



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

EL PERFIL MOTIVACIONAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA
METROPOLITANA, 2019.

Tesis para optar el grado de Maestro en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA:

Bachiller. Nancy Alfonsina, Negreiros Mora

Asesor:

Maestro. Mauro Héctor, Cerón Salazar

Lima - Perú

2020

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE FIGURAS	5
RESUMEN.....	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	7
1.2. Formulación del problema.....	16
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS	22
1.1. Perfil Motivacional de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.	22
1.2. Evaluación de desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.	25
1.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	26
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	37
REFERENCIAS.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución del Perfil Motivacional de acuerdo a la categoría de Aproximación – Motivos (dimensiones de Contribución, Autonomía, Poder, Exploración y Logro)	22
Figura 2 Distribución del Perfil Motivacional de acuerdo a la categoría de Evitación – Contra motivos (Afilación, Conservación, Cooperación, Hedonismo, Seguridad).....	23
Figura 3 Perfil Motivacional General por dimensiones	24
Figura 4 Evaluación de desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019	25
Figura 5 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon	26
Figura 6 Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.....	27
Figura 7 Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.....	28
Figura 8 Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.....	29
Figura 9 Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.....	30
Figura 10 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon	31
Figura 11 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon	32
Figura 12 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon	33
Figura 13 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon	34
Figura 14 Prueba de rasgos de signos de Wilcoxon	35
Figura 15 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon	36

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del Perfil Motivacional en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. El estudio es de nivel explicativo con un diseño no experimental de tipo transversal. La población objeto de estudio fue de 373 docentes y la muestra fue de 189 docentes, pertenecientes a 10 carreras profesionales. Para medir la variable Perfil Motivacional se utilizó, el Cuestionario Análisis del Perfil Motivacional “APM” de Valderrama, B.; Escorial, S. and Luceño, L., 2015, que explora las dimensiones agrupadas en dos categorías de Aproximación y Evitación. La variable Desempeño Docente, fue medida con el instrumento de evaluación de desempeño de la universidad, que mide tres factores satisfacción estudiantil, funciones básicas y evaluación del jefe inmediato. Obteniéndose un perfil motivacional que se caracteriza por un predominio de la categoría de aproximación: contribución, autonomía, poder, exploración, logro; y respecto al Desempeño Docente obtenido por los docentes, los ubican en las categorías de normal promedio y excelente. En tanto, que un 4.76% de docentes requiere acompañamiento. Por lo que, se afirma que el perfil motivacional sí influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana.

Palabras Claves: Perfil motivacional, desempeño, evaluación docente, universidad

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2014). *Desarrollo del Talento Humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2015). *Desempeño por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Gránica S.A.
- Alles, M. (2015). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogota: Pearson.
- Barrera Rosado, C. (2014). Diagnóstico de la evaluación docente en una universidad pública. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 97–104.
- Bruno Wong, A. (2017). Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016. *Universidad César Vallejo*.
- Celis-Aguilar, E., Dehesa-López, E., & Martínez-González, A. (2018). The Resident as an assessor of clinical teacher performance in medical specialties. *Educacion Medica*, 19(4), 217–222. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.03.021>
- Galaz Ruiz, A., Jiménez Vásquez, M., & Díaz Barriga, A. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México: Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles Educativos*, 40(163), 156–176. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85065420137&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Evaluación+del+desempeño+docente+en+Chile+y+México%3A+Antecedentes%2C+convergencias+y+consecuencias+de+una+política+global+de+estandarización&st2=&sid>
- Gerritsen-van Leeuwenkamp, K. J., Joosten-ten Brinke, D., & Kester, L. (2017). Assessment quality in tertiary education: An integrative literature review. In *Studies in Educational Evaluation* (Vol. 55, pp. 94–116). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2017.08.001>
- Gerritsen-van Leeuwenkamp, K. J., Joosten-ten Brinke, D., & Kester, L. (2019). Students' perceptions of assessment quality related to their learning approaches and learning outcomes. *Studies in Educational Evaluation*, 63, 72–82. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.07.005>
- Jiménez Carranza, C. C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. *Universidad Católica de Colombia*, 1, 1–94. [http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis Final Claudia C Jimenez C.pdf](http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf)
- Minedu. (2014). *Marco de buen desempeño Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. 60.

- Ministerio de educación MINEDU. (2018). Ley de reforma magisterial-29944. *El Peruano*.
- Robbins, S., Judge, T., & Amorós, E. (2013). Comportamiento organizacional. In Pearson (Ed.), *Comportamiento Organizacional, En busca del desarrollo de ventajas competitivas* (Vol. 15). [https://doi.org/10.1016/S1665-7063\(14\)70928-5](https://doi.org/10.1016/S1665-7063(14)70928-5)
- Perez, J., & Pamias, K. (2005). *Estudio para determinar el Perfil Motivacional de un grupo de empleados Puertorriqueños*. Puertorrico.
- Quezada Lucio, N. (2015). *Estadística con SPSS 22*. Lima, Perú: Macro.
- Salguero, L. (2013). Perfil Motivacional para el Trabajo de Docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). *Docencia Universitaria*, 7(1), 69–111.
- Toro, F. (1993). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80525304>. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 25(3), 403–423.
- Valderrama, B. (2018). La Rueda De Motivos: Hacia Una Tabla Periódica De La Motivación Humana. *Papeles Del Psicólogo - Psychologist Papers*, 39(1), 60–70. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2855>
- Valderrama, B., Escorial, S., & Luceño, L. (2015). *Análisis de Perfil Motivacional* (S. A. U. TEA Ediciones (ed.)). www.teaediciones.com
- Zabalza, M. Á. (2003). Competencias Profesionales del Docente Universitario. *Competencias Docentes Del Profesorado Universitaria. Calidad y Desarrollo Profesional*, 1–23. http://comunidad.ulsa.edu.mx/formacionintegral/html/10_competencias_docentes.htm