

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**



**TESIS**

**Motivación profesional y desempeño docente en la  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la  
Universidad Peruana Los Andes - Filial Lima, 2016**

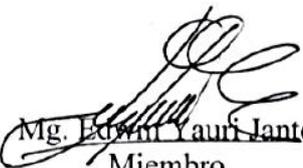
Para optar el Grado Académico : Maestro en Educación, Mención:  
Docencia en Educación Superior  
Autora : Bach. Wilder Hugo Hidalgo Montoya  
Asesor : Dr. Rubén Quispe Ichpas  
Líneas de investigación : Desarrollo humano y derechos  
Fecha de inicio y término : Abril 2016 – abril 2019

Huancayo – Perú

2022

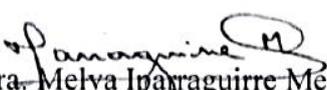
## MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

  
Dr. Aguedo Alyino Bejar Mormontoy  
Presidente

  
Mg. Edwin Yauri Janto  
Miembro

  
Dr. Raúl Arturo Tafur Portilla  
Miembro

  
Mg. Luis Alberto Aguilar Cuevas  
Miembro

  
Dra. Melva Iparaguirre Meza  
Secretaria Académica

## **DEDICATORIA**

A mi cónyuge, compañera de toda la vida y que siempre me ha motivado a superarme profesionalmente.

A mis hijos para que mi esfuerzo, les sirva de guía y orientación en sus vidas profesionales.

A la memoria de mis padres, como testimonio de su sacrificio familiar.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Rubén Quispe Ichpas, por su valioso apoyo en el definitivo y último tramo de la redacción del estudio, así mismo a todas las personas que participaron en alguna forma, en la elaboración de la presente investigación.

## CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
CONTENIDO .....	v
CONTENIDO DE TABLAS .....	ix
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiv

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Delimitación del problema .....	26
1.3. Formulación del problema.....	27
1.3.1 Problema general.....	27
1.3.2. Problemas específicos.....	27
1.4. Justificación .....	27
1.4.1 Justificación Social.....	27
1.4.2. Justificación Teórica.....	28
1.4.3. Justificación Metodológica.....	29
1.5. Objetivos.....	30
1.5.1. Objetivo General .....	30
1.4.2. Objetivos Específicos .....	30

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	31
2.1.1. Antecedentes nacionales .....	31
2.1.2. Antecedentes internacionales .....	34
2.2. Bases Teóricas y científicas.....	39
2.2.1. Motivación Profesional .....	39
2.2.1.1. Definición.....	39
2.2.1.2. Niveles de Motivación .....	43
2.2.1.3. Reconocimiento de logros.....	45
2.2.1.4. Los incentivos monetarios.....	46
2.2.1.5. Capacitación .....	47
2.2.1.6. Promoción .....	48
2.2.2. Desempeño Docente.....	49
2.2.2.2. Teorías del desempeño .....	51
2.2.2.3. Objetivos de la evaluación del desempeño .....	52
2.2.2.4. Dimensión pedagógica .....	53
2.2.2.5. Dimensión didáctica.....	55
2.2.2.6. Dimensión de Intervención .....	56
2.2.2.7. Medición del desempeño.....	57
2.2.2.8. Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje.....	59
2.2.2.9. Objetivos de la planificación educativa .....	60
2.2.2.10 Ejecución del Aprendizaje y Enseñanza.....	61
2.2.2.11. Evaluación del aprendizaje y enseñanza .....	62
2.2.2.12. Identidad con la institución .....	65
2.3. Marco conceptual.....	67

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general .....	73
3.2. Hipótesis específicas.....	73
3.3. Sistema de variables .....	73
3.3.1. Definición Conceptual de la Variable Independiente .....	73
3.3.2. Definición Conceptual de la Variable dependiente.....	74
3.3.3. Operacionalización de las variables .....	74

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación.....	76
4.1.1. Métodos Generales de investigación.....	76
4.1.2. Métodos específicos de investigación .....	77
4.2. Tipo de investigación.....	77
4.3. Niveles de investigación .....	78
4.3.1. Descriptivo .....	78
4.3.2. Correlacional .....	79
4.4. Diseño de investigación .....	79
4.5. Población y muestra.....	81
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	82
4.6.1. Técnicas.....	82
4.6.2. Instrumentos .....	83
4.6.3. Validación de los Instrumentos .....	83
4.6.4. Recolección de datos.....	87
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	88
4.7.1. Procesamiento de Datos .....	88

4.7.2. Técnica de Análisis de datos .....	89
4.7.2.1. Análisis Estadístico Descriptivo.....	89
4.7.2.2. Análisis Estadístico Inferencial.....	90
4.8. Aspectos éticos de la investigación .....	90

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados .....	92
5.1.1. Resultados de Encuestas aplicadas a los docentes .....	93
5.2. Resultados por dimensiones .....	118
5.3. Contrastación de Hipótesis Hipótesis General .....	125
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	131
CONCLUSIONES .....	141
RECOMENDACIONES.....	142
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	144
Información Bibliográfica.....	144
Información Hemerográfica.....	147
Información Electrónica .....	149
ANEXOS .....	153
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	157
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	158
ENCUESTA.....	159

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N° 1 FODA DE LA UPLA - FILIAL LIMA.....	24
Tabla N° 2 Dimensiones de la Identidad .....	66
Tabla N° 3 Operacionalización de la variable motivación profesional .....	74
Tabla N° 4 Operacionalización de la variable desempeño docente.....	75
Tabla N° 5 Nivel de Validez del cuestionario, según el Juicio de los Expertos.....	85
Tabla N° 6 Valores de los Niveles de Validez.....	85
Tabla N° 7 Nivel de Validez del cuestionario, según el Juicio de los Expertos.....	86
Tabla N° 8 . Incremento de horas de clase .....	93
Tabla N° 9 Incentivo económico por condiciones de trabajo .....	94
Tabla N° 10 Incremento de sueldo a docentes con más años de enseñanza.....	95
Tabla N° 11 Incentivo económico es una motivación .....	96
Tabla N° 12 Prioriza su vocación docente antes que lo económico .....	97
Tabla N° 13 La UPLA genera conocimiento en los docentes .....	98
Tabla N° 14 La UPLA promueve el desarrollo de competencias en docentes .....	99
Tabla N° 15 La UPLA actualiza a los docentes con fines de empleabilidad.....	100
Tabla N° 16 La UPLA financia la capacitación de sus docentes.....	101
Tabla N° 17 La UPLA ofrece capacitación a sus docentes, para su carrera profesional .....	102
Tabla N° 18 La Universidad lo ha promovido laboralmente.....	103
Tabla N° 19 Puesto con responsabilidad, es una política de reconocimiento.....	104
Tabla N° 20 Utilización de material didáctico en clase.....	105
Tabla N° 21 Desarrollo de contenidos en plazos establecidos .....	106
Tabla N° 22 El docente tiene claridad y solvencia en sus exposiciones de los temas .....	107
Tabla N° 23 El docente aplica estrategias didácticas .....	108

Tabla N° 24 El docente mantiene relaciones de respeto con sus alumnos .....	109
Tabla N° 25 El docente respeta las ideas de los estudiantes.....	110
Tabla N° 26 Se promueve en el aula el aprendizaje en grupos.....	111
Tabla N° 27 El docente mantiene la disciplina en el aula .....	112
Tabla N° 28 El docente cultiva habilidades sociales en sus alumnos.....	113
Tabla N° 29 Evaluación de aprendizaje de acuerdo a los objetivos .....	114
Tabla N° 30 El docente utiliza diferentes formas de evaluación.....	115
Tabla N° 31 El docente evalúa e introduce modificaciones en su desempeño.....	116
Tabla N° 32 El docente emite opinión constructiva, sobre la evaluación. ....	117
Tabla N° 33 Dimensión: Incentivo económico al docente, por su labor en la UPLA .....	119
Tabla N° 34 Dimensión: Capacitación laboral al docente, en la UPLA.....	120
Tabla N° 35 Dimensión: Promoción laboral al docente, en la UPLA .....	121
Tabla N° 36 Dimensión: Planificación del proceso enseñanza - aprendizaje.....	122
Tabla N° 37 Dimensión: Desempeño con los alumnos. ....	123
Tabla N° 38 Dimensión: Evaluación de los aprendizajes.....	124
Tabla N° 39 Prueba de la Primera Hipótesis Específica.....	126
Tabla N° 40 Prueba de la Segunda Hipótesis Específica.....	128
Tabla N° 41 Prueba de la Tercera Hipótesis Específica .....	129

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura N° 1 Incremento de horas de clase .....	93
Figura N° 2 Incentivo económico por condiciones de trabajo.....	95
Figura N° 3 Incremento de sueldo a docentes con más años de enseñanza.....	96
Figura N° 4 Incentivo económico es una motivación.....	97
Figura N° 5 Prioriza su vocación docente antes que lo económico.....	98
Figura N° 6 La UPLA genera conocimiento en los docentes .....	99
Figura N° 7 La UPLA promueve el desarrollo de competencias en docentes.....	100
Figura N° 8 La UPLA actualiza a los docentes con fines de empleabilidad .....	101
Figura N° 9 La UPLA financia la capacitación de sus docentes .....	102
Figura N° 10 La UPLA ofrece capacitación a sus docentes, para su carrera profesional .....	103
Figura N° 11 La Universidad lo ha promovido laboralmente .....	104
Figura N° 12 Puesto con responsabilidad, es una política de reconocimiento .....	105
Figura N° 13 Utilización de material didáctico en clase .....	106
Figura N° 14 Desarrollo de contenidos en plazos establecidosDesarrollo de contenidos en plazos establecidos.....	107
Figura N° 15 El docente tiene claridad y solvencia en sus exposiciones .....	108
Figura N° 16 El docente aplica estrategias didácticas .....	109
Figura N° 17 El docente mantiene relaciones de respeto con sus alumnos.....	110
Figura N° 18 El docente respeta las ideas de los estudiantes .....	111
Figura N° 19 Se promueve en el aula el aprendizaje en grupos .....	112
Figura N° 20 El docente mantiene la disciplina en el aula .....	113
Figura N° 21 El docente cultiva habilidades sociales en sus alumnos .....	114
Figura N° 22 Evaluación de aprendizaje de acuerdo a los objetivos.....	115
Figura N° 23 El docente utiliza diferentes formas de evaluación.....	116
Figura N° 24 El docente evalúa e introduce modificaciones en su desempeño .....	117
Figura N° 25 El docente emite opinión constructiva, sobre la evaluación. ....	118

## RESUMEN

Todo ser humano, durante su desarrollo personal y profesional, requiere ser motivado y alentado para brindar un eficiente servicio en la profesión en la que se desempeña. El docente universitario, no es ajeno a esta situación, y es más es una de las profesiones a las que más se le exige y poco o casi nada se le ha brindado como factor motivante, a pesar de que su actividad profesional es delicada y requiere sacrificio. Es por ello que he elegido como objetivo general a ser investigado el conocer y determinar la relación que existe entre motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016 como estudio de caso. El tipo de investigación fue la aplicada, el nivel investigativo fue el descriptivo y el diseño seleccionado fue el no experimental – transversal correlacional. La población estuvo conformada por 113 alumnos, y 51 docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, dando un total de 164 personas. Se siguió el protocolo del método científico, el cual incluye el método inductivo – deductivo, el método análisis –síntesis, el método de observación y el método descriptivo. Asimismo, se utilizó la técnica de la encuesta, de la observación y del análisis de documentos. Fueron aplicados dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y el segundo dirigido a los estudiantes. Concluido el proceso investigativo se ha llegado a determinar que no existe relación significativa entre motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016 porque los docentes vienen cumpliendo adecuadamente su labor profesional, a pesar de no ser motivados en su centro laboral.

**Palabras clave:** Motivación profesional, desempeño docente, universidad y docentes.

## ABSTRACT

Every human being, during his professional development, needs to be motivated and encouraged in his personal development and in the work exercise, to consistently provide an efficient service of the chosen profession, being the university professor, is not alien to this situation, and is more is one of the professions that is most required and little or almost nothing is given as a motivating factor, although their professional activity is delicate and requires sacrifice. The general objective of the research was to: Determine the relationship between professional motivation and teaching performance at the Faculty of Law and Political Science of the Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016. The type of research was applied, the level of research was descriptive and correlational, and the research design was the no experimental - transversal. The population was conformed by 113 students, and 51 professors of the Faculty of Right and Political Sciences of the Peruvian University Los Andes - Filial Lima, giving a total of 164 persons. The inductive - deductive method, analysis method – synt.hesis, observation method and descriptive method was used. The technique of the survey, the observation and the analysis of documents were also used. Two Questionnaires of questions were applied, one directed to the teachers and the second directed to the students. The investigation has come to determine that there is no significant relationship between professional motivation and teaching performance in the Faculty of Law and Political Science of the Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, because the teachers have been adequately fulfilling their professional work, despite not being motivated in their workplace.

**Keywords:** professional motivation, teaching performance, university and teachers

## INTRODUCCIÓN

El tema investigado es la relación entre la motivación profesional y el desempeño de los docentes de la Universidad Peruana Los Andes Filial Lima en el período de enero del 2016 a diciembre del 2019.

El objetivo general que se persigue es si existió la relación entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes- Filial Lima en el 2016 como estudio de caso.

El tipo de investigación fue aplicada a nivel descriptivo y el diseño seleccionado fue el no experimental transversal correlacional. El universo poblacional estuvo conformado por 164 personas, 113 alumnos y 51 docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la mencionada universidad. Se siguió el protocolo del método científico, el cual incluyó el método inductivo deductivo, el método de análisis y síntesis, el método de observación y el análisis documental. Para la recolección de la de la información se utilizó el diseño de encuesta aplicándose dos cuestionarios uno para docentes y otro para estudiantes.

El presente informe final de lo investigado consta de cinco capítulos. El primero denominado planteamiento del problema en el que el investigador describe la situación de la realidad problemática de la relación motivación profesional y desempeño docente a nivel internacional enfatizando que lo crítico de esta relación especialmente en los países latinoamericanos. Luego describe las características de esta relación a nivel las universidades nacionales y finalmente cómo se da esta relación en el caso de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes Filial

Lima. Efectúa un análisis FODA de este centro universitario y delimita a nivel espacio temporal el objeto de estudio de su investigación,

Posteriormente se formula a través de interrogantes el objetivo general de la existencia de la relación entre motivación profesional y desempeño docente y los objetivos específicos de esta relación. Como es la relación entre incentivo económico y desempeño docente. Asimismo, se plantea la relación entre capacitación laboral y desempeño docente. Plantea también como objetivo específico la relación entre promoción laboral y desempeño docente.

En el segundo capítulo denominado Marco Teórico se presentan los antecedentes del estado de la cuestión de lo que otros investigadores han reseñado acerca de la relación motivación profesional y desempeño docente habiéndose resumido los aportes de siete investigadores. Asimismo, se presentan las bases teóricas y el marco conceptual que servirán de sustento a la presente investigación.

En el tercer capítulo denominado Hipótesis se enuncian la hipótesis general y las hipótesis específicas que posteriormente serán demostradas. La hipótesis general se enuncia acerca de la existencia significativa de la relación entre motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Particular Los Andes Filial Lima. Asimismo, se enuncian las hipótesis específicas referidas a la existencia significativa de la relación entre incentivo monetario y desempeño docente; entre capacitación laboral y desempeño docente y promoción laboral y desempeño docente. Se operacionalizan los conceptos en variables y se establece un sistema de variables. La variable independiente es motivación y la dependiente es desempeño docente, se establecen también las dimensiones de cada variable, sus niveles e indicadores con los que se construirán los ítems.

El capítulo cuarto corresponde a la Metodología de la investigación, tal como se detalla en el tercer párrafo de la presente parte introductoria. Se trata de un tipo de investigación aplicada a nivel descriptivo. Se ha seleccionado un tipo de diseño no experimental, transversal, correlacional. Se ha seguido el protocolo del método científico. Se ha hecho uso del método inductivo deductivo, el método de análisis y síntesis, el método de observación y el método de análisis documental. Para recoger la información se ha utilizado el diseño de encuesta y se han aplicado como instrumentos de recolección de la información dos cuestionarios, uno dirigido a docentes y otro a estudiantes. El universo poblacional son 164 personas entre docentes y alumnos.

El capítulo quinto denominado Resultados se refiere a después de aplicados los instrumentos de recolección de la información y de codificada y tabulada la misma se procedió al análisis estadístico descriptivo e inferencial utilizándose el programa SPSS versión 23 para la contratación de las hipótesis. La variable motivación profesional tuvo que relacionarse en sus dimensiones incentivos económicos, capacitación laboral y promoción laboral habiéndose encontrado como resultado una débil significancia por lo que se ha rechazado la hipótesis. Para el análisis se usó la  $r$  de Spearman o coeficiente de correlación. Después del análisis e interpretación de las variables se pasó a una etapa de discusión de los hallazgos encontrados con otros investigadores. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Ante la situación de crisis económica que se vive en estos momentos en el país, se podría decir que la jornada laboral solamente se concibe como la fuente para conseguir recursos económicos que cubran solo las necesidades elementales de cualquier ser humano, y que la persona con ello percibirá sentirse complacida. Pero la parte de la compensación económica por si sola es algo mínimo y el trabajador no logra sentirse satisfecho en cuanto a su realización personal y profesional. Los trabajadores necesitan estar interesados y comprometidos en alcanzar metas de realización personal y profesional. Desde la perspectiva de los empresarios, ellos necesitan trabajadores motivados y comprometidos para el logro de las metas de producción y de rendimiento de la empresa. Actualmente las compañías más exitosas incentivan a sus trabajadores al logro del cumplimiento de las metas empresariales mediante beneficios pecuniarios y de capacitación consiguiendo de este modo mejorar el desempeño de su personal en cuanto a productividad y eficiencia.

Actualmente los docentes universitarios afrontan una diversidad de exigencias en el desempeño de su profesión que requieren adicionalmente el dominio de la especialidad profesional. Otros requisitos son, por ejemplo: ser orientadores del proceso de enseñanza aprendizaje y complementariamente tener aptitudes de ser investigadores educativos. La actividad de educar a los estudiantes

exige interacciones muy amplias y hasta cierto punto difíciles en su ejecución, debido a que los profesores deben constituirse en los organizadores, facilitadores y motivadores y servir de canal de relación entre los estudiantes y el conocimiento (Huizar, 2014, p.56).

Otras complicaciones también primordiales de las exigencias del actual desempeño del docente universitario serían: influir para la transformación, el nivel de compromiso y aprobación del proceso de enseñanza aprendizaje, el procedimiento de reconocimientos, etc. (Peña, 2012, p.1).

A nivel mundial, en investigaciones efectuadas en España se ha descubierto mayormente en el profesorado estrés laboral, probándose, que el ejercicio de la enseñanza es una ocupación laboral altamente agotadora. La presencia de estrés origina secuelas que dañan el estado de salud y la excelencia del trabajo, por lo tanto, puede perjudicar el aprendizaje y el rendimiento en los estudios del alumno (Dirección de Investigación [IEESA], 2013).

En México la dificultad educativa es una de los más mortificantes en todos los grados escolares. En todas las universidades se producen rotaciones en el ejercicio de la docencia, lo cual impide mejorar la calidad educativa. (Evangelista et al. 2010, p.1).

La carencia de aplicaciones y planes educativos que encaminen o direccionen el ejercicio del profesor en el adiestramiento de profesionales en los momentos actuales, ha fomentado que en el interior de los salones de estudios de nivel universitario predominen aún procedimientos educativos desfasados en los que se prioriza la memorización de los temas, el estudio individual y la repetición

en la evaluación de los contenidos captados por los alumnos (OCDE, 2009), y aunque este resultado surge del presente momento en la educación superior en Chile, esta conducta no es muy distante para el resto de Latinoamérica.

En Brasil es complejo este problema desde diferentes frentes. Las actividades en los centros de enseñanza universitaria, la vinculación de los profesores se programan y se planifican considerando como principal norma el adiestramiento y capacitación especializada y distintiva en una disciplina específica y no se fundamentan los estudios de formación pedagógica: lo que se manifiesta en que el desempeño de la actividad docente a nivel universitario no es catalogada como una profesión, sino más bien como algo de influencia rutinaria se basa en procedimientos metodológicos y métodos adecuados (Prieto y Rocha, 2010). Así mismo, tal secuencia dinámica propicia que la enseñanza superior a nivel universitario se centralice y se enfoque en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las diversas disciplinas del saber, dejando de lado o apartando metodologías como la formación de competencias, en la tecnología de la información y en la comunicación (Montero, 2007).

Con relación a la manera en que los profesores desarrollan su práctica profesional en el aula, Chamlian (2003) señala claramente que: a) unos prolongan su accionar, b) otros fueron formados como compañeros de labor académica, c) algunos cursan estudios de especialización pedagógica, d) y algunos empezaron su labor como profesores ad honorem o voluntarios, en prácticas o seminarios en academias.

Se presentan deficiencias frente a contextos pues los profesores no están preparados para prestar atención, por ejemplo, a los alumnos con necesidades educativas especiales, lo que motiva una incidencia en el fracaso de la actividad educativa y abandono de los estudios por parte de los alumnos (Reis et al. 2010). Asimismo, la enseñanza a nivel universitario de manera general, no incluye situaciones particulares de las asignaturas, de los estudiantes, ni de los contenidos, desconociendo que la educación superior se interesa también por formar personas, que utilicen en su vida profesional la crítica constructiva y sean capaces de construir y desarrollar nuevas situaciones para el mejor desenvolvimiento y progreso de la vida (Oliveira y Vasconcellos, 2011).

Se requiere perfeccionar y mejorar la carrera docente por medio de la renovación y el aumento de los sueldos, una reformulación de los procesos de especialización y mayor responsabilidad de los docentes ante las organizaciones educativas en las que cumplen sus funciones profesionales (PREAL, 1998, p.5). Esta última institución afirma que:

“En promedio, los maestros latinoamericanos no se preparan adecuadamente para su función. Tienen menos horas de formación profesional que sus contrapartes de los países desarrollados y la capacitación que reciben suele ser de mala calidad” (PREAL, 2011, p.5).

En Venezuela, según Lombardi (2000) citado por Villarroel (2005), algunas y diferentes dificultades e inconvenientes que se presentan en las entidades de enseñanza universitaria, son: las recurrentes limitaciones económicas, deficiente utilización de los bienes asignados, mínimas tasas de producción o rendimiento

del docente, del alumnado y a nivel laboral. A lo que se agrega la sobresaturación y falta de cupos, deficiente gestión administrativa, geométrico crecimiento de matrículas de los alumnos, mala calidad o desactualización del conocimiento o saberes que se difunde y se imparten a los alumnos y los estudiantes que egresan no cuentan con los conocimientos suficientes ni son capaces de dominar las nuevas herramientas, que los hagan generadores de las transformaciones en el campo de la cultura, la ciencia y la tecnología que experimenta la humanidad en los actuales tiempos; considerando que de ellos, los egresados, se espera la revolución de los conocimientos y la práctica profesional.

A nivel nacional, las universidades peruanas afrontan una situación problemática que, siendo genérica se presenta y se expresa en diversos niveles y bajo diferentes aspectos complejos. No obstante, de manera llana y sencilla podría manifestarse que las dificultades son cinco: a) Mínimo rango académico lo cual está relacionado a la difícil situación de los egresados para ocupar un puesto de trabajo. b) Inestabilidad económica, c) Casi nula investigación de calidad, d) mínimas acciones de coordinación, para el apoyo académico entre las entidades dedicadas a la enseñanza universitaria y desconexión con el sector laboral e industrial – comercial.

La situación problemática más álgida, se muestra en el bajo nivel académico. En casi la totalidad de las facultades de las universidades los profesores muestran limitaciones en su preparación académica y muestra una acción desmotivadora, lo que se refleja en las mínimas escalas de requerimientos al estudio en los alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje. En general,

las universidades no hacen otra cosa que ir manteniendo la problemática de una deficiente preparación enseñada en la escuela secundaria.

Por lo tanto, la emisión de quejas de los empleadores por el desenvolvimiento deficiente de los que recién egresan; las limitaciones para tratar de lograr un puesto laboral dentro de una gran cantidad de profesionales, también se relaciona con la deficiente formación académica. Cabe tener presente que hay casos excluyentes: las propuestas de trabajo algunas de las veces están direccionadas para aquellos profesionales egresados y procedentes de determinadas universidades, lo que refleja o deja entender claramente que en ellas se orientan mejor los esfuerzos académicos por lograr una formación profesional verdaderamente de calidad (Mabres, 2012, p.2).

La universidad peruana en su casi totalidad, no tiene objetivos ni preferencias en su labor académica, y constantemente no las tiene cada entidad universitaria. Sólo últimamente se ha constituido la necesidad de fundamentar las propuestas de gestión en función directa a planes o programas institucionales. Tampoco se muestra haber conciencia de que individualmente cada universidad realice acciones para trazar planes de desarrollo académico; en la ejecución por separado y con las limitaciones de elementos materiales y de la conformación calificada de investigadores destacados de que dispongan; cada entidad de enseñanza universitaria tiene limitadas posibilidades de desarrollarse en relación a las exigencias modernas de la investigación y renovación de saberes académicos, labor que exige mantener una coordinación y facilitación de recursos materiales y de personas, así como establecer necesidades urgentes y compromiso de los

participantes o de quienes integran o conforman una entidad universitaria (Sota Nadal, 2002).

A nivel local, en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, se puede observar que el 56 % de los docentes manifiestan desinterés en el cumplimiento de sus funciones en el entendido que el sistema universitario peruano, tiene entre sus responsabilidades más destacadas, el desarrollar actividades de investigación y de proyección a la comunidad, las mismas que no muestran avance. Los docentes solo se estarían limitando a la realización de clases teóricas y prácticas; este desgano podría tener como causa la desmotivación.

A partir de lo mencionado anteriormente, se considera importante analizar la relación que existe entre las variables motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, ya que en los fundamentos teóricos de los expertos que estudian el tema, se aprecia que todas las personas tenemos diferentes niveles de motivación, lo cual implica un desempeño laboral sobre todo cuando se ejerce la educación superior.

En consideración a lo expuesto y la luz de las teorías consultadas a través de los medios físicos y virtuales, se plantea la siguiente investigación con el enunciado del problema científico general y los problemas específicos.

**Tabla N° 1 FODA DE LA UPLA - FILIAL LIMA**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ubicación geográfica de la institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escaso compromiso e involucramiento de los estudiantes con las actividades académicas y actividades programadas por la Universidad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta con el 92% del personal docente personalizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas docentes tradicionales</li> <li>• Escasa investigación de parte del docente</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispone de Biblioteca de Derecho y Ciencias Políticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitada capacitación en el manejo de la biblioteca de informática jurídica.</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación permanente al personal docente por parte de la Universidad.</li> <li>• Se cuenta con estándares calidad educativa para el aprendizaje, gestión universitaria, desempeño profesional e infraestructura</li> <li>• Otorgamiento de becas para los estudiantes de escasos recursos económicos por parte de la Universidad.</li> <li>• Realizar pasantías con los estudiantes de las diferentes instituciones públicas y privadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevado índice de estudiantes con nivel secundario deficiente.</li> <li>• Migración de estudiantes.</li> <li>• Medios de comunicación alienantes</li> <li>• Crisis en la práctica de valores en la sociedad</li> </ul>

Nota: Elaborado por el investigador

En la tabla antes expuesta observamos que como debilidades la UPLA Filial Lima, muestra el casi nulo involucramiento de los estudiantes universitarios, con las respectivas actividades académicas y acciones programadas por la Universidad, ello tendría su origen en alguna falla o falencia que se debe estar presentando en las aulas, en donde el docente o los alumnos, no vienen asumiendo el papel o función que deben desarrollar, es decir, ante una falla debe haber una causa, y ella debe estar en el aula, en los profesores o en los alumnos; y nos

atrevernos a decir, que probablemente se encuentre en la misma gestión académica y/o administrativa de la propia universidad.

Otra de las debilidades que detectamos son las prácticas docentes tradicionales y la escasa investigación por parte de los profesores, si ello fuera cierto, la Universidad Peruana Los Andes, con sede en la ciudad de Lima, tendría un grave problema de desempeño al interior de la misma, debido a que dichas prácticas académicas en los momentos actuales, son de vital importancia, para la supervivencia y vigencia organizacional, de no superarse esta probable causa, las consecuencias nada alentadoras son de esperarse.

Hoy en día se considera que el proceso de la motivación es desarrollado por todo un conjunto de actores de un determinado proceso; y que la función del docente o motivador es ayudar a que cada estudiante o individuo organice sus propios objetivos con los objetivos comunes del grupo, es decir, la motivación no consiste en imponer una voluntad sobre otra, sino en convencer a todas las voluntades para lograr un objetivo común.

Asumimos, que la labor que desarrolla el docente sobre sí mismo está relacionada con el desarrollo de los programas de educación superior a nivel de pre grado y post grado; pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación, esto es: la pedagogía; también incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo. En un nivel más privado, la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

El campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje como laboratorios, biblioteca, patios de juego, canchas deportivas, etc., el docente realiza un sinnúmero de actividades previas de planeación, preparación y organización.

En cada ámbito del quehacer profesional del docente se esperan resultados, para ello se requiere un profesor debidamente motivado, para rendir y producir conforme espera la Universidad, a lo que se debe sumar el aprendizaje y el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes. Pero también se espera que sus colegas se sientan apoyados y consideren que su colaboración es responsable y eficaz, respecto a la tarea colectiva e institucional. Se espera, así mismo, que la universidad asuma su rol de promover el factor motivacional, para que sus docentes se sientan satisfechos con la calidad de la prestación de sus servicios y con su compromiso profesional.

## **1.2. Delimitación del problema**

La delimitación del problema comprende los siguientes aspectos:

### **Delimitación Espacial**

El aspecto espacial o jurisdiccional corresponde a la Filial Lima, de la Universidad Peruana Los Andes.

### **Delimitación Temporal**

La presente investigación la delimitamos temporalmente, al año 2016.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes- Filial-Lima, 2016?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿De qué manera el incentivo económico se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes- Filial Lima?
- ¿De qué forma la capacitación laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial- Lima, 2016?
- ¿De qué manera la promoción laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial - Lima, 2016?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1 Justificación Social**

Los resultados de la presente investigación serán útiles para tomar decisiones en la mejora del desempeño docente en la Facultad de Derecho de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, nos permitirá dejar

definido cómo entender la motivación profesional en el marco del análisis del desempeño docente. Del mismo modo nos permitirá conocer más sobre ellos y los instrumentos adecuados para ello.

#### **1.4.2. Justificación Teórica**

Se estudiaron y verificaron las investigaciones efectuadas referidas a la motivación profesional y el reconocimiento de logro, realizando un diagnóstico de las probables vinculaciones de las mencionadas variables. Con el resultado obtenido del análisis, dividimos el problema objeto de estudio, con la finalidad de estudiar el procedimiento metodológico de investigación del objeto.

El amplio campo y saber referente a la motivación profesional nos facilita la posibilidad de incentivar a los docentes para que desempeñen sus funciones educativas y que, por lo tanto, la realicen con el mejor ánimo e intención, lo cual consiguientemente generará un alto rendimiento académico como reflejo de la actividad propia de la universidad. La motivación en el recurso humano debe empezar desde la compensación económica que tenga como finalidad satisfacer sus elementales requerimientos de subsistencia y de las personas que dependan de él de una u otra forma, y que pueda llegar a buscar el reconocimiento y prestigio en la sociedad. Es importante desde la óptica y conceptualización teórica debido a que la motivación laboral de los profesionales dedicados a la enseñanza, lo cual debería constituirse en unas necesidades y condiciones prioritarias para las entidades de la educación universitaria en los momentos actuales.

Lograr un equipo de trabajo con la mayor profesionalidad, extremadamente motivado e identificado con los objetivos de la universidad, es una labor responsable e indispensable de las entidades que desean seguir vigentes en el mercado competitivo de la educación, que cada día requiere de una competitividad calificada, que pretenda brindar un servicio de calidad y extremadamente exigente.

Recopilamos, sugerencias procedentes de la conducta dentro de las entidades, principios y fundamentos motivacionales y análisis investigativo de los factores fundamentales del rendimiento en el ejercicio de la práctica laboral.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Es innegable que la utilización y empleo de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios), sirvieron para conocer lo relevante del problema, la misma que puede ser generalizada a las diversas facultades, que puedan presentar la misma problemática de examen y apreciación en el desempeño de los docentes. La metodología se definirá con el propósito de reconocer los buenos desempeños, objetivos, resultados o logros obtenidos. Para ello se puede recompensarlo económicamente, elogiarlos por el trabajo realizado, o darles reconocimiento ante sus compañeros, haciendo una evaluación de los aspectos de los docentes en educación universitaria, el tiempo de servicio de cada docente y además una más importante dentro de este trabajo es la condición laboral en la que se encuentra, ellos nos ayudarán a fortalecer más el trabajo de investigación.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes Filial-Lima, 2016.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Establecer si el incentivo económico se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial- Lima, 2016.
- Determinar si la capacitación laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial- Lima, 2016.
- Establecer si la promoción laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial- Lima, 2016.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes nacionales

Rivas Díaz, Luisa Hortensia. (2010). Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010. Tesis de maestría. La finalidad de la investigación es especificar claramente el nivel de vinculación e interacción entre los hechos o fenómenos sociales mencionados. La clase de investigación es de un enfoque cuantitativo, procedimiento metodológico empleado corresponde al descriptivo correlacional y de un solo periodo de tiempo al momento de recolectar datos. Se constató la hipótesis de trabajo planteada inicialmente que se refería a que la dependencia entre el resultado del trabajo del profesor y el alcance de los propósitos educativos en los alumnos de la facultad de enfermería de la UNMSM ( $r = 0.373$ ; Valor  $p = 0.035$ ) es poco significativa. Asimismo se estableció que el desempeño laboral del docente dedicado a la enfermería es ubicado en nivel medio ( $r = 0.471$ ; Valor  $p = 0.006$ ), y que los estudiantes de la facultad de enfermería logran medianamente los objetivos educativos ( $r = 0.482$ ; Valor  $p = 0.002$ ) lo que conlleva en admitir que es necesario e indispensable que los docentes de enfermería mejoren su ejercicio laboral académico, modificando no solamente en asuntos de conocimientos y de ejecución e inherentes al trabajo particular del profesional en enfermería, sino fundamentalmente en asuntos académicos que le

faciliten determinar o fijar una excelente vinculación interpersonal con el alumno y ejecutar procedimientos metodológicos encaminados a obtener el tipo de ser humano y profesional que anhela la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la UNMSM para la sociedad.

Palomino Zamudio Francisco César. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres, Lima- Perú. Tesis de maestría. La estrategia metodológica de indagación se fundamenta en la descripción de los hechos o sucesos, buscando determinar la relación entre las variables y no manipulando los fenómenos o hechos materia de estudio, y de recolección de información en un solo periodo de tiempo, se exponen las fundamentales cualidades del ejercicio profesional y la vinculación que pueda existir entre éste y la captación de conocimientos del alumno de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres 2012. La investigación se realizó en las instalaciones del distrito de Santa Anita, en donde tiene su sede el complejo de educación universitaria, con un total de 3,330 alumnos de Estudios Generales; por consiguiente, para el modelo de indagación cuantitativa se ejecutó una selección de elementos de manera aleatoria simple. Para el establecimiento o definición de la muestra se recurrió al empleo de parámetros convencionales (error=5%, confianza=95%, N=3330, heterogeneidad p.q=50%) y fue aplicada en 345 alumnos, con un valor de confianza de 95%. Se empleó un instrumento el cual contenía reactivos, de elaboración propia, que facilitó la medición del desempeño laboral del docente. Se utilizó la serie de tipo Likert de seis alternativas de resolución o posición ante la pregunta y de un total de 23 interrogantes. Esta

graduación evalúa el desempeño laboral del docente desde la posición y postura de los estudiantes, y se calculan cuatro dimensiones: a) planificación de la enseñanza, b) implementos educativos, c) capacidades de transmisión de conocimientos d) responsabilidad en el ejercicio de sus tareas y responsabilidades de trabajo. Como resultado final se estableció que se registra la relación entre el desempeño del trabajo de docente y el proceso de aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño profesional del profesor destacado es la asimilación de conocimientos y saberes de los estudiantes. Al interior del ejercicio profesional del docente las “Estrategias didácticas” son las que más trascienden en el “Proceso de captación de conocimientos de los estudiantes” y la correlación es positiva y moderada ( $r_s=0.507$ ;  $p=0.008$ ) lo que conlleva a inferir que a mayor estrategia didáctica del profesor mayor será el rendimiento académico del alumno lo cual se verá traslucido en las calificaciones logradas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.

Alfaro Salazar Ronald, Leyton Girón Sara, Meza Solano Antonio y Sáenz Torres Ivonne. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Tesis de maestría, PUCP La intencionalidad y el objetivo global de la investigación es aportar con evidencias referentes a los instantes o momentos de recompensa relacionada a su trabajo en la muestra de las organizaciones municipales y recomendar explicaciones que viabilicen entender y traspasar sus expectativas. La indagación radica en la evaluación de la retribución laboral y el análisis de su relación con los acontecimientos con motivo del desarrollo del trabajo: a) situación de trabajo, b)

género, c) periodo de desempeño laboral en cada una de las tres entidades municipales; comprende además de la constatación del nivel de recompensa media. El estudio investigativo es del tipo descriptivo y correlacional con orientación cuantitativa, la misma que se ejecutó en una muestra de 82, 126 y 161 empleados de cada uno de los tres municipios en estudio. Para medir la satisfacción laboral se empleó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) significación de la tarea, (b) condiciones de trabajo, (c) reconocimiento personal y/o social, y (d) beneficios económicos. Las más importantes conclusiones son que no hay disparidades significativas en la categoría de retribución laboral media de los empleados en cada una de los tres municipios y que éste puede considerarse como “término medio”. Además, que sí existen desigualdades significativas por exigencia laboral respecto a la categoría de satisfacción en sus diferentes factores en cada una de ellas (pp. 9-15).

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

García Sanz, Virginia (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. Tesis de maestría. Universidad de Valladolid, España. El presente trabajo describe las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo, y las analiza por intermedio de una serie de entrevistas ejecutadas a empleados para reafirmar algunos de los componentes motivadores en la esfera laboral. Se ha empleado una aplicación conveniente de los métodos no experimental. Se aplicó los métodos cuantitativos y procedimientos cualitativos. Se procedió a ejecutar la entrevista (25) en profundidad de manera individual y a solas con cada empleado,

en un ambiente apacible y en un tono distendido, entre un rango de 25 a 45 años. Finaliza que el desenvolvimiento y ejecución del trabajo es importante para el logro de los propósitos de la organización, por lo que el poder definir de manera apropiada un plan táctico para reforzar su motivación y desarrollo es importante. La remuneración monetaria es un aspecto fundamental, ya que como podemos advertir que es el impulso de dejar el trabajo por un 45% de los entrevistados, pero el pago emocional o motivador es imprescindible, así el 55% de los entrevistados dejaría su ocupación por un pésimo clima laboral. Según las derivaciones los entrevistados exponían que como se podría perfeccionar su posición individual al interior de la empresa, el 60% de los elementos entrevistados se inclinaba por el agradecimiento y los haberes económicos, el 30 % a las relaciones entre los trabajadores y honorarios, y el 10% a la gratitud y la disposición de recursos (pp. 47-48).

Hernández Junco Varna; Quintana Tápanes Lázaro; Mederos Torres Reynaldo; Guedes Díaz Ramiro; García Gutiérrez Benita Nancy (2013). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. Tesis de maestría. Universidad Católica del Ecuador. El propósito es analizar la excelencia captada de la asistencia hospitalaria y su vinculación con los hechos y fenómenos de la realidad socio-psicológicas (motivación, satisfacción laboral, liderazgo), lo que permitirá plantear tácticas que colaboren a la superación de las mismas Se examinó la excelencia captada de la atención en el hospital y su vinculación con las fases socio-psicológicas (impulso por realizar bien las funciones, bienestar en el trabajo, acción conductiva sobre los demás) en el Hospital "Mario Muñoz Monroy". Se estableció el análisis de la problemática

de cada fenómeno o hecho de la realidad estudiada y la vinculación que se da entre las variables antes mencionadas, a partir del empleo de diferentes procedimientos-técnicas de recolección de datos y estudio de los datos (lista de preguntas, percepción de la realidad social, diagrama causa-efecto, entre otras), asimismo se recurrió a los fundamentos de la estadística descriptiva (mediana, percentil) y no paramétrica (correlación de Spearman, Kruskal Wallis). Se empleó la elección de elementos muestrales probabilísticos por estratos por afijación proporcional, con 2 grupos: público que se desenvuelve en el interior de la institución (médicos, enfermeros) y público externo (pacientes que concurren al centro hospitalario, familiares de los pacientes). Se examinaron las sub-variables que más intervienen de manera favorable y desfavorable en cada una de los fenómenos o hechos estudiados. Se estableció que el deseo de trabajar es la característica o hecho de la sociedad que mayor relación tiene con la excelencia, seguida de la satisfacción laboral, y finalmente del comportamiento del líder. Se diseñaron cinco planes que aportarían a la superación de las categorías de cada fenómeno o hecho social estudiado.

Roo Andreina. (2013). Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. Tesis de maestría. La investigación tuvo como propósito examinar el predominio del gerente educativo en el deseo de trabajar y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida, Venezuela. La investigación se sostuvo en los principios de Maslow (1993), Dubrin (2003), entre otros para el hecho o fenómeno de la motivación; así como Chiavenato (2000), Bittel (2000), y Stoner (1994), entre otros, para respaldar la

variable desempeño laboral. Para alcanzar tal objetivo, se ejecutó una investigación descriptiva, con un esquema no experimental-transaccional, puesto que, no se alteraron ni manipularon las variables, y es de campo, debido a que la recopilación de datos se desarrolló directamente en el sitio o espacio donde se observan las circunstancias de investigación. La población es censal y estuvo conformada por tres (3) directores y cincuenta y cuatro (54) profesores que trabajan en las Escuelas Nacionales Bolivarianas Cacute, Luis Orlando Monsalve, la Mucuchache, situadas en el Municipio Rangel-Estado Mérida. Para recopilación de la información se empleó la técnica de la encuesta, que facilita el contacto personal con la población en estudio, por medio del empleo de dos cuestionarios de 36 ítems cada uno, con cinco (5) escalas de alternativas, las mismas que permitieron medir las características o fenómenos de la motivación y desempeño laboral. La validación de los documentos diseñados se estableció por medio de la validez de contenido, los mismos que fueron sometidos al control de cinco (5) entendidos, quienes revelaron los resultados de sus verificaciones. Se emplearon los documentos conteniendo las preguntas, se tabularon y se analizó a través de la estadística descriptiva. Asimismo, se elaboró una tabla de distribución de número de observaciones para cumplir dicho análisis. Las conclusiones alcanzadas permitieron inferir que los profesores presentan una categoría motivacional medio, teniendo como origen la ausencia de una comunicación efectiva, carencia de alicientes y retribuciones, poca atracción laboral, mínima preparación y renovación de saberes; esto confirma de forma contundente que el gerente educativo se desentiende y no toma en cuenta totalmente los niveles y dimensiones motivacionales; así como también los aspectos actitudinales de

ejecución laboral que alientan al profesor dentro de su cargo laboral en la entidad educativa y aspiraciones individuales. Se sugirió al gerente educativo actualizar al personal dedicado a la enseñanza, reforzar la secuencia comunicativa, proponerles alguna posibilidad de estudio a sus miembros, estimar su labor, incrementar los incentivos y acrecentar las políticas de ascenso.

Tijerina Treviño, J. U. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Tesis de maestría. El objetivo final pretende reconocer las preferencias motivacionales de los docentes de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) México, y establecer la relación entre las referidas preferencias con el desempeño docente apreciado por los alumnos. El modelo de estudio investigativo corresponde al ex post facto (investigación realizada después de que los hechos han tenido lugar, es decir de hechos pasados), de características de tipo descriptivo. El universo estuvo conformado por la totalidad de los profesores de posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas de la UANL, conformada por 30 profesionales de la enseñanza. Se decidió tomar en consideración a todos los elementos integrantes de la población para la ejecución de la investigación. Para la actual evaluación investigativa se emplearon dos recursos físicos escritos, uno de ellos nombrado como instrumento de evaluación del proceso de enseñanza seleccionado de los textos elaborados por la Universidad Anáhuac de Mérida Yucatán, quien lo detalla y lo divulga en el libro de Rueda y Díaz (2010). El dispositivo escrito cuenta con veintiocho preguntas, a los cuales se les contesta empleando una escala Likert de cinco alternativas de respuesta: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. El segundo instrumento intenta establecer los fundamentales aspectos

motivadores del profesor, fue bosquejado únicamente para los propósitos de esta indagación, por lo que se necesitó direccionar para verificar su idóneo funcionamiento, retirando las peculiaridades menos indispensables y adicionando otras de mayor relevancia. Finaliza que el 37% de los profesores manifestaron que lo que les agrada de su labor es el gozo y tienen en mente que un buen profesor debe instruir eso a sus estudiantes. Les preocupa realizar una función en donde no pueden disfrutarla en razón a las exigencias que ellos presumen ilógicos en lo concerniente al transcurso del tiempo y de los instrumentos con el que cuentan para llevar a cabo. Lo que menos les gusta a ellos es que se dejan conducir por la labor que realizan y desconocerle factor tiempo en que se encuentren. Los docentes prefirieron la motivación intrínseca basada en el gozo y disfrute del quehacer de enseñar, sobre la extrínseca que comprende el dinero, la amplitud del confort económico y la consideración social. Estos factores hay que tomarlos en cuenta en el instante de establecer los planes institucionales para diseñar programas de incentivos y reconocimientos a los profesores, como una política de bienestar a los mismos por parte del centro de estudios.

## **2.2. Bases Teóricas y científicas**

### **2.2.1. Motivación Profesional**

#### **2.2.1.1. Definición**

Sin lugar a dudas un rol trascendental dentro de una institución, es la relacionada a la motivación y la forma cómo el administrador la genera al momento de lograr un objetivo que origine la producción dentro de un liderazgo transformacional.

Es por tal motivo que Certo, S (2013. p. 354), conceptualiza la motivación como situación dentro de la persona que hace que el sujeto se manifieste de una forma que le asegure el logro de algún propósito. En otras palabras, la motivación detalla por qué la persona se comporta, cómo se comporta. Cuanto mejor conozca un administrador el comportamiento del trabajador de la organización, más competente sería de dirigir e influir en el comportamiento de los subordinados para que sea coherente con el logro de los objetivos de la institución. En lo principal, dado que la producción es un resultado del comportamiento del trabajador de la organización, es clave incentivar al empleado para lograr los propósitos de una institución.

La motivación está asociada la voluntad e interés que estimula a hacer un esfuerzo de alcanzar metas para influir en los trabajadores, con el propósito final de llegar a mejor desenvolvimiento laboral en la ejecución de las acciones por lograr los objetivos de la entidad. Por intermedio de la acción compulsiva, se alcanza, una mejor producción laboral, mayor eficacia, compromiso laboral y mayor identidad organizacional de los empleados para con la institución, donde desempeña sus labores cotidianas.

De la misma manera, existen otras conceptualizaciones como la de Stoner y Wankel (1996) quienes refieren que la palabra motivación se utiliza para referirnos a los impulsos, deseos, necesidades y fuerzas parecidas, que liberan, reúnen y aprueban el comportamiento humano y le otorgan sentido.

La literatura ha producido un número significativo de teorías para la comprensión de la motivación laboral. Aunque, en general, estas teorías ya pueden

ser consideradas un poco antiguas, sin embargo, han ofrecido una comprensión parcial, de la motivación en el trabajo.

La motivación de logro está asociada a altos niveles de competencia, de lo que podemos inferir que los estudiantes deben tener una motivación de logro muy alta, cuando los profesores dedican mucho tiempo a la enseñanza directa de habilidades.

Desde ámbito de la Psicología social y de la Psicología Organizacional se propuso un sistema de evaluación integral de la motivación laboral denominado la Auditoría del Sistema Humano, un marco general de la apreciación de la entidad y la intervención. Este esquema considera la motivación en el centro laboral como el grado de empuje que la persona está decidida a ejercer en su labor y reúne las contribuciones de la teoría clásica, como las necesidades, el concepto de la instrumentalidad (Vroom, 1964), la auto-eficacia de la teoría social cognitiva (Bandura, 1986) la igualdad percibida, un pensamiento empleado en las teorías de la justicia organizacional (Adams, 1965), y las etapas psicológicas críticas del esquema de trabajo de características (Hackam y Oldham, 1976). En relación con otros esquemas, este modelo conjunto, se enfoca en el incentivo en el aspecto laboral y el empleo de un pensamiento sobreentendido del mismo. Con este tipo de integración, se distingue de todos los esquemas anteriores. Y esto es relevante porque los investigadores y los profesionales pueden estar atraídos en los modelos aplicados enfocados solo en el deseo por el trabajo, cual es nuestro caso.

El modelo integrado se fundamenta en la presunción de que la persona tiene un conjunto de necesidades que, en el caso de los trabajadores, los llevan a

comportarse de cierta manera a fin de satisfacerse. Es importante tener en cuenta que estas necesidades son las disposiciones individuales de diversos grados de estabilidad que orientan el comportamiento con el objetivo de lograr la satisfacción y reducción de la tensión producida por necesidades insatisfechas. Como tal, las necesidades representan la fuente de energía que impulsa la conducta motivada de los empleados. El modelo considera un conjunto de diez diferentes necesidades: 1) pagar, 2) cobertura de la salud y física, 3) estabilidad en el trabajo, 4) relaciones con los compañeros de trabajo, 5) apoyo de los jefes, 6) reconocimiento por el trabajo bien hecho, 7) mejora de la retribución, 8) promoción, 9) aplicación de conocimientos y habilidades y 10) desarrollo profesional.

Estas diez necesidades son consideradas como necesidades intrínsecas (1-3 y 7-8) propias de la persona y necesidades extrínsecas (4-6 y 9-10) que provienen de nuestra relación con el medio social. Esta clasificación es consistente con las formas más comunes de entender la motivación intrínseca y extrínseca en el contexto del trabajo Gagné y Deci (2005). También es de interés conocer la relevancia o la fuerza de estas necesidades, ya que no todas ellas servirán para dirigir el comportamiento.

Por último, cabe señalar que el modelo ha sido utilizado por los profesionales de recursos humanos como una herramienta de evaluación en una veintena de organizaciones de Brasil, Chile, España, México, Perú, Polonia, Portugal y el Reino Unido. Esto indica que los profesionales han encontrado que el modelo proporciona información relevante para las intervenciones.

La motivación laboral es un recurso muy útil a la hora de acrecentar el trabajo de los empleados, ya que facilita la probabilidad de motivarlos a que ejecuten sus tareas y que además lo realicen con gusto, lo cual facilita una elevada productividad de la entidad o de la empresa. El deseo de trabajar está respaldado de manera directa por varias causas como el modo de ser de la persona, su conjunto de creencias, etc.

### **2.2.1.2. Niveles de Motivación**

Dentro del deseo de trabajar según McClelland (1974), Merani (1979), Mankeliunas (1987) y otros autores indican que se presentan tres categorías de motivaciones las cuales se detallan de la siguiente manera:

#### **Motivación extrínseca (sociales)**

Reeve (1994) considera que la motivación extrínseca tiene su origen en razones del medio ambiente externo. Se estima que las causas principales de la manera de manifestar una actitud tienen su causa en fundamentos que se producen fuera y no en el interior mismo de la persona, es decir, menciona o incluye a orígenes artificiales de retribución que han sido diseñadas o pensadas socialmente, como, por ejemplo, los reconocimientos sociales y el apoyo pecuniario. La motivación extrínseca complace y se da en las dos mencionadas limitaciones de la categoría de Maslow, necesidades inferiores: las orgánico funcionales y las de seguridad. Se titula o se le ha designado como extrínseca debido a que tiende a satisfacer las necesidades referidas a partes de factores procedentes del exterior con relación a la propia responsabilidad, como recompensas (en dinero o en objetos valorados), o las particularidades del contrato laboral (fijo, eventual). Esta

motivación es más propia de los individuos para los cuales el desempeño de jornada laboral no es un fin en sí mismo, por el contrario, es un modo o instrumentos para alcanzar otros objetivos propuestos.

### **Motivación intrínseca (psicofisiológicas)**

Cuando la persona fija su atracción por el aprendizaje o ejecución laboral, exteriorizando siempre progreso y carácter en el logro de sus metas, sus deseos y sus propósitos. Definida por el hecho de ejecutar una ocupación por el gozo y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, busca o trata de comprender algo diferente. Aquí se vinculan diversos constructos tales como la investigación, la curiosidad, los propósitos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la influencia intrínseca para entender. En aquellas circunstancias en que las compensaciones extrínsecas son carentes, los individuos pueden generar comportamientos intrínsecamente incentivados. Bandura nombra a este tipo de deseo de trabajar el motivo intrínseco que aflora repentinamente por inclinaciones internas y condiciones psicológicas que incentivan el comportamiento en falta de retribuciones extrínsecas.

### **Motivación trascendental**

Cuando lo que atrae es la compensación de requerimientos ajenos, es decir, necesidades de otros individuos. El incentivo trascendente complace necesidades que no son propias del hombre, por lo que un sujeto puede ser muy importante y, paralelamente, muy estricto. Comenzando de esta idea Pons Peregrort (2005) sostiene que la motivación trascendental es la más consolidada, ya que lo que impulsa es formar parte de algo e implicarse con la misión de la

organización, aquí el individuo busca lo que más favorable a la entidad, es un deseo de trabajar poco individualista, lo que cuentan no son las aspiraciones personales sino los intereses de grupo, es aportar dando el máximo y de acuerdo con las probabilidades.

### **2.2.1.3. Reconocimiento de logros**

Han de estar estrechamente relacionados al cumplimiento del trabajador para resultar eficientes como retribución extrínseca, Los controladores y administradores han de rechazar las diferencias o “injusticias” al disponer este tipo de incentivos y aplicarlos de modo eventual.

Cuando los trabajadores se sienten tomados en cuenta, suceden tres cosas trascendentes en sus ejercicios profesionales: ellos aceptan las metas y lo que quiere ser la compañía en el futuro, sienten que sus contribuciones marcan una distinción y se inspiran para ejecutar un trabajo óptimo. En conclusión, ponen sus corazones y pensamientos sobre la mesa. Para muchas entidades, eso puede trazar la disparidad entre ser bueno o excelente, ordinario o extraordinario, promedio o rentable Henson (2009: 1).

La valoración es un recurso de administración que refuerza la vinculación de la entidad con los empleados, y que propicia positivas modificaciones al interior de una institución. Cuando se distingue a un trabajador eficiente y eficaz, se están reforzando además las acciones y comportamientos que la entidad desea continúen en los trabajadores. Los destinatarios que reciben sus retribuciones en una presentación especial se sienten más complacidos con su experiencia (90%

satisfechos) que aquellos que la recepcionan de manera individual o reservada en una reunión programada de rutina (67% satisfechos).

“El homenaje es parte del halago que todo empleado necesita recibir cada cierto tiempo. Nada incentiva más que el triunfo, y el homenaje es el efecto de este éxito. Por tanto, cuando un empleado recepciona un homenaje por lo que desempeña, mejora su ejecución laboral” (Pino, Ricardo, Centrum Católica).

En ese sentido, el entendido señaló que existen dos tipos de agradecimientos: el formal e informal. El primero señala por lo general al incentivo económico o tangible, a aquél que debe ser aceptado por un jefe, mientras que el segundo es de mínimo costo y está destinado a distinguir día a día la tarea ejecutada. Se puede poner en ejecución con un mínimo de planeamiento y puede consistir, por ejemplo, en una eschuela de gratitud, un correo electrónico o un reconocimiento ante la presencia de los trabajadores, de manera informal.

#### **2.2.1.4. Los incentivos monetarios**

Reconocer y retribuir los empujes y empeños de los empleados con una elevación de sueldo o en forma de vales, cupones u otros estímulos en dinero es un modo de valoración que más rápido nos viene a la mente. Sin duda, puede ofrecer excelentes resultados en forma de halago de los empleados y elemento de incentivo para seguir esforzándose. Sin embargo, no se debe emplear este procedimiento en forma aislada, debido a que, si no va agregado de otros hechos y atenciones, finaliza restando eficacia y puede convertirse inclusive contraproducente.

La profesión docente de enseñar está estrechamente vinculada con las retribuciones y recompensas. Buena parte de los libros y textos consultados considera que los sueldos de los profesores se conforman de una serie de rubros: el sueldo básico y otras precisiones que otorgan aumentos por diversas razones, entre las cuales el tiempo de trabajo en la organización suele ser la más trascendental. En diversos casos, el sueldo básico puede subir de manera sustantiva cuando se toman en cuenta los incentivos (Labadie et al. 2006, Mizala y Romaguera 2005, Morduchowicz 2002 y 2009).

#### **2.2.1.5. Capacitación**

Guglielmetti (1996) señaló que:

“La capacitación es una de las actividades clave de la administración gerencial y fomento del personal en las instituciones y, por consiguiente, debe ejecutarse de manera conjunta con el resto de las actividades de este sistema. Lo anterior significa que la dirección y el crecimiento del personal debe comprenderse como un todo, en que las diversas actividades -incluida la capacitación- interactúan para perfeccionar el cumplimiento de las personas y la competencia en el trabajo dentro de la institución” (p. 9).

Programas de especialización interna y externa que empleen las instituciones que cuenten con el propósito de dar mayores instrumentos a sus grupos de trabajo. La especialización está dirigida a reforzar el desempeño de los elementos humanos del régimen educativo nacional (González, 2010). La especialización se establece en el planteamiento, criterios, peculiaridades, propósitos, forma de proceder y demás disposiciones generales del PEI, y toma en

consideración todos los dispositivos curriculares e instrumentos de trabajo que han sido elaborados por la Facultad.

#### **2.2.1.6. Promoción**

Un trabajador que no ve probabilidades reales de ser promovido en la organización nunca se sentirá verdaderamente reconocido. Por ello es muy relevante apreciar la antigüedad del trabajador y su lealtad de la institución, alentando los ascensos y la promoción dentro de la jerarquía de la entidad, que no debe caer en la equivocación de ser excesivamente drástico. El ascenso conlleva a la ejecución de actividades de una categoría mayor. Este acceso a un cargo superior es definitivo, quedando el empleado fortalecido en esta ubicación hasta finalizar su vinculación laboral o hasta la próxima promoción. La Asociación Nacional de Abogados Laboralistas (2005) afirma:

Los acuerdos colectivos suelen determinar con gran minuciosidad, y también con diversas variantes, los procedimientos de promoción. De entre los sistemas más empleados, pueden señalarse estos tres: tiempo en el puesto de trabajo, selección por méritos o conocimientos y libre designación del empresario. El primero está pensado para promociones a puestos de trabajo de poco adiestramiento o dificultad; el segundo, para las modificaciones definitivas de actividades de mayor cualificación, y el tercero, para ocupar los cargos de confianza en las organizaciones. Si se ejecutasen labores superiores a las del equipo profesional (por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años), el dependiente laboralmente podrá exigir la promoción, sin perjuicio de solicitar la disparidad salarial correspondiente (p.1).

Encuentra una serie de inconvenientes al no adaptarse los principios de ascenso de los administradores de la institución a los comportamientos más eficaces para la entidad sino atender más bien, a normas como el conformismo, tiempo del trabajador en la empresa, cumplimiento de las disposiciones, entre otros.

## **2.2.2. Desempeño Docente**

### **2.2.2.1 Concepciones del Desempeño Docente**

El ejercicio de la enseñanza es principalmente una vinculación entre personas que congregan frente a un proceso de aprendizaje, debidamente detallado, dirigido y evaluado por los componentes del proceso enseñanza - aprendizaje. En esta secuencia se edifican relaciones de conocimientos, sentimientos y sociales que hacen del profesor una labor profesional de carácter propio del individuo, moral y cultural.

García e Ibañez (1981) sostienen que evaluar la calidad en el campo de la enseñanza y el aprendizaje es un asunto que se relaciona en diversos casos de estudio de nivel universitario de nuestra realidad y del exterior, y que esta preocupación no es moderna, sino que data desde hace un buen tiempo (p.1).

Asimismo, la Dirección General de Desarrollo Académico, Departamento de Estímulos a la Productividad Académica de la Universidad Veracruzana (2012) argumenta:

“Se reconoce el desempeño docente como el conjunto de acciones, que un docente realiza dentro y fuera del aula, destinados a favorecer el aprendizaje de los alumnos bajo los

principios del modelo educativo institucional, implica la planeación, coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación, actividades orientadas a planificar organizar, coordinar y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje, concluyendo con la presentación de reportes e información de retroalimentación a las autoridades de la entidad y los cuerpos colegiados correspondientes” (p.4).

Por su parte, cuando nos referimos a “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que realiza los deberes propios de su profesión, cargo u oficio. En este entendimiento, la “medición del desempeño docente” hace referencia a la sucesión evaluativa de las prácticas que desempeñan los docentes en general, en relación a los deberes propios de su carrera y puesto (Chiroque, 2006).

Dentro de este marco, tenemos que referir que los trabajos de los profesores son acciones humanas y –como tales- existe la obligación de sujetarlas a la medición. En este caso, nuestro objeto de medición son los ejercicios profesionales:

Se debe reunir relatos seguros para los diferentes asuntos o parámetros de ejecución laboral del docente. Sobre este objeto de medición.

Se expresa opinión en base a los datos recolectados y teniendo como alcances algunos estándares que nos permiten la medición.

La apreciación debería posibilitarnos tomar resoluciones sobre la circunstancia hallada en asuntos de ejecuciones docentes (Canales, 2001).

Es incuestionable, entonces, que existe la necesidad de poner en práctica otros mecanismos en la medición del cumplimiento docente. Sobre este asunto, Díaz (2003) resalta que:

“... es indispensable emplear variados y diferentes formas para recolectar datos ya que ni todas las labores del docente se condicionan a su desempeño en el salón de clases ni todos los orígenes de información sobre el docente se pueden limitar a una simple encuesta...” (p.9)

Además, Rodríguez Espinar (2003) sostiene que existe un absoluto requerimiento de apreciar la medición por pares como el medio más competente de poner en ejecución un tipo de medición.

#### **2.2.2.2. Teorías del desempeño**

El profesor es un experto de la educación. “Es un empleado en la educación; por lo mismo, los fundamentos explicativos del desempeño están relacionadas a comprender los elementos actuantes de esa misma secuencia. Para Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías detallan la relación entre el incentivo y la idoneidad para el cumplimiento, así como la vinculación entre la recompensa en la jornada laboral y su realización y logro” (p.252).

#### **Teoría de la equidad**

Como su nombre lo refiere básicamente se fundamenta que está vinculada a la impresión del empleado con relación al trato que recibe: justo o

injusto. Esto se manifiesta en la fidelidad, en acciones de buena voluntad y en una mayor efectividad en su jornada dentro de la institución. Aunque la teoría se fundamenta en que muchas veces esta sensación está más enlazada a un estado mental amparado en apreciaciones personales. No obstante, indica que la imparcialidad y el adecuado trato, son principios fundamentales, apareciendo con igual peso la adecuada fluidez de la información entre el administrador y los trabajadores (Klingner y Nabaldian, 2002, (p.14).

### **Teoría de las expectativas**

De acuerdo a lo expresado por estos autores esta teoría se centra en los sentimientos de satisfacción de los trabajadores de la organización, que de esta forma manifiestan un adecuado desempeño laboral con relación a sus similares o pares. Son tres los elementos identificados: a) el logro que un trabajador cree poder lograr a alcanzar al ejecutar las actividades al nivel deseado; b) la medición de los trabajadores con el consiguiente agradecimiento por medio de bonificaciones o sanciones como resultado de que se logre o no el nivel deseado en el ejercicio laboral; c) la trascendencia que el trabajador le da a la recompensa o sanción (p.253)

#### **2.2.2.3. Objetivos de la evaluación del desempeño**

Galindo Ruíz (2006) indica que la medición del desempeño o del ejercicio laboral tiene las siguientes finalidades:

- Verificar si hay calidad en los procedimientos de elección y de rendimiento interno.

- Establecer las obligaciones que en el adiestramiento y crecimiento de las personas.
- Verificar las competencias y las aptitudes personales que no se emplean en la institución.
- Decidir alternativas referidas a los proyectos personales y de reemplazo laboral en la organización.
- Establecer cuáles son los deseos de mejoras en cada uno de los trabajadores, así como sus aspiraciones referidas a su campo o ámbito laboral y sus predilecciones individuales.
- Superar el ambiente laboral entre los superiores y los que reciben las directrices o disposiciones laborales, fundamentándose en la creencia y esperanza mutua.
- Generar el pensamiento reflexivo en los trabajadores referentes a su labor, haciéndoles saber los resultados en que concluyen su evaluación y desempeño en cada puesto de trabajo.
- Que cada trabajador logre propósitos personales y se establezca un sistema de remuneración más justo.
- Reunir datos relacionados al clima laboral, y a la vez establecer si existen dificultades ocultas o en fase inicial.
- Renovar constantemente los detalles y acciones de las ubicaciones laborales.

#### **2.2.2.4. Dimensión pedagógica**

Abarca (2007) afirma que la dimensión pedagógica es referida a:

”... una elaboración teórica y debidamente pensada y planificada que personifica una singular relación entre el

profesor, el conocimiento y los estudiantes, asimismo de la forma y detalles como se ejecuta la realización del proceso y secuencia de transmitir conocimiento y asimilar saberes. Así el tipo pedagógico comprende una forma detallada e individual de pensar la educación y el resultado de la secuencia formativa. Es por consiguiente un punto a tomar en consideración para la gestión educativa” (p.257)

La tarea del ideal pedagógico es direccionar las resoluciones y tareas vinculadas con el proceso de aprendizaje, la enseñanza y la planificación de las carreras profesionales que se ofrecen y se imparten en la UPLA.

En esa misma dirección, Hernández y Sánchez (2003) afirman que:

Es la que hace referencia a los propósitos y estrategias de la enseñanza, a la concepción del alumno y docente; del aprendizaje;... , por lo tanto, el subdirector encargado del aspecto académico al interior de las entidades dedicadas a la enseñanza y aprendizaje deben tener y haber experimentado una formación profesional de calidad, las predisposiciones y las condiciones requeridas para ponerse al frente del desarrollo y ejecución de la actividad educativa, en razón que debe asegurar que el grupo de profesores que se encuentra en contacto directo con los alumnos impartiendo saberes, posean las condiciones y conocimientos necesarios de acuerdo al nivel que imparte las clases, para asegurar el adecuado éxito del proceso de aprendizaje (p.42).

El Programa Escuelas de Calidad, Modelo de Gestión Educativa Estratégica (2010) sostiene:

Las formas y estilos de enseñanza de cada maestro pueden apreciarse en su planeación didáctica, en los cuadernos

de los alumnos y en la autoevaluación de la práctica docente; conviene revisarlos y reflexionar acerca de las oportunidades que ofrece a los alumnos para aprender” , en este entendimiento y juicio es imprescindible que el sub director pedagógico organice adecuadamente un grupo de trabajo eficiente que se encargue del control permanente y de manera flexible de la labor docente, ejecutando el seguimiento pertinente al instante de conocer por cualquier de debilidades (p.68)

#### **2.2.2.5. Dimensión didáctica**

En esta dimensión se cristalizan y se resumen las predilecciones formuladas con anterioridad por el docente con relación a sus apreciaciones y aspiraciones, y a los procedimientos de interrelación que se suceden y se presentan en la sesión de clase y que se ven afectados por la naturaleza misma del conjunto de actores y las peculiaridades personales de los estudiantes. El docente pone en ejecución sus condiciones y exigencias referentes a su práctica, para poder desarrollar su ejercicio profesional, se tiene presente en todo momento las teorías, más allá de su aprobación y conformidad (Kane, Sandretto, et.al 2004)

Una de las finalidades de la enseñanza universitaria debe ser orientar al alumno a ubicar e identificar la forma de captar y asimilar los saberes por él mismo, aquello que no entiende o no comprende, desarrollando destrezas para asimilar y captar nuevos conocimientos y ponerlos en práctica con mesura ante situaciones nuevas, de forma tal que le faciliten desarrollar su autonomía, de forma tal que se vaya desarrollando independientemente de sus profesores. La didáctica de bases constructivas pone relevancia en las acciones que desarrolla el estudiante, con lo cual se necesita igualmente de una acción de envergadura por parte del

docente que no sean muy permanente ni constantes y también en momentos ocasionales, requiriendo de su constante creatividad. En la puesta en práctica de nuevas formas de procedimiento de transmisión de conocimiento y captación

de aprendizajes, la labor del profesor se obstaculiza o se entorpece, debiendo involucrarse en fases o momentos de reflexión crítica sobre los inicios, etapas y consecuencias de su desempeño con los alumnos (Rico, 1990, p. ).

Uno de los argumentos principales de la interpretación piagetiana es que todo hecho intelectual se edifica paulatinamente a partir de estructuras cognoscitivas anteriores. La labor del profesor constructivista consistirá entonces en bosquejar y exponer circunstancias que, recurriendo a las conformaciones anteriores que el alumno dispone, le permitan aprender y acondicionar nuevos sentidos del objeto de estudio y recientes operaciones relacionadas a él. El siguiente paso consistirá en socializar, estas significaciones individuales a través de un acuerdo con otros alumnos, con el docente, con los libros. (Moreno Armella y Waldegg, 1992).

#### **2.2.2.6. Dimensión de Intervención**

Se refiere a docentes que poseen evidentes objetivos académicos al asumir el desenvolvimiento y la práctica de transmisión de conocimiento tanto en expresiones de los resultados del aprendizaje que se pretenden lograr como en el caso de la identificación de los deseos, requerimientos y saberes anteriores que tienen o poseen los estudiantes, con la finalidad de adaptar la reglamentación de las labores académicas a un espacio de construcción y de intercambio en lo referente al objeto de estudio que se pretende alcanzar posteriormente. Tanto en

su concepción de la transmisión de conocimientos como en su participación y aplicación se relevan regularidades concernientes a:

- El propósito pedagógico en su participación docente realizada en el plan de la asignatura al cual se hace alusión mediante la palabra- y en procedimientos didácticos que se utilizan en el salón de clase guías de aprendizaje, diapositivas, fotos, láminas.
- Una inquietud irrefutable por negociar con los alumnos las posibilidades de trabajo para disponer el tiempo de las acciones programadas y su conformación. Una frase que muestra esta inquietud con la que todos los profesores que se encuentran en este grupo que forma parte de la población de profesores expresó total acuerdo es “en mis clases siempre seleccionamos los textos y materiales para trabajar según los objetivos que hemos propuesto y previa discusión entre todos en clase”.
- La apreciación de los alumnos en el desarrollo de la sesión de aprendizaje por medio de la formulación de preguntas como técnica para valorar el logro de entendimiento y elegir entre varias alternativas con relación a los temas a reforzar, revisar o ajustar. (Augustowsky, 2005).

#### **2.2.2.7. Medición del desempeño**

Robbins y Judge (2009) señalan que la emisión de juicio de valor del rendimiento laboral tiene diferentes propósitos:

- Decisiones de recursos humanos: los juicios de valor dan información para elegir entre diversas alternativas trascendentes importantes tales como: la promoción, cambios de puesto y finalización de la relación laboral.

- Señalan los requerimientos de adiestramiento y desenvolvimiento detectan las capacidades de habilidades de los trabajadores que son inapropiadas y para los cuales se deben ejecutar proyectos de mejoramiento.
- Proporcionan realimentación a los trabajadores en relación de cómo ve la institución su labor.
- Son el fundamento para otorgar reconocimientos: es constante que las emisiones de juicio de valor de desempeño establezcan decisiones tales como quién obtiene un aumento en sus haberes económicos por algo sobresaliente, así como otras recompensas.

La estimación y reconocimiento del desempeño laboral tiene un inmenso aspecto favorable en el tiempo actual, debido a que sin interesarle el tipo de institución o entidad de que se trate o se refiere, se presentan maneras de verificar, informar y superar secuencias desde la aparición de diferentes prototipos de excelencia como las ISO, con el cual se propició un recorrido desconocido a la formulación de secuencias, las cuales continúan siendo el fundamento para diversos modelos de calidad, que aparecen posteriormente, entre los que podemos mencionar, tales como superación de secuencias, mejorar continuamente y disminución de tiempos empleados.

Prieto (2007, p) menciona que se da por medio de un proceso bien establecido para emitir juicio de valor de conductas que están estrechamente vinculadas con el ejercicio laboral y el desempeño de los trabajadores que se perciben en su rendimiento laboral, de esta forma se constata si su rendimiento laboral se llevará con el transcurrir del tiempo. Por ello se menciona que la

evaluación está centrada o focalizada de manera directa a la constatación del aumento de los grados de rendimiento laboral de la empresa o entidad. Cabe resaltar que la evaluación coadyuva a que se manifiesten las actitudes laborales de los trabajadores, dando consiguientemente como resultado el desenvolvimiento de la empresa y de trabajadores principalmente.

Son cuatro las dimensiones o aspectos del desempeño docente, que son tomados de la idea de proceso de aprendizaje- enseñanza de Pablo Cazau (2008):

- Organización del desarrollo secuencial de la transmisión del conocimiento y la captación de saberes.
- Realización de acciones del proceso de Aprendizaje y Enseñanza
- Ejecutar medición del Aprendizaje y Enseñanza
- Conformidad, identificación y compromiso con la institución

#### **2.2.2.8. Planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje**

La Comisión de Autoevaluación y Acreditación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (2006) sostiene que:

La programación de la transmisión de conocimientos y la práctica de la didáctica se constituyen en una actividad del ejercicio profesional del profesor. Se refiere a una serie de acciones de determinaciones responsables conociendo las necesidades académicas de los estudiantes, los motivos y las finalidades más adecuadas para guiarlos y encaminarlos durante el proceso de enseñanza aprendizaje. La programación de la asimilación de conocimientos y transmisión de saberes abarca también las determinaciones referentes a las estrategias para la motivación de captación de saberes y la forma de

enseñar que se utilizaran para lograr los objetivos que los profesores y las instituciones educativas quieren alcanzar. (p. 8)

#### **2.2.2.9. Objetivos de la planificación educativa**

Los propósitos de la planificación educativa son declaraciones o expresiones en las que el profesor detalla los logros que deberán alcanzar los alumnos al término de la ejecución de la secuencia educativa o de la práctica del aprendizaje y se establecen en función de las sumillas de las materias a enseñar.

La programación de la enseñanza se refiere a que comprende globalmente la secuencia previa de reflexión y estrategias del aprendizaje de una asignatura o tema. En la secuencia de meditación se determinan las habilidades y actitudes que se esperan desarrollar en los estudiantes por medio de estas asignaturas o temas, esto presume un ejercicio o tarea de coordinación en dos sentidos.

De manera más detallada se organizan y crearán los siguientes indicadores que facilitarán medir estas dimensiones:

- Estructuración de la transmisión de conocimientos: clases prácticas, clases teóricas, tutorías, seminarios, docencia “on line”.
- Créditos impartidos, carácter de los mismos, titulaciones y grupos.
- Planes diseñados por el docente observando rigurosamente las indicaciones de las entidades comprometidas.
- Concertación con los que tienen a su cargo las titulaciones y los que conforman el corporativo de docentes comprometidos en dicha actividad.
- Programación de acciones educativas y su período de realización

- Parámetros y procedimientos de evaluación.
- Ayudas materiales didácticas y herramientas para la enseñanza.

### **2.2.2.10 Ejecución del Aprendizaje y Enseñanza**

La acción de aprender y transmitir conocimiento es el instante de acción directa y recíproca entre el profesor y el estudiante. En el instante de la práctica de captar conocimiento y la enseñanza, los tutores académicos emplean el entendimiento y la adecuación de la secuencia de asimilación de saberes y transmisión de conocimiento. Piensan en relación de su ejercicio académico, propician en los alumnos a obtener suficiencia y habilidades de las materias asignadas para el procedimiento de enseñanza – aprendizaje. Se amparan en los criterios de los principios humanos integrales como la transdisciplinariedad, la diversidad reflexiva, la adecuación a las necesidades socio económicas y la dificultad del conocimiento.

Sin embargo, en la acción de aprender y enseñar el docente elabora y fortalece sus habilidades laborales, es decir, sus capacidades académicas. Una distinción del proceso de enseñanza moderna involucra la elaboración y el análisis con fines reconstructivos de manera concertada y permanente del ejercicio de la profesión docente a partir de la meditación de su labor individual y personalizada. De esta manera el docente distinguirá y elevará su desempeño laboral profesional.

Definición de las etapas de enseñanza aprendizaje en la ejecución de los procesos de transmisión de conocimientos y captación de saberes también deben quedar programadas las fases o circunstancias del proceso de aprender y difundir saberes.

Se diferencian las siguientes fases del desarrollo de la transmisión de conocimiento y captación de saberes:

- Asimilación de la habilidad
- Motivación y orientación de la ejecución
- Dominio de la habilidad
- Evaluación.
- Sistematización de la habilidad

Relación entre los tipos de enseñanza y las orientaciones didácticas

Para establecer los modelos de enseñanza que emplearán los profesores deben tener en cuenta qué requisitos deben favorecer y qué deben predisponer.

Los docentes deben propiciar sin ninguna dificultad ni limitación los espacios para los que se interesen establezcan identificación y compromiso entre ellos mismos, los otros interesados y los espacios circundantes en los que residen, favoreciendo la identidad interior y el orden de los procedimientos cognitivos y afectivos involucrados en el conocimiento del ser humano. Los docentes deben propiciar y favorecer la auto observación individual y corporativa, con la finalidad de detectar y encaminar formativamente posibles aspectos no tomados en cuenta, omisiones no intencionadas, posiciones personales, autoritarismos y errores ambivalentes.

#### **2.2.2.11. Evaluación del aprendizaje y enseñanza**

La emisión de juicio de valor del aprendizaje y la enseñanza es la tercera etapa de la secuencia educativa, pues, el profesor luego de proyectar su intervención, en segundo lugar, realiza lo que planifica; después de cumplir

desarrolla la estimación de lo efectuado. Se trata en realidad de un desarrollo de ayuda a los estudiantes. La apreciación de la enseñanza, no está desligada de la evaluación del aprendizaje. La valoración del aprendizaje y la enseñanza resulta un criterio educativo que facilita a los profesores y los funcionarios de las entidades dedicadas a la enseñanza - aprendizaje tomar determinaciones para hacer luego impulsar los propósitos y trabajos a ejecutar, como también para alcanzar acreditación académica. Cuando se ejecuta la apreciación del aprendizaje y la enseñanza se solucionan los siguientes aspectos:

- ¿Se lograron los objetivos previamente diseñados?
- ¿Se asimilaron los conocimientos en el tiempo, la forma y en los espacios previamente trazados?
- ¿Se utilizaron debidamente los implementos materiales, la capacidad humana, las planificaciones de enseñanza y los planes de valoración que se diseñaron?
- ¿Los saberes logrados guardan relación con el perfil planificado y establecido en el currículo?
- ¿Se consideraron objetivos, encuadres, temas o estrategias que no estaban contemplados en la planificación?
- ¿Otorgan las conclusiones de la valoración de la ejecución del proceso de exponer conocimientos y asimilar saberes, ejecutar consiguientemente el desenvolvimiento de retroalimentación para ejecutar u obtener aquello que se planificó?

### ***¿Qué evaluar del proceso de enseñanza aprendizaje?***

Los pasos de la valoración educativa tienen por objeto tanto los aprendizajes de los estudiantes como las secuencias de enseñanza. La información que brinda la evaluación sirve para que el grupo de docentes disponga de

componentes de juicio, que la valoración educativa las hace importantes para evaluar analíticamente su propia labor educacional y elegir la alternativa más conveniente al respecto.

### ***Funciones de la evaluación***

#### **-Función Orientadora**

En la medida que colabora a diseñar proyectos y programaciones sobre asuntos básicos que el estudiante debe lograr.

#### **- Función Formativa**

La valoración educativa colabora a decidir disposiciones en el instante oportuno sin esperar momentos de riesgo. Implica el descubrimiento de cómo cada estudiante va aprendiendo tanto las habilidades y competencias como las actitudes y valores. Es decir, se debe evaluar integralmente los saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales.

#### **-Función Sumativa**

La valoración facilita verificar los efectos logrados y estimar el nivel de logro. Va asociada al instante de la medición final.

#### **-Función de Homologación**

Valorar el proceso educativo requiere considerar como referencia pautas y propósitos, lo cual asegura a todos los estudiantes vivencias y aptitudes necesarias y parecidas.

#### **Instrumentos para la evaluación de la enseñanza aprendizaje**

##### **- Pliego de preguntas**

- Meditación individual
- Percepción intencionada e ilustrada
- Comparación de vivencias con sus similares de estudios.
- Medios de registro de los datos para la evaluación del aprendizaje
- Verificación física y secuencial: escalas, listas de control, registro anecdótico.
- Evaluación del rendimiento de los estudiantes, síntesis, labores en el aula, desarrollo de tareas y situaciones problemáticas, exámenes orales, de aptitudes motrices, de ejecución creativa y de dominio o capacidad musical.
- Intervenciones mediante el uso de la palabra entre los estudiantes: intercambio de opiniones orales, obtención de respuesta a preguntas y puestas en común.
- Registro audio visual.

#### **2.2.2.12. Identidad con la institución**

La palabra de identidad contiene diversidad, planifica roles organiza ejecutados, tiempos, vivencias, vinculaciones y significados, comprendiendo diversas magnitudes del sujeto. Posibilita la descripción detallada y precisa a un conglomerado social y por lo tanto a las personas que lo integran. Permite consistencia por un tiempo y social a la persona, facilitándole contar con una percepción de sí mismo con relación a los otros que lo circundan, amparándose en el lenguaje para comunicarla, colaborando la sociedad, cultura e historia en su constitución. (Mieles, et al., 2009, p. 9)

Acudimos al concepto de identidad, a partir de su naturaleza como escala de análisis y reflexión, permitiéndonos abarcar el ser de los profesores de la entidad universitaria. Situamos a dicho nivel en dos campos de desempeño de los

profesores, la individual y la social, en ellas ubicamos cuatro magnitudes de la identidad, que, a nuestro criterio, contienen el conglomerado identitario de los profesores, pues los comprendemos, a partir de la exploración bibliográfica, como personas, profesionistas, trabajadores y profesores. (Gerwec, 2001; Mieles, Henríquez y Sánchez, 2009)

**Tabla N° 2 Dimensiones de la Identidad**

<b>Categorías</b>	<b>Esferas</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>El docente como</b>
Identidad	Individual	Identidad personal	Ser humano, varón o mujer, alguien, sujeto, con una referencia anterior concerniente a ella, en un espacio social (al interior de la familia, de la sociedad, histórico y económico).
		Identidad profesional	Persona con una categoría profesional, que cuenta con una secuencia del ejercicio de su profesión. Es portador de una carrera profesional y títulos que le otorgan el reconocimiento debido.
	Social	Identidad laboral	Empleado con un recorrido y permanencia laboral, en una entidad con peculiaridades propias
		Identidad docente	Profesional dedicado a la enseñanza con una destreza y habilidad que combina y los diversos componentes antes mencionados

Fuente: Conalep

Implica considerar los siguientes aspectos:

- Se renueva permanentemente con planes de adiestramiento docente. También, se le toma en cuenta su autoformación y el intercambio de saberes y vivencias entre los docentes universitarios, con lo cual se refuerza y revitaliza su trabajo pedagógico.

- Los planes curriculares de su adiestramiento docente son abiertos y contextualizadas, adecuados y prácticos, donde confluye la teoría y el ejercicio docente; a la vez, dentro de un ámbito para la meditación crítica y creativa que le facilite la renovación y la modificación de actitud como profesor.
- Concorre a programas de especialización docente para su formación, ya sea en sus temáticas, el nivel de profundización, disciplinas pedagógicas o problemáticas, duración y tiempos de formación, entre otros componentes. Todo lo cual le facilita adaptarse a los requerimientos formativos del profesorado y al mismo instante, responder a los requerimientos planteados de modificación a su trabajo docente.
- Promueve la transformación de las conformaciones internas universitarias y ejecuta una política de su ejercicio personal docente en el aspecto de la enseñanza superior, por medio de la organización de una dirección de docencia u órganos similares, una atractiva escala de remuneraciones, proyectos de docencia innovadora, crea un fondo de publicaciones de manuales o textos de estudios, etc. En total, todas estas anticipaciones pueden apoyarlo a replicar frente a la diversidad de su alumnado, sus deficiencias culturales y cognitivas de ingreso, entre otros aspectos que han diseñado un moderno modelo de alumnado universitario. (Villalobos y Melo, 2008).

### **2.3. Marco conceptual**

- 2.3.1. Alternancia.** - Es fundamental medir el nivel de progreso de los elementos constituyentes de una capacidad y de la habilidad en su totalidad. No se deben dejar de lado el conjunto de elementos que la conforman.

- 2.3.2. Autoevaluación.** -Es la participación del sujeto o del grupo en la apreciación crítica de su propia actuación en función de nuevos comportamientos, conocimientos y valores que se traducen en nuevos objetivos, es decir se evalúa su trabajo y su rendimiento académico (RCED, 2012).
- 2.3.3. Calificación.** - Son expresiones cuantitativas mediante el cual el docente expresa la evaluación de la realidad, sobre los resultados de aprendizaje logrados por el alumno, en la secuencia de los aprendizajes (Cadena, 2008)
- 2.3.4. Capacitación.** - Es el conjunto de actividades orientadas al aprendizaje básico, actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades de los trabajadores técnicos y administrativos para el mejor desempeño de sus labores.
- 2.3.5. Carrera.** - Conjunto de actividades educativas, conducente al otorgamiento de un título profesional de tercer nivel, orientadas a la formación en una disciplina, o al ejercicio de una profesión, (Manual del usuario SNIESE, 2013).
- 2.3.6. Coevaluación.** - Es la evaluación mutua y conjunta que realizan pares académicos y directivos de la institución de Educación Superior, expresando las valoraciones de los trabajos de algunos de sus miembros o del grupo (RCED, 2012).
- 2.3.7. Criterio de evaluación:** Son un referente principal de la secuencia de evaluación y que por medio de ello se permite juzgar algo, y que puede ser

utilizado para enjuiciar hechos o realidades o para tomar decisiones de todo tipo.

**2.3.8. Desempeño.** - Es la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción.

**2.3.9. Desempeño Docente.** - Es el ejercicio práctico del docente que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente inherentes a su profesión. Las actividades principales de planificación o programación, selección de contenidos de la disciplina, empleo de estrategias didácticas y evaluación del aprendizaje; son las que configuran en conjunto lo esencial de la práctica pedagógica.

**2.3.10 Dominio:** Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes u otros atributos que tienen las siguientes propiedades: límites, extensión y definición. También se puede aplicar a contenidos, procedimientos u objetos

**2.3.11 Ejecución del proceso de aprendizaje – enseñanza.** - Transmisión de conocimientos, procedimientos, normas, etc., a través de una serie de técnicas. La enseñanza se realiza en función del que aprende.

**2.3.12 Evaluación del desempeño docente.** - Emisión de un juicio valorativo basado en el análisis de la coherencia existente entre la organización, ejecución y evaluación de la cátedra con los valores éticos, el modelo pedagógico y el currículo institucional (Cadena, 2008).

**2.3.13 Evaluación de los aprendizajes.** - La evaluación es considerada como una actividad sistemática y necesaria dentro del proceso educativo y como un subsistema dentro del sistema enseñanza – aprendizaje.

**2.3.14 Incentivos Monetarios.** - Aliciente o estímulo, que se ofrece al trabajador por cumplir eficientemente sus funciones.

**2.3.15 Instrumentos de evaluación.** - Herramientas reales y tangibles utilizadas por la persona que evalúa para sistematizar sus valoraciones sobre los diferentes aspectos”. Algunos ejemplos son: las listas de control, las escalas de estimación, las

rúbricas, las escalas de diferencial semántico, las matrices de decisión o incluso instrumentos mixtos donde se mezclen más de uno.

**2.3.16 Investigación.** -Trabajo creativo llevado a cabo de forma sistemática para incrementar el volumen de los conocimientos humanos, culturales y sociales, y 70 el uso de esos conocimientos para derivar nuevas aplicaciones, (Manual del usuario SNIESE, 2013)

**2.3.17 La reflexión.** - La reflexión sobre la propia práctica está en la base del desarrollo profesional. Promover la reflexión en los estudiantes es fundamental para que mejoren como aprendices, ya que les hace conscientes de sus estrategias. Los alumnos, de esta forma, reconocen y, por tanto, son más estratégicos.

**2.3.18 La mejora.** -La adquisición de competencias y de los elementos de competencias es un proceso. La evaluación debe permitir mejorar el proceso. La consideración de este principio supone aumentar la utilidad de

la evaluación, así como la dimensión ética del proceso evaluativo. Uno de los aspectos más afectado por esta filosofía es la información.

**2.3.19 La información.** - Es un elemento esencial en el proceso de evaluación imprescindible para la mejora del aprendizaje. Podemos identificar diferentes tipos, dependiendo del emisor-receptor, y de la finalidad: profesorado - alumnado; alumnado-profesorado. No obstante, para que la información tenga efecto en la mejora debe ir acompañada de reflexión.

**2.3.20 Medición.** - Asignación de medidas numéricas a una característica o atributo de un objeto de evaluación. (Cadena, 2008).

**2.3.21 Motivación.** - Es una conceptualización general que se corresponde a una diversidad de acciones por lograr alcanzar. Es algunas veces una predisposición interior personal referente a un impulso que se ejecuta con un objetivo y con acciones concretas.

**2.3.22 Motivación Profesional.** -Es un conjunto de fuerzas que mueven al individuo para realizar ciertas acciones y tienden hacia cortas metas.

**2.3.23 Promoción laboral.** - Se entiende por promoción el cambio de un trabajador a puestos de un nivel jerárquico mayor.

**2.3.24 Planificación del Proceso de aprendizaje – enseñanza.** - Proceso de previsión de experiencias de enseñanza – aprendizaje desarrolladas para una determinada población. Hay planificaciones específicas para cada asignatura que comprenden plan de curso, unidad y clase.

Es un proceso que implica un esfuerzo organizado para seleccionar las mejores alternativas disponibles con el fin de conseguir el cumplimiento de metas específicas.

**2.3.25 Relación laboral.** - Es lo concerniente a la vinculación laboral definida y pactada entre una organización o institución y el individuo que ejecuta diversas prácticas laborales en un determinado puesto de trabajo (Manual del usuario SNIESE, 2013)

**2.3.26 Valoración.** - Acto por del cual se le otorga una significación a una persona, objeto o acción por medio de la confrontación con una medida escogida o designada como medida de comparación (Cadena, 2008).

**2.3.27 Validez:** Apreciación calificativa de manera conjunta referente al nivel en que los principios teóricos y los datos de la realidad apoyan la comprensión y explicación de las calificaciones de los instrumentos de evaluación o de recolección de datos.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima 2016.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

- El incentivo económico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.
- La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.
- La promoción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

#### **3.3. Sistema de variables**

##### **3.3.1. Definición Conceptual de la Variable Independiente**

La motivación es una acción que se fundamenta en influir en los trabajadores, con el propósito de lograr el mejor desenvolvimiento laboral en la

ejecución de alcanzar los objetivos de la entidad. Por intermedio de la acción compulsiva, se logra una mejor producción laboral, mayor eficacia, compromiso laboral y mayor identidad organizacional de los empleados para con la institución donde desempeñan sus labores cotidianas.

### 3.3.2. Definición Conceptual de la Variable dependiente.

El desempeño docente es el conjunto de acciones, que un docente realiza dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos bajo los principios del Modelo Educativo Institucional. Implica la planeación, coordinación y gestión de la enseñanza. Asimismo, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación orientadas a planificar organizar, coordinar y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje, concluyendo con la presentación de reportes e información de retroalimentación a las autoridades de la entidad y los cuerpos colegiados correspondientes.

### 3.3.3. Operacionalización de las variables

**Tabla N° 3 Operacionalización de la variable motivación profesional**

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Escala de medición</b>
Motivación Profesional	<input type="checkbox"/> Incentivos monetarios	• Totalmente en desacuerdo	Ordinal
	<input type="checkbox"/> Capacitación	• En desacuerdo	
	<input type="checkbox"/> Promoción laboral	• Indiferente	
		• De acuerdo	
		• Totalmente de acuerdo	

Fuente: Elaboración propia

**Tabla N° 4 Operacionalización de la variable desempeño docente**

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Alternativas</b>	<b>Escala Medición</b>
<b>Desempeño docente</b>	a) Planificación del proceso aprendizaje – enseñanza.	<input type="checkbox"/> T E D	Ordinal
	b) Ejecución del proceso aprendizaje – enseñanza.	<input type="checkbox"/> E D <input type="checkbox"/> I	
	c) Evaluación del aprendizaje.	<input type="checkbox"/> D A <input type="checkbox"/> T D A	

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de Investigación**

Utilizo método científico

##### **4.1.1. Métodos Generales de investigación**

Método Inductivo-Deductivo, porque la investigación se inició con un estudio de hechos concretos respecto al desempeño de los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, con motivo de la acción de la motivación profesional, y cuáles fueron los efectos en el proceso de la enseñanza en las aulas.

Método Análisis-Síntesis, puesto que, en primer lugar, se estudió y analizó los aspectos conceptuales de la motivación en los docentes; es decir, se realizó una comprensión de la teoría. Asimismo, en relación con el proceso del desempeño docente, se desarrolló un marco teórico para explicar un análisis reflexivo sobre la actitud que debe asumir el docente de aula. En segundo lugar, después de una serie de reflexiones sintéticas que tomaban en cuenta la progresión temática del presente estudio, se ofreció una síntesis de toda la investigación en un apartado que lleva el título de Conclusiones.

El método de la observación, se utilizó para determinar el entorno, prueba de los instrumentos y apreciación de cada una de las unidades muestrales.

#### **4.1.2. Métodos específicos de investigación**

Método Descriptivo. Para la ejecución de este trabajo se tuvo que detallar la esencia de dos fenómenos o hechos sociales analizados: motivación profesional y desempeño docente. En relación con la motivación docente (aquello que impulsa y genera al docente a desempeñar su labor), y respecto del desempeño docente (referido a la actividad cotidiana que demuestra el profesional en el aula misma); en ambos casos, se hizo una caracterización sistemática. El propósito de ello fue que los lectores del presente estudio adviertan, en posteriores capítulos, cuál es la relación de la motivación profesional con relación al desempeño docente.

#### **4.2. Tipo de investigación**

Considerando el propósito de la acción investigativa, que se ha realizado, podemos establecer el tipo de investigación con el cual concuerda. El análisis investigativo aplicado se caracteriza por contener objetivos fáciles de ejecutar y de ejecución rápida, es decir, se investiga para proceder a cambios o elaborar modificaciones en un sector establecido o escogido previamente de la realidad social (Carrasco, S. p. 43).

La presente investigación es de tipo aplicada que requiere de dos características de estudio: Motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima 2016, para mejorar la calidad de la educación en dicha casa superior de estudios.

### **4.3. Niveles de investigación**

Los niveles identificados son:

#### **4.3.1. Descriptivo**

El nivel de investigación es descriptivo, de acuerdo con Hernández R., Baptista P. y Fernández- Collado C. (2010) quienes manifiestan que las investigaciones descriptivas tienen por finalidad describir sucesos y hechos de una realidad social; es decir, se detalla el cómo es y cómo se presenta o se desarrolla un suceso o evento y pretende detallar características importantes de grupos humanos, corporación, entidades o cualquier otro evento que se registre en la sociedad y que pueda ser sometido a un estudio detallado. En otras palabras, lineamientos básicos con la finalidad de evaluar o recolectar datos de forma independiente o en conjunto sobre las características objeto de estudio, no es o no busca como se relacionan las variables.

Según las variables de la tesis motivación profesional y desempeño docente, decimos que es descriptivo, porque se busca identificar las características generales de la motivación profesional en cuanto al desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, además se delimitarán los hechos que conforman el problema, se estructurarán los diferentes elementos que componen la investigación para luego recolectar y analizar los diferentes instrumentos de evaluación y así establecer el modelo de evaluación del desempeño docente.

### **4.3.2. Correlacional**

Las investigaciones correlacionales tienen como objetivo evaluar el grado o nivel de vinculación y la forma como se interrelacionan dos o más variables o sucesos entre ellas. Estas vinculaciones se determinan comprendiendo a un mismo contexto, y considerando o comprendiendo a los mismos implicados en la investigación en la casi totalidad de los casos. Cuando se presenta una correlación entre variables, se presenta cuando una de las características estudiada varía, , la otra consiguientemente muestra o manifiesta algunas variaciones a partir de una constante, que nos permite inferir o deducir que de la misma manera cómo se desarrolla una a través de modificaciones que experimenta la otra variable.

Esta posición nos señala de que los estudios correlacionales hasta cierto punto tienen una catalogación de explicar un comportamiento o situación social, aunque sea en forma parcial. Miden el grado de vinculación o de relación, pero no siempre pretende explicar o dar detalle del origen o modo de las relaciones (Velásquez, A y Rey, N. p. 67).

En este tipo de investigación se mide la relación entre las dos variables, por tanto, se determinará la relación entre la motivación profesional y el desempeño docente, por lo que es necesario determinar la acción docente durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **4.4. Diseño de investigación**

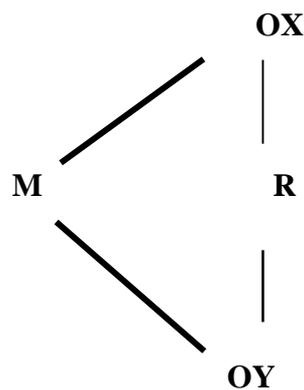
El diseño de investigación detalla las estrategias elementales que el investigador asume para buscar y recolectar datos informativos que son verídicos

y se interpreten. Los diseños son planes con los que pretendemos recolectar y captar respuestas a las interrogantes. El diseño utilizado para alcanzar los objetivos fue el diseño correlacional. (Calderón J. y otros p.77)

El diseño de investigación fue el No Experimental – Transversal.

Diseño no experimental, en ello el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo (Calderón J. y otros p.77)

Diseño transversal, son aquellos que emplean la recolección de datos en un solo corte en el tiempo (Calderón J. y otros p.78).



Donde:

M = Muestra conformada por 164 personas entre docentes y estudiantes

O = Observaciones de las variables a realizar de la muestra

X = Observación de la variable: motivación profesional

Y = Observación de la variable: desempeño docente

## **4.5. Población y muestra**

### **4.4.1. Población**

Johnson & Kuby (2004) expresan que la población es la reunión total de personas o cosas de importancia para el encargado de trabajar con la muestra de investigación. La población que es importante y de interés para la investigación debe establecerse y ser determinada y conformada de manera exigente, y se establece que queda definitivamente definida solamente cuando se detalla la relación de componentes que comprende a la población materia de estudio. La población queda constituida por 113 estudiantes, y 51 profesores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, dando un total de 164 personas.

### **4.4.2. Muestra**

Grajales (2008) sostiene que es el procedimiento por el cual se escoge una parte de la población como subconjunto que representa a todos los elementos en general (población). En la actual investigación que se expone no se consideró a una muestra como tal, en razón que se tiene el interés y el deseo de ejecutar y de llevar a cabo un censo, para considerar a todos los estudiantes. La muestra de estudios se compuso de la siguiente manera: a) Grupo de profesores (de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima), b) grupo de alumnos que siguen estudios en la universidad que experimenta el presente estudio. Se consiguió incluir en la muestra a todo el personal. Finalmente, la muestra de estudio quedó conformada por 164 personas que corresponde al 100% de la población.

La unidad de análisis de la muestra está constituida por:

- 51 Docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UPLA – Filial Lima, siendo las características principales: 36 son de la modalidad presencial, 15 laboran en la de semipresencial, 42 son docentes varones, 12 son docentes mujeres y sus edades fluctúan entre 32 y 68 años.
- 113 Estudiantes del Quinto, Sexto, Séptimo, Octavo, Noveno y Décimo Ciclo de estudios de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UPLA – Filial Lima, quienes deben cumplir con el desarrollo de destrezas fundamentales en las diferentes áreas del conocimiento.

Para la investigación se asumió como muestra a toda la población, en virtud que resulta un número de estudiantes manejables, así también el número de docentes.

#### **4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

##### **4.6.1. Técnicas**

La técnica es el procedimiento o regla para elaborar un instrumento (Guzmán, M. p. 39). Se utilizó la técnica de la **encuesta**, la misma que nos sustentó para la elaboración y diseño del instrumento correspondiente.

La técnica de la **Observación**, mediante el proceso intencional de captación de las características y cualidades de los docentes intervinientes en el proceso enseñanza – aprendizaje en las aulas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UPLA, Filial Lima.

El **análisis de documentos**, para concretar el conocimiento y la verificación de las conceptualizaciones y teorías que se relacionen con las variables de estudio, considerando su consistencia, trascendencia y coherencia.

#### **4.6.2. Instrumentos**

Los instrumentos son la forma oral o documentos para recopilar los datos (Guzmán, M. p. 39) Se seleccionaron los indicadores de acuerdo a las variables de estudio, para aplicarlos directamente a la muestra seleccionada, utilizando en este caso como instrumentos, el cuestionario de preguntas.

Fueron aplicados dos (2) tipos de instrumentos (Cuestionarios de preguntas), uno destinado a los profesores y el siguiente direccionado a los alumnos, para evidenciar los objetivos de la investigación.

Se ha utilizado la Guía o Ficha de Observación.

La técnica del análisis de datos usa sus propios instrumentos que son: la lista de verificación y las fichas bibliográficas.

#### **4.6.3. Validación de los Instrumentos**

La validez, se relaciona al grado o nivel en que los resultados, que proporciona un instrumento, sirven y se pueden aplicar para un propósito determinado (Guzmán, M. p. 123)

Validez del cuestionario sobre Motivación profesional

El instrumento No. 1 Cuestionario que midió la variable “Motivación profesional”, conformado por doce (12) preguntas, fue validado mediante juicio de

expertos; para lo cual se convocaron a tres (3) magísteres especialistas en diferentes áreas de investigación, a quienes se les solicitó el análisis de la validez del instrumento descrito y el correspondiente juicio de expertos. En la adecuación se ha tomado en cuenta reglas o principios establecidos de elaboración y elección de preguntas o reactivos, asimismo se recurre al procedimiento de la validez de contenido de las interrogantes.

La validez fue estimada mediante el criterio de juicio de expertos, a fin de conocer en qué medida los elementos del instrumento, son una muestra representativa de las características de la motivación profesional.

Las etapas de validación considerarán los pasos siguientes:

- Selección de tres docentes especialistas de diferentes áreas de investigación de la Escuela Profesional de administración de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, quienes aportarán sugerencias para mejorar el contenido de las encuestas. Los resultados se cuantificarán porcentualmente posibilitando la redacción adecuada de los ítems.
- Entrega de una carta solicitando su validación.

La validez de los documentos conteniendo reactivos del presente proceso investigador se desarrolló tomando en consideración la base conceptual teórica de la “Escala de validez de contenido”, empleando el método de juicio de profesional altamente calificado, que establecieron finalmente la adaptación de los reactivos en los respectivos. documentos de recolección de datos, lográndose un resultado posteriormente.

La validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó en base al marco teórico de la categoría de “validez de contenido”, utilizando el procedimiento de juicio de expertos calificados, que establecieron finalmente. La adaptación de los reactivos en los respectivos documentos de recolección de datos, lográndose una calificación seguidamente.

Los resultados emitidos por los expertos están sistematizados en la siguiente tabla.

**Tabla N° 5 Nivel de Validez del cuestionario, según el Juicio de los Expertos**

<b>Expertos</b>	<b>Variable Motivación profesional</b>
	<b>Porcentaje</b>
Profesional 1	100%
Profesional 2	100%
Profesional 3	100%
Promedio	100%

**Elaboración Propia.**

Los resultados emitidos por los expertos han sido contrastados con la siguiente Tabla cuyos valores y niveles de validez fueron proporcionados también por el docente de la asignatura.

**Tabla N° 6 Valores de los Niveles de Validez**

<b>Valores</b>	<b>Niveles de Validez</b>
0 - 20%	Deficiente
21 - 40%	Regular
41 - 60%	Bueno
61 - 80%	Muy bueno
81 - 100%	Excelente

**Elaboración Propia.**

Dada la validez de los instrumentos mediante el Juicio de Expertos, el cuestionario sobre Motivación profesional, obtuvieron un valor de 100%, por consiguiente, el instrumento de recolección de datos tiene un nivel de validez “excelente” porque su valor se encuentra en el rango de 81 a 100%.

***Validez del cuestionario sobre Desempeño docente.***

El instrumento No. 2 “Cuestionario que midió la variable “Desempeño docente”, fue validado mediante juicio de expertos, conformado por doce (12) preguntas, para lo cual se convocaron a tres magísteres en diferentes áreas de investigación, a quienes se les solicitó el análisis de la validez del instrumento descrito y el correspondiente juicio de expertos.

Los resultados emitidos por los expertos están sistematizados en la siguiente tabla.

**Tabla N° 7 Nivel de Validez del cuestionario, según el Juicio de los Expertos**

Expertos	Variable Desempeño docente
	%
Experto 1	90%
Experto 2	100%
Experto 3	90%
Promedio	93.33%

**Elaboración Propia.**

Los resultados emitidos por los expertos han sido contrastados con la siguiente Tabla cuyos valores y niveles de validez fueron proporcionados también por el docente de la asignatura.

Dada la validez de los instrumentos mediante el Juicio de Expertos, el cuestionario sobre Desempeño docente, obtuvieron un valor de 93,33%, por consiguiente, el instrumento de recolección de datos tiene un nivel de validez “excelente” porque su valor se encuentra en el rango de 81 a 100%.

#### **4.6.4. Recolección de datos.**

En el proceso de reunión de datos se trata de emplear una variedad de técnicas e instrumentos que pueden o deben ser empleados por el investigador o el encargado de reunir la información, con la finalidad de cumplir con el proceso referido a la reunión de datos, los cuales pueden ser la entrevista, los cuestionarios, la guía de observación y el diagrama de flujo. Todos estos instrumentos serán objeto de aplicación en un determinado momento de la investigación, con el objeto de recolectar e indagar por la información pertinente y que por lo tanto sea beneficiosa a la investigación. En la que se expone la secuencia que se ha seguido en la fase de recopilación de información, con las técnicas que corresponden a cada aplicación.

Se procedió a efectuar las siguientes actividades:

- Previa aprobación del proyecto de investigación, se procedió a tramitar el permiso y facilidades con la finalidad de ejecutar la investigación en las aulas y oficinas de la universidad.
- En la sede de la universidad, se procedió a realizar un primer contacto con los profesores y alumnos de la UPLA Filial Lima.

- Se procedió a aplicar los instrumentos – Cuestionario de preguntas; teniendo cuidado de explicar que la primera sección deberán llenar sus datos personales; en la segunda sección, deberán anotar la percepción que tienen sobre la relación entre “la motivación profesional” y “el desempeño docente” y su repercusión en el proceso de enseñanza en la universidad.
- Se realizó la aplicación de los cuestionarios a los docentes y alumnos respectivamente, en forma progresiva en el espacio de una semana.
- Se detalló el motivo o asunto de la investigación, y el empleo de la revelación suministrada; es decir, se explicó con precisión los propósitos rigurosamente académicos de la información que se reunió en la aplicación del cuestionario y los fines del contenido de las respuestas a las interrogantes formuladas.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

##### **4.7.1. Procesamiento de Datos**

Una vez reunida los datos proporcionados por la muestra de estudio, fue necesario tomar una dirección u orientación de la manera que se procesaron las informaciones reunidas y contenidas en los instrumentos empleados en la investigación (Del Cid, A. et. al. 142)

La información recolectada debe seguir un proceso técnico, en términos de selección de datos por su naturaleza, sus relaciones entre sí, para la descripción de la situación que se investiga.

Se utilizaron para el procesamiento de datos, y para la presentación de los resultados.

- **Codificación:** Cada una de las pruebas tuvo un código de identificación a fin de evitar incompatibilidad de los datos.
- **Consistencia:** Tuvo como función, evitar redundancia y las incongruencias de los datos, cuando se transfieren desde la encuesta al archivo de la base de datos.
- **Tabulación:** Se planificaron las tablas y gráficos requeridos por la investigación a fin de interpretar las variables.

#### **4.7.2. Técnica de Análisis de datos**

##### **4.7.2.1. Análisis Estadístico Descriptivo.**

En la tesis que se presenta, luego de recolectarse los datos, se ha procedido al análisis estadístico respectivo. Para este análisis (descriptivo e inferencial) se ha utilizado el software estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), Vers.23. Gracias a este software las informaciones fueron organizadas y expuestas en diagramas según los objetivos y las hipótesis formuladas.

Como se ha indicado en el párrafo anterior, el uso del software SPSS y, en general, todo análisis descriptivo e inferencial debe estar orientado a corroborar la hipótesis de nuestra investigación: Existe relación significativa entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UPLA, Filial Lima, 2016; la cual, a su vez, supuso la absolución de la pregunta siguiente:

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la

Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016? En consecuencia, nuestra primera variable (Motivación profesional) tuvo que abordarse desde la perspectiva de relacionarse sus dimensiones (Incentivos económicos, capacitación laboral y promoción laboral) con la variable desempeño docente para que, después de una comparación de resultados, se pueda corroborar la hipótesis de la investigación.

#### **4.7.2.2. Análisis Estadístico Inferencial**

La intensidad y firmeza de la vinculación puede inferirse de valor numérico del coeficiente de correlación. Los resultados numéricos próximos al cero (0) determinan una vinculación débil, en cambio que los que se encuentran próximos a + 1 ó - 1 referencian una vinculación más fuerte o sólida (Ávila, R. p. 47). Para la prueba de hipótesis planteada en el estudio de investigación, se aplicó el Método Estadístico de la Correlación de Prueba Rho de Spearman, entre la Variable motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima 2016.

En el procedimiento para la prueba de hipótesis sé cómo criterio teórico para contrastar hipótesis, los siguientes:

- Se utilizó el Criterio del Valor  $p = 0.05$
- Si el Valor  $p \geq 0.05$ , se Acepta  $H_0$ .
- Si Valor  $p < 0.05$ , se Rechaza  $H_0$ .

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

El presente trabajo de investigación ha sido diseñado y planificado siguiendo los principios éticos, fundamentos teóricos y metodológicos de la

investigación científica educacional, y en su elaboración se ha seguido las instrucciones brindadas por la Escuela de Posgrado de la UPLA– filial Lima, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En este sentido, la información obtenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto a las normas disciplinarias establecidas en el reglamento de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes.

En el Anexo No. 6 se encuentra el Certificado de la Validez del contenido del cuestionario de motivación profesional y en el Anexo No. 7 se encuentra el Certificado de la Validez de contenido del cuestionario de desempeño docente. Estos dos instrumentos la validez de recojo de la información han sido validado por expertos garantizando la validez y confiabilidad de los mismos.

La Carta de Presentación al decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes se encuentra en el Anexo No. 8 en la que se adjunta la Matriz de consistencia (Anexo No. 9), la Matriz de Operacionalización de las variables e indicadores (Anexo No.10), las variables de estudio (Anexo No. 11) y el Certificado de la Validez del contenido de los Instrumentos (Anexo No 12).

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de resultados

En este estudio se utilizan dos cuestionarios, para la recolección de la información sobre el tema de estudio “La motivación profesional y su relación con el desempeño docente en la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, filial Lima”

El primer cuestionario sobre la “motivación profesional” está dirigido a los docentes de la muestra (51), y consta de 12 preguntas.

El segundo cuestionario sobre el “desempeño docente”, está dirigido a 151 estudiantes de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, y consta de 13 preguntas.

Los dos cuestionarios recogen información exacta, oportuna y actual sobre cada dimensión de las dos variables.

Posteriormente, se realiza el análisis paramétrico que se utiliza para establecer la relación entre las dos variables.

En este estudio, se utiliza la Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la variable independiente “motivación profesional” y la variable dependiente la “desempeño docente”.

Para hallar las frecuencias, porcentajes y los valores de los resultados se utiliza el programa SPSS, versión 24.0. Los resultados de la aplicación de las encuestas se presentan tablas y gráficos, que muestran de manera didáctica los números y porcentajes obtenidos sobre el tema de análisis.

### 5.1.1. Resultados de Encuestas aplicadas a los docentes

Presentamos los resultados de las preguntas planteadas a los docentes de la UPLA – Lima, que se relacionan con la comprobación de las hipótesis de investigación, que nos hemos planteado, durante el proceso de la investigación.

**Primera Pregunta:** ¿El incremento de horas de clase, puede ser utilizado como un incentivo económico?

**Tabla N° 8 . Incremento de horas de clase**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	9	17,6%	17,6%
De acuerdo	30	58,8%	58,8%
En desacuerdo	6	11,8%	11,8%
<b>Válidos</b>			
Muy en desacuerdo	3	5,9%	5,9%
Totalmente en desacuerdo	3	5,9%	5,9%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes

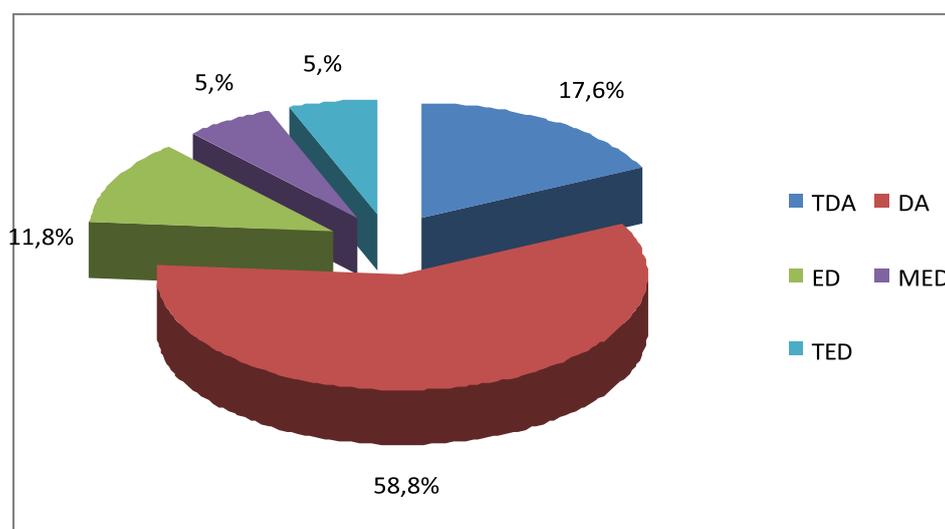


Figura N° 1 Incremento de horas de clase

## Interpretación

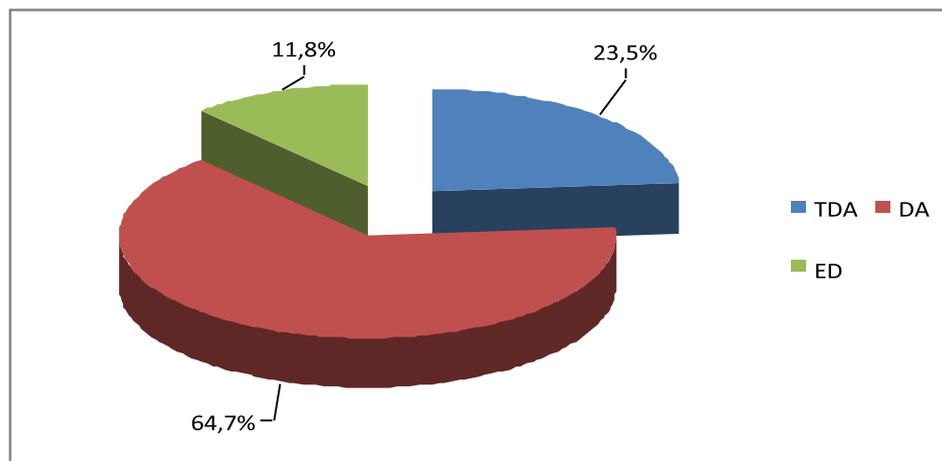
La Tabla 8 la Figura 3, detallan datos sobre si el incremento de horas de clase, puede ser utilizado como un incentivo económico en los docentes, se halló que el 58.8 % (n=30 docentes encuestados) manifestaron estar “De acuerdo”; el 17.6% (n= 9) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y un 5.9% (n=3) expresaron estar “Muy en desacuerdo”, similar resultado se obtuvo para la alternativa “Totalmente en Desacuerdo”.

**Segunda Pregunta:** ¿Un incentivo económico, es una compensación por las condiciones en que se realiza su labor docente?

**Tabla N° 9 Incentivo económico por condiciones de trabajo**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	12	23,5%	23,5%
De acuerdo	33	64,7%	64,7%
En desacuerdo	6	11,8%	11,8%
Válidos			
Muy en desacuerdo	--	--	--
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
Total	51	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes



**Figura N° 2 Incentivo económico por condiciones de trabajo**

### Interpretación

La Tabla 9 y la Figura 2, detalla información sobre si el incentivo económico, es una compensación por las condiciones en que realiza su labor docente, se halló que el 64.7% (n=33 docentes encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación; el 23.5% (n= 12 docente) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y un 11.8% (n= 6 docente) expresaron estar “En desacuerdo”, con lo que se le pregunta.

**Tercera Pregunta:** ¿A los docentes con más años en la enseñanza, se les debe incrementar sus sueldos?

**Tabla N° 10 Incremento de sueldo a docentes con más años de enseñanza**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	13	25,5%	25,5%
De acuerdo	37	72,5%	72,5%
En desacuerdo	1	2,0%	2,0%
Muy en desacuerdo	--	--	--
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes

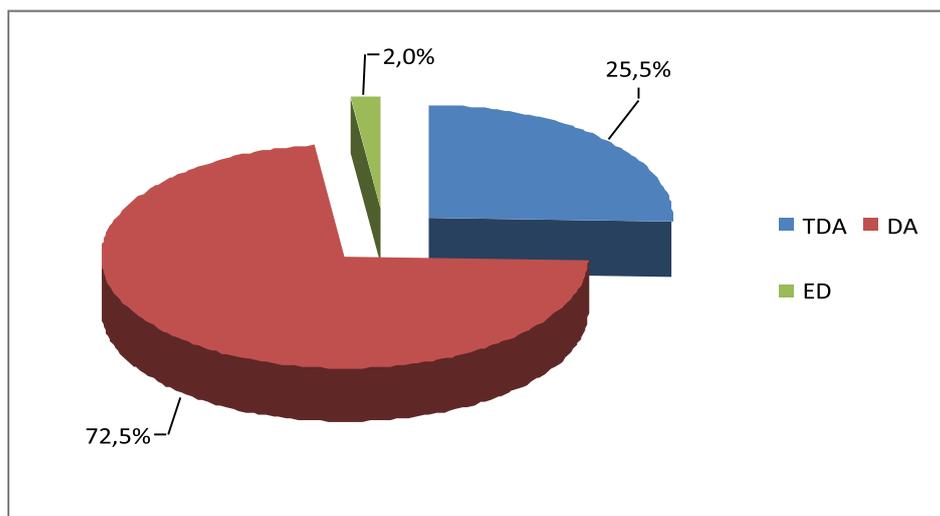


Figura N° 3 Incremento de sueldo a docentes con más años de enseñanza

La Tabla 10 y la Figura 3, detallan datos sobre si a los docentes con más años de enseñanza, se les debe incrementar sus sueldos, se halló que el 72.5 % (n=37 docentes encuestados) manifestaron estar “De acuerdo”; el 25.5% (n= 13) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y un 2.0% (n=1) expresó estar “E desacuerdo”.

**Cuarta Pregunta:** ¿Un incentivo económico es una motivación para mejorar como docente?

**Tabla N° 11 Incentivo económico es una motivación**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	13	25,5%	25,5%
De acuerdo	38	74,5%	74,5%
En desacuerdo	--	--	--
Válidos			
Muy en desacuerdo	--	--	--
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
Total	51	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes

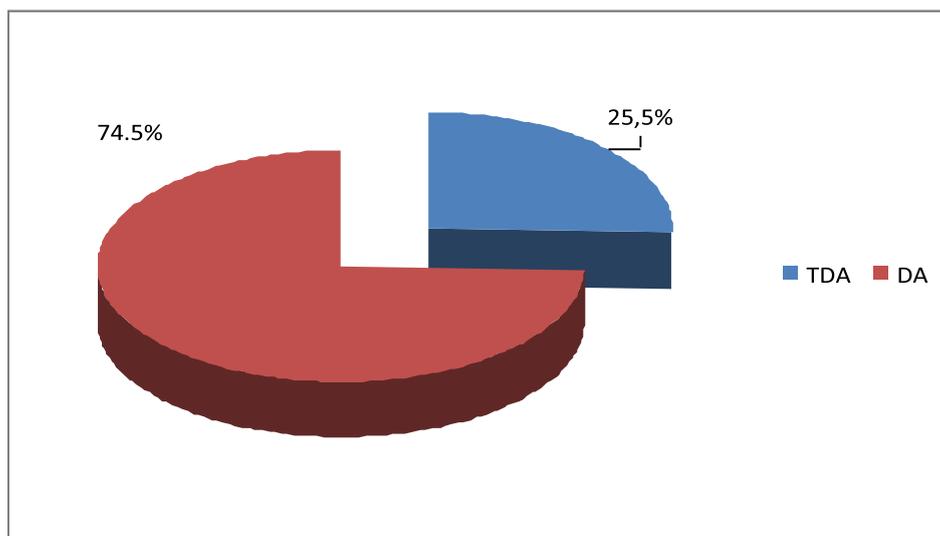


Figura N° 4 Incentivo económico es una motivación

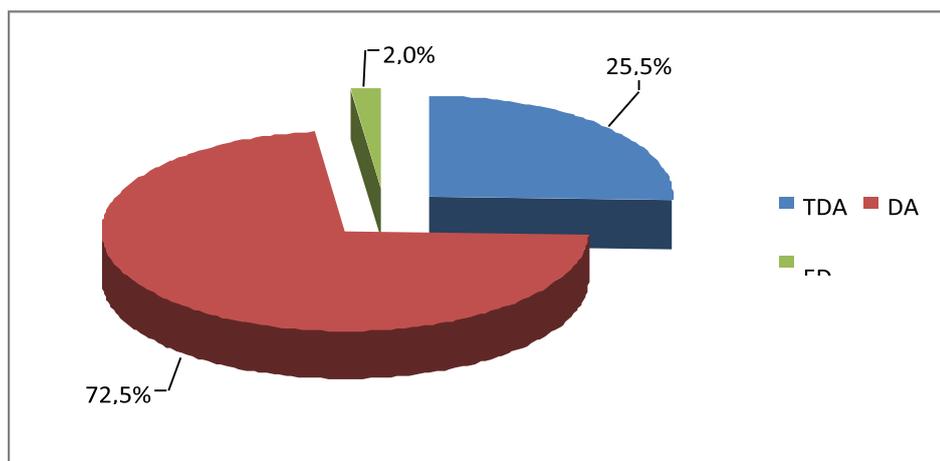
La Tabla 11 y la Figura 4, detallan datos sobre si un incentivo económico es una motivación para mejorar como docente, se halló que el 74,5 % (n=38 docentes encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” y el 25.5% (n= 13) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta.

**Quinta Pregunta:** ¿Usted prioriza su vocación docente antes que el aspecto económico?

**Tabla N° 12 Prioriza su vocación docente antes que lo económico**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	13	25,5 %	25,5 %
De acuerdo	37	72,5 %	72,5 %
En desacuerdo	1	2,0 %	2,0 %
Válidos			
Muy en desacuerdo	--	--	--
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
Total	51	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes



**Figura N° 5 Prioriza su vocación docente antes que lo económico**

### *Interpretación*

La Tabla y la Figura, detallan datos sobre si prioriza su vocación docente antes que lo económico, se halló que el 45,3 % (n=48 docentes encuestados) manifestaron estar “De acuerdo”; el 10,4 % (n= 11 docentes) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta, un 214,2 % (n=1) expresó estar “E desacuerdo”.

**Sexta Pregunta:** ¿La UPLA promueve la generación de conocimientos en los docentes?

**Tabla N° 13 La UPLA genera conocimiento en los docentes**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	--	--	--
De acuerdo	--	--	--
Válidos En desacuerdo	24	47,1%	47,1%
Muy en desacuerdo	23	45,1%	45,1%
Totalmente en desacuerdo	4	7,8%	7,8%
Total	51	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes

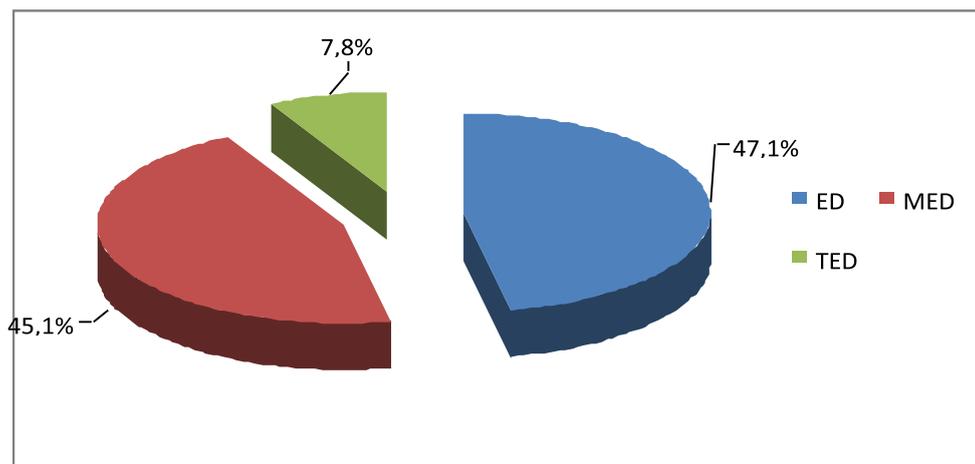


Figura N° 6 La UPLA genera conocimiento en los docentes

### *Interpretación*

La Tabla y la Figura, detallan datos sobre si la UPLA genera conocimiento en los docentes, se halló que el 47,1 % (n=24 docentes encuestados) manifestaron estar “En desacuerdo”; el 45,1 % (n= 23 docentes) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Muy en desacuerdo” en lo que se le pregunta y un 7,8 % (n=4 docentes) expresó estar “Totalmente en desacuerdo”.

**Sétima Pregunta:** ¿La universidad promueve el desarrollo de competencias que faciliten el trabajo docente?

**Tabla N° 14 La UPLA promueve el desarrollo de competencias en docentes**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	--	--	--
De acuerdo	--	--	--
En desacuerdo	23	45,1%	45,1%
Muy en desacuerdo	26	51,0%	51,0%
Totalmente en desacuerdo	2	3,9%	3,9%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes

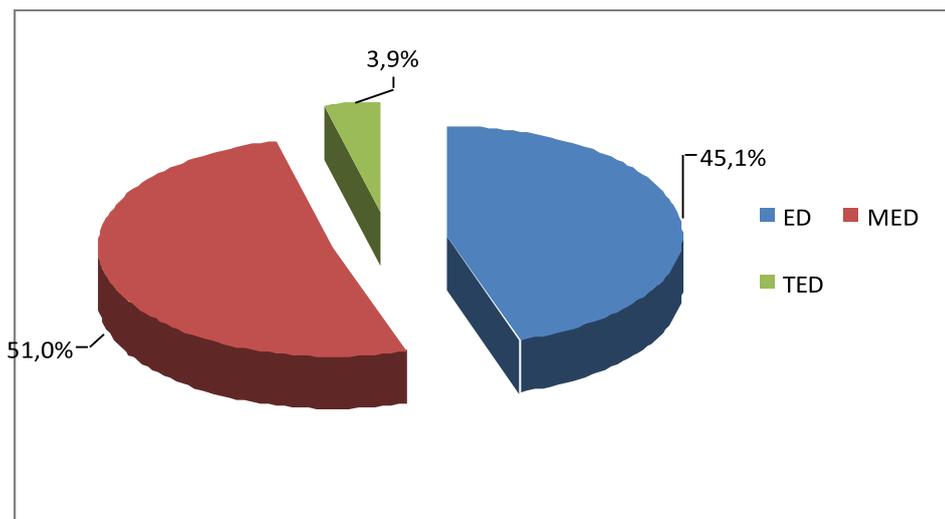


Figura N° 7 La UPLA promueve el desarrollo de competencias en docentes

La Tabla y la Figura, detallan datos sobre si la UPLA promueve el desarrollo de competencias en docentes, se halló que el 51,0 % (n=26 docentes encuestados) manifestaron estar “Muy en desacuerdo”; el 45,1% (n= 23 docentes) manifestaron estar inclinados por la alternativa “En desacuerdo” en lo que se le pregunta y un 3,9% (n=2 docentes) expresó estar “Totalmente en desacuerdo”.

**Octava Pregunta:** ¿La UPLA actualiza a los docentes con fines de empleabilidad laboral?

**Tabla N° 15 La UPLA actualiza a los docentes con fines de empleabilidad**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	--	--	--
De acuerdo	--	--	--
En desacuerdo	24	47,1%	47,1%
Muy en desacuerdo	23	45,1%	45,1%
Totalmente en desacuerdo	4	7,8%	7,8%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes

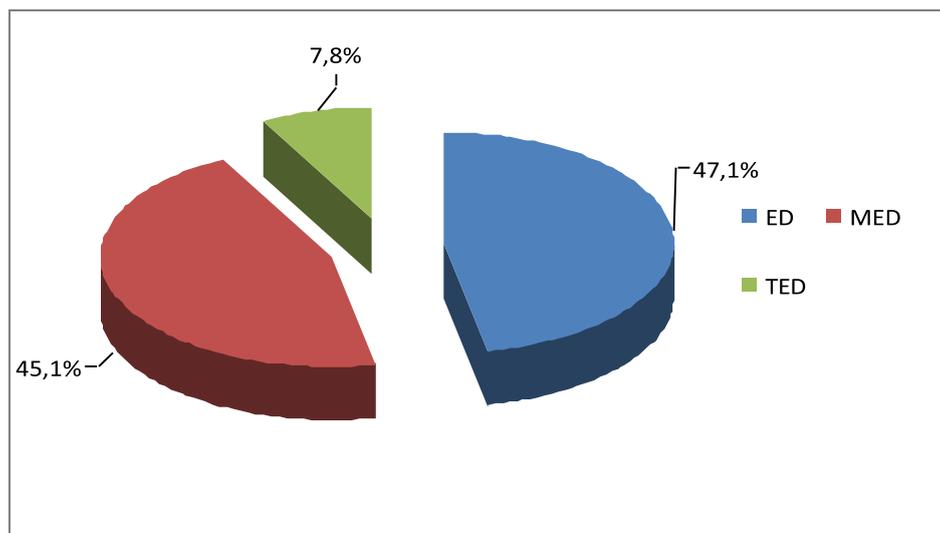


Figura N° 8 La UPLA actualiza a los docentes con fines de empleabilidad

La Tabla 15 y la Figura 9, detallan datos sobre si la UPLA actualiza a los docentes con fines de empleabilidad, se halló que el 47,1 % (n=24 docentes encuestados) manifestaron estar “En desacuerdo”; el 45,1 % (n= 23 docentes) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Muy en desacuerdo” en lo que se le pregunta y un 7,8% (n=4 docentes) expresaron estar “Totalmente en desacuerdo”.

**Novena Pregunta:** La UPLA financia la capacitación de sus docentes

**Tabla N° 16 La UPLA financia la capacitación de sus docentes**

	Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Válidos	Totalmente de acuerdo	--	--	--
	De acuerdo	--	--	--
	En desacuerdo	23	45,1%	45,1%
	Muy en desacuerdo	22	43,1%	43,1%
	Totalmente en desacuerdo	6	11,8%	11,8%
	Total	51	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes La UPLA financia la capacitación de sus docentes

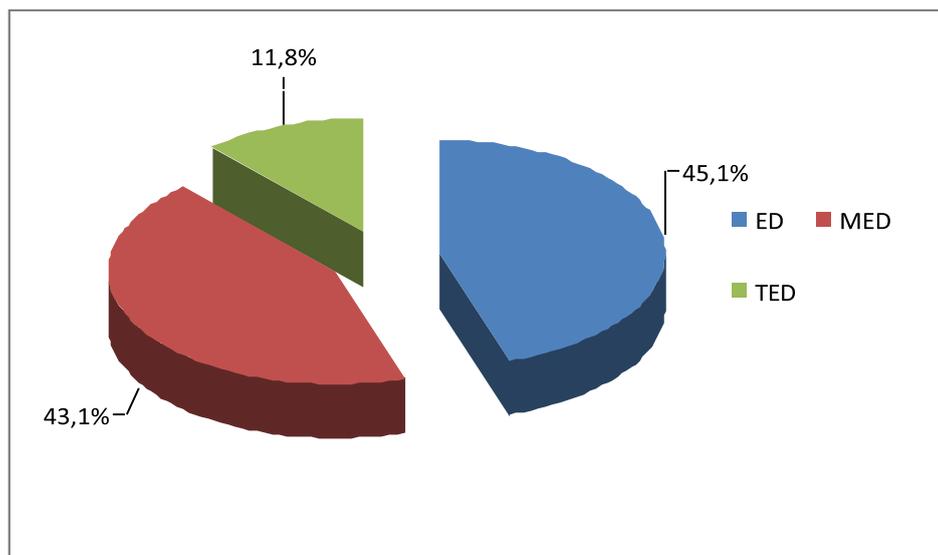


Figura N° 9 La UPLA financia la capacitación de sus docentes

La Tabla 16 y la Figura 10, detallan datos sobre si la UPLA financia la capacitación de sus docentes, se halló que el 45,1 % (n=23 docentes encuestados) manifestaron estar “En desacuerdo”; el 43,1% (n= 22 docentes) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Muy en desacuerdo” en lo que se le pregunta y un 11,8 % (n=6 docentes) expresaron en sus respuestas estar “Totalmente en desacuerdo”.

**Décima Pregunta:** ¿La UPLA ofrece a sus docentes capacitación, para desarrollar su carrera profesional?

**Tabla N° 17 La UPLA ofrece capacitación a sus docentes, para su carrera profesional**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	--	--	--
De acuerdo	--	--	--
En desacuerdo	24	47,1%	47,1%
Válidos			
Muy en desacuerdo	21	41,2%	41,2%
Totalmente en desacuerdo	6	11,8%	11,8%
Total	51	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes

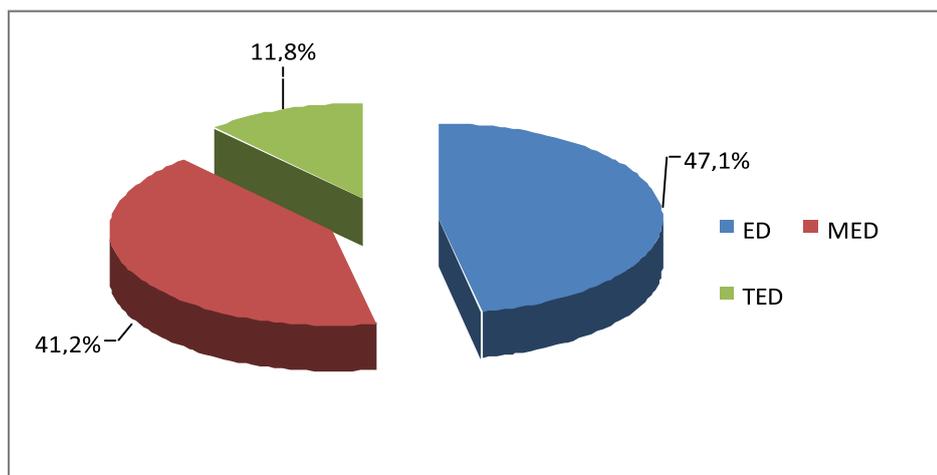


Figura N° 10 La UPLA ofrece capacitación a sus docentes, para su carrera profesional

La Tabla 17 y la Figura 11, detallan datos sobre si a los docentes la UPLA le ofrece capacitación, para desarrollar su carrera profesional, se halló que el 47,1 % (n=24 docentes encuestados) manifestaron estar “En desacuerdo”; el 41,2% (n= 21 docentes encuestados) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Muy en desacuerdo” en lo que se le pregunta y un 11,8% (n=6 docentes) expresaron estar “Totalmente en desacuerdo”.

**Décima Primera Pregunta:** ¿La Universidad lo ha promovido laboralmente, en reconocimiento a su labor docente?

**Tabla N° 18 La Universidad lo ha promovido laboralmente**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	--	--	--
De acuerdo	--	--	--
En desacuerdo	--	--	--
Válidos			
Muy en desacuerdo	22	43,1%	43,1%
Totalmente en desacuerdo	29	56,9%	56,9%
Total	51	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes

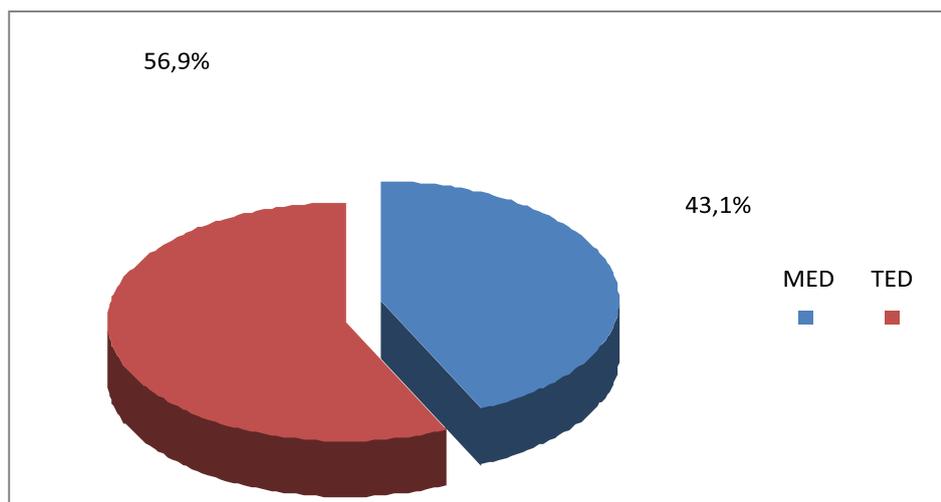


Figura N° 11 La Universidad lo ha promovido laboralmente

La Tabla 18 y la Figura 12, detallan datos sobre si a los docentes la Universidad lo ha promovido laboralmente, en reconocimiento a su labor docente, se halló que el 56,9% (n=29 docentes encuestados) manifestaron estar “Totalmente en desacuerdo” y el 43,1 % (n= 22 docentes encuestados) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Muy en desacuerdo” en lo que se le pregunta.

**Décima Segunda Pregunta:** ¿El asumir un nuevo puesto con mayor responsabilidad, es una política de reconocimiento social por parte de la Universidad?

**Tabla N° 19 Puesto con responsabilidad, es una política de reconocimiento**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	--	--	--
De acuerdo	--	--	--
En desacuerdo	--	--	--
Válidos			
Muy en desacuerdo	22	43,1%	43,1%
Totalmente en desacuerdo	29	56,9%	56,9%
Total	51	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 1. Aplicado a los docentes

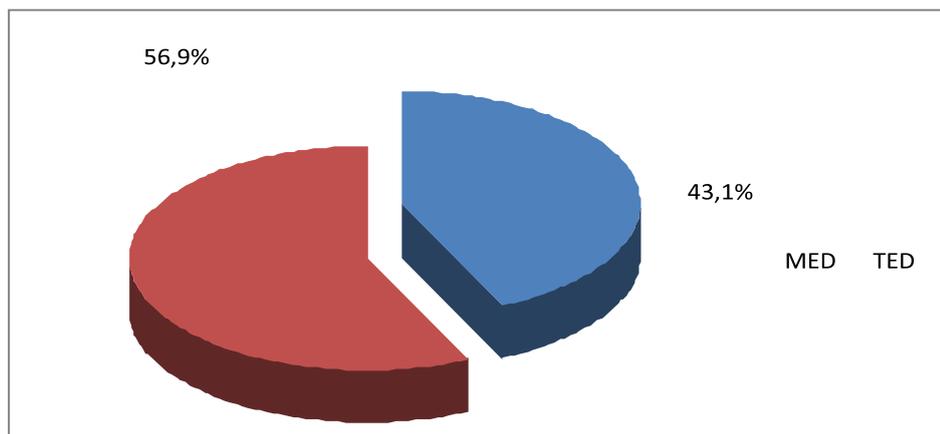


Figura N° 12 Puesto con responsabilidad, es una política de reconocimiento

La Tabla 19 y la Figura 12, detallan datos sobre si a los docentes al asumir puesto con mayor responsabilidad, es una política de reconocimiento social por parte de la Universidad, se halló que el 43,1 % (n=22 docentes encuestados) manifestaron estar “Muy en desacuerdo” y el 43,1 % (n= 22 docentes) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Muy en desacuerdo” en lo que se le pregunta.

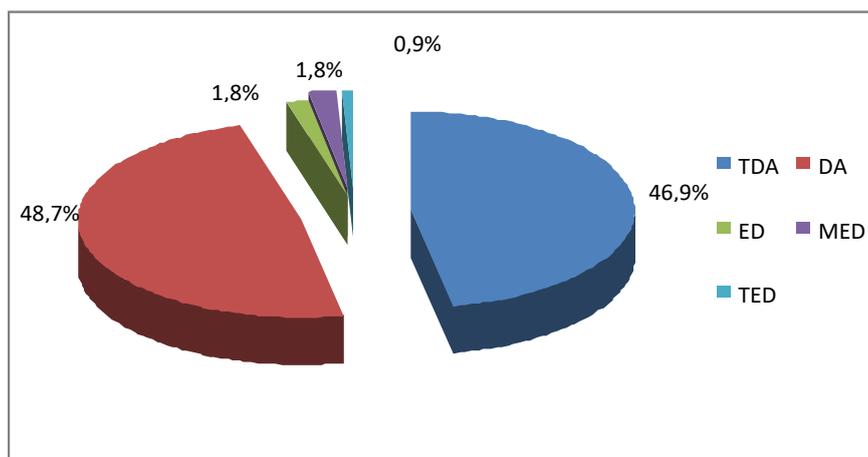
### 5.1.2. Resultado de la encuesta aplicada a los alumnos de la UPLA - Lima

**Primera Pregunta:** ¿El docente utiliza materiales didácticos en la clase?

Tabla N° 20 Utilización de material didáctico en clase

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	53	46,9%	46,9%
De acuerdo	55	48,7%	48,7%
En desacuerdo	2	1,8%	1,8%
Muy en desacuerdo	2	1,8%	1,8%
Totalmente en desacuerdo	1	0,9%	0,9%
<b>Válidos</b>			
Total	113	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 13 Utilización de material didáctico en clase**

### Interpretación

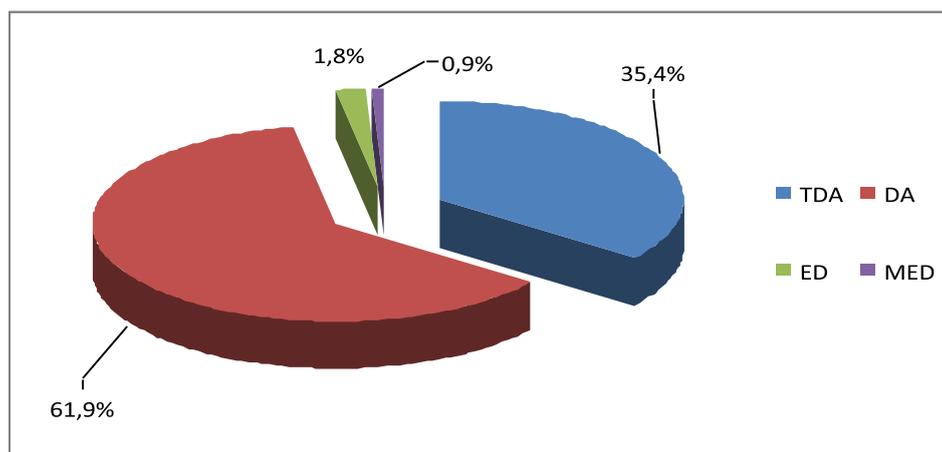
La Tabla 20 y la Figura 13, detallan datos sobre si el docente utiliza materiales didácticos en la clase, se halló que el 48.7 % (n=55 estudiantes encuestados) manifestaron estar “De acuerdo”; el 46.9 % (n =53 estudiantes) manifestaron estar inclinados por la alternativa “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y un 1.8% (n=2) expresaron estar “En desacuerdo”, similar resultado se obtuvo para la alternativa “Muy en Desacuerdo” y la alternativa de respuesta “Totalmente en desacuerdo” obtiene 0,9% en respuestas.

**Segunda Pregunta:** ¿Se desarrollan los contenidos en los plazos establecidos?

**Tabla N° 21 Desarrollo de contenidos en plazos establecidos**

Alternativas	Frecuencia	%	% válido
Totalmente de acuerdo	40	35,4%	35,4%
De acuerdo	70	61,9%	61,9%
En desacuerdo	2	1,8%	1,8%
Válidos			
Muy en desacuerdo	1	0,9%	0,9%
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 14 Desarrollo de contenidos en plazos establecidos**

### Interpretación

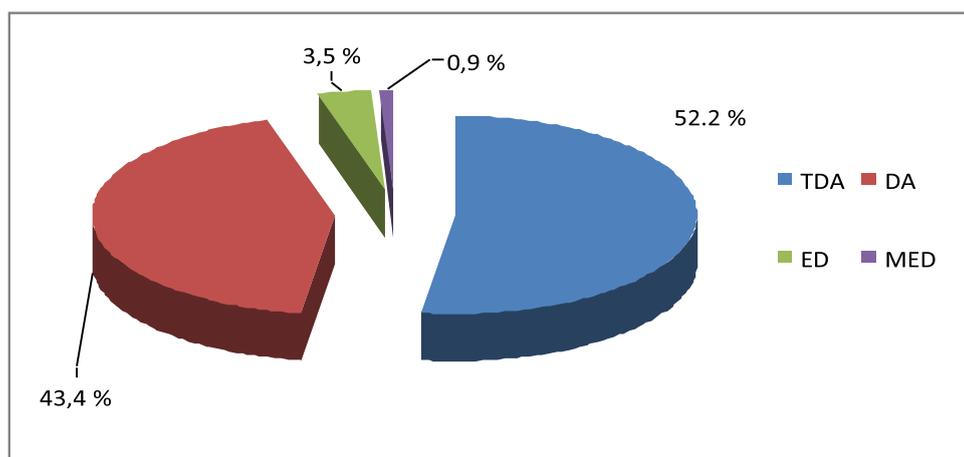
La Tabla 21 y la Figura 14, detallan información sobre el desarrollo de los contenidos en los plazos establecidos, se halló que el 61.9 % (n=70 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación; el 35.4% (n= 40 alumnos) manifestaron estar “De acuerdo” en lo que se le pregunta y un 1.8% (n= 2 estudiantes) expresaron estar “En desacuerdo” y la alternativa de respuesta “Muy en desacuerdo” obtiene 0,9% en respuestas.

**Tercera Pregunta:** ¿El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de los temas?

**Tabla N° 22 El docente tiene claridad y solvencia en sus exposiciones de los temas**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	59	52,2%	52,2%
De acuerdo	49	43,4%	43,4%
En desacuerdo	4	3,5%	3,5%
Muy en desacuerdo	1	0,9%	0,9%
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 15 El docente tiene claridad y solvencia en sus exposiciones**

### Interpretación

La Tabla 22 y la Figura 15, detallan las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente tiene claridad y solvencia en la exposición de los temas, hallándose que el 52,2% (n=59 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” con dicha afirmación; el 43,4% (n= 49 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” en lo que se le pregunta y un 3,5% (n= 4 estudiantes) expresaron estar “En desacuerdo” y la alternativa de respuesta “Muy en desacuerdo” obtiene 0,9% en respuestas.

**Cuarta Pregunta:** ¿El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos?

**Tabla N° 23 El docente aplica estrategias didácticas**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	43	38,1%	38,1%
De acuerdo	66	58,4%	58,4%
En desacuerdo	3	2,7%	2,7%
Muy en desacuerdo	1	0,9%	0,9%
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes

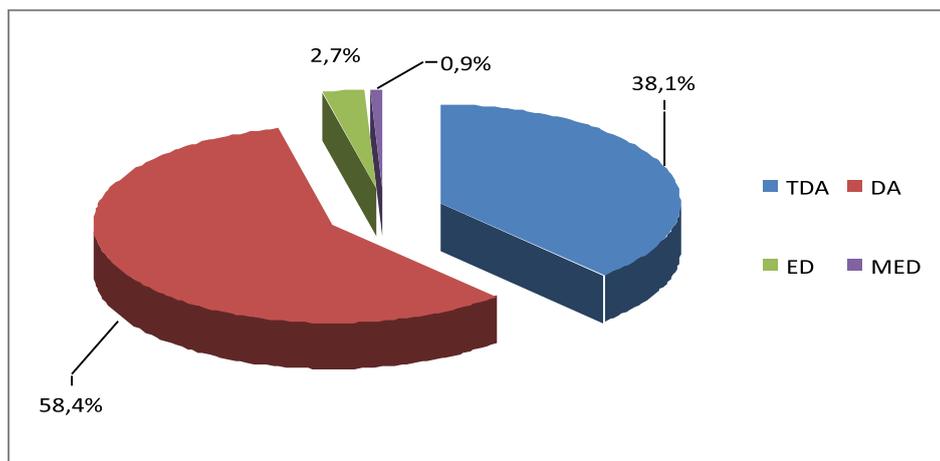


Figura N° 16 El docente aplica estrategias didácticas

### Interpretación

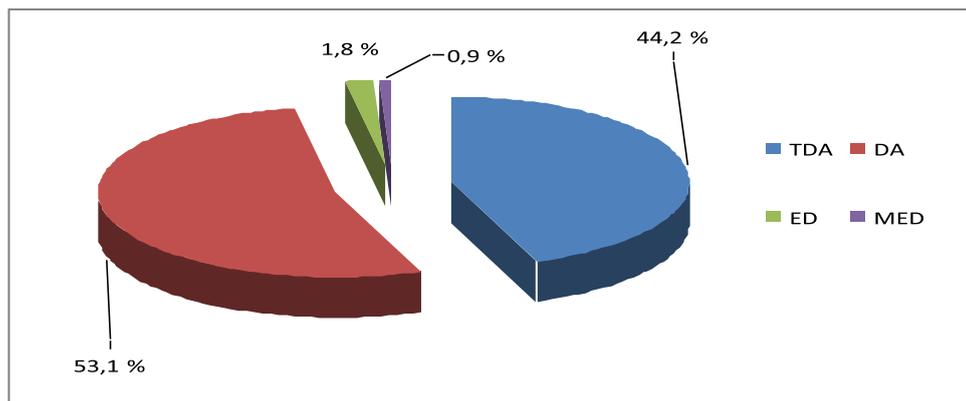
La Tabla 23 y la Figura 16, se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos, encontrándose como resultado que el 58.4% (n=66 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación; el 38.1% (n= 43 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y un 2.7% (n= 3 estudiantes) expresaron estar “En desacuerdo” y la alternativa de respuesta “Muy en desacuerdo” obtiene 0,9% en respuestas.

**Quinta Pregunta:** ¿El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos?

Tabla N° 24 El docente mantiene relaciones de respeto con sus alumnos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	50	44,2%	44,2%
De acuerdo	60	53,1%	53,1%
En desacuerdo	2	1,8%	1,8%
Muy en desacuerdo	1	0,9%	0,9%
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 17 El docente mantiene relaciones de respeto con sus alumnos**

### Interpretación

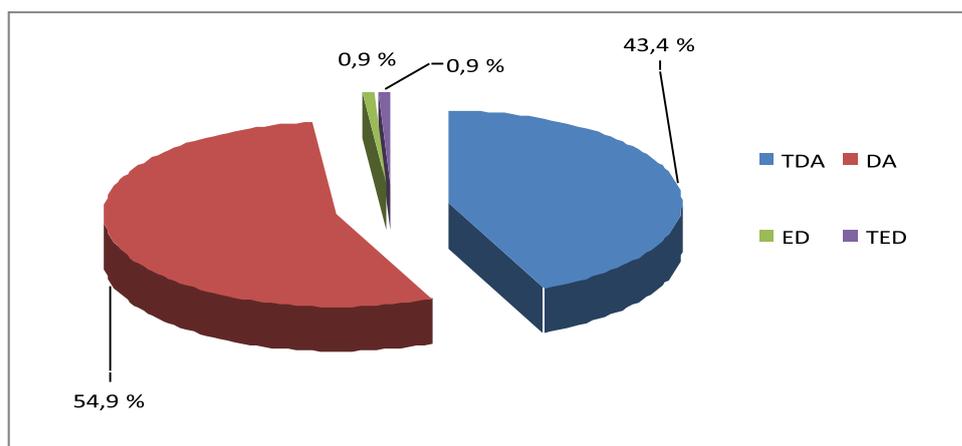
La Tabla 24 y la Figura 17, se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente mantiene relaciones de respeto con sus alumnos, encontrándose como resultado que el 53,1 % (n=60 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación; el 44,2% (n= 50 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta, un 1,8 % (n= 2 estudiantes) expresaron estar “En desacuerdo” y la alternativa de respuesta “Muy en desacuerdo” obtiene 0,9% en respuestas.

**Sexta Pregunta:** ¿El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los estudiantes?

**Tabla N° 25 El docente respeta las ideas de los estudiantes**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	49	43,4%	43,4%
De acuerdo	62	54,9%	54,9%
En desacuerdo	1	0,9%	0,9%
Muy en desacuerdo	--	--	--
Totalmente en desacuerdo	1	0,9	0,9
Total	113	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 18 El docente respeta las ideas de los estudiantes**

### Interpretación

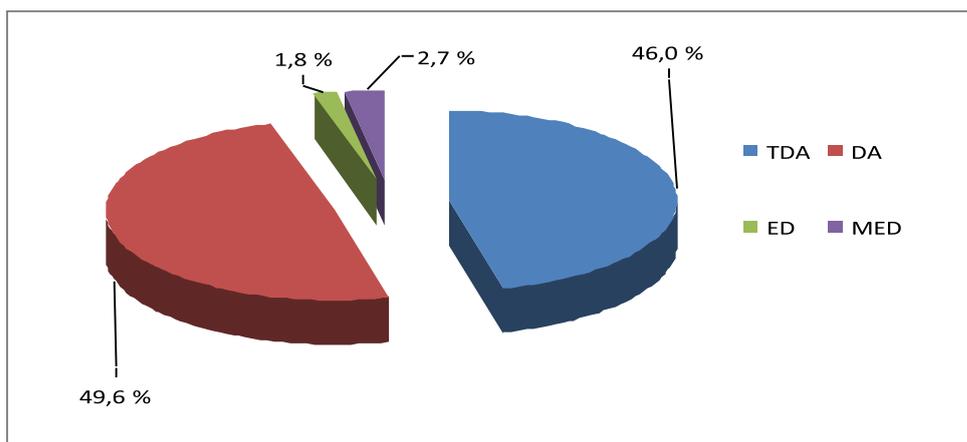
La Tabla 25 y la Figura 18, se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente respeta las ideas de los estudiantes, encontrándose como resultado que el 54,9 % (n=62 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación contenida en la pregunta; el 43,4% (n= 49 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y las alternativas de respuesta con sentido negativo “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”, apenas llegan 0,9% en porcentaje de respuestas.

**Sétima Pregunta:** ¿Se promueve en el aula el aprendizaje en grupo?

**Tabla N° 26 Se promueve en el aula el aprendizaje en grupos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	52	46,0%	46,0%
De acuerdo	56	49,6%	49,6%
En desacuerdo	2	1,8%	1,8%
Válidos			
Muy en desacuerdo	3	2,7%	2,7%
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
Total	113	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 19** Se promueve en el aula el aprendizaje en grupos

### Interpretación

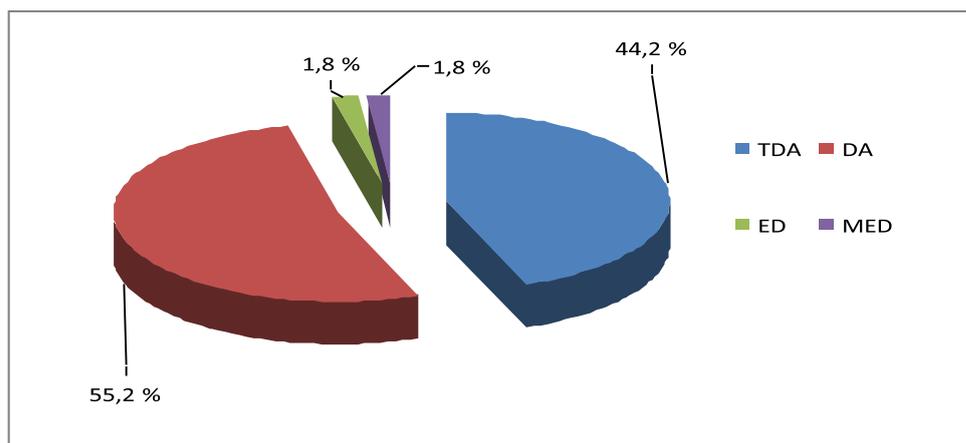
La Tabla 26 y la Figura 19, se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente promueve el aprendizaje de sus alumnos en grupo, encontrándose como resultado que el 49,6 % (n=56 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación; el 46,0% (n= 52 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta, un 2,7% (n= 3 estudiantes) expresaron estar “Muy en desacuerdo” y 1,8% (n = 2 estudiantes) optaron por la respuesta “En desacuerdo”.

**Octava Pregunta:** ¿El docente mantiene una buena disciplina dentro del aula?

**Tabla N° 27** El docente mantiene la disciplina en el aula

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	50	44,2%	44,2%
De acuerdo	59	52,2%	52,2%
En desacuerdo	2	1,8%	1,8%
Muy en desacuerdo	2	1,8%	1,8%
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Válidos</b>			
Total	113	100,00%	100,00%

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 20 El docente mantiene la disciplina en el aula**

### Interpretación

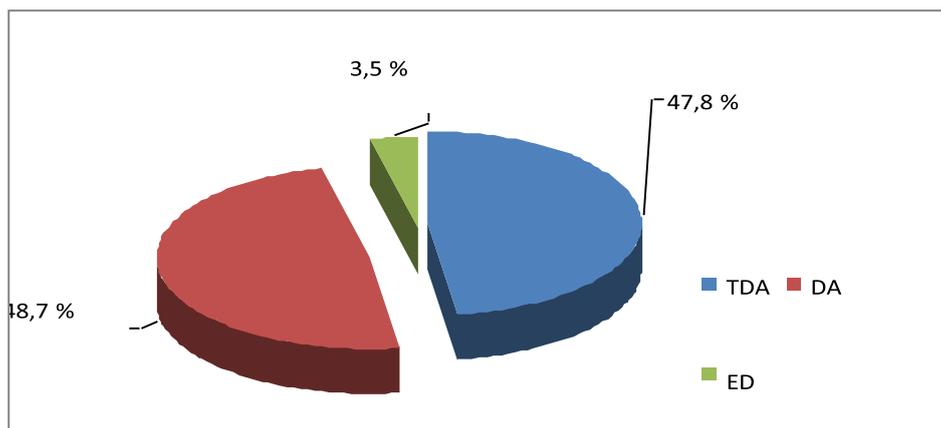
La Tabla 27 y la Figura 20, se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente mantiene la disciplina de sus alumnos en el aula, encontrándose como resultado que el 52,2 % (n=59 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” en el sentido de la pregunta formulada; el 44,2% (n= 40 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y las alternativas de respuesta “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”, obtienen resultados porcentajes por debajo del 2,00%.

**Novena Pregunta:** ¿El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos?

**Tabla N° 28 El docente cultiva habilidades sociales en sus alumnos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	54	47,8%	47,8%
De acuerdo	55	48,7%	48,7%
En desacuerdo	4	3,5%	3,5%
Muy en desacuerdo	--	--	--
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 21 El docente cultiva habilidades sociales en sus alumnos**

### Interpretación

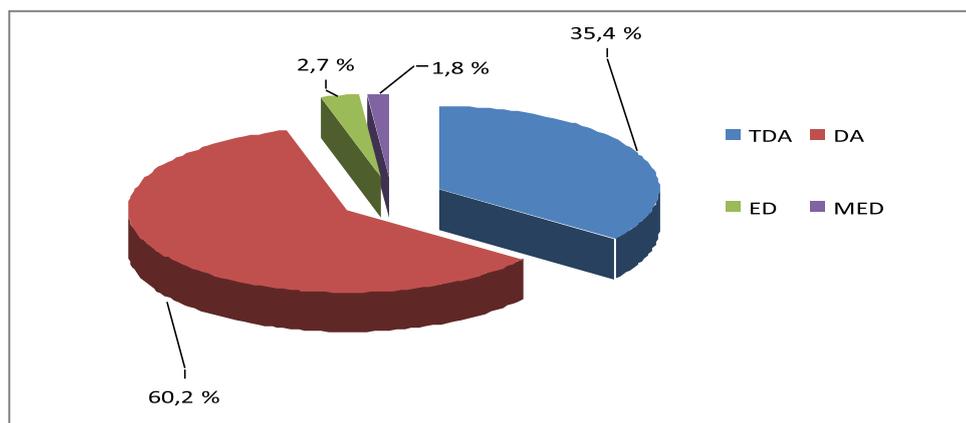
La Tabla 28 y la Figura 21 se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente cultiva las habilidades sociales en sus alumnos, encontrándose como resultado que el 48,7 % (n=55 alumnos encuestados) escogieron la alternativa “De acuerdo”, para la pregunta formulada; el 47,8% (n= 54 alumnos encuestados) se inclinaron por la respuestas “Totalmente de acuerdo”, en lo que se les pregunto y un 3,5% (n= 4 estudiantes) expresaron estar “En desacuerdo”.

**Décima Pregunta:** ¿Se realiza la evaluación del aprendizaje de los alumnos, de acuerdo con los objetivos establecido en el silabo por el docente?

**Tabla N° 29 Evaluación de aprendizaje de acuerdo a los objetivos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	40	35,4%	35,4%
De acuerdo	68	60,2%	60,2%
En desacuerdo	3	2,7%	2,7%
Muy en desacuerdo	2	1,8%	1,8%
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 22 Evaluación de aprendizaje de acuerdo a los objetivos**

### Interpretación

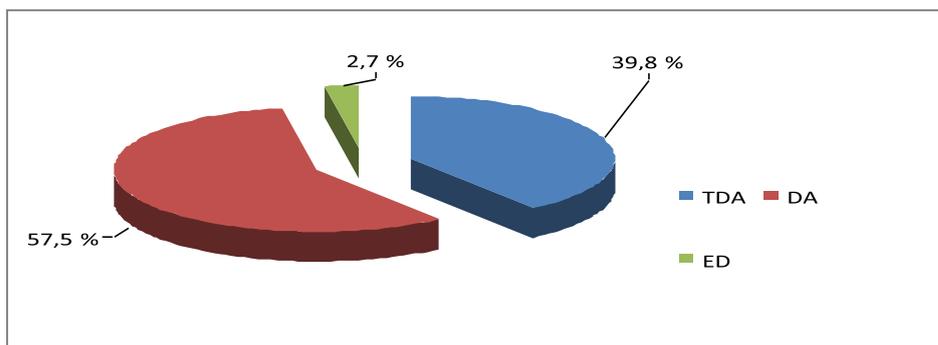
La Tabla 29 y la Figura 22, se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente evalúa los aprendizajes de acuerdo a los objetivos del silabo, encontrándose como resultado del cuestionario de preguntas, que el 60,2 % (n=66 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación; el 35,4% (n= 40 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y las alternativas “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”, obtienen porcentajes mínimos.

**Décima Primera Pregunta:** ¿El docente utiliza diferentes formas para la evaluación del aprendizaje (examen oral u escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación, etc.)?

**Tabla N° 30 El docente utiliza diferentes formas de evaluación**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	45	39,8%	39,8%
De acuerdo	65	57,5%	57,5%
En desacuerdo	3	2,7%	2,7%
Muy en desacuerdo	--	--	--
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 23 El docente utiliza diferentes formas de evaluación**

### Interpretación

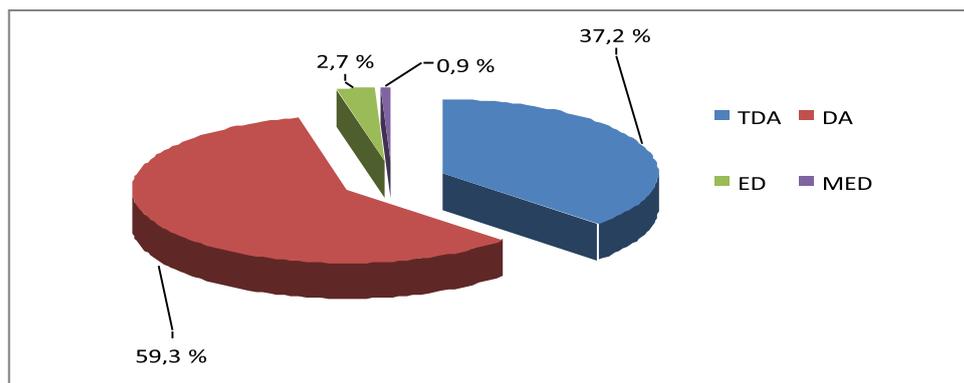
La Tabla 30 y la Figura 23, se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente utiliza diferentes formas de evaluación, encontrándose como resultado que el 57,5 % (n=65 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación; el 39,8% (n= 45 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y un 2.7% (n= 3 estudiantes) expresaron estar “En desacuerdo”, en lo que se les preguntó.

**Décima Segunda Pregunta:** ¿Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir modificaciones en su actuación docente?

**Tabla N° 31 El docente evalúa e introduce modificaciones en su desempeño**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	42	37,2%	37,2%
De acuerdo	67	59,3%	59,3%
En desacuerdo	3	2,7%	2,7%
Muy en desacuerdo	1	0,9%	0,9%
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 24 El docente evalúa e introduce modificaciones en su desempeño**

### Interpretación

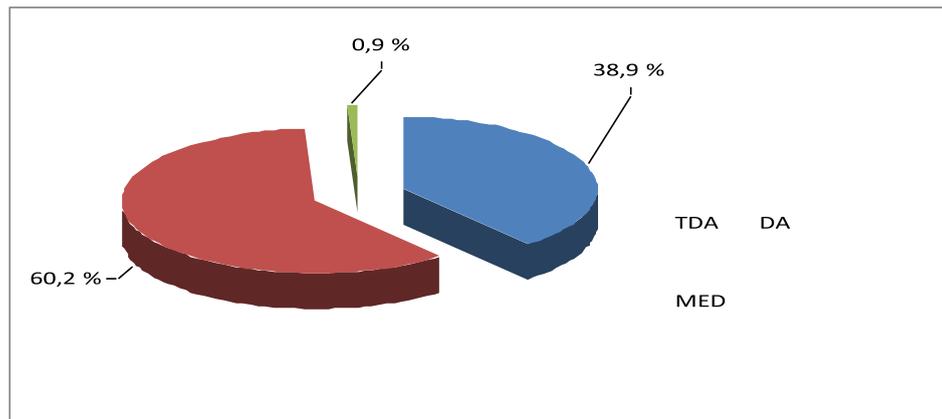
La Tabla 31 y la Figura 24, se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente el docente toma en cuenta las evaluaciones, para modificar su actuación docente, encontrándose como resultado que el 59.3 % (n=67 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación; el 37,2% (n= 42 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta, ambas respuestas son mayoritarias, y las otras alternativas “En desacuerdo” y “muy en desacuerdo”, obtienen resultados mínimos.

**Décima Tercera Pregunta:** ¿Emite el docente una opinión constructiva y frecuente a los estudiantes sobre la evaluación del aprendizaje?

**Tabla N° 32 El docente emite opinión constructiva, sobre la evaluación.**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente de acuerdo	44	38,9%	38,9%
De acuerdo	68	60,2%	60,2%
En desacuerdo	--	--	--
Muy en desacuerdo	1	0,9%	0,9%
Totalmente en desacuerdo	--	--	--
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario 2. Aplicado a los estudiantes



**Figura N° 25 El docente emite opinión constructiva, sobre la evaluación.**

### **Interpretación**

La Tabla 32 y la Figura 25, se detalla las respuestas brindadas por los estudiantes de la UPLA – Lima, sobre si el docente emite opinión constructiva sobre la evaluación de sus alumnos, encontrándose como resultado que el 60,2 % (n=68 alumnos encuestados) manifestaron estar “De acuerdo” con dicha afirmación; el 38.9% (n= 44 alumnos encuestados) manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” en lo que se le pregunta y un 0,9% (n= 1 estudiantes) expresó estar “Muy en desacuerdo”.

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima 2016.

## **5.2. Resultados por dimensiones**

Del Cuestionario aplicado a los docentes

**Tabla N° 33 Dimensión: Incentivo económico al docente, por su labor en la UPLA**

Preguntas	TDA	DA	ED	MED	TED
1.- El incremento de horas de clase, puede ser utilizado como un incentivo	9	30	6	3	3
2.- Un incentivo económico, es una compensación por las condiciones en que realiza su labor docente	12	33	6	--	--
3.- A los docentes con más años en la enseñanza, se les debe incrementar su sueldo	13	37	1	--	--
4.- Un incentivo económico es una motivación para mejorar como docente	13	38	--	--	--
5.- Usted prioriza su vocación docente, antes que el aspecto económico	11	48	12	15	--
Media aritmética	11,6	37,2	5,0	3,6	0,6
	(20%)	(64%)	(9%)	(6%)	(1%)

En la tabla se visualiza que las alternativas de respuesta “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” son las que registran la mayor preferencia en número de respuesta (84% suma de las dos alternativas de respuestas), en lo que respecta a la dimensión “incentivos económico al docente”, por su labor en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima; ello quiere decir, que los docentes opinan que el incremento de horas de clase, puede ser utilizado como un incentivo económico, y lo cual se puede constituir en una compensación. Destacándose que los docentes son de la opinión, que se prioriza la vocación docente antes que el aspecto económico.

**Tabla N° 34 Dimensión: Capacitación laboral al docente, en la UPLA**

Preguntas	TDA	DA	ED	MED	TED
1.- La UPLA promueve la generación de conocimientos en los docentes.	--	--	24	23	4
2.-La universidad promueve el desarrollo de competencias que facilitan el trabajo docente.	--	--	23	26	2
3.- La UPLA actualiza a los docentes con fines de empleabilidad laboral.	--	--	24	23	4
4.- La UPLA financia la capacitación de los docentes que enseñan en sus aulas	--	--	23	22	6
5.- La UPLA ofrece a sus docentes capacitación, para desarrollar su carrera profesional.	--	--	24	21	6
Media aritmética	--	--	23,6 (46,3%)	23 (45,1%)	4,4 (8,6%)

En la tabla se visualiza que las alternativas de respuesta “Totalmente en desacuerdo”, “Muy en desacuerdo” y “En desacuerdo”, son las que registran el total del número de respuesta (100% suma de las dos alternativas de respuestas), que son de tendencia negativa, en lo que respecta a la dimensión “capacitación laboral al docente en la UPLA”; ello quiere decir, que la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, no actualiza a los docentes, no financia la capacitación de los mismos, ni les ofrece capacitación para desarrollar su carrera profesional, y lo cual se puede constituirse en un aspecto negativo, en el trato motivacional que deben recibir los docentes, como “colaboradores” del proceso de enseñanza – aprendizaje de la universidad analizada.

**Tabla N° 35 Dimensión: Promoción laboral al docente, en la UPLA**

Preguntas	TDA	DA	ED	MED	TED
1.- La universidad lo ha promovido laboralmente, en reconocimiento a su labor	--	--	--	22	29
2.- El asumir un nuevo puesto con mayor responsabilidad, es una política de reconocimiento social, de parte de la universidad	--	--	--	22	29
Media aritmética	00 (00)	00 (00)	00 (00)	22 (43,1%)	29 (56,9%)

En la tabla se observa que las alternativas de respuesta “Totalmente en desacuerdo” y “Muy en des acuerdo”, son las que registran el total del número de respuesta de los docentes encuestados (100% de respuestas), en lo que respecta a la dimensión “promoción laboral al docente en la UPLA”; ello nos indicaría que los docentes opinan que no son promovidos laboralmente, ni les asignan nuevos cargos a desempeñar en la universidad, situación que reflejaría un desinterés o despreocupación de la Universidad Peruana Los Andes, de ir destacando e incentivando laboralmente a los docentes universitarios, que por mérito propio destaquen dentro del corporativo docente. El promover o destacar un buen comportamiento laboral, debe ser utilizado como una herramienta motivacional, lo cual puede generar un mejor desempeño docente y lograr que el conjunto despliegue sus mejores esfuerzos, que van a redundar en el centro laboral.

Del cuestionario aplicado a los alumnos.

**Tabla N° 36 Dimensión: Planificación del proceso enseñanza - aprendizaje**

Preguntas	TDA	DA	ED	MED	TED
1.- El docente utiliza materiales didácticos en la clase.	53	55	2	2	1
2.- Se desarrollan los contenidos educativos, en los plazos establecidos.	40	70	2	1	--
3.- El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de los temas.	59	48	4	1	--
4.- El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidad de sus alumnos	43	66	3	1	..
Media aritmética	48,75 (43,2%)	60 (53,1%)	2,75 (45,1%)	1,25 (1,1%)	0,25 (0,2%)

En la tabla se visualiza que los estudiantes de la UPLA, responden en las respuestas “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” (96,3% suma de ambas alternativas) de manera preferente, debido a que son las que registran la mayor frecuencia de respuesta, en lo que respecta a la dimensión “planificación del proceso enseñanza - aprendizaje”, considerando la labor que desarrollan sus docentes en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima; ello quiere decir, que los alumnos opinan que sus profesores utilizan materiales didácticos, desarrollan los contenidos en los plazos establecidos, el docente tiene claridad en la exposición de los temas y aplican estrategias didácticas para el desarrollo de las capacidades de los estudiantes. Destacándose en las respuestas de los alumnos encuestados, que tienen una buena opinión de la labor que cumplen sus docentes en el desarrollo de sus clases en aula.

**Tabla N° 37 Dimensión: Desempeño con los alumnos.**

Preguntas	TDA	DA	ED	MED	TE D
1.- El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con sus alumnos	50	60	2	1	1
2.- El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los estudiantes	49	62	1	--	--
3.- Se promueve en el aula el aprendizaje en grupo	52	56	2	3	--
4.- El docente mantiene una buena disciplina dentro del aula	50	59	2	2	--
5.- El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos	54	55	4	--	--
Media aritmética	51	58,4	2,2	1.2	0,2
	(45,1%)	(51,7%)	(1,9%)	(1,2%)	(1%)

En la tabla precedente, observamos que las respuestas de los estudiantes de la UPLA, al preguntárseles sobre la dimensión “Desempeño con los alumnos”, desagregada en cinco (5) preguntas, sus respuestas escogidas con mayor porcentaje son “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” (96,8% suma de ambas alternativas), lo cual es un indicativo que los docentes de la Universidad Peruana Los Andes en el aula son: respetuosos y cordiales con sus alumnos, respetan las ideas y sentimientos de los estudiantes, promueven el aprendizaje en grupo, mantiene la disciplina en el aula y promueven las habilidades sociales de los alumnos. Destacándose en las respuestas de los alumnos encuestados, que tienen una buena opinión de la labor que cumplen sus docentes.

**Tabla N° 38 Dimensión: Evaluación de los aprendizajes**

Preguntas	TDA	DA	ED	MED	TED
1.- Se realiza la evaluación de los aprendizajes de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el silabo por el docente	40	68	3	2	--
2.- El docente utiliza diferentes formas para la evaluación de los aprendizajes (oral, escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación).	45	65	3	--	--
3.- Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje para introducir modificaciones en su actuación docente	42	67	3	1	--
4.- Emite el docente una opinión constructiva y frecuente a los estudiantes sobre la evaluación de los aprendizajes	44	68	--	1	--
Media aritmética	42,75 (37,9%)	67 (59,5%)	2,25 (1,9%)	0,75 (0,7%)	--

En la tabla 3, se observa que las respuestas de los estudiantes de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, al preguntárseles sobre la dimensión “Evaluación de los aprendizajes”, que comprende cuatro (4) preguntas, sus respuestas escogidas con mayor porcentaje son “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” (97,4% suma de ambas alternativas), lo cual es un indicativo que los docentes en el aula: evalúan a los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos, utiliza diferentes formas para la evaluación de los aprendizajes, considera los resultados de la evaluación del aprendizaje para modificar el desempeño docente, y opina constructivamente sobre los resultados de la evaluación de los aprendizajes. Destacándose en las respuestas de los alumnos

encuestados, que tienen una buena opinión de la labor que cumplen sus docentes.  
En el aspecto de la evaluación de los aprendizajes.

### **5.3. Contratación de Hipótesis General**

La motivación profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Hg o: La motivación profesional NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Hg 1: La motivación profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016.

#### **Primera Hipótesis Específica**

El incentivo económico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

**Ho:** El incentivo económico NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

H1: El incentivo económico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016

En la tabla 42 se encuentran las correlaciones de la prueba de la hipótesis general (Ver Anexos).

El estadístico de prueba son las correlaciones entre los indicadores de las dimensiones de las variables motivación profesional y desempeño docente que son negativas y de baja significación en el 0,05 en las dos colas.

Regla de decisión

Si  $P < 0.05$  rechazar  $H_0$  o

Si  $P > \alpha = 0.05$  aceptar  $H_0$  o  $P =$  Nivel de significancia Regla de decisión

Dado que  $P = 0,05$  en ambas colas se acepta la  $H_0$ .

Es decir, no hay una relación entre las variables motivación profesional y desempeño docente

Estadístico de prueba

**Tabla N° 39 Prueba de la Primera Hipótesis Específica**

Correlaciones				
Rho de Spearman	5. ¿Usted prioriza su vocación docente antes que el aspecto económico?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 51	-,045 ,755 51
	2.- ¿Se desarrollan los contenidos educativos en los plazos establecidos?	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,045 ,755 51	1,000 . 51

Dado que  $P = 0.755 > 0.05$  aceptar  $H_0$

Es decir, el incentivo económico NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Luego, del resultado obtenido se infiere que existe una correlación no significativa de - 0,045 (- 4,5%); en el que existe una débil o casi nula relación entre el aspecto económico y el desarrollo de contenidos en los plazos establecidos; es decir, tiene una baja correlación negativa y no significativa.

### **Segunda Hipótesis Específica**

La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

**H<sub>0</sub>** : La capacitación NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

**H<sub>1</sub>**: La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Estadístico de prueba

**Tabla N° 40 Prueba de la Segunda Hipótesis Especifica**

Correlaciones				
Rho de Spearman	8. ¿La UPLA actualiza a los docentes, con fines de empleabilidad laboral?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 51	,159 ,266 51
	6.- ¿El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los estudiantes?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,159 ,266 51	1,000 . 51

Regla de decisión

Si  $P < 0.05$  rechazar  $H_0$  Si  $P > 0.05$  aceptar  $H_0$  Regla de decisión

Dado que  $P = 0.266 > 0.05$  aceptar  $H_0$

Es decir, La capacitación NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Luego, del resultado obtenido se infiere que existe una correlación no significativa de - 0,266; en el que existe una débil o casi nula relación entre la actualización docente con fines de empleabilidad y el desempeño de los docentes, al respetarse las ideas y sentimientos de los estudiantes; es decir, tiene una baja correlación negativa y no significativa.

### **Tercera Hipótesis Específica**

La promoción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

**Ho :** La promoción laboral NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

**H1:** La promoción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Nivel de significación 0.05

Estadístico de prueba

**Tabla N° 41 Prueba de la Tercera Hipótesis Especifica**

		<b>Correlaciones</b>		
Rho de Spearman	11. ¿La Universidad lo ha promovido laboralmente, en reconocimiento a su labor docente?	Coefficiente de correlación	1,000	-,133
		Sig. (bilateral)	.	,354
		N	51	51
	10.-¿Se realiza la evaluación del aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el silabo por el docente?	Coefficiente de correlación	-,133	1,000
		Sig. (bilateral)	,354	.
		N	51	51

Regla de decisión

Si  $P < 0.05$  rechazar  $H_0$  Si  $P > 0.05$  aceptar  $H_0$  Regla de decisión

Dado que  $P = 0.354 > 0.05$  aceptar  $H_0$

Es decir, La promoción laboral NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Luego, del resultado obtenido se infiere que existe una correlación no significativa de- 0,354; en el que existe una débil o casi nula relación entre la promoción laboral, por reconocimiento a la labor docente y la evaluación que se realiza en los docentes; es decir, tiene una baja correlación negativa y no significativa.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente análisis se pretende establecer si el incentivo económico se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016.

Muchos de los problemas de rendimiento de los profesionales docentes que no tienen origen motivacional son tratados como si lo tuvieran, lográndose así obtener resultados muy por debajo de los esperados; de la misma manera, otros problemas de rendimiento profesional que si tienen un claro origen motivacional son enfrentados como si no lo tuvieran, lográndose igualmente resultados muy pobres, que se ven reflejados en la calidad de estudiantes que egresan de un centro de estudios.

En lo concerniente a la primera dimensión: Incentivo económico del docente, la investigación reporta que la suma de las alternativas de respuesta “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” son las que registran la mayor preferencia en número de respuesta (84%); ello quiere decir, que los docentes opinan que el incremento de horas de clase, puede ser utilizado como un incentivo económico, y lo cual se puede constituir en una compensación económica, pero no necesariamente es una condición para priorizar su labor y vocación docente. Destacándose que los docentes son de la opinión, que se prioriza la vocación docente antes que el aspecto económico. En cambio, el 16% de los docentes piensan “En desacuerdo”, “muy en desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”, en lo concerniente al incentivo económico que deben percibir por su labor de enseñanza.

Los alumnos por su parte al ser encuestados, responden a las cuatro (4) primeras preguntas que comprenden la dimensión “planificación del proceso enseñanza –

aprendizaje”, con un 96,3% en las respuestas “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, considerando como acertada la labor que desarrollan sus docentes en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima; en lo concerniente a que sus profesores utilizan materiales didácticos, desarrollan los contenidos en los plazos establecidos, el docente tiene claridad en la exposición de los temas y aplican estrategias didácticas para el desarrollo de las capacidades de los estudiantes.

Si se relacionan el resultado de las respuestas de los docentes y de los alumnos, destacamos en las respuestas de los alumnos encuestados, que tienen una buena opinión de la labor que cumplen sus docentes en el desarrollo de sus clases en aula, a pesar que sus profesores no tienen la motivación por parte de la universidad donde ejercen la docencia, conforme se corrobora con las respuestas de los profesionales encuestados.

Teniendo los resultados obtenidos de la aplicación de las dos encuestas, que miden el incentivo económico (Dimensión de la VI) y el desempeño docente (VD), a los docentes y alumnos de la muestra, se aplica la fórmula del coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, que resulta el siguiente valor:  $P = 0.755 > 0.05$  que determina que se acepta la  $H_0$ . Este resultado, contribuye a rechazar la hipótesis específica 1, determinándose que el incentivo económico NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Este resultado, contribuye a rechazar la primera hipótesis específica y afirmar que no existe correlación positiva significativa entre el incentivo económico con el desempeño del docente.

Luego, del resultado obtenido se infiere que existe una correlación no significativa de  $-0,045$ ; en el que existe una débil o casi nula relación entre el desarrollo de contenidos en los plazos establecidos y la vocación docente; es decir, tiene una baja correlación negativa y no significativa.

Procederemos seguidamente a determinar si la capacitación laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016.

El docente debe mejorar sus conocimientos y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera. El docente es el motor que impulsa el desarrollo académico de los alumnos, mediante el desarrollo de estrategias de motivación en el aula, que despierten el interés de los alumnos por el aprendizaje. Lo anterior se logra entre otros factores con una adecuada capacitación al docente (profesor de aula), quien lleva la responsabilidad de la parte operativa del proceso enseñanza – aprendizaje.

En lo concerniente a la segunda dimensión: Desempeño con los alumnos (Respeto de valores y sentimientos de los estudiantes), la investigación reporta en la pregunta N° 6 del cuestionario aplicado a los estudiantes, que un 43,4% y 54,9% de alumnos piensan “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, que los docentes respetan sus ideas, valores y sentimientos, en el desarrollo de su actividad docente en el aula. Ello es un indicador claro, que a pesar que la UPLA, no actualiza a los docentes con fines de empleabilidad, los docentes cumplen con ubicar y darle su centro de atención a los alumnos, como uno de los actores principales del proceso enseñanza – aprendizaje, y que el producto que egresen de las aulas universitarias, será producto de

su dedicación y esfuerzo como docente, sin importarle otros factores que pueden limitar su fase motivacional.

Los docentes tienen un modo de enseñar conocimientos, de explicar los contenidos, tienen funciones como gestor de aprendizaje, como sembrador de valores y como orientador de jóvenes y contribuyen al desarrollo personal, social e interpersonal de los alumnos, acciones y cualidades que vienen demostrando en la actualidad los docentes de la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima.

Teniendo los resultados obtenidos de la aplicación de las dos encuestas, que miden la dimensión capacitación laboral (VI) y la dimensión desempeño con los alumnos (VD), a los docentes y alumnos de la muestra, se aplica la fórmula del coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, que resulta el siguiente valor:  $P = 0.266 > 0.05$  que determina que se acepta la  $H_0$ . Este resultado, contribuye a rechazar la hipótesis específica 2, determinándose que la capacitación NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Del resultado estadístico obtenido se infiere que existe una correlación no significativa de - 0,266; en el que existe una débil o casi nula relación entre la actualización docente con fines de empleabilidad y el desempeño de los docentes; es decir, tiene una baja correlación negativa y no significativa.

Establecer si la promoción laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016.

Es trascendental admitir que todas las personas tenemos aspiraciones, que nos motivan a la fijación de objetivos, por lo cual es indispensable que se bosqueje una planificación y ayuda de mejora en la persona de cada trabajador de la entidad y alcanzar alinear sus objetivos individuales con las de la organización, desarrollando su motivación para ejecutar su labor en función de sus propios éxitos, propiciando con ello una situación favorable para un superior empeño en el logro de un servicio profesional competitivo y de calidad.

La motivación es un componente importante en el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores en una entidad, por ese este elemento debe ser puesto en conocimiento y reforzado por aquellos funcionarios que tienen a su cargo la dirección, por medio del acercamiento directo de cada uno de los individuos que integran la corporación organizacional, comprendiendo esta relación muy cercana, como el conocimiento personal del ambiente social de cada trabajador.

Los docentes universitarios son los responsables juntamente con las universidades en donde laboran profesionalmente, de desarrollar la evaluación de los procesos de enseñanza – aprendizaje, de manera profesional y ética, respetando las estrategias evaluativas en el aula, y deben saber cómo ejecutarlas y mejorarlas, y su desempeño entre otros se centra lograr resultados imparciales del aprendizaje de los alumnos y alumnas, como también emitir opiniones constructivas de los resultados evaluativos, considerando opiniones de mejoramiento académico de sus alumnos.

En lo concerniente a la tercera dimensión: Evaluación de los aprendizajes (Evaluación de los aprendizajes de acuerdo a los objetivos del silabo), la investigación reporta en la pregunta N° 10 del cuestionario aplicado a los estudiantes, que un 95,6% y 54,9% de alumnos piensan “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, que los

docentes realizan una evaluación del aprendizaje conforme a los objetivos establecidos en el sílabo. Ello es una muestra clara, que los docentes de la UPLA, vienen ejecutando una evaluación de acuerdo a objetivos previamente diseñados, utilizando diversas formas de evaluación y emiten opiniones constructivas sobre los resultados obtenidos; es decir, los docentes demuestran tener una vocación de la profesión que ejercen en las aulas, dejando a un segundo plano, el aspecto de ser promovido a puestos de mayor categoría docente, aspecto que lo dejan en el interés y empeño de la universidad como centro de estudios.

Teniendo los resultados obtenidos de la aplicación de las dos encuestas, que miden específicamente las preguntas N° 11 respondida por la muestra de los docentes y la pregunta N° 10 respondida por la muestra de los alumnos, que corresponden a la dimensión promoción laboral (VI) y la dimensión evaluación de los aprendizajes (VD), se aplica la fórmula del coeficiente de Correlación de Rho de Speaman, que resulta el siguiente valor:  $P = 0.354 > 0.05$  que determina que se acepta la  $H_0$ . Este resultado, contribuye a rechazar la hipótesis específica 3, determinándose que la promoción laboral NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Del resultado estadístico obtenido se infiere que existe una correlación no significativa de - 0,354; en el que existe una débil o casi nula relación entre la promoción laboral, por reconocimiento a la labor docente y la evaluación que se realiza en los docentes; es decir, tiene una baja correlación negativa y no significativa

**Hipótesis específica 3:** La promoción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2016.

Considerando que el objetivo general fue, determinar la relación que existe entre motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, y la hipótesis general Existe relación significativa entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima 2016, procedemos líneas abajo a realizar un análisis descriptivo.

La grandeza de los hombres y de las instituciones obliga a entender que la persona es el elemento fundamental de una organización, y que ella como tal ocupa un puesto dentro de la misma, porque así lo dispone los lineamientos de administración de recursos humanos, teniendo en cuenta que el desarrollo de la organización depende del trabajo que desempeña el factor humano dentro de la organización.

Es incuestionable que la Administración de Personal en cualquier organización, de manera especial en las entidades dedicadas a la enseñanza universitaria, se constituye en la actividad más delicada, difícil y de alta responsabilidad, porque ésta entidad de educación universitaria, cuenta con el apoyo de profesionales de diversas especialidades, constituyéndose por consiguiente en el recurso más valioso y estratégico para el logro de los objetivos de la organización, y porque las personas, sobre todo los docentes, en su mayoría tienen buenas ideas preconcebidas sobre el trabajo docente, especialmente en lo concerniente al cuánto, cuándo, dónde y cómo trabajar; de lo que es un ambiente adecuado de trabajo, de lo que es una buena

dirección, etc., y sobre todo porque sus actividades responden y conjugan situaciones objetivas y subjetivas.

Una de las tareas más difíciles a la que se enfrenta todo jefe inmediato o supervisor es llegar a diferenciar nítidamente las dificultades ocasionadas por la ausencia de motivación por parte de aquellos otros que tienen procedencias diferentes. Si se estuviera en la probabilidad de impulsar la destreza para conocer cuando una baja en la producción laboral se debe a un descenso en la motivación, gran parte de las dificultades que se presentan diariamente y que preocupan al jefe y a la institución estarían totalmente resuelto, pero no es así de fácil, porque el ser humano como tal es complejo en su desarrollo profesional, porque todo van en continuo cambio y las presiones vienen de todos los factores sociales en que se desenvuelve como tal.

Las personas motivadas y satisfechas con su trabajo presentan los estados psicológicos críticos como son: la importancia del puesto, responsabilidad experimentada y conocimiento de los resultados, ello trasladado al campo de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, conlleva a que los docentes desarrollen sus actividades dando sus mejores esfuerzos, desplegando todas sus capacidades profesionales en el proceso enseñanza – aprendizaje en las aulas universitarias, no esperando un incentivo económico como factor motivacional, para continuar con sus ideales docentes. Debemos recordar que los profesores de aula con los años de ejercicio profesional van identificándose cada día más con su labor docente, y eso es precisamente lo que sucede en los docentes de la UPLA, que se sienten identificados con la institución educativa, por haberles dado la oportunidad de estar al frente de las nuevas generaciones de los futuros profesionales, que requiere el país para su desarrollo en los diversos campos del quehacer humano.

Al haberse demostrado con los resultados de las tres pruebas de hipótesis específicas que el incentivo económico, la capacitación laboral y la promoción laboral no se relacionan significativamente con el desempeño docente, podemos concluir hasta este momento, que la motivación profesional no se relaciona con el desempeño de los docentes en la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima.

Además, debemos tener presente los aportes de otras investigaciones que han llegado a la misma conclusión que la vinculación entre las variables motivación y desempeño docente es muy débil tal como lo afirman Rivas Diaz (2010) con una  $r=0,373$  y un valor  $p=0,035$ . En el caso de la presente investigación también se encontró una débil vinculación entre motivación y desempeño docente del orden de  $r=0,354$  y un valor  $p=0,05$  para las variables de la hipótesis general motivación y desempeño docente (1)

En la investigación de Rivas Diaz también se constató la débil vinculación del logro de una motivación en los estudiantes ( $r=0,373$   $vp=0,035$ ) por un deficiente desempeño del docente ( $r=0,471$   $vp=0,006$ ). Una de las dimensiones de la variable desempeño docente, para el caso de la investigación de Rivas Diaz fue la producción por parte de los docentes de materiales educativos ( $r=0,482$   $vp=0,002$ ) que motivaran a los estudiantes. Los resultados muestran que hay una débil vinculación. Me interrogó por qué será y concluyó que es necesario tener en cuenta otras variables que pudieran estarían interviniendo y que es necesario considerar. No solamente para el caso de Rivas Diaz sino también para la presente investigación (2)

La investigación realizada por Palomino Zamudio acerca del desempeño docente y el aprendizaje plantea la siguiente hipótesis “Mientras más óptimo es el desempeño, más óptimo será el proceso de aprendizaje”. Este investigador obtuvo una correlación

positiva moderada ( $r=0,507$   $vp=0,008$ ) (3). Se puede interpretar de que en el caso de esta relación el aprendizaje de los alumnos depende del desempeño docente.

En el caso de la investigación realizada por Roo Andreína (2013) concluye que los profesores pertenecen a una categoría motivacional media con ausencia de una comunicación efectiva con los directivos de los centros de estudios donde ejercen su profesión y con una carencia de incentivos, tienen una mínima preparación y dificultades para actualizar sus saberes por medio de la capacitación por lo cual los directivos de estos centros de estudios son parte del problema y deben ser considerados en la solución del mismo pues es en ellos los que tienen que tomar decisiones en cuanto a establecer un sistema de incentivos, un sistema de comunicación eficaz y fluida entre directivos y profesores para mejorar el aprendizaje y el desempeño docente y fijar una política de ascensos (4).

El informe de investigación de Tijerina Treviño reafirma de que la motivación del docente es de carácter intrínseco, es el sentirse satisfechos porque el enseñar les produce gozo y no tanto están motivados por un estímulo extrínseco como puede ser el dinero o la retribución pecuniaria a su trabajo. Su aporte es que es necesario generar programas de incentivos y de reconocimiento a los profesores. Al respecto todos investigadores estamos de acuerdo. Así Sanz afirma que la remuneración monetaria es fundamental y el pago es indispensable porque impulsa el buen desempeño del docente. Otros incentivos importantes son los agradecimientos y los reconocimientos por parte de la sociedad y de la comunidad (5)

## CONCLUSIONES

1. En lo concerniente al objetivo general, se ha llegado a determinar que no existe relación significativa entre motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, en razón que los docentes vienen cumpliendo adecuadamente su labor profesional, a pesar de no ser motivados en su centro laboral.
2. Considerando el primer objetivo específico, se ha llegado a establecer que el incentivo económico no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, en razón que el proceso enseñanza – aprendizaje se ejecuta planificadamente, sin recibirse por ello un incentivo económico, priorizándose la vocación docente.
3. Se ha llegado a determinar que la capacitación laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, debido a que los docentes ejercen una buena práctica docente con sus alumnos, a pesar de no recibirse una capacitación ni actualización por parte de la universidad.
4. Considerando el tercer objetivo específico se ha llegado a establecer que la promoción laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, conclusión que se sostiene en un adecuado procedimiento de la evaluación del proceso de enseñanza, que realizan los docentes, sin considerar la promoción laboral como motivación profesional.

## RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que los docentes de la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes Filial Lima, sean motivados profesionalmente, en los aspectos económicos, de capacitación y de promoción laboral, con la finalidad de superar el buen desempeño docente que vienen demostrando en el ejercicio de la función docente, lo cual beneficia tanto a la universidad como al factor humano, en razón que la casa de estudios elevará su prestigio institucional, vía el buen desempeño docente, al ser motivados en su centro laboral.
2. Se recomienda que, la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, haga un esfuerzo en lo concerniente al incentivo económico, con la finalidad de recompensar el buen desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, en razón que un empleado debidamente motivado rinde más laboralmente, y con mucha más razón en el proceso enseñanza – aprendizaje, en donde se requiere retener y contar con la colaboración de los mejores profesionales en la docencia.
3. Sería conveniente que la capacitación laboral, sea utilizada como una forma motivacional en los docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, debido a que los nuevos tiempos exigen que los docentes ejerzan su práctica docente, retransmitiendo conocimientos actualizados y de la mejor forma académica, con la finalidad de lograr buenos alumnos hoy, y excelentes profesionales mañana.

4. Considerando, como última recomendación que la promoción laboral debe darse en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016, con la finalidad de motivar profesionalmente a los docentes con más años de servicios y a los que destaquen en el proceso de enseñanza, esto con la finalidad de crear un clima de armonía y de exigencia laboral, que va a permitir elevar la calidad educativa en las aulas universitarias, y por ende, se busca cumplir con la promoción y motivación profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Información Bibliográfica

Almuiñas R. J. L y Galarza, J. (2011). La evaluación del docente universitario sustentada en el análisis prospectivo. La Habana, Cuba: RED-DESS, Universidad La Habana.

Alvira, F. (2004). La encuesta: una perspectiva general metodológica. Cuadernos Metodológicos, 35. Madrid: CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas).

Álvarez, J. M. (2003). La evaluación a examen. Madrid: Miño y Dávila

Álvarez López, L. F. La satisfacción laboral su medición y evaluación. Clima Laboral. Artículo 04/2005

Augustowsky, G. (2005). Las paredes del aula. Bs.As.: Editorial Amorrortu.

Avila, R. (2001). Metodología de la Investigación científica. Lima – Perú: Estudio y Ediciones R.A.

Calderón, J y otros. (2013). La Investigación científica en Ciencias de la Salud. 1ra, Ed, Lima – Perú: Editorial Universitaria, UNFV.

Canales Quevedo, I. (2001). Evaluación educacional. Lima: UNMSM-FE, Edit. LEMM.

Carrasco, S. (2006). Metodología de la Investigación científica. 1ra Reimpresión. Lima – Perú: Editorial San Marcos.

- Certo, S. (2013). *Administración moderna*. 8va. Ed. Bogotá Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda..
- Chiroque Chunga, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Informe 45. Lima-Perù: IPP.
- Del Cid, Ama. y otros. (2011). *Investigación: Fundamentos y metodología*. México: Pearson Educación.
- Díaz, M. (2003). *Evaluación y mejora de la actividad docente del profesorado universitario*. Universidad de Oviedo. *Educación Médica*. Volumen 6, Número (3), Julio – Setiembre. pp. 22-24
- Dirección General de Desarrollo Académico, Departamento de Estímulos a la Productividad Académica. (2006). *Evaluación al desempeño docente*. México: Universidad Veracruzana.
- Fresán O. M., Romo L. A. & Vera C. Y. (2012). *La calidad en la educación superior, La articulación de los procesos de evaluación académica*. México: publicaciones ANUIES.
- Galindo Ruíz, C. J. (2006). *Manual para la creación de empresas: guía de planes de negocios*. Bogotá: ECOE.
- Guzmán P. J. M. (2008). *Sistema de evaluación del desempeño docente orientado a resultados de aprendizaje*. México: CETYS Universidad.
- Guzmán, M. (2016). *Seminario de Investigación Jurídica*. Lima – Perú: Fondo Editorial de la U.I.G.V.

Hernández R., Baptista P. & Fernández- Collado C. (2010). Metodología de la Investigación.

México: Editorial Mc. Graw Hill.

Johnson, R. & Kubly, P. (2004). Estadística Elemental. España: CENGAGE.

Labadie, Gastón J.; Operti R, & Retamoso A., (2001). Mercado laboral interno y los salarios de los maestros en el Uruguay. Montevideo: mimeo.

Lea F. V. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad.

Mankelivnas K. M. (1978). Psicología de la motivación. México: Editorial Trillas

McClellan, D. (1974). Estudio de la motivación humana. Madrid, España: Publicación Madrid

OCDE. Revisión de Políticas Nacionales de Educación: La Educación Superior en Chile. Chile: Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económicas y el BIRD/Banco Mundial. 2009.

PREAL (Programa de promoción de la reforma educativa en América latina y el Caribe). (2011). Comisión Internacional sobre Educación, Equidad y Competitividad Económica en América Latina y el Caribe.

Segura, O. & Pons P. (2005). La motivación: factor clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones. IX Congreso de Ingeniería de Organización, p. 214. Gijón.

Reeve, M. (1994). Motivación y Emoción. España: Editorial Mc. Graw Hill.

Robbins, S y Judge, T. A (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.

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

Comisión de Autoevaluación y Acreditación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. (2006). Criterios Referenciales para la autoevaluación del Desempeño Docente. Lima: Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. p. 8.

Velásquez, A y Rey, N. (1999). Metodología de la Investigación Científica. Lima – Perú: Editorial San Marcos.

Villarroel, C. (2005). Sistema de Evaluación y Acreditación de las universidades venezolanas. Caracas: OPSU.

Zorrilla, S. & Torres (2003). Metodología de la investigación científica. México: Ed. Océano.

### **Información Hemerográfica**

Cazau, P. (2008). La enseñanza como proceso. Recuperado de:  
<http://galeón.hispavista.com/auxilioprofesor//educació .htm>

Chamlan, H. C. Docencia en universidades: profesores innovadores en USP. Cuadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 118, p. 41-64, 2003. Recuperado de:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000210&pid=S0103-166X200700040000600025&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000210&pid=S0103-166X200700040000600025&lng=en)

- Gewerc, A. (2001). Identidad profesional y trayectoria en la universidad. Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 5(2). Recuperado de <http://w>
- Mayor, C. (2009). Nuevos retos para una Universidad en proceso de cambio: ¿Pueden ser los profesores (principiantes) los protagonistas? Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 13(1), 61-77.
- Montero, P. Desafíos para la profesionalización del nuevo rol docente universitario. Ensayo: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, Rio de Janeiro, v. 15, n. 56, p. 341-350, 2007. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ep/v38n4/07.pdf> Mayo 2012 [www.ugr.es/~recfpro/rev52ART2.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/rev52ART2.pdf)
- Moreno Armella, L.M. & Waldegg G. (1992) Constructivismo y Educación Matemática. Revista de Educación Matemática, México, 4 (2) 7-15
- Oliveira, DC. (2005). La formación del maestro superior a través de los medios interactivos. Tesis doctoral. Education College, Universidad Estatal de Campinas.
- Rodríguez Espinar, S. (2003). Evaluación comprensiva del profesorado universitario. Universidad de Barcelona. Educación Médica. Volumen 6, Número (3), Julio – septiembre 2003. pp. 25 – 30.
- Tovar-Gálvez, J. (2008). Modelo metacognitivo como integrador de estrategias de enseñanza y estrategias de aprendizaje de las ciencias, y su relación con las

competencias. Revista Iberoamericana de Educación, Madrid, v. 46, n. 7, p. 1-9. Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/2161Tovarv2.pdf>>

### **Información Electrónica**

Alfaro R., Leyton S., Meza Solano Antonio & Sáenz Torres Ivonne. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Tesis de maestría. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/ALFARO\\_LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISF\\_ACCION\\_LABORAL.pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISF_ACCION_LABORAL.pdf)

Asociación Nacional de Abogados Laboralistas. (2005). El ascenso dentro de una empresa. Recuperado de: <http://www.20minutos.es/noticia/3711/0/ASCENSO/EMPRESA/DENTRO/>

Dirección de Investigación IEESA. Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América Junio, 2013. Recuperado de [http://www.ieesa.org.mx/Datos/El\\_estres\\_laboral\\_en\\_los\\_docentes\\_de\\_educacion\\_basica\\_factores\\_desencadenantes\\_y\\_consecuencias.pdf](http://www.ieesa.org.mx/Datos/El_estres_laboral_en_los_docentes_de_educacion_basica_factores_desencadenantes_y_consecuencias.pdf)

Evangelista Márquez J.L., Hernández Orozco G. y otros P (2010). Problemas actuales de la docencia universitaria. Recuperado de [http://www.uach.mx/extension\\_y\\_difusion/synthesis/2011/06/13/problemas\\_actuales\\_de\\_la\\_docencia\\_universitaria.pdf](http://www.uach.mx/extension_y_difusion/synthesis/2011/06/13/problemas_actuales_de_la_docencia_universitaria.pdf)

- García Sanz, Virginia. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. Tesis de maestría. España: Universidad de Valladolid. Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gary, H. (2009). Reconocer el logro más valioso que el dinero. Recuperado de: <https://www.businesscoach.com>
- González, A. (2010). Tomar consciencia del salario emocional mejora la productividad de las organizaciones. Rh Magazine, 14-15 (Mayo-Junio). Recuperado de: <http://www.meta4.d/press> and <http://www.meta4.d/press> events/pressroom/news/rhmagazine04062010pdf.
- Grajales G. T. (2000). Tipos de investigación. Recuperado de: [grajales.net/investipos.pdf](http://grajales.net/investipos.pdf)
- Hernández V.; Quintana L.; Mederos R.; Guedes R. y otros (2013). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. Tesis de maestría. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572009000100007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007)
- Hernández, P. & Sánchez O. (2003). Labor Técnico - Pedagógica e Innovadora del Director de la Escuela Primaria. Tesis de maestría no publicada, Universidad Pedagógica Nacional. México. D.F. Recuperado de: <http://biblioteca.ajusco.upn.mx/pdf/19696.pdf> [Consulta: 2013, noviembre 22]
- Kane, R. G., Sandretto, S., Heath, C. (2004). An investigation into excellent tertiary teaching: Emphasizing reflective practice. Higher Education, 47 (3), 283–310

Ministerio de Educación. (2006). La universidad en el Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/321/178.%20La%20university%20en%20el%20Peru.%20Razones%20para>

Palomino, F. C. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Tesis de maestría. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1693>

Pretto, Nelson De Luca; Rocha, Nicia C. A. (2012). Formación continuada de profesores universitarios En las tecnologías digitales. Educar en Revista, Curitiba, n. 37, p. 153- 169, 2010. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v38n4/07.pdf> Acceso en: Mayo 2012.

Peña Calvo, J.V. (2012). Desarrollo profesional del docente universitario. Recuperado de:

[http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=%20com\\_content&view=article&id=60:desarrollo-profesional-del-docenteuniversitario&%20ca](http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=%20com_content&view=article&id=60:desarrollo-profesional-del-docenteuniversitario&%20ca)

Reis, Michele Xavier dos; Eufrasio, D. A.; Bazon, F. V. M. Formación del profesor para enseñanza superior: práctica docente con alumnos con deficiencia visual. Educar en Revista, Belo Horizonte, v. 26, n. 1, p. 111-130, 2010. Recuperado de Acceso en: mayo 2012.

Rivas, L.H. (2010). Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM. Tesis

de maestría. UNMSM. Recuperado de:  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2384>

Roo A. (2013). Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. Tesis de maestría. República Bolivariana de Venezuela: Universidad del Zulia. Recuperado de:  
[http://luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2014-05-23T10:03:18Z-4820/Publico/roo\\_villalobos\\_andreina\\_del\\_carmen.pdf](http://luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-23T10:03:18Z-4820/Publico/roo_villalobos_andreina_del_carmen.pdf).

Rocco Cañón, M.T. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Tesis de maestría. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco\\_m/pdfAmont/cs-rocco\\_m.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf)

Tijerina Treviño, J. U. (2011). Papel de la motivación en el desempeño docente. Tesis de maestría. Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, Nuevo León, México: Recuperado de:  
<http://eprints.uanl.mx/2867/1/1080049620.pdf>

Urbina Laza Omayda, Soler Cárdenas Silvio F. & Otero Ceballos Marta. (2006). Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología. Tesis de maestría. Recuperado de:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412006000100004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412006000100004)

## ANEXOS

### ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** La motivación profesional y su relación con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, 2016.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>1. ¿De qué manera el incentivo económico se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Establecer si el incentivo económico se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016.</p> <p>2. Determinar si la capacitación</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p>1. El incentivo económico se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016.</p> <p>2. La capacitación laboral se</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p><b>Motivación Profesional.</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentivo económico</li> <li>2. Capacitación laboral</li> <li>3. Promoción Laboral.</li> </ol> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p><b>Desempeño docente.</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación del proceso Aprendizaje – Enseñanza</li> <li>2. Desempeño con los alumnos.</li> <li>3. Evaluación de los aprendizajes</li> </ol>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN.</b></p> <p>- Aplicada.</p> <p><b>NIVELES DE INVESTIGACIÓN.</b></p> <p>- Descriptivo.</p> <p>- Explicativo</p> <p>- Correlacional.</p> <p><b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.</b></p> <p>- Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE</b></p>

<p>2. ¿De qué forma la capacitación laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016?</p> <p>3. ¿De qué manera la promoción laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016?</p>	<p>laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016</p> <p>3. Establecer si la promoción laboral se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016.</p>	<p>relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016.</p> <p>3. La promoción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima 2016.</p>		<p><b>DATOS.</b></p> <p>- Cuestionario.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p>Población 1: 51 docentes.</p> <p>Población 2: 113 alumnos.</p> <p><b>Muestra Censal:</b></p> <p>Muestra 1: 51 docentes.</p> <p>Muestra 2: 113 alumnos</p> <p>Suma total 164 personas</p> <p><b>PRUEBA DE HIPÓTESIS.</b></p> <p>Correlación Pearson</p>
---	--	--	--	---

**ANEXO N° 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES Variable: MOTIVACIÓN PROFESIONAL**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
1. Incentivo económico	1.1 Por horas de trabajo. 1.2 Por condiciones de trabajo. 1.3 Por bono de antigüedad. 1.4 Para mejorar como docente. 1.5 Por parte de la Universidad.	1. ¿El incremento de horas de clase, puede ser utilizado como un incentivo económico? 2. ¿Un incentivo económico, es una compensación por las condiciones en que realiza su labor docente? 3. ¿A los docentes con más años en la enseñanza, se les debe incrementar sus sueldos? 4. ¿Un incentivo económico es una motivación para mejorar como docente? 5. ¿Como docente recibe algún incentivo económico, por parte de la administración de la Universidad?	Ordinal  1) Totalmente de acuerdo. 2) De acuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) En desacuerdo. 5) Totalmente en desacuerdo.
2. Capacitación laboral	2.1 Promover la generación de conocimiento 2,2 Desarrollar competencias 2.3 Empleabilidad del personal. 2.4 Financiamiento de capacitación. 2.5 Desarrollo de la carrera profesional.	6. ¿La UPLA promueve la generación de conocimientos en los docentes? 7. ¿La Universidad promueve el desarrollo de competencias que faciliten el trabajo docente? 8. ¿La UPLA actualiza a los docentes, con fines de empleabilidad laboral? 9. ¿La UPLA financia la capacitación de los docentes, que enseñan en sus aulas? 10.¿La UPLA ofrece a sus docentes capacitación, para desarrollar su carrera profesional?	Ordinal  1) Totalmente de acuerdo. 2) De acuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) En desacuerdo. 5) Totalmente en desacuerdo
3. Promoción laboral	3.1 Reconocimiento laboral 3.2 Reconocimiento social	11. ¿La Universidad lo ha promovido laboralmente, en reconocimiento a su labor docente? 12. ¿El asumir un nuevo puesto con mayor responsabilidad, es una política de reconocimiento social por parte de la Universidad?	Ordinal  1) Totalmente de acuerdo. 2) De acuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) En desacuerdo. 5) Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia.

**ANEXO N° 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES Variable: DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>1. Planificación del proceso Aprendizaje – Enseñanza</b>	1.1 Utilización de materiales didácticos 1.2 Desarrollo de contenidos 1.3 Claridad en la exposición 1.4 Aplicación estrategias didácticas	1. ¿El docente utiliza materiales didácticos en la clase? 2. ¿Se desarrollan los contenidos educativos en los plazos establecidos? 3. ¿El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de los temas? 4. ¿El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos?	Ordinal 1) Totalmente de acuerdo. 2) De acuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) En desacuerdo. 5) Totalmente en desacuerdo
<b>2. Desempeño con los alumnos</b>	2.1 Relaciones con los alumnos 2.2 Respeto de valores y sentimientos 2.3 Aprendizaje en grupo. 2.4 Disciplina en el aula 2.5 Habilidades sociales de los alumnos.	6. ¿El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos? 7. ¿El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los estudiantes? 8. ¿Se promueve en el aula el aprendizaje en grupos? 9. ¿El docente mantiene una buena disciplina dentro del aula? 10. ¿El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos?	Ordinal 1) Totalmente de acuerdo. 2) De acuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) En desacuerdo. 5) Totalmente en desacuerdo
<b>3. Evaluación de los aprendizajes</b>	3.1 Evaluación de acuerdo a los objetivos 3.2 Formas de evaluación. 3.3 Resultados de la evaluación. 3.4 Opinión sobre la evaluación	11. ¿Se realiza la evaluación del aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el sílabo por el docente? 12. ¿El docente utiliza diferentes formas para la evaluación del aprendizaje (examen oral u escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación, etc)? 13. ¿Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje para introducir modificaciones en su actuación docente? 14. ¿Emite el docente una opinión constructiva y frecuente a los estudiantes sobre la evaluación del aprendizaje?	Ordinal 1) Totalmente de acuerdo. 2) De acuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4) En desacuerdo. 5) Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicadores	Preguntas	Items	Niveles o rango	Instrumento
Motivación profesional	Incentivo económico	Por horas de trabajo	1. ¿El incremento de horas de clase, puede ser utilizado como incentivo económico?	1, 2, 3 4, y 5	1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = En desacuerdo 4 = Muy en desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo	Cuestionario de preguntas
		Por condiciones de trabajo	2. ¿Un incentivo económico, es una compensación por las condiciones en que realiza su labor?			
		Por bono de antigüedad	3. ¿A los docentes con más años en la enseñanza, se les debe incrementar sus sueldos?			
		Para mejorar como docente	4. ¿Un incentivo económico es una motivación para mejorar como docente?			
		Por parte de la Universidad	5. ¿Usted prioriza su vocación docente antes que el aspecto económico?			
	Capacitación laboral	Generación del conocimiento	6. ¿La UPLA promueve a generación de conocimientos en los docentes?	6, 7, 8, 9 y 10	1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = En desacuerdo 4 = Muy en desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo	Cuestionario de preguntas
		Desarrollar competencias	7. ¿La universidad promueve el desarrollo de competencias que faciliten el trabajo docente?			
		Empleabilidad del personal	8. ¿La UPLA actualiza a los docentes, con fines de empleabilidad laboral?			
		Financiamiento de capacitación	9. ¿La UPLA financia la capacitación de los docentes, que enseñan en sus aulas?			
		Desarrollo de la carrera profesional	10. ¿La UPLA ofrece a sus docentes capacitación, para desarrollar su carrera profesional?			
	Promoción laboral	Reconocimiento laboral	11. ¿La Universidad lo ha promovido laboralmente, en reconocimiento a su labor docente?	11 y 12	1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = En desacuerdo 4 = Muy en desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo	Cuestionario de preguntas
		Reconocimiento social	12. ¿El asumir un nuevo puesto con mayor responsabilidad, es una política de reconocimiento social por parte de La Universidad?			

Fuente: Elaboración propia

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicadores	Preguntas	Items	Niveles o rango	Instrumento
Desempeño docente	Planificación del proceso aprendizaje - enseñanza	Utilización de materiales Didácticos	1. ¿El docente utiliza materiales didácticos en la clase?	1, 2, 3 y 4	1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = En desacuerdo 4 = Muy en desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo	Cuestionario de preguntas
		Desarrollo de contenidos	2. ¿Se desarrollan los contenidos educativos en los plazos establecidos?			
		Claridad en la exposición	3. ¿El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de los temas?			
		Aplicación estrategias didácticas	4. ¿El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos?			
	Desempeño con los alumnos	Relaciones con los alumnos	5. ¿El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos?	5, 6, 7, 8 y 9	1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = En desacuerdo 4 = Muy en desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo	Cuestionario de preguntas
		Respeto de Valores y sentimientos	6. ¿El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los alumnos?			
		Aprendizaje en grupo.	7. ¿Se promueve en el aula el aprendizaje en grupos?			
		Disciplina en el aula	8. ¿El docente mantiene una buena disciplina dentro del aula?			
		Habilidades sociales de los alumnos.	9. ¿El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos?			
	Evaluación de los aprendizajes	Evaluación de acuerdo a los objetivos.	10. ¿Se realiza la evaluación del aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el silabo?	10, 11, 12 y 13	1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = En desacuerdo 4 = Muy en desacuerdo 5 = Totalmente en desacuerdo	Cuestionario de preguntas
		Formas de evaluación.	11. ¿El docente utiliza diferentes formas para la evaluación del aprendizaje (examen oral o escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación, etc)?			
		Resultados de la evaluación.	12. ¿Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje para introducir modificaciones en su actuación docente?			
		Opinión sobre la evaluación	13. ¿Emite el docente una opinión constructiva y frecuente a los estudiantes sobre la evaluación del aprendizaje?			

Fuente : Elaboración propia

## ANEXO N° 4. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSTANCIA DE SU APLICACIÓN

### ENCUESTA

#### I. INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016.

La información proporcionada es completamente anónima, por lo que se solicita responder todas las preguntas con sinceridad tomando en cuenta sus propias experiencias.

#### II. DATOS GENERALES: Por favor marque con un (X) su respuesta.

Sexo	Femenino		Masculino
Edad	25 - 35	36 - 50	50 a más
Años laborando en la Escuela Profesional	1 - 5	6 - 15	16 - 25

#### III. INDICACIONES:

Marque con un (X) con la mayor objetividad posible, cada aspecto del cuestionario y la respuesta que mejor represente su opinión. Agradecemos su amable colaboración.

La escala de calificación es la siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	MOTIVACIÓN PROFESIONAL					
	INCENTIVO ECONÓMICO					
1	El incremento de horas de clase, puede ser utilizado como un incentivo	1	2	3	4	5

	económico.					
2	El incentivo económico, es una compensación por las condiciones en que se realiza su labor docente	1	2	3	4	5
3	A los docentes con más años en la enseñanza, se le debe incrementar sus sueldos.	1	2	3	4	5
4	Un incentivo económico es una motivación para mejorar como docente.	1	2	3	4	5
5	Usted prioriza su vocación docente antes que el aspecto económico	1	2	3	4	5
6	La UPLA promueve la generación de conocimientos en los docentes	1	2	3	4	5
	CAPACITACIÓN					
7	La universidad promueve el desarrollo de competencias que faciliten el trabajo docente.	1	2	3	4	5
8	La UPLA actualiza a los docentes, con fines de empleabilidad.	1	2	3	4	5
9	La UPLA financia la capacitación de sus docentes	1	2	3	4	5
10	La UPLA ofrece a sus docentes capacitación, para desarrollar su carrera profesional.	1	2	3	4	5
	FACILITAR LA PROMOCIÓN	1	2	3	4	5
11	La Universidad lo ha promovido laboralmente, en reconocimiento a su labor docente	1	2	3	4	5
12	El asumir un nuevo puesto con mayor responsabilidad, es una política de reconocimiento social por parte de la Universidad	1	2	3	4	5

## ANEXO N° 5. ENCUESTA

### I. INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre motivación profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho de la Universidad Peruana Los Andes - Lima, 2016.

La información proporcionada es completamente anónima, por lo que se solicita responder todas las preguntas con sinceridad tomando en cuenta sus propias experiencias.

### II. INDICACIONES:

**Marque** con un (X) con la mayor objetividad posible, cada aspecto del cuestionario y la respuesta que mejor represente su opinión. Agradecemos su amable colaboración.

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

La escala de calificación es la siguiente:

DESEMPEÑO DOCENTE						
PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE						
1	El docente utiliza materiales didácticos en la clase	1	2	3	4	5
2	Se desarrollan los contenidos educativos en los plazos establecidos	1	2	3	4	5
3	El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de sus temas	1	2	3	4	5
4	El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO CON LOS ALUMNOS						
5	El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos	1	2	3	4	5
6	.El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los alumnos	1	2	3	4	5
7	Se promueve en el aula el aprendizaje en grupo	1	2	3	4	5
8	El docente mantiene una buena disciplina en el aula	1	2	3	4	5
9	El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos	1	2	3	4	5
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE						
10	Se realiza la Evaluación del aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el sílabo por el docente.	1	2	3	4	5
11	El docente utiliza diferentes formas para la evaluación del aprendizaje (examen oral u escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación, etc)	1	2	3	4	5
12	Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje, para introducir modificaciones en su actuación docente	1	2	3	4	5
13	Emite el docente una opinión constructiva y frecuente a los estudiantes sobre la evaluación del aprendizaje	1	2	3	4	5

**ANEXO N° 6. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Incentivo económico</b>							
1	¿El incremento de horas de clase, puede ser utilizado como un incentivo económico?							
2	¿Un incentivo económico, es una compensación por las condiciones en que realiza su labor docente?							
3	¿A los docentes con más años en la enseñanza, se les debe incrementar sus sueldos?							
4	¿Un incentivo económico es una motivación para mejorar como docente?							
5	¿Cómo docente recibe algún incentivo económico, por parte de la administración de la Universidad?							
	<b>DIMENSIÓN 2 Capacitación Laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	¿La UPLA promueve la generación de conocimientos en los docentes?							
7	¿La Universidad promueve el desarrollo de competencias que faciliten el trabajo docente?							
8	¿La UPLA actualiza a los docentes, con fines de empleabilidad laboral?							
9	¿La UPLA financia la capacitación de los docentes, que enseñan en sus aulas?							
10	¿La UPLA ofrece a sus docentes capacitación, para desarrollar su carrera profesional?							
	<b>DIMENSIÓN 3 Promoción Laboral</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿La Universidad lo ha promovido laboralmente, en reconocimiento a su labor docente?							
12	¿El asumir un nuevo puesto con mayor responsabilidad, es una política de reconocimiento social por parte de la Universidad?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: .....

**DNI:**..... **Especialidad del validador:** .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

-----

**Firma del Experto Informante.**

**ANEXO 7. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Planificación del proceso Aprendizaje Enseñanza</b>							
1	¿El docente utiliza materiales didácticos en la clase?							
2	¿Se desarrollan los contenidos educativos en los plazos establecidos?							
3	¿El docente tiene claridad y solvencia en la exposición de los temas?							
4	¿El docente aplica diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades de sus alumnos?							
	<b>DIMENSIÓN 2 Desempeño con los alumnos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿El docente mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos?							
6	¿El docente respeta las ideas, valores y sentimientos de los estudiantes?							
7	¿Se promueve en el aula el aprendizaje en grupos?							
8	¿El docente mantiene una buena disciplina dentro del aula?							
9	¿El docente cultiva las habilidades sociales de los alumnos?							
	<b>DIMENSIÓN 3 Evaluación de los aprendizajes</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	¿Se realiza la evaluación del aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en el sílabo por el docente?							
11	¿El docente utiliza diferentes formas para la evaluación del aprendizaje (examen oral u escrito, preguntas cerradas y abiertas, test, trabajos de investigación, etc)?							
12	¿Toma en cuenta el docente los resultados de la evaluación del aprendizaje para introducir modificaciones en su actuación docente?							
13	¿Emite el docente una opinión constructiva y frecuente a los estudiantes sobre la evaluación del aprendizaje?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_



## ANEXO N° 8. CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

.....

Presente

Asunto:                   VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mi saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Educación: Docencia en Educación Superior, con mención Docencia en Educación Superior de la UPLA, en la sede Lima, promoción 2017 requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado académico de Maestro en Educación, Mención: Docencia en Educación Superior.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Motivación profesional y desempeño docente, en la facultad de Derecho y ciencias políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, 2016, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

..... Firma

Apellidos y nombres



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Unidad de Posgrado**  
**Filial Lima**



*“Año del Diálogo y de la Reconciliación Nacional”*

Lima, 20 de marzo del 2018

**OFICIO MULTIPLE N° 009-2018/UP-UPLA-FILIAL LIMA**

Señora:  
**Dra. Nélda Pineda Huerta**

Universidad Peruana Los Andes  
 Filial Lima  
 Presente.-

**ASUNTO :** Validación de Instrumentos a  
 través de Juicio de Expertos

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que es imprescindible validar el instrumento con el cual recogerá los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento en mención. Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación se ha considerado conveniente recurrir a su persona.

El expediente de Validación que le hago llegar contiene:

- Carta de Presentación
- Matriz de Consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables de estudio
- Certificado de validez de contenido de instrumento

Agradecemos de antemano sus aportes que permitan validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación, sin otro particular quedo de usted.

Atentamente.

  
**DR. MANUEL SILVA INFANTES**  
 Director de la Unidad de Posgrado  
 Universidad Peruana Los Andes  
 Filial - Lin

Archivo  
 MSI/jc



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Unidad de Posgrado**  
**Filial Lima**



*“Año del Diálogo y de la Reconciliación Nacional”*

Lima, 20 de marzo del 2018

**OFICIO MULTIPLE N° 009-2018/UP-UPLA-FILIAL LIMA**

Señor:

**Dr. Rodomiro Ladislao Pajuelo Alba**

Universidad Peruana Los Andes

Filial Lima

Presente.

**ASUNTO :** Validación de Instrumentos a través de Juicio de Expertos

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que es imprescindible validar el instrumento con el cual recogerá los datos pertinentes, para lo cual es necesario contar con la aprobación de especialistas y llevar a cabo la aplicación del instrumento en mención. Conocedor de su connotada experiencia en temas de investigación se ha considerado conveniente recurrir a su persona.

El expediente de Validación que le hago llegar contiene:

- Carta de Presentación
- Matriz de Consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables de estudio
- Certificado de validez de contenido de instrumento

Agradecemos de antemano sus aportes que permitan validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación, sin otro particular quedo de usted.

Atentamente.

  
**DR. MANUEL SILVA INFANTES**  
 Director de la Unidad de Posgrado  
 Universidad Peruana Los Andes  
 Filial - Lim

Archivo  
MSI/jc

## ANEXO N° 9. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

### Validez del cuestionario sobre Motivación profesional

*Nivel de Validez del cuestionario, según el Juicio de los Expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Variable Motivación profesional</b>
	<b>Porcentaje</b>
Profesional 1	100%
Profesional 2	100%
Profesional 3	100%
Promedio	100%

Elaboración Propia.

*Valores de los Niveles de Validez.*

<b>Valores</b>	<b>Niveles de Validez</b>
0 - 20%	Deficiente
21 - 40%	Regular
41 - 60%	Bueno
61 - 80%	Muy bueno
81 - 100%	Excelente

Elaboración Propia.

### Validez del cuestionario sobre Desempeño docente

*Nivel de Validez del cuestionario, según el Juicio de los Expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Variable Desempeño docente</b>
	<b>Porcentaje</b>
Experto 1	90%
Experto 2	100%
Experto 3	90%
Promedio	93.33%

## ANEXO N° 10. DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

## Base de datos.- Tabulación de encuestas.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo.	En desacuerdo	Muy en desacuerdo.	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Nº	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12
1	5	4	5	5	5	4	2	3	1	2	1	1
2	5	5	4	5	5	4	3	2	1	3	2	1
3	4	5	5	5	4	4	3	2	1	1	2	2
3	5	5	5	4	5	3	3	2	1	2	1	1
4	3	4	4	4	5	4	2	2	3	2	2	1
5	4	3	4	5	4	5	2	1	3	3	2	1
6	4	3	5	5	4	4	3	2	3	3	2	2
7	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3	1	2
8	5	5	4	4	5	4	2	2	3	3	1	1
9	5	3	5	4	4	3	3	3	2	3	1	2
10	3	5	5	5	5	1	3	1	2	2	2	2
11	4	4	5	4	5	1	2	2	2	3	2	2
12	5	4	3	4	4	2	3	2	2	3	1	1
13	5	5	4	4	5	2	3	3	1	3	2	1
14	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2	1	1
15	3	5	5	5	5	2	2	2	3	2	1	1
16	4	5	5	5	3	3	2	3	2	3	1	2
17	4	5	3	5	4	1	3	2	3	2	1	2
18	4	3	4	4	5	3	1	2	1	2	2	2
19	4	4	5	4	5	2	1	3	2	2	2	1
20	2	5	5	5	5	2	3	3	2	3	2	1
21	4	5	5	5	4	2	2	2	3	1	1	1
22	5	5	3	5	5	2	3	2	3	1	2	2
23	1	3	4	5	4	3	3	2	3	1	2	2
24	1	4	4	5	4	1	3	3	3	1	1	1
25	4	4	4	4	5	2	2	1	3	3	1	1
26	3	4	4	5	5	2	2	1	2	1	1	2
27	4	4	2	5	5	3	2	3	3	1	1	2
28	4	3	4	4	4	3	3	2	2	1	2	1
29	3	4	5	5	4	3	3	2	2	1	2	1
30	4	5	4	4	4	3	3	3	3	1	2	1
31	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2
32	4	5	4	5	4	2	3	2	2	3	1	2
33	4	4	5	5	5	3	2	2	3	3	2	1
34	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	2	2

35	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	2	1
36	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	1	1
37	3	3	4	3	5	2	2	2	2	2	1	1
38	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	1	1
39	4	4	4	5	4	2	2	3	2	2	2	2
40	4	5	4	5	4	2	2	3	2	1	2	2
41	4	3	5	4	4	2	3	2	3	2	1	2
42	4	4	3	4	5	3	3	3	2	1	2	1
43	4	4	4	5	4	3	2	3	2	1	1	2
44	5	4	5	4	4	3	3	3	2	1	1	2
45	2	5	4	4	4	2	3	2	3	1	2	1
46	4	5	5	4	5	2	3	2	3	2	2	1
47	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	1	1
48	5	4	5	5	5	3	2	2	2	3	2	1
49	4	5	4	4	4	3	3	2	3	2	1	2
50	4	3	3	4	4	1	2	3	2	3	1	2
51	1	4	4	4	5	3	3	3	2	3	1	2

## **ANEXO N° 11. CONSENTIMIENTO / ASENTIMIENTO INFORMADO**

### **Investigación: Motivación profesional y Desempeño docente.**

Estimado alumno:

Mucho agradeceré nos conceda algunos minutos de su tiempo para contribuir a la investigación de tesis que estamos realizando, mediante la absolución de cuestionarios especialmente preparados para este fin.

El propósito general de nuestra investigación es “Determinar la relación que existe entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima, 2016”. El estudio facilitará una mejor comprensión de dicha relación y podrá proporcionar recomendaciones factibles sobre algunos aspectos de interés.

Garantizamos que su participación será anónima y sus respuestas tendrán carácter confidencial y que solo serán utilizadas para los fines de esta investigación, que presentará información generalizada sin ninguna posibilidad de identificación de las personas que contribuyeron con sus respuestas.

De manera anticipada, les agradecemos por el tiempo dedicado al desarrollo de esta investigación. En caso de que usted tenga alguna pregunta o sugerencia, por favor, háganoslo saber mediante un correo electrónico a las direcciones después señaladas.

Cordialmente.

### **El Investigador:**

Wilder Hugo Hidalgo Montoya

Firma en señal de consentimiento

Fecha (                    )

Dirección electrónica: [sachapuyos\\_54@hotmail.com](mailto:sachapuyos_54@hotmail.com)

**Nota:** Devolver al momento de recibir el cuestionario.

## **FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**



## COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo...Wilder Hugo Hidalgo Montoya, identificado con DNI. N° 07463754, domiciliado en la Mz. D, Lote 15, Sexto Sector Izquierdo, Urbanización Antonia Moreno de Cáceres, Distrito de Ventanilla, Provincia Constitucional del Callao; Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas y ex alumnos de Posgrado de Maestría en Educación Superior de la Universidad Peruana Los Andes – Filial Lima; me COMPROMETO a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “Motivación Profesional y desempeño docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes Filial Lima 2016”, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que mi trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Lima, 07 de enero del 2021.

---

Apellidos y Nombres: Hidalgo Montoya Wilder Hugo  
DNI N° 07463754

CUARTO. - Para la elaboración de los trabajos de Investigación se tendrá en cuenta los márgenes, el tipo de letra, el entrelinado y otras de acuerdo al estilo utilizado.

QUINTO. - Las tablas de calificación de los proyectos de investigación y del informe final se determinarán en los anexos del 01 al 05 (adjuntos).

SEXTO. - El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del 01.11.2017 (Modificado con Resolución No 1289-2017-CU-VRINV).

SEPTIMO. - Los trabajos de investigación en curso se regirán por el Reglamento anterior; y los trabajos de investigación del Bachillerato regirán para los ingresantes a partir de la vigencia de la Ley Universitaria N° 30220.

OCTAVO. - Los Docentes Ordinarios están obligados a publicar los resultados de sus trabajos de investigación en revistas indizadas y/o repositorio institucional, el mismo que será requisito para presentar un nuevo proyecto de investigación. Adicionado con Resolución No 0192-2018-CU-Vrinv.

NOVENO. - Asimismo, el oficio que remita el Vicerrectorado de Investigación a Rectorado para que se emita la Resolución de aprobación del Informe Final de Investigación, será suficiente y servirá de base para que se presente un nuevo trabajo de investigación.

Adicionado con Resolución No 0192-2018-CU-Vrinv.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES