar entradas a conciertos, lugares de recreo entre los docentes.							

3	La preocupación de la entidad para dar incentivos recreativos a sus docentes es muy exigua.							
4	Todos los años, la entidad educativa realiza dos almuerzos para incentivar a los docentes.							
5	La entidad educativa se preocupa muy poco por la familia de los docentes.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia⁴): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Abog: DNI:

Especialidad del validador:.....

Lince, de.....del 2019

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- ⁴**Suficiencia:** Los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad y validez de los instrumentos

a. Análisis de Confiabilidad para la Variable Desempeño Docente

La variable Desempeño Docente se le validó utilizando el KR20, que se encarga de evaluar la fidelidad del instrumento (consistencia interna); aplicándose la siguiente fórmula:

$$KR20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \frac{\sigma_t^2 - \sum p_i q_i}{\sigma_t^2}$$

Dónde:

- p, q: proporción de aciertos y desaciertos de los ítems.
- σ_t^2 : es la varianza de la suma de todos los ítems.
- n : es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está conformado por 20 ítems, siendo la muestra equivalente a 20 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es del 95%. Para determinar la fiabilidad se aplica el KR20 ya que las respuestas a los ítems del instrumento son dicotómicas.

a.1. Resultados del Análisis de la Confiabilidad

El resumen de los casos para determinar la Confiabilidad del Instrumento se puede leer en la Tabla 47.

Tabla 47: Resumen de casos procesados

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El Valor obtenido para la fiabilidad de la Variable Desempeño Docente, de acuerdo a la Tabla 48 es:

Tabla 48: Estadístico de Fiabilidad KR-20

KR-20	N de elementos
0,664	20

a.2. Interpretación

Si el valor KR – 20 se aproxima a su máximo valor que es 1, mejor es la fiabilidad de la escala. Por otra parte, en ciertos contextos y por pacto, se considera que valores superiores a 0,7 son adecuados para acreditar la fiabilidad de la escala. En ese sentido, sí es que el valor de KR-20 es 0,664, entonces concluimos que el instrumento es confiable.

b. Análisis de Confiabilidad de la Variable Motivación Profesional

La variable Motivación Profesional se le validó utilizando el KR20, que evalúa la fidelidad del instrumento (consistencia interna); empleando la siguiente fórmula:

$$KR20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \frac{\sigma_t^2 - \sum p_i q_i}{\sigma_t^2}$$

Donde:

- p, q: proporción de aciertos y desaciertos de los ítems.
- σ_t^2 : es la varianza de la suma de todos los ítems.
- n : es el número de preguntas o ítems.

El instrumento conformado por 20 ítems, siendo la muestra de 20 encuestados.

El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar la

fiabilidad se utilizó el KR20 debido a que el instrumento tiene respuestas dicotómicas.

b.1. Resultados del Análisis de la Confiabilidad

El resumen de los casos para calcular la fiabilidad del Instrumento se puede leer en la Tabla 49.

Tabla 49: Resumen de casos procesados

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El Valor obtenido para la fiabilidad de la Variable Desempeño Docente, de acuerdo a la Tabla 50 es:

Tabla 50: Estadístico de Fiabilidad KR-20

KR20	N de elementos
0,796	20

a.2. Interpretación

Si el valor KR – 20 se aproxima a su máximo valor que es 1, mejor será la fiabilidad de la escala. Asimismo, se tiene que considerar que en determinados espacios y por convenio, se considera que valores superiores a 0,7 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. En ese sentido y habiendo obtenido un valor de KR-20 de 0,796, se concluye que el instrumento es altamente confiable.

Anexo 5: Data de procesamiento de datos

ID	ITE M1	ITE M2	ITE M3	ITE M4	ITE M5	ITE M6	ITE M7	ITE M8	ITE M9	ITE M10	ITE M11	ITE M12	ITE M13	ITE M14	ITE M15	ITE M16	ITE M17	ITE M18	ITE M19	ITE M20	ITE M21	ITE M22	ITE M23	ITE M24	ITE M25	ITE M26	ITE M27	ITE M28	ITE M29	ITE M30	ITE M31	ITE M32	ITE M33	ITE M34	ITE M35	ITE M36	ITE M37	ITE M38	ITE M39	ITE M40			
1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1		
2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2		
3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1		
4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	
5	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1		
6	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
7	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1		
8	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	
9	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	
10	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
11	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	
12	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
13	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1		
14	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2		
15	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1		
16	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	
17	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	
18	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	
19	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	
20	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	
21	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	
22	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	
23	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	
24	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
25	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1
26	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
28	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
29	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	
30	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
31	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
32	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	
33	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	
34	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
35	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	
36	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	
37	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	
38	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	
39	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	
40	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	
41	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	
42	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1

Anexo 6: Consentimiento informado

Título de la Investigación: Motivación Profesional y Desempeño Docente

Estimado participante, mi nombre es Pedro Rubén Inga Salazar y soy estudiante de la Maestría en Docencia en Educación Superior de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, Filial Lima. Actualmente me encuentro llevando a cabo un protocolo de investigación el cual tiene como objetivo determinar la relación entre la variable desempeño docente y la motivación profesional.

Usted ha sido invitado a participar de este estudio. A continuación, se entrega la información necesaria para tomar la decisión de participar voluntariamente. Utilice el tiempo que desee para estudiar el contenido de este documento antes de decidir si va a participar del mismo.

- Si usted accede a estar en este estudio, su participación consistirá en (describir brevemente el procedimiento al que se someterá el participante, el tiempo que tomará su participación, cuántos participantes estarán en el estudio, y las fechas que indiquen cuánto tiempo durará el estudio).
- Al tomar parte en este estudio usted puede estar expuesto a los siguientes riesgos: (mencionar las posibles situaciones adversas que se puedan anticipar al participante, por ejemplo, incomodidad al contestar preguntas sensibles, potencial pérdida de confidencialidad, o cualquier otra relevante al estudio).
- Aunque usted acepte participar en este estudio, usted tiene derecho a abandonar su participación en cualquier momento, sin temor a ser penalizado de alguna manera. (Si el estudio tiene un riesgo más que mínimo, debe incluir: El investigador se reserva el derecho de terminar su participación si este considera que es para su beneficio, o para el bien del estudio.)
- Usted puede o no beneficiarse directamente por participar en este estudio. (Si el participante no se beneficiará directamente, el investigador se lo debe informar). El investigador, sin embargo, podrá saber más sobre (indique el tópico del estudio), y la sociedad en general se beneficiará de este conocimiento. La participación en este estudio no conlleva costo para usted, y tampoco será compensado económicamente. (Indicar si el participante recibirá alguna compensación o beneficio material).
- La participación en este estudio es completamente anónima y el investigador mantendrá su confidencialidad en todos los documentos. (Indicar cómo se custodiarán los documentos, cuándo se destruirán, lugar en donde serán almacenados).
- Explicitar cómo se le entregará al participante los resultados/hallazgos del estudio.
- Explicitar que se hará con los resultados del estudio (para publicaciones en revistas científicas, fines académicos, etc)

Si usted tiene preguntas sobre su participación en este estudio puede comunicarse con el investigador responsable Sr.(a) Pedro Rubén Inga Salazar, egresado de la Maestría en Docencia en Educación Superior de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, al Celular 996547968, correo electrónico estudiopris@hotmail.com; dirección Manzaba D, Lote 22, Asociación Residencial Los Lirios San Martín de Porres. El Profesor Asesor es el Dr. José Mario Ochoa Pachas, académico de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima.

Si usted tiene preguntas sobre sus derechos como participante o para reportar algún problema relacionado a la investigación puede comunicarse con el Presidente del Comité Ético Científico de la Universidad Peruana Los Andes, Teléfono 7198063 o concurrir personalmente a la Av. Cuba N° 579 – Jesús María - Lima, en horario de 09:00 a 17:00 horas.