



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

DEDICATORIA

Al supremo Misericordioso por ser el artífice
de la culminación de esta investigación.
A mis mentores Cesar Ruiz Alva y
Eva Guerra Turín, por su
incondicional apoyo y amistad.
A mis amores incondicionales
Alfonso y Luz

AGRADECIMIENTO

A los directivos académicos de una
universidad de Lima Metropolitana
por las facilidades brindadas.

A los docentes participantes de esta
investigación.

A mi mentor de investigación
Cesar Ruiz Alva por su constante
enseñanza.

A mi familia por su incondicional
apoyo y motivación constante.

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

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el contexto mundial en los últimos años, el sector organizacional ha ocupado una posición destacada en los planes de trabajo, proyectos de mejora e innovación teniendo como pilares centrales en sus políticas las que están orientadas a la investigación de cada uno de sus procesos, por la contribución efectiva que brindan al crecimiento económico sostenible. Además, los académicos han validado que el espíritu emprendedor puede ser mejorado a través de la educación empresarial. Una brecha importante en la literatura científica en esta área implica la investigación sobre la evaluación de dicha educación (Salguero, 2013).

En las empresas, el personal es considerado un valor estratégico. Por ende, la creatividad, la innovación, así como la visión, misión, el análisis interno y externo (Toro, 1993).

En consecuencia, cuando las instituciones determinan las competencias a evaluar, lo realizan imitando modelos ya establecidos y no parten de una realidad diagnóstica que permita establecer las competencias en función al perfil de puesto. Las competencias son generales y muchas veces no están en función al cargo (Perez & Pamias, 2005).

En la educación superior, al evaluar la calidad se obtiene un resultado inferior; ello, constituye un problema de graves consecuencias para los estudiantes, los maestros, el gobierno y la sociedad. Dichos resultados deficientes se inician en la falta de una conceptualización clara y general (Gerritsen-van Leeuwenkamp et al., 2017). Por ello, es necesario que la evaluación del desempeño del maestro este enfocada en evaluar las competencias de enseñanza y las competencias para transmitir los conocimientos a los estudiantes (Celis-Aguilar et al., 2018).

La evaluación del desempeño docente es una estrategia recomendada por las organizaciones internacionales para alinear los sistemas educativos bajo los principios del mercado; con la implementación de tales estrategias se insta a los países a reconfigurar los espacios en los que maestros, especialistas, organizaciones privadas y públicas interactúan con grados desiguales de poder. Sin embargo, los estudios de sus resultados centran las responsabilidades en el nivel individual, obviando enfoques comparativos regionales (Galaz Ruiz et al., 2019)

En el contexto nacional, la evaluación del desempeño de docentes está regulada por el Ministerio de Educación que tiene como propósito verificar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor en el aula, la institución educativa y la comunidad. Esta evaluación se basa en los criterios de buen desempeño docente contenidos en las políticas de evaluación, que incluyen necesariamente la evaluación del progreso de los alumnos (Ministerio de educación MINEDU, 2018). La evaluación de desempeño contempla una evaluación de 180 grados considerando la evaluación del director, del subdirector y un docente del mismo nivel del evaluado (Ministerio de educación MINEDU, 2018).

En las instituciones de educación superior universitaria nacionales y privadas la evaluación de desempeño está alineada a los estándares de calidad requeridos por SINEACE; debiendo estructurar sus instrumentos medición incluyendo factores como la evaluación de 180 grados, las competencias específicas del docente y del proceso de enseñanza aprendizaje. En cuanto a las competencias se debe considerar las siguientes: planificar y seleccionar contenidos que sean de calidad de acuerdo al nivel y al currículo él mismo que debe ser adaptado a las necesidades formativas de los estudiantes; capacidad para gestionar la información que pretende transmitir, manejo de las nuevas tecnologías, organizar las actividades, capacidad para comunicarse y relacionarse con los alumnos; capacidad realizar tutoría. La evaluación de estas competencias en la actualidad es notablemente deficitaria en el profesorado universitario. (Zabalza, 2003)

En el contexto local, se observa dificultades en la evaluación de desempeño de una universidad de Lima Metropolitana; es prioritario precisar que las instituciones suelen estructurar sus instrumentos de medición. En la institución en estudio, la estructura del instrumento de medición es una de las primeras dificultades observadas, ya que asigna un peso porcentual a un factor subjetivo como es la evaluación del estudiante que muchas veces no se ajusta a la realidad del proceso de enseñanza – aprendizaje que se ve influenciado por el tipo de relación que el docente desarrolla con los estudiantes, existiendo casos de persuasión y manipulación afectiva para que el resultado de la encuesta de satisfacción sea favorable. Otra dificultad es el manejo de la información de la evaluación de desempeño, si bien se miden todos los factores con muchos instrumentos y recursos, los resultados no son generalizados para las respectivas retroalimentaciones; sí se realizan, están enfocadas a los resultados de la satisfacción de aprobación o rechazo del estudiante, o en algunos casos a la observación de la sesión de enseñanza – aprendizaje, más no a la evaluación de desempeño general percibida como no real porque, se basa en la subjetividad dejando de lado los otros dos factores como son las funciones básicas y la evaluación del jefe inmediato; factores que son inherentes al quehacer docente contemplado por el Ministerio de Educación y por el Sineace para garantizar los estándares de calidad educativa en la educación superior universitaria. A las dificultades mencionadas, se suma el no tener claro el proceso de evaluación de desempeño que se hace a los docentes. Así mismo, estas dificultades hacen que el docente únicamente tenga como motivación externa la aprobación y reconocimiento subjetivo de los estudiantes, dejando de lado la motivación interna como el logro de los objetivos personales y la realización (Ministerio de educación MINEDU, 2018),

Se realizaron diversos estudios previos relacionados a perfiles motivacionales y a evaluaciones de desempeño en el contexto nacional e internacional:

Muñoz Velasco, A. (2017) realizó un estudio de los Aspectos motivacionales en el personal de emergencia, analizó la posible relación existente entre motivación laboral y el bienestar laboral;

concluyendo que, al analizar la influencia del género en la relación entre motivación y bienestar laboral no se evidencio diferencias significativas, afirmando que algunos de los factores motivacionales tenían una capacidad predictiva sobre el bienestar psicosocial y los efectos colaterales.

El estudio de (Barrera Rosado, 2014) que presento un diagnóstico de la evaluación docente de una universidad pública del sureste de México. La investigación fue de tipo descriptivo y la recopilación de la información fue obtenida mediante la administración de un cuestionario diagnóstico de la evaluación docente. Concluyó que los resultados obtenidos indican que las instituciones realizan sus evaluaciones para cumplir con los requisitos que programas u organismos externos lo solicitan; además de realizar la retroalimentación de la práctica docente a los profesores. Así mismo, que las modalidades de evaluación se centran en la administración de cuestionarios para estudiantes y sólo tres de ellas realizan una evaluación más amplia obteniendo información de otros medios como del mismo profesor, las autoridades y colegas. La falta de un responsable formal o comité encargado de la evaluación docente, el que debe ser contar con la formación y capacitación adecuada para el diseño de procesos de evaluación docente y su implementación.

En tanto que, (Jiménez Carranza, 2014) estudio la relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, dicha investigación tuvo por finalidad identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo fue medida con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados analizados con las pruebas no paramétricas mostrando que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero evidenciaron la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Otra investigación fue de (Salguero, 2013) sobre el Perfil Motivacional para el Trabajo de Docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). El propósito del estudio fue determinar el Perfil motivacional para el trabajo de docentes universitarios de esta institución. de la Universidad Pedagógica Experimental Pedagógica Libertador (UPEL), adscritos al Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM) en la ciudad de Caracas con una muestra fue de

cuarenta y cinco (45) sujetos. La investigación fue de tipo descriptivo, ex post facto, de campo y correlacionar (Kerlinger, 1994). Analizados los datos determinaron dos aspectos: el perfil de motivación para el trabajo y la relación entre las variables demográficas (sexo y edad) y situacionales (experiencia laboral, educación formal, escalafón y antigüedad en el cargo) con el perfil de motivación para el trabajo. El perfil motivacional para el trabajo obtenido permite afirmar que dicho perfil sirve para identificar las necesidades internas y externas, así como los medios para obtener retribuciones por la actividad laboral del personal académico de UPEL. Concluyendo que los hallazgos contribuyen con la creación de estrategias para los docentes, que permitan armonizar los intereses de éstos y los de la universidad, en pro de mejorar los niveles de productividad y satisfacción del personal académico de esta casa de estudios.

El estudio de Batista Luiz, C.; Irigaray Hélio, A. (2012) sobre *el Perfil motivacional de la generación Y en comparación con otros grupos de edad*, investigación en una institución financiera Brasileira. Este perfil se comparó con el de los empleados que pertenecen a otros grupos de edad en la misma institución. Para apoyar la investigación, el marco teórico analiza los recortes generacionales, con un enfoque en la Generación Y, y diferentes puntos de vista sobre el tema de la motivación, así como debate la importancia del conocimiento del perfil motivacional de estos empleados, para una formulación adecuada de las estrategias de motivación al trabajo. También, se busca ayuda en la teoría del contrato de trabajo psicológico. La Escala de valores de Schwartz (Encuesta de valores de Schwartz) se utilizó para recopilar los datos de la investigación, en su PVQ - Cuestionario de valor vertical, con el fin de prescribir los tipos motivacionales más relevantes de Y, sus cortes, permitiendo elaborar un perfil motivador de cada grupo demográfico. Con base en la muestra recolectada.

Otro estudio es el de (Toro Alvarez, 1993) quién analizó las diferencias en el perfil motivacional de gerentes de empresas públicas y privadas, concluyó que el perfil motivacional se estructuró teniendo en cuenta 3 categorías de variables motivacionales, la primera referida a las condiciones motivacionales Internas (logro, poder afiliación, autorrealización y reconocimiento), las condiciones motivacionales externas (supervisión, grupo de trabajo, salario, promoción) variables motivacionales que fueron medidas con el cuestionario de Motivación para el trabajo CMT evidenciando que existen diferencias significativas entre los gerentes de empresas públicas y los gerentes de empresas privadas debido a sus expectativas y demandas, pero si hubo diferencias en relación al sexo y a la antigüedad en el cargo.

En la investigación de (Bruno Wong, 2017) que estudio la *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03-UGEL N.º 07 – 2016*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja. Se empleó la metodología hipotética deductiva, de tipo básico, con un diseño de investigación transversal y correlacional. La

muestra corresponde a 61 maestras del nivel inicial de las instituciones educativas públicas del distrito de San Borja. Los instrumentos aplicados fueron a través de un cuestionario para medir la motivación laboral validado por juicio de expertos y de la ficha de monitoreo utilizada en las instituciones educativas públicas para evaluar el desempeño docente. Para el tratamiento estadístico utilizaron estadística descriptiva e inferencial. Los resultados obtenidos brindaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,223 con un $p = 0,085$ que demuestra que una relación directa de las variables con un nivel de significancia débil; por lo que concluyeron que, no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja.

En tanto, (Fernández-arata, 2008) en su estudio busco estudiar la relación existente entre la orientación a la meta, estrategias de aprendizaje, autoeficacia y la percepción del desempeño docente en profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por 313 maestros de las diferentes UGEL (es) de Lima Metropolitana, 224 son del sexo femenino y 89 del sexo masculino. Usaron el Cuestionario de Orientación a la Meta del Profesor (PALS, 1997, 2000), el Cuestionario Estrategias de Aprendizaje y Metacognitiva (MSQL, 1991), la Escala de Eficacia Percibida de los maestros de Tschannen-Moran y Woolfok (2001) y el Cuestionario de Auto reporte del Desempeño Docente (Fernández, 2002). Los resultados indicaron la existencia de relación positiva entre las variables estudiadas. Así mismo, identificaron la influencia de la variable prácticas de aprendizaje del maestro, sobre el desempeño docente según los niveles de autoeficacia y las estrategias de aprendizaje. Se discuten los resultados en función de los objetivos del estudio.

De la revisión de la literatura se procedió a definir las variables

Perfil Motivacional

Es definido como:

Las características, que posee un docente para desempeñar una determinada labor o función. Por ende, el perfil motivacional contempla diversos motivos y contramotivos que pueden influir en el rendimiento y en otras conductas laborales, como Autonomía, Logro, Poder, Exploración, Contribución, Afiliación, Hedonismo, Cooperación, Seguridad, Conservación, tomando como base el modelo de la Rueda de motivos (Valderrama, 2018).

Dimensiones del Perfil Motivacional

Según (Valderrama et al., 2015) considera diez (10) dimensiones que conforman el Perfil Motivacional:

Autonomía: grado en que la persona valora su independencia, prefiere seguir sus propios criterios y tomar decisiones por sí misma.

Afiliación: grado de preferencia por estar con otros, formar parte de un grupo y sentirse aceptado.

Poder: interés por dirigir a otros, competir y ganar, ascender, recibir admiración, tener popularidad y prestigio.

Cooperación: deseo de mantener relaciones igualitarias, evitando la inequidad, la distancia de poder, la rivalidad y el abuso de poder.

Logro: grado en que a la persona le estimula superar retos, lograr éxito profesional y alcanzar criterios de excelencia elevados.

Hedonismo: grado en que la persona prefiere ahorrar esfuerzos y tensiones, evitando sacrificar su bienestar por perseguir metas.

Exploración: grado en que la persona prefiere la novedad y la variedad, buscando aprender y descubrir nuevas formas de hacer las cosas. Autonomía

Seguridad: grado en que la persona busca mantener estabilidad en su entorno, evitando los cambios y la incertidumbre.

Contribución: deseo de ayudar a otros, contribuir a la sociedad y tener un impacto positivo en la vida de los demás.

Conservación: deseo de protegerse uno mismo, ganar dinero y conservar los bienes materiales. (p.13)

Condiciones Motivacionales Internas:

Según (McClelland, 2008).

Logro: Interés y comportamiento orientados a obtener resultados a hacer algo excepcional, alcanzar excelencia, aventajar a otros.

Poder: Intenciones o acciones dirigidas adquirir o ejercer dominio, como control o influencia sobre otros.

Afiliación: Intenciones o acciones dirigidas a obtener o conservar relaciones interpersonales cálidas. (p132)

En tanto que Maslow plantea como condiciones motivacionales:

Autorrealización: Intenciones o acciones que buscan utilización en el trabajo y perfeccionamiento de habilidades y conocimientos personales

Reconocimiento: Intenciones o acciones dirigidas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración. (Maslow, 1998, p.189)

Condiciones Motivacionales Externas

Según (Robbins et al., 2013) considera las siguientes condiciones motivacionales externas:

Recompensa Extrínseca: recompensas externas al puesto, como el salario, ascensos o prestaciones.

Recompensa Intrínseca: son las que forman parte del trabajo mismo, tales como la responsabilidad el reto y las características de retroalimentación.

Recompensas Interpersonales: son aquellas que están referidas al estatus y el reconocimiento (administración) (p.238)

Relación de la Motivación con el puesto de trabajo:

Así mismo (Robbins et al., 2013) considera que la motivación debe estar estrechamente relacionada con las características del puesto de trabajo considerando cinco dimensiones:

La variedad de habilidades, entendidas como el grado en que el puesto requiere realizar distintas actividades, para que el trabajador pueda utilizar sus capacidades y talentos.

La identidad de la tarea, concebidas como el grado en que el puesto requiere terminar una parte del trabajo completo e identificable.

La importancia de la tarea, definida como el grado en que el puesto afecta la vida o el trabajo de otras personas.

La autonomía, referida al grado en que el puesto brinda al trabajador la independencia, autonomía y discrecionalidad para organizar sus actividades y cómo hacerlas.

La retroalimentación, entendida como el grado en la ejecución de las actividades laborales proporcionan al trabajador información directa y clara sobre la eficiencia y su desempeño.

Evaluación de desempeño

Es definido como:

La medición de la función básica de trabajo de una persona que produce resultados, indistintamente del puesto que tenga en la organización; por ello es importante que el empleado sepa qué se espera de él, y a su vez se le diga cómo está haciendo las cosas a través de un Feedback. La evaluación de desempeño eficaz es aquella que está orientada a integrar la evaluación no sólo del jefe inmediato, sino también de la evaluación de los clientes y de los compañeros; información que brinda una visión más amplia del logro de los objetivos por el empleado. (Alles M. , 2015, pág. 31)

Para (Robbins et al., 2013) la evaluación del desempeño contempla tres aspectos:

Desempeño de la tarea: se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. También incluyen la mayoría de las responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas.

Civismo: se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la Apoyo a los objetivos empresariales: se refiere a las relaciones laborales, opiniones del lugar de trabajo y sugerencias, así como; mostrar un comportamiento agresivo con los compañeros y faltar sin haber tramitado un previo permiso. organización, como brindar ayuda a los demás, aunque no lo soliciten.

Respaldo a los objetivos organizacionales: considera el trato a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo; comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse sin permiso previo.

Falta de productividad: incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, así como conductas que incluyen el robo, daños a la propiedad o la falta de productividad. (p.554)

Clases de evaluaciones de desempeño

Para (Robbins et al., 2013); (Alles M. , 2015, pág. 123) Consideran las siguientes evaluaciones de desempeño:

Evaluación de 90°, es aquella que considera la información del jefe inmediato y el cliente externo.

Evaluación de 180°, referida a la información brindada por jefe inmediato y el cliente externo.

Evaluación de 360°, entendida como la recopilación de retroalimentación de todos los clientes del trabajador, tales como jefe inmediato, un compañero de su misma área, tu autoevaluación y el cliente externo.

Matriz De Dominios, Competencias y Desempeños Docentes

Según Ministerio de Educación (Minedu, 2014) considera la siguiente matriz:

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2: Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación. (p.52)

Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Marco mente el tiempo:

Competencia 3: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 6: Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

Competencia 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

Competencia 8: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9: Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Desempeño:

Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos sobre la base de ellos. (Minedu, 2014, pp54)

Criterios e indicadores para la evaluación de desempeño docente

Según el artículo 47 de la ley N° 29944

- a. El Ministerio de Educación determina los criterios e indicadores para la evaluación de desempeño en base a los dominios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, considerando las diferentes formas, modalidades, niveles y ciclos que integran el sistema educativo peruano. Este proceso es realizado en coordinación con las diversas Direcciones del MINEDU responsables de las mismas.
- b. La evaluación de desempeño docente incluye necesariamente la evaluación de la práctica docente en el aula frente a los estudiantes.
- c. El MINEDU aprueba, mediante norma específica, las estrategias, las técnicas e instrumentos de evaluación de desempeño, los cuales pueden ser aplicados directamente por el MINEDU o por entidades especializadas

Artículo 47 modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N.° 005-2017-MINEDU, publicado el 19 mayo del 2017. (Ministerio de educación MINEDU, 2018, p. 113)

1.2. Formulación del problema

¿Cómo influye el perfil motivacional en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cuál es el perfil motivacional de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cuál es el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de autonomía influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de afiliación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de poder influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de cooperación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de logro influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de hedonismo influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de exploración influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de seguridad influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de Contribución influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

¿Cómo la dimensión de Conservación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del perfil motivacional en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Describir las dimensiones del perfil motivacional de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Describir el perfil del desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Establecer la influencia de la dimensión de autonomía en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Precisar la influencia de la dimensión de afiliación en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Determinar la influencia de la dimensión de poder en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Establecer la influencia de la dimensión de cooperación en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Precisar la influencia de la dimensión de logro en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Delimitar la influencia de la dimensión de hedonismo en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Establecer la influencia de la dimensión de exploración en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Determinar la influencia de la dimensión de seguridad en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Indicar la influencia de la dimensión de contribución en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

Delimitar la influencia de la dimensión de Conservación en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

El perfil motivacional influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

La dimensión de autonomía influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

La dimensión de afiliación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

La dimensión de poder influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

La dimensión de cooperación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

La dimensión de logro influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

La dimensión de hedonismo influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

La dimensión de exploración influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

La dimensión de seguridad influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

La dimensión de contribución influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

La dimensión de conservación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativa. Siendo el nivel de investigación explicativo, buscando determinar el grado de influencia de las variables de estudio. (Hernández Sampieri, 2010)

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población estuvo conformada por 373 docentes de 10 carreras profesionales de una universidad de Lima Metropolitana.

Así mismo, los estratos de la muestra estuvieron conformados por grupos de docentes de 10 carreras profesionales, distribuidos de la siguiente manera: 17 docentes de la carrera profesional de Administración, 15 docentes de la carrera profesional de Contabilidad, 15 docentes de la carrera profesional de Negocios Internacionales, 13 docentes de la carrera profesional de Derecho, 16 docentes de la carrera profesional de Psicología, 12 docentes de la carrera profesional de Enfermería, 12 docentes de la carrera profesional de Obstetricia, 29 docentes de la carrera profesional de Ingeniería Civil, 35 docentes de la carrera profesional de Ingeniería Industrial, 17 docentes de la carrera profesional de Ingeniería de Sistemas. El total de la muestra fue de 189 docentes, con las siguientes características: docentes de ambos sexos (58 mujeres y 131 varones), cuyas edades fluctuaban entre los 25 años y los 72 años.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica utilizada fue la encuesta.

El instrumento considerado para medir la variable Perfil Motivacional fue el Cuestionario de Análisis del perfil Motivacional "APM" de (Valderrama, B.; Escorial, S. y Luceño, L., 2015) que explora las dimensiones de Autonomía, Afiliación, Poder, Cooperación, Logro, Hedonismo, Seguridad, Contribución y Conservación. Las alternativas de respuestas están a escala de Likert de 6 niveles (1= nada importante, 2= Muy poco importante, 3= Poco importante, 4= Importante, 5= Muy importante, 6= Extremadamente importante). La confiabilidad del instrumento varía de 0,73 a 0,90 en el coeficiente del Alfa de Cronbach. Así mismo, la validez de contenido del instrumento fue determinado por el criterio de 6 expertos con el estadístico de Kappa de Cohen promedio 0,74. (Valderrama, B.; Escorial, S. y Luceño, L., 2015)

La variable Desempeño Docente, fue medida con el instrumento de evaluación de desempeño de una universidad de Lima Metropolitana, que tiene como Modelo

Educativo 2.0 que mide los factores de Satisfacción estudiantil con un peso porcentual del 45%, factor que tiene como sub factores a la Encuesta de satisfacción (ESA) con un peso porcentual del 35%, el Nivel de (NPS) con un peso porcentual del 10%; el segundo factor es el Cumplimiento de Funciones Básicas que tiene un peso porcentual del 40%, este factor también tiene dos sub factores: Ingreso de notas con un peso porcentual del 30%, Puntualidad con un peso porcentual de 10%; y el tercer factor es la Evaluación del director/coordinador de escuela con un peso porcentual del 15%. La validez de contenido del instrumento fue determinada por el criterio de 6 expertos con el estadístico de Kappa de Cohen promedio 0,71. La confiabilidad del instrumento varía de 0,69 en el coeficiente del Alfa de Cronbach.

2.4. Procedimiento

La Recolección de datos se realizó aplicando el cuestionario “APM” de forma presencial a los docentes de 10 carreras profesionales. La calificación y elaboración de los perfiles motivacionales se realizaron a través de la plataforma virtual de TEA ediciones España. Referente a los datos de la evaluación de desempeño docente, fueron proporcionados por la Universidad en estudio; teniendo como criterio de inclusión el haber participado en el desarrollo del cuestionario de Perfil Motivacional.

Respecto al análisis de los datos, se realizaron con estadísticos descriptivos e inferenciales usando el programa estadístico SPSS versión 24; la tabulación de datos se realizó con el programa de Excel 2016.

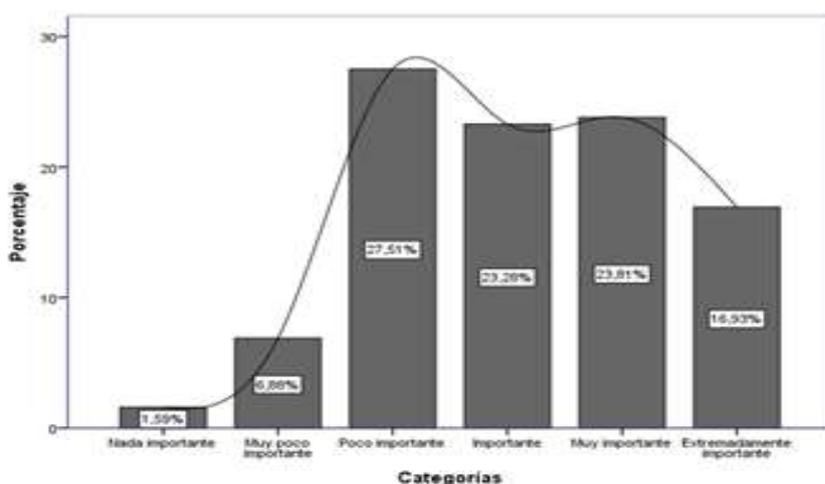
Aspectos Éticos

Los aspectos éticos considerados en el desarrollo de la investigación, según el código nacional de integridad científica fueron los siguientes: el consentimiento informado de los docentes participantes previos al desarrollo del cuestionario; la verificación de la fiabilidad y validez de los instrumentos de medición de las variables. Así mismo, se tuvo en cuenta el correcto citado y referenciado de la literatura y los estudios previos de acuerdo con la norma APA sexta edición. También se respetó el acuerdo de confidencialidad establecido con las instituciones que brindaron la información en la presente investigación; se hace hincapié que todos los datos son originales. (Concytec, 2019)

CAPÍTULO III. RESULTADOS

1.1. Perfil Motivacional de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.1.1. Distribución del Perfil Motivacional de acuerdo a la categoría de Aproximación – Motivos (dimensiones de Contribución, Autonomía, Poder, Exploración y Logro)

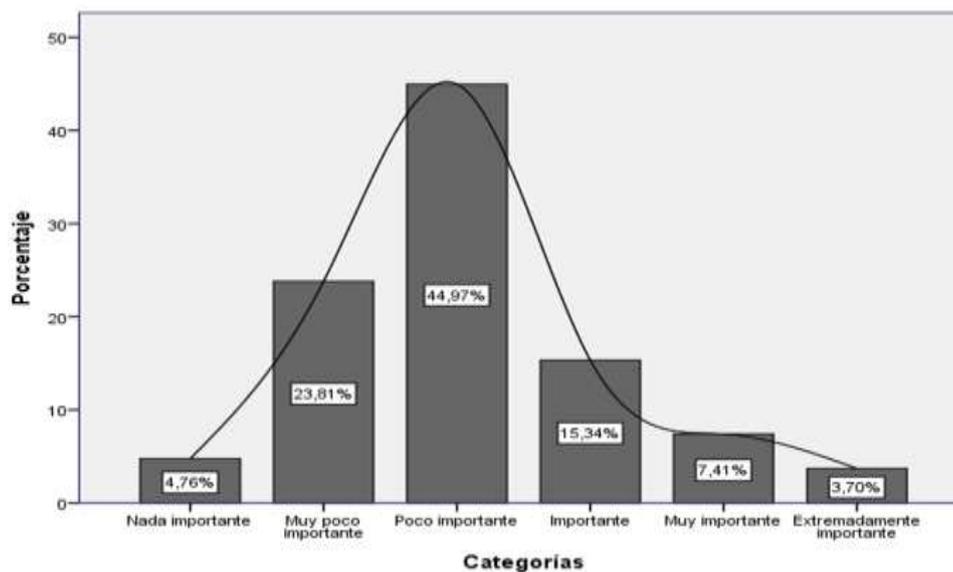


Fuente: Elaboración Propia

Figura 1 Distribución del Perfil Motivacional de acuerdo a la categoría de Aproximación – Motivos (dimensiones de Contribución, Autonomía, Poder, Exploración y Logro)

En la *figura 1*, se observa el Perfil Motivacional según la categoría de aproximación considera importante, muy importante y extremadamente importante en las dimensiones de conservación, autonomía, poder, exploración y logro en un porcentaje 64.02%.

**1.1.2. Distribución del Perfil Motivacional de acuerdo a la categoría de Evitación – Contra
 motivos (Afilación, Conservación, Cooperación, Hedonismo, Seguridad).**

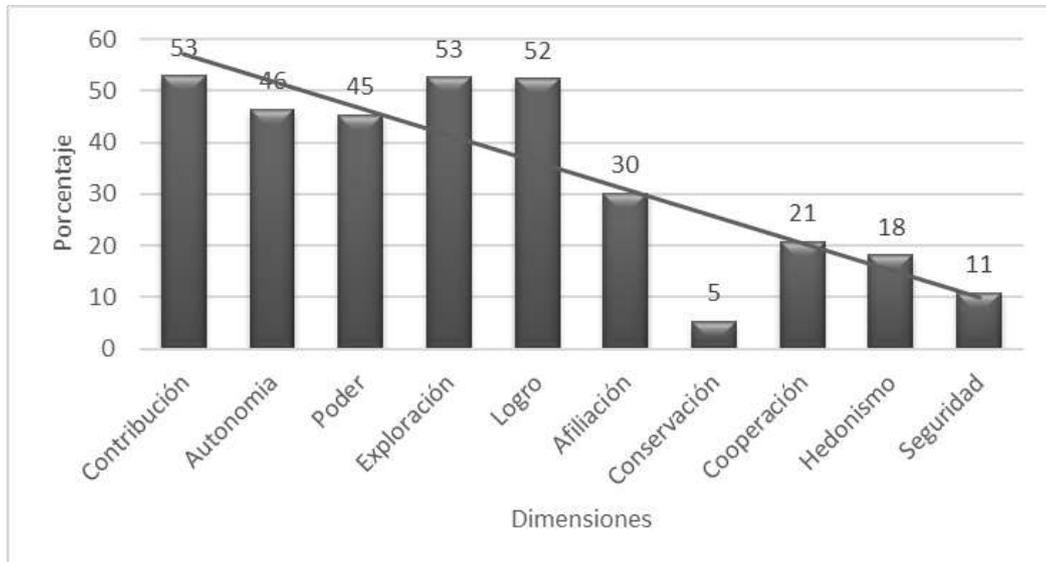


Fuente: Elaboración Propia

**Figura 2 Distribución del Perfil Motivacional de acuerdo a la categoría de Evitación – Contra
 motivos (Afilación, Conservación, Cooperación, Hedonismo, Seguridad)**

En la *figura 2*, se observa que solo un 26.5% considera importante a las dimensiones de contribución, exploración, hedonismo, afiliación y seguridad que se agrupan en la categoría de Contra – motivos.

1.1.3. Perfil Motivacional General por dimensiones

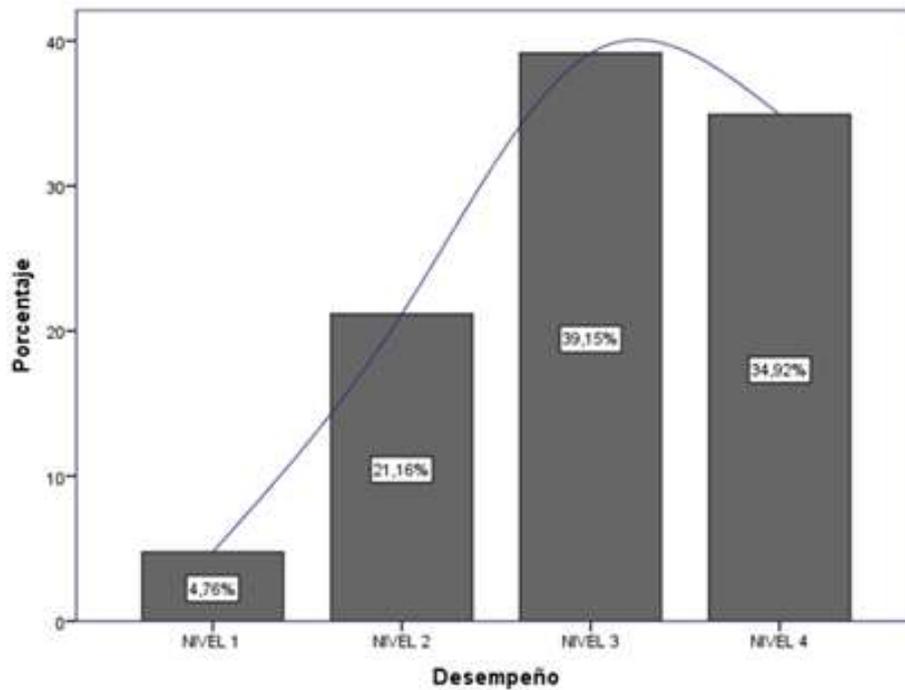


Fuente: Elaboración Propia

Figura 3 Perfil Motivacional General por dimensiones

En la *figura 3*, se observa que las dimensiones que tienen más alto porcentaje son la dimensión de contribución y exploración con un 53% y la dimensión de logro obtiene un 52%.

1.2. Evaluación de desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.



Fuente: Elaboración Propia

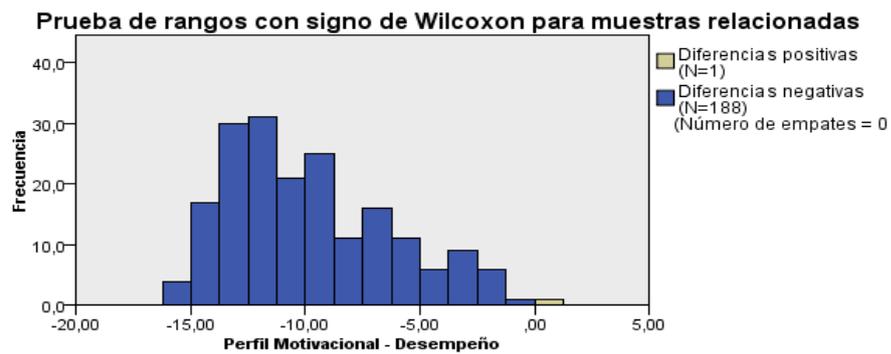
Figura 4 Evaluación de desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019

En la *figura 4*, se observa que el 39.15% de los docentes presenta un desempeño promedio, es decir nivel 3, un 34.92% se ubica en el nivel 4 que pertenece a la categoría de excelencia. En tanto que, el 4.76% presenta un mal desempeño.

1.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis General:

El perfil motivacional influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.



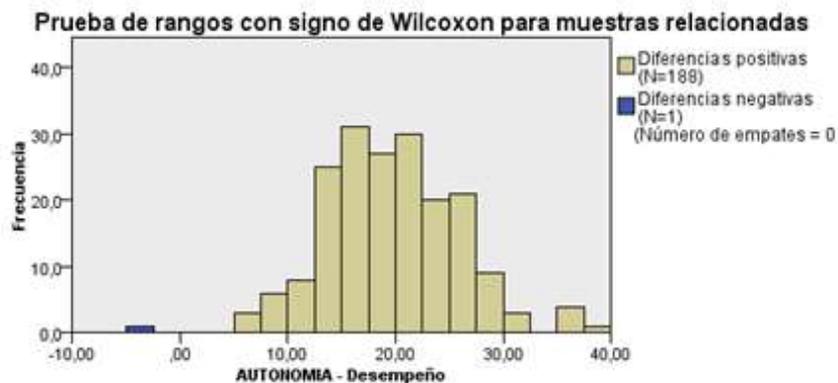
| | |
|---|---------|
| N total | 189 |
| Estadístico de contraste | 1,000 |
| Error estándar | 753,005 |
| Estadístico de contraste estandarizado | -11,921 |
| Sig. asintótica (prueba bilateral) | ,000 |

Figura 5 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon

En la *figura 5*, se observa que X Valor de $P=0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la $H1$ (hipótesis alterna) afirmando que el Perfil motivacional influye en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.3.2. Hipótesis específicas:

H1: La dimensión de autonomía influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

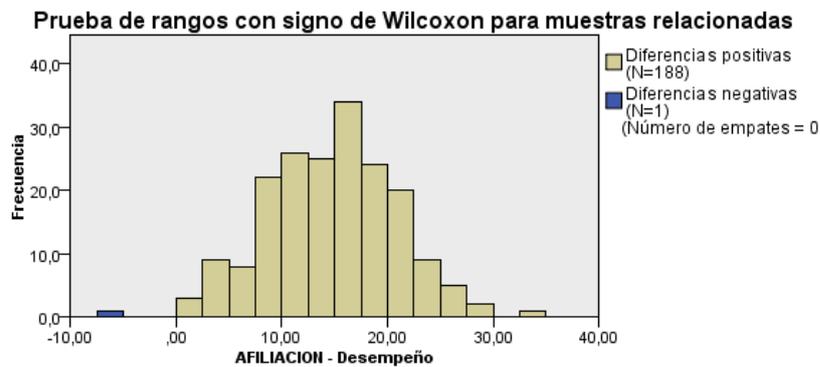


| | |
|---|------------|
| N total | 189 |
| Estadístico de contraste | 17.954,000 |
| Error estándar | 753,037 |
| Estadístico de contraste estandarizado | 11,920 |
| Sig. asintótica (prueba bilateral) | ,000 |

Figura 6 Prueba de rangos con signos de Wilcoxon

En la *figura 6*, se observa que X Valor de $P= 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la H1 (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión autonomía influye en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

H2: La dimensión de afiliación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.



| | |
|---|------------|
| N total | 189 |
| Estadístico de contraste | 17.942,000 |
| Error estándar | 753,038 |
| Estadístico de contraste estandarizado | 11,904 |
| Sig. asintótica (prueba bilateral) | ,000 |

Figura 7 Prueba de rangos con signos de Wilcoxon

En la *figura 7*, se observa que X Valor de $P = 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la $H1$ (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión de Afiliación influye en el Desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

H3: La dimensión de poder influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.



Figura 8 Prueba de rangos con signos de Wilcoxon

En la *figura 8*, se observa que X Valor de $P= 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la H1 (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión de poder influye en el Desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.3.3. H4: La dimensión de cooperación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.



Figura 9 Prueba de rangos con signos de Wilcoxon

En la *figura 9*, se observa que X Valor de $P = 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la H1 (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión de cooperación influye en el Desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.3.4. H5: La dimensión de logro influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

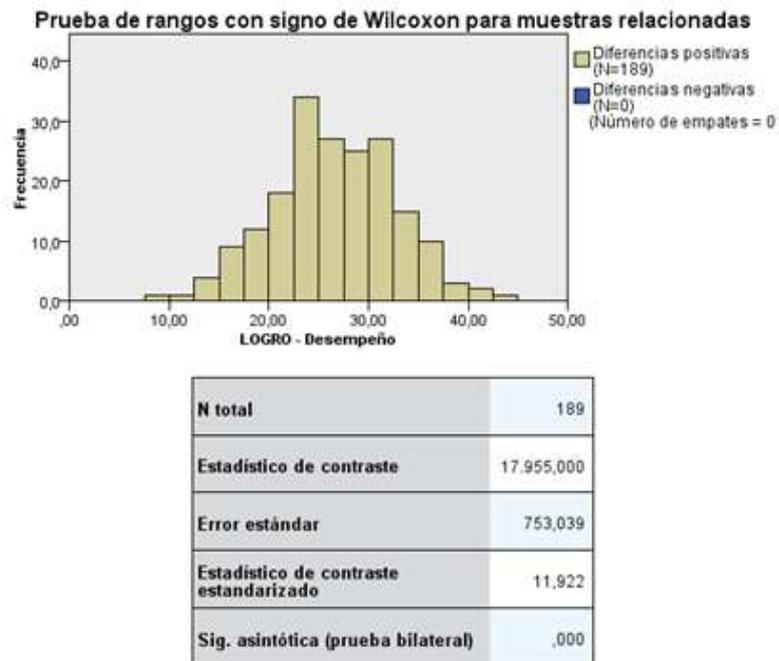


Figura 10 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon

En la *figura 10*, se observa que X Valor de $P= 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la $H1$ (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión de Logro influye en el Desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.3.5. H6: La dimensión de hedonismo influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.



Figura 11 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon

En la *figura 11*, se observa que X Valor de $P= 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la H1 (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión de Hedonismo influye en el Desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.3.6. H7: La dimensión de exploración influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

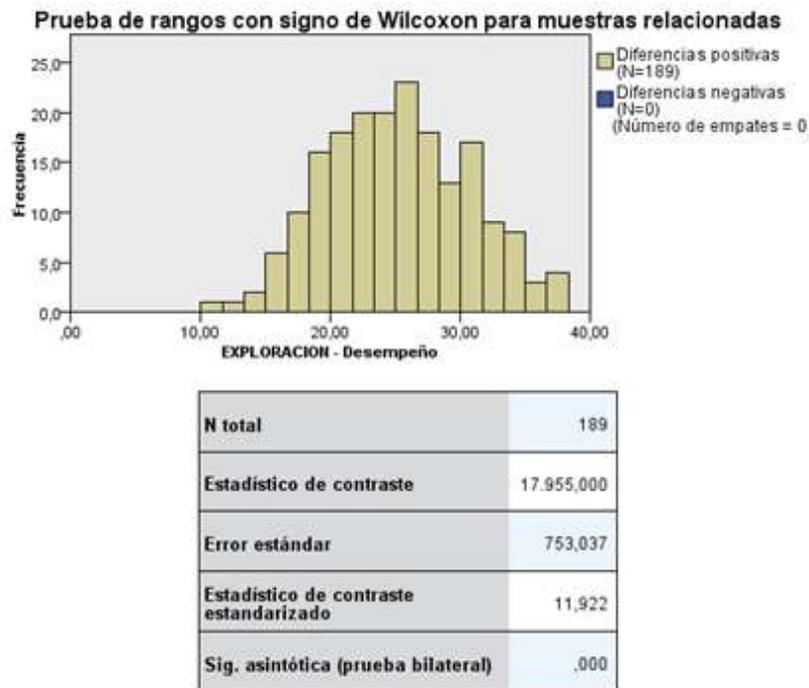


Figura 12 Prueba de rangos con signos de Wilcoxon

En la *figura 12*, se observa que X Valor de $P= 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la H1 (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión de Exploración influye en el Desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

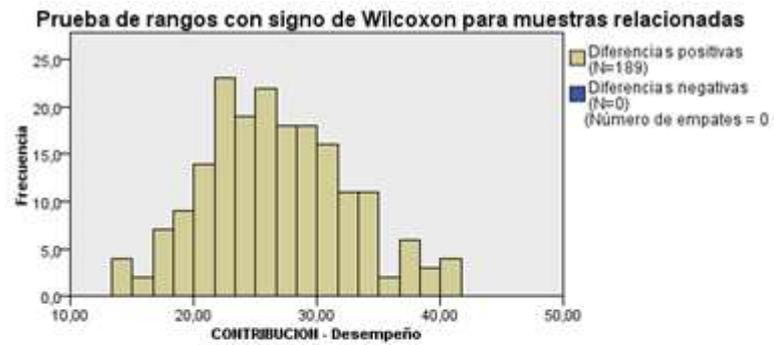
1.3.7. H8: La dimensión de seguridad y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.



Figura 13 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon

En la *figura 13*, se observa que X Valor de $P = 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la $H1$ (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión de Seguridad influye en el Desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.3.8. H9: La dimensión de contribución influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.



| | |
|---|------------|
| N total | 189 |
| Estadístico de contraste | 17.955,000 |
| Error estándar | 753,039 |
| Estadístico de contraste estandarizado | 11,922 |
| Sig. asintótica (prueba bilateral) | ,000 |

Figura 14. Prueba de rasgos de signos de Wilcoxon

En la *figura 14*, se observa que X Valor de $P= 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la H1 (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión de Contribución influye en el Desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

1.3.9. H10: La dimensión de Conservación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.



Figura 15 Prueba de rasgos con signos de Wilcoxon

En la *figura 15*, se observa que X Valor de $P= 0,00$ en donde $p < \alpha$: se acepta la H1 (hipótesis alterna) afirmando que la dimensión de Conservación influye en el Desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Se realizó la investigación para determinar la influencia del perfil motivacional en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana. La investigación tuvo como resultado: el perfil motivacional influye en el desempeño docente, puesto que la significancia obtenida es de $\alpha = 0,00$; nivel que es menor a la significancia: $\alpha = 0,05$ (5% de margen máximo de error). Estos resultados son validados con la teoría del perfil motivacional que hace referencia a las características que posee un docente al desempeñar una determinada labor o función. Así como los motivos y contramotivos que pueden influir en el rendimiento laboral y en otras conductas laborales, como Autonomía, Logro, Poder, Exploración, Contribución, Afiliación, Hedonismo, Cooperación, Seguridad, Conservación, tomando como base el modelo de la Rueda de motivos (Valderrama, 2018). Así mismo, los resultados obtenidos son contradictorios a los reportados en contextos educativos similares por (Salguero, 2013) quien señala que no se evidenció correlación entre la variable motivación interna y el desempeño laboral docente, siendo bajas sus puntuaciones y estadísticamente no significativas. En tanto que los resultados obtenidos por (Bruno Wong, 2017) afirma que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño docente de las maestras de educación inicial de la Red 03 de la UGEL 07 del distrito de San Borja.

Es importante precisar que, en la actualidad, tanto en el contexto nacional como internacional no se han realizado estudios con el cuestionario de APM (análisis del perfil motivacional) para medir la variable Perfil Motivacional. Así mismo, la población estudiada difiere de los estudios previos, si bien son contextos educativos similares, pero fue relacionada con otras variables como el rendimiento de los estudiantes o variables demográficas de sexo y edad.

Respecto a describir el Perfil Motivacional de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, el Perfil Motivacional Docente quedó conformado por 2 categorías de variables motivacionales; la primera categoría denominada de Aproximación que agrupa las dimensiones de contribución, autonomía, poder, exploración y logro; dimensiones que se refieren a los motivos para realizar una actividad, obteniendo puntajes altos en esta categoría. La segunda categoría llamada de Evitación, que engloba las dimensiones de afiliación, conservación, cooperación, hedonismo y seguridad; dimensiones que se relacionan con los Contra Motivos que distinguen la realización de una actividad; en esta categoría se obtuvieron bajos puntajes. Resultados que concuerdan con los encontrados por (Salguero, 2013), quien afirma que el perfil motivacional general quedó estructurado de la siguiente manera; autorrealización, poder, reconocimiento, dedicación a la tarea, aceptación de normas y valores, expectación, promoción, grupo de trabajo y contenido de trabajo. Distribuido en 3 categorías, la primera categoría referido a las condiciones motivacionales internas (autorrealización, poder y el reconocimiento), La segunda categoría de medios preferidos para la obtención de las retribuciones deseadas (dedicación a la tarea, aceptación de normas y valores y

expectación). La tercera categoría referida a las condiciones motivacionales externas (la promoción, grupo de trabajo y el contenido de trabajo).

El Perfil Motivacional obtenido de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, hace inferir que el 26.5% de docentes presentan contra motivos como fuente de impulso para la realización de sus actividades pedagógicas, caracterizadas por considerar poco importante el formar parte de un grupo, el mantener relaciones igualitarias, la preferencia por ahorrar esfuerzos y tensiones; así como mostrar desinterés por mantener la estabilidad de su entorno laboral; ayudar a otros o generar un impacto positivo en la vida de los demás, y un deseo de ganar dinero; características que son validadas por (Valderrama, B.; Escorial, S. y Luceño, L., 2015) en el Análisis del Perfil Motivacional.

En cuanto a describir el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, se obtuvo resultados del desempeño docente considerando 3 factores: el primer factor denominado satisfacción estudiantil con un peso porcentual del 45% comprende los sub factores de encuesta de satisfacción con un peso del 30% y el sub factor de NPS con un peso porcentual del 15%, el segundo factor referido a las funciones básicas que contempla los sub factores de ingreso de notas con un peso del 30% y el sub factor de puntualidad con un porcentaje del 10%; y el tercer factor representado por la evaluación del jefe inmediato con un peso porcentual del 15%. El desempeño obtenido por los docentes se distribuyó en 4 niveles, con una calificación vigesimal. El primer nivel representado por un 4.76% ubicándose en la categoría de crítico con puntuaciones de 5 a 9, el segundo nivel obtuvo un 21.16% correspondiéndole la categoría de dificultad con puntuaciones de 10 a 14, el tercer nivel logro un 39.15% que se ubicó en la categoría promedio con puntuación de 15 a 19 y el cuarto nivel con un porcentaje de 34.95% referido a la categoría de desempeño excelente que considera una puntuación única de 20 puntos. Hallazgos que son validados por la Alles quien define al desempeño como la medición de la función básica de trabajo de una persona que produce resultados, indistintamente del puesto que tenga en la organización; por ello es importante que el empleado sepa qué se espera de él, y a su vez se le diga cómo está haciendo las cosas a través de un Feedback. La evaluación de desempeño eficaz es aquella que está orientada a integrar la evaluación no sólo del jefe inmediato, sino también de la evaluación de los clientes y de los compañeros; información que brinda una visión más amplia del logro de los objetivos por el empleado (Alles M., 2015). Así mismo, en el contexto educativo el desempeño está referido a comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeños profesionales del profesor establecidos en los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente, a identificar las necesidades de formación en servicio del profesor para brindarle el apoyo correspondiente para la mejora de su práctica docente teniendo en cuenta cuatro dominios preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Ministerio de educación MINEDU, 2018). Dichos resultados obtenidos son similares a los logrados por (Barrera Rosado, 2014); (Galaz Ruiz et al., 2019); quienes sostienen que la evaluación docente considera la aplicación vía internet a la población estudiantil para la recolección de los datos necesarios para llevar a cabo la evaluación docente. Teniendo como instrumentos de recolección de información el Portafolio (clase grabada),

entrevista de par académico, reporte de directores, autoevaluación. Instrumentos que exploraban las dimensiones de cumplimiento, planeación, estrategias didácticas, actitud del profesor, comunicación, evaluación de aprendizajes, específicas de cada área de conocimiento y valoración global del profesor; con 4 niveles de calificación: Insuficiente/insatisfactorio, básico, competente y destacado.

En relación a que la dimensión de afiliación influye en el desempeño, se afirma que la dimensión de afiliación influye en el desempeño obteniendo un nivel de significancia de $p=0,000$, dimensión que obtuvo un porcentaje del 30%, porcentaje que es bajo considerado que la afiliación es el grado de preferencia por estar con otros, formar parte de un grupo y sentirse aceptado (Valderrama et al., 2015). Hallazgos que concuerdan con los encontrados por (Jimenez Carranza, 2014) quien afirma que dos necesidades motivan los recursos humanos de la institución con docentes de altos cargos, con un alto nivel educativo, casados y mayores a pertenecer a una institución para realizar línea de carrera.

Referente a que la dimensión logro influyen en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, se evidencio que dimensión la dimensión de Logro influye en el desempeño, obteniendo un nivel de significancia de $P=0,000$; así mismo, se logró un 52% en esta dimensión en orden de preferencia, porcentaje que se considera bajo por el grado de importancia que tiene en el quehacer del docente universitario, ya que está referido al interés y comportamiento orientado a obtener resultados, a hacer algo excepcional, alcanzar excelencia y aventajar a otros. (Valderrama et al., 2015). Estos hallazgos discrepan con los encontrados por (Salguero, 2013) quien refiere que no existe relación entre la motivación interna (logro) y el desempeño obteniéndose puntuaciones bajas, las que son contraproducentes porque el docente del nivel superior haber desarrollado la capacidad para crear e innovar los procesos y productos que desarrolla en sus actividades laborales, sin que ello suponga competencias desleales entre colegas con intenciones de aventajar a otros (Logro) docentes en capacidades y conocimientos, debido a que es una responsabilidad de todos los miembros de las comunidades universitarias el actualizarse en forma permanente, porque la misión social con sus estudiantes y el mercado ocupacional así lo requiere dentro de la sociedad del conocimiento en esta era de la postmodernidad.

En cuanto a la dimensión Cooperación que influye en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, se evidencio que la dimensión cooperación sí influye en el desempeño obteniendo un nivel de significancia de $P=0,000$; así mismo, se obtuvo un porcentaje de 21%, porcentaje que es bajo para el trabajo en equipo, el deseo de mantener relaciones igualitarias, evitando la inequidad, la distancia de poder, la rivalidad y el abuso de poder, características que distan de los objetivos institucionales (Valderrama et al., 2015).

En referencia a la dimensión de autonomía que influye en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, se afirma que sí influye en el desempeño obteniendo un nivel de significancia de $P=0,000$; logrando un porcentaje de 46% en las preferencias de los docentes, porcentaje que es contraproducente para el logro de los objetivos de la universidad, ya que éstos docentes valora su independencia, prefiere seguir sus propios criterios y tomar decisiones por sí mismos. (Valderrama et al., 2015)

Respecto a la dimensión de poder influye en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, se evidencio la influencia de la dimensión poder en el desempeño obteniendo un nivel de significancia de $P=0,000$; así mismo, se tuvo como resultado un 45% de preferencia por los docentes, caracterizándolos por el interés por dirigir a otros, competir y ganar, ascender, recibir admiración, tener popularidad y prestigio (Valderrama et al., 2015).

Con respecto a la dimensión de conservación influye en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, se evidencio su influencia de la dimensión de conservación en el desempeño con un nivel de significancia de $P=0,000$; se obtuvo un 5% de preferencia en esta dimensión caracterizando a los docentes por el deseo de protegerse uno mismo, ganar dinero y conservar sus bienes materiales (Valderrama et al., 2015).

En relación a la dimensión contribución influye en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, se evidencio que sí influye la dimensión de contribución en el desempeño obteniendo un nivel de significancia de $P=0,000$; así mismo, se logró un 53% en ésta dimensión, porcentaje que es bajo, en relación a fomentar el trabajo en equipo y logro de las políticas institucionales de formar profesionales íntegros y líderes caracterizando en el deseo de ayudar a otros, contribuir a la sociedad y tener un impacto positivo en la vida de los demás (Valderrama et al., 2015).

Con respecto a la dimensión de seguridad influye en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, los resultados confirmaron la influencia de la dimensión de seguridad en el desempeño logrando un nivel de significancia de $P=0,000$, también se obtuvo un 11% de preferencias en esta dimensión, caracterizando a los docentes por un bajo grado en buscar mantener la estabilidad en su entorno, evitando los cambios y la incertidumbre (Valderrama et al., 2015).

En referencia a la dimensión exploración influye en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, se evidencio la influencia de la dimensión de exploración en el desempeño obteniendo un nivel de significancia de $P=0,000$; en tanto que, se obtuvo un 53% en ésta dimensión de exploración, porcentaje que es contraproducente al quehacer de un docente universitario que debe caracterizarse por la capacitación constante y la búsqueda de nuevos conocimientos a través de la investigación, y grado en que el docente prefiere la novedad y la variedad, buscando aprender y descubrir nuevas formas de hacer las cosas (Valderrama et al., 2015).

Con respecto a que la dimensión de Hedonismo influye en el desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana, los resultados confirmaron la influencia de la dimensión de hedonismo en el desempeño con un nivel de significancia de $P=0,000$, obteniéndose un 18% en esta dimensión, porcentaje que debiera ser más bajo, ya que es contraproducente que los docentes prefieran ahorrar esfuerzos y tensiones, evitan sacrificar su bienestar por perseguir metas de las institución al igual que la calidad de la enseñanza (Valderrama et al., 2015).

Los resultados de este estudio son una contribución a la Psicología Organizacional, Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional. La investigación en el área temática de perfil motivacional laboral podría ser un referente para otros estudios relacionados con otras variables

organizacionales, tales como cultura organizacional, liderazgo, clima organizacional, comunicación, supervisión, gestión, y toma de decisiones.

Los resultados constituyen una evidencia objetiva para ser tomados en cuenta por la gerencia de la universidad en estudio, rediseñando la rúbrica de evaluación de desempeño asignando pesos porcentuales que deben estar más orientados a la medición de las competencias docentes y al proceso de enseñanza – aprendizaje. Así mismo, es imperioso precisar que el perfil motivacional docente obtenido pueden servir para generar estrategias de mejora en los procesos involucrados. También sirve de antecedente para estudios comparativos de organizaciones de educación superior del país.

Una limitación identificada de esta investigación es la generalización de los resultados. Dado que la investigación fue realizada en una muestra representativa de profesores de una universidad específica de Lima Metropolitana, en un contexto cultural específico.

Se recomienda que futuras investigaciones se enfoquen en considerar una muestra más grande. Así mismo, considerar variables demográficas.

4.2 Conclusiones

Primera

Respecto al objetivo de describir el perfil motivacional de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Se concluye que, el perfil motivacional se caracteriza por un predominio de la categoría de aproximación referida a las dimensiones de contribución, autonomía, poder, exploración y logro, obteniéndose porcentajes que van desde el 45% hasta un 53%, porcentajes que son bajos para logro de los objetivos institucionales; la segunda categoría denominada Evitación, que engloba las dimensiones de afiliación, conservación, cooperación, hedonismo y seguridad; dimensiones relacionadas con los contra motivos que distinguen la realización de una actividad; obteniendo porcentaje desde el 5% hasta el 30% resultados que son contraproducentes con los objetivos de la universidad.

Segunda

Se buscó describir la evaluación de desempeño docente de una universidad de Lima Metropolitana concluyendo que, el desempeño se distribuye en 4 niveles, con una calificación vigesimal. El primer nivel representado por un 4.76% con un desempeño crítico, el segundo nivel obtuvo un 21.16% correspondiéndole un desempeño de dificultad, el tercer nivel logró un 39.15% logrando un desempeño promedio y el cuarto nivel con un 34.95% referido a un desempeño excelente.

Tercera

Otro de los objetivos fue determinar la influencia del perfil motivacional en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019 se concluye que, el perfil motivacional sí influye en el desempeño docente; influencia que implica un análisis para la toma de decisiones ya que el perfil motivacional está referido a las características del docente al desempeñar una

determinada labor o función, y a la presencia de motivos y contramotivos como la Autonomía, Logro, Poder, Exploración, Contribución, Afiliación, Hedonismo, Cooperación, Seguridad, Conservación del perfil motivacional.

Cuarta

Respecto al objetivo establecer la influencia de la dimensión de afiliación en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana; se concluye que, esta dimensión sí influye en el desempeño docente. Obteniéndose un 30%, porcentaje que es bajo considerando que la afiliación es el grado de preferencia por estar con otros, formar parte de un grupo y sentirse aceptado.

Quinta

En relación al objetivo de establecer la influencia de la dimensión de logro en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana; se concluye que, esta dimensión sí influye en el desempeño docente obteniéndose un 52%, porcentaje que es bajo considerando que el logro es el grado de importancia que tiene en el quehacer del docente universitario, referido al interés y comportamiento orientado a obtener resultados, a hacer algo excepcional, alcanzar excelencia y aventajar a otros.

Sexta

En referencia al objetivo de establecer la influencia de la dimensión de cooperación en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana; se concluye que, esta dimensión sí influye en el desempeño docente obteniéndose un 21%, porcentaje que es bajo para la realización del trabajo en equipo, el deseo de mantener relaciones igualitarias, evitando la inequidad, la distancia de poder, la rivalidad y el abuso de poder, características que distan de los objetivos institucionales.

Sétima

Respecto al objetivo de establecer la influencia de la dimensión de autonomía en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana; se concluye que, esta dimensión sí influye en el desempeño docente obteniéndose un 46%, porcentaje que es contraproducente para el logro de los objetivos de la universidad, ya que éstos docentes valora su independencia, prefiere seguir sus propios criterios y tomar decisiones por sí mismos.

Octava

Respecto al objetivo de establecer la influencia de la dimensión de poder en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana; se concluye que, esta dimensión sí influye en el desempeño docente obteniéndose un 45%, porcentaje que caracteriza a los docentes por el interés por dirigir a otros, competir y ganar, ascender, recibir admiración, tener popularidad y prestigio.

Novena

En referencia al objetivo de establecer la influencia de la dimensión de conservación en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana; se concluye que, esta dimensión sí influye en el desempeño docente obteniéndose un 5% caracterizando a los docentes por el deseo de protegerse uno mismo, ganar dinero y conservar sus bienes materiales.

Decima

Con respecto al objetivo de establecer la influencia de la dimensión de contribución en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana; se concluye que, esta dimensión sí influye en el desempeño docente obteniendo un 53%, porcentaje que es bajo en relación a fomentar el trabajo en equipo, el logro de las políticas institucionales de formar profesionales íntegros y líderes con deseo de ayudar a otros, contribuir a la sociedad y tener un impacto positivo en la vida de los demás.

Décimo primera

En cuanto al objetivo de establecer la influencia de la dimensión de seguridad en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana; se concluye que, esta dimensión sí influye en el desempeño docente obteniéndose un 11%, porcentaje que evidencia un bajo grado para buscar mantener la estabilidad en su entorno, evitando los cambios y la incertidumbre.

Décimo segunda

Respecto al objetivo de establecer la influencia de la dimensión de hedonismo en el desempeño de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana; se concluye que, esta dimensión sí influye en el desempeño docente obteniéndose un 18%, porcentaje que debiera ser más bajo, ya que es contraproducente que los docentes prefieran ahorrar esfuerzos y tensiones, evitando sacrificar su bienestar para perseguir metas de la institución al igual que la calidad de la enseñanza.

Décimo tercera

Se concluye que, el "APM" (análisis del perfil motivacional) es una herramienta valiosa como predictor del buen desempeño alineado a las políticas institucionales y a la toma de decisiones referentes a las áreas de desarrollo y líneas de carrera.

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

Anexo n.º 1 Matriz de Consistencia

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Metodología |
|---|---|--|---|---|---|
| <p>General ¿Cómo influye del perfil motivacional en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?</p> <p>Específicos ¿Cómo es el perfil motivacional de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo es el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de autonomía influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de afiliación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de poder influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de cooperación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de logro influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de hedonismo influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de exploración influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de seguridad influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de exploración influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019? ¿Cómo la dimensión de Conservación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019?</p> | <p>General Determinar la influencia del perfil motivacional en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>Específicos Describir el perfil motivacional de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer la influencia de la dimensión de autonomía en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer la influencia de la dimensión de afiliación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer la influencia de la dimensión de poder influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer la influencia de la dimensión de cooperación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer la influencia de la dimensión de logro influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer la influencia de la dimensión de hedonismo influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer la influencia de la dimensión de exploración influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer la influencia de la dimensión de seguridad influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. Establecer la influencia de la dimensión de Conservación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.</p> | <p>General El perfil motivacional influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>Específicas La dimensión de autonomía influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. La dimensión de afiliación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. La dimensión de poder influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. La dimensión de cooperación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. La dimensión de logro influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. La dimensión de hedonismo influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. La dimensión de exploración influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. La dimensión de seguridad influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019. La dimensión de conservación influye en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2019.</p> | <p>Independiente</p> <p>Perfil Motivacional</p> <p>Dependiente</p> <p>Desempeño Docente</p> | <p>Autonomía</p> <p>Afiliación</p> <p>Poder</p> <p>Cooperación</p> <p>Logro</p> <p>Hedonismo</p> <p>Exploración</p> <p>Seguridad</p> <p>Contribución</p> <p>Conservación</p> <p>Satisfacción del estudiante</p> <p>Cumplimiento de funciones básicas.</p> <p>Evaluación del jefe inmediato.</p> | <p>Método de investigación:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Explicativa</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental Transversal</p> <p>Muestra 198 docentes</p> <p>Instrumentos de la investigación: Para medir el Perfil Motivacional se usará el Cuestionario de "APM" Análisis de perfil Motivacional de Beatriz Valderrama consta de 80 ítems Para medir la evaluación de desempeño, se usó la rúbrica de la universidad que consta de 3 factores: Satisfacción del estudiante, Cumplimiento de funciones básicas y Calificación Director/ Coordinador de escuela.</p> |

Anexo n.º 2 Acuerdo de Confidencialidad TEA Ediciones



A la empresa en evaluación psicológica
www.teaediciones.com

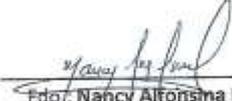
ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

Nancy Alfonsina Negreiros Mora, con DNI número **18136825**

CERTIFICA QUE:

1. Ha solicitado de TEA Ediciones que se le indique la plantilla de corrección de las escalas del APM, Análisis del Perfil Motivacional, ya que van a realizar una investigación referida al APM que requiere el conocimiento de dicha plantilla.
2. Reconoce explícitamente que esta información sobre la plantilla es una información valiosa y reservada, sujeta a estrictos derechos de propiedad intelectual y se compromete formalmente a usar dicha información exclusivamente para los fines y cometidos de la investigación mencionada.
3. Se compromete formalmente, bajo las responsabilidades legales establecidas, a conservar, a proteger y a no ceder a terceros la plantilla proporcionada y a poner todos los medios a su alcance para evitar su divulgación y garantizar su máxima confidencialidad.
4. Se compromete a que la plantilla proporcionada será estrictamente confidencial y bajo ninguna circunstancia o condición será cedida, proporcionada o mostrada ni temporal ni permanentemente a ninguna otra compañía, investigador o tercera parte no autorizada explícitamente en este Acuerdo de Confidencialidad.
5. Se compromete a que no incluirá esta información referida a la plantilla en ninguna publicación o comunicación que pueda realizar sobre la prueba (artículo, tesis, tesina, trabajo de fin de máster o grado, póster, comunicación, documento interno, anexo...) ni la divulgará o publicará bajo ningún medio o formato.
6. Se compromete a usar exclusivamente materiales originales del APM (cuadernillos, hojas de respuestas, pines de corrección...) adquiridos de acuerdo al cauce habitual de comercialización de TEA Ediciones. Reconoce que en ningún caso este acuerdo autoriza ningún uso comercial del instrumento, su corrección por cauces ajenos a la plataforma teacorriges.com, ni la divulgación, lucrativa o gratuita por ningún medio escrito o informático.
7. Se hace responsable frente a TEA Ediciones de cualquier divulgación o uso indebido de la información que pueda deberse a una falta de adecuada protección por su parte.

Y para que conste, firma el presente documento a 7 de septiembre de 2018


Fdo. Nancy Alfonsina Negreiros Mora
18136825

Anexo n.º 3 Constancia de inscripción de investigación



CONSTANCIA

La Dirección Nacional de Investigación y Desarrollo (DNID) de la Universidad Privada del Norte (UPN).

Hace constar que:

NANCY ALFONSINA NEGREIROS MORA, identificada con D.N.I. 18136825, de acuerdo con la documentación existente en esta universidad, se desempeña como **Investigador Responsable** del siguiente proyecto de investigación de la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte (UPN) sede Los Olivos:

| Código del Proyecto | Título de Proyecto | Presupuesto | Estado del proyecto |
|---------------------|--|-------------|---------------------|
| UPN-20183002 | Influencia del perfil motivacional en el desempeño de los docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2018. | S/ 2,400 | En ejecución |

Por lo que cuenta con los permisos correspondientes por parte de la DNID para la aplicación de los cuestionarios, que guarden relación con su investigación, en nuestra institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada y para los fines que estime convenientes.

Trujillo, 12 de octubre de 2018.



Ricardo David Vejarano Mantilla
Director Nacional de Investigación y Desarrollo
Universidad Privada del Norte

Anexo n.º 4 Consentimiento Informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito del estudio “Influencia del Perfil motivacional de los docentes en el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana, 2018” es conocer cómo influyen Perfil motivacional de los docentes en el desempeño laboral de los docentes.

Si decide participar, le solicitaremos algunos datos personales y su apoyo respondiendo algunas preguntas. Antes de decidir si participará o no, siéntase libre de consultarlo con su director(a) y/o coordinador(a) de la universidad. Su participación en el estudio le tomará entre 15 y 20 minutos.

Si luego de empezar a responder las preguntas, si no desea seguir adelante por diferentes razones, siéntase con total libertad para comunicarlo a la investigadora. Tenga en cuenta que el no participar o el abandonar el estudio, no ocasionará perjuicio alguno para usted.

Sus respuestas serán transcritas y registradas en una matriz de datos para su posterior análisis. Luego de ello, los resultados serán publicados como tesis de maestría en UPN, pero bajo ningún punto de vista revelaremos la identidad de los participantes u otra información que permita identificarlos. En ese sentido, queda garantizada la privacidad de la información que nos brinde. Su participación es voluntaria, por ello la información recogida será confidencial y solo se usará para el propósito antes señalado. Si tuviera alguna duda o consulta adicional, puede escribir a la investigadora, cuyas direcciones de correo aparecen debajo.

Muchas gracias por su participación.

Nancy Alfonsina Negreiros Mora

nancy.negreiros@upn.pe

Nancy.negreiros@hotmail.com

Por la presente, doy mi consentimiento para participar en el estudio “INFLUENCIA DEL PERFIL MOTIVACIONAL DE LOS DOCENTES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LIMA METROPOLITANA, 2019”. Soy consciente que mi participación es enteramente voluntaria. Al firmar este protocolo de consentimiento informado estoy de acuerdo con que mis datos sean usados únicamente para el propósito de este estudio.

Además, entiendo que puedo pedir información sobre el estudio una vez que éste haya concluido. Para esto, puedo escribir a las siguientes direcciones de correo: nancy.negreiros@upn.pe

Firma _____

| | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|
| 30. | Trabajar de manera independiente. | | | | | | |
| 31. | Hacer un trabajo excelente esforzándome al máximo. | | | | | | |
| 32. | Evitar la presión para cumplir plazo de entrega breves. | | | | | | |
| 33. | Ser un miembro más del equipo, sin ocupar el puesto de jefe. | | | | | | |
| 34. | Hacer las tareas que se hacer bien, sin tener que adentrarme en terrenos desconocidos. | | | | | | |
| 35. | Innovar o cambiar los procesos y formas de hacer las cosas. | | | | | | |
| 36. | Evitar asumir demasiadas responsabilidades y metas difíciles. | | | | | | |
| 37. | Estar en disposición de ayudar a otros. | | | | | | |
| 38. | Probar y experimentar cosas nuevas. | | | | | | |
| 39. | Trabajar con criterios de excelencia elevados. | | | | | | |
| 40. | Ayudar, enseñar, cuidar o proteger a otros. | | | | | | |
| 41. | Tener un trabajo cómodo y tranquilo, sin que me pongan objetivos difíciles. | | | | | | |
| 42. | Planificar mi vida teniendo en cuenta las opciones de los demás. | | | | | | |
| 43. | Seguir mis propios criterios a la hora de hacer las cosas. | | | | | | |
| 44. | Tener prestigio y reconocimiento social. | | | | | | |
| 45. | Respetar las tradiciones y los métodos establecidos. | | | | | | |
| 46. | Tener un buen sueldo aunque mis clientes no estén satisfechos. | | | | | | |
| 47. | Hacer solo aquello por lo que me pagan, sin tener que enseñar a otros. | | | | | | |
| 48. | Mejorar continuamente la calidad en los procesos y los resultados conseguidos. | | | | | | |
| 49. | Mantener la forma tradicional de hacer las cosas. | | | | | | |
| 50. | Mantener relaciones de igualdad en el trabajo, sin diferencias jerárquicas. | | | | | | |
| 51. | Sentir que contribuyo a la mejora de la sociedad. | | | | | | |
| 52. | Seguir las pautas del grupo que marca el grupo a la hora de hacer las cosas. | | | | | | |
| 53. | Dirigir un grupo de trabajo o una organización entera. | | | | | | |
| 54. | Seguir la corriente general en las discusiones de grupo. | | | | | | |
| 55. | Evitar cambios en mi puesto de trabajo. | | | | | | |
| 56. | Hacer el bienestar de mis clientes, aunque yo gane menos dinero. | | | | | | |
| 57. | Atribuir los méritos a mis compañeros, para no destacar sobre ellos. | | | | | | |
| 58. | Superar continuamente mis propios logros. | | | | | | |
| 59. | Hacer las tareas que ya domino, sin tener que participar en proyectos novedosos. | | | | | | |
| 60. | Aceptar el criterio de otros en mis decisiones de personales para evitar conflictos con los demás. | | | | | | |
| 61. | Evitar competir con otros. | | | | | | |
| 62. | Conservar mis sentido crítico frente a la opinión mayoritaria. | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|--|
| 63. | Asegurarme que no cometo fallos por probar cosas nuevas. | | | | | | |
| 64. | Pertenecer a un grupo de trabajo muy unido. | | | | | | |
| 65. | Trabajar estrechamente con mis compañeros, sin asumir protagonismo. | | | | | | |
| 66. | Conservar mi puesto de trabajo aunque tenga que hacer concesiones a mis principios. | | | | | | |
| 67. | Evitar hacer cosas nuevas. | | | | | | |
| 68. | Tener un buen sueldo aunque tenga que sacrificar el bienestar de mi equipo. | | | | | | |
| 69. | Dirigir un equipo numeroso de personas. | | | | | | |
| 70. | Poner a prueba mis propios límites, con objetivos difíciles y plazos ajustados. | | | | | | |
| 71. | Evitar dedicar tiempo a ayudar a otros. | | | | | | |
| 72. | Hacer tareas en las que sea necesario emplear al máximo mis capacidades. | | | | | | |
| 73. | Tener influencia en las asociaciones y grupos de los que formo parte. | | | | | | |
| 74. | Asumir responsabilidades y metas difíciles. | | | | | | |
| 75. | Tener una posición que me permita decidir en cuestiones importantes. | | | | | | |
| 76. | Pasa desapercibido en reuniones de grupo y asociaciones. | | | | | | |
| 77. | Planearme mi vida de acuerdo a mis propios criterios. | | | | | | |
| 78. | Enseñar y ayudar a otros a desarrollarse. | | | | | | |
| 79. | Tener un entorno de trabajo estable, con pocos cambios. | | | | | | |
| 80. | Ocupar un cargo importante y reconocido socialmente. | | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración