



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional De Odontología

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA,
DURANTE EMERGENCIA SANITARIA, UNIVERSIDAD NORBERT
WIENER - 2020”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CIRUJANO
DENTISTA

AUTORA: CABRERA CARHUAJULCA DE ALMIDON, MILY

ASESORA: Dra. CD. CHANAMÉ MARIN, ANN R.

LIMA – PERÚ

2021

Tesis

**Motivación y desempeño laboral en docentes de la escuela
académico profesional de odontología, durante emergencia
sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020.**

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación Superior

Procesos cognitivos. Psicología del aprendizaje

ASESORA:

Dra. CD. CHANAMÉ MARÍN, ANN ROSEMARY

Codigo Orcid: 0000-0002-5038-4116

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Al creador de todas las cosas, omnipotente y sabio quien me ha dado fortaleza y salud para seguir adelante cuando he estado a punto de caer; por ello, con toda humildad que de mi corazón puedo expresar, dedico mi gran logro a Dios.

De igual manera dedico mi trabajo de pregrado a mi madre y mi padre, que me formaron con valores, buenos sentimientos y hábitos, lo cual ha forjado en mi la mujer que soy.

A mi compañero de vida; mi esposo, quien ha sido pieza fundamental y apoyo incondicional durante mi carrera profesional.

A mi hija, por ser comprensiva y entender que mis metas y logros cumplidos y por cumplir son para su mejor bienestar y futuro; gracias hija por tu infinita comprensión, tu mamita te ama.

A mi familia en general por ser base rígida de mi vida.

Mily Cabrera Carhuajulca

Agradecimiento

Infinitamente a Dios por brindarme salud, trabajo y una familia hermosa.

A mis padres que gracias a sus consejos y formación no me he rendido a las adversidades
que se me han presentado

A mi esposo e hija por su apoyo incondicional y su infinita comprensión

A mi alma mater y a los profesores que fueron participes de mi formación profesional

Por último, pero no menos importante a mi tutora Dra. CD. Chaname Marín Ann
Rosemary por su directriz y minuciosa enseñanza.

Y a todas aquellas personas que directa e indirectamente han sido participes de este gran
logro.

Mily Cabrera Carhuajulca

MIEMBROS DEL JURADO

Asesora : Dra.CD. Chanamé Marín, Ann Rosemary
Presidente : Dr. Mezzich Gálvez, Jorge Luis
Secretaria : Dra. Obregón Figueroa, Ana Dorila
Vocal : Dr. Alvan Suasnabar, Pablo

Índice General

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice General	vii
Índice de tablas	xi
Índice de gráficos	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación teórica:	4
1.4.2. Justificación metodológica:	5

1.4.3.	Justificación práctica:	5
1.4.4.	Justificación social:	5
1.5.	Limitación de la investigación.....	6
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO		7
2.1.	Antecedentes de la investigación	7
2.2.	Bases teóricas	11
2.2.1.	Motivación	11
	Definición.....	11
	Dimensiones de la motivación.....	12
2.2.2.	Desempeño laboral	13
	Definición.....	13
	Dimensiones del desempeño laboral	14
2.3.	Formulación de la hipótesis	16
2.3.1.	Hipótesis general.....	16
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	16
CAPITULO III: METODOLOGÍA		17
3.1.	Método de la investigación.....	17
3.2.	Enfoque de la investigación	17
3.3.	Tipo de investigación.....	17
3.4.	Diseño de la investigación:.....	17
3.5.	Población, muestra y muestreo	18
3.5.1.	Población:	18

3.5.2. Muestra:	18
3.5.3. Muestreo	18
3.5.4. Tamaño de muestra	19
3.5.5. Criterios de selección.....	21
3.6. Variables y operacionalización.	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción	25
3.7.3. Validación.....	27
3.7.4. Confiabilidad.....	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos	29
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	31
4.1. Resultados.....	31
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	31
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	41
4.1.3. Discusión de resultados	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1. Conclusiones	50
5.2. Recomendaciones	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	59

Anexo N° 01: Matriz de consistencia	59
Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de variables	61
Anexo N° 03: Instrumentos de medición - Escala de Motivación de Steer y Braunstein 63	
Anexo N° 03: Instrumentos de medición - Cuestionario de Desempeño Docente de la Universidad Norbert Wiener.....	64
Anexo N° 04: Validez del instrumento	66
Anexo N° 05: Aprobación del proyecto de investigación.....	75
Anexo N° 06: Consentimiento informado	76
Anexo N° 07: Aprobación de cambios en protocolo.....	77
Anexo N° 08: Conformidad de asesor	78

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la muestra de los estudiantes de la Universidad Norbert Wiener	20
Tabla 2: Distribución de la muestra de los docentes de la Universidad Norbert Wiener...	20
Tabla 3: Variables y operacionalización de variables	22
Tabla 4: Operacionalización de la variable Motivación	23
Tabla 5: Operacionalización de la variable Desempeño docente	24
Tabla 6: Niveles de motivación según el desempeño laboral en el cumplimiento de los programas de los docentes de la Universidad Norbert Wiener	31
Tabla 7: Niveles de motivación según el desempeño laboral en la eficiencia a la didáctica de los docentes de la Universidad Norbert Wiener	33
Tabla 8: Niveles de motivación según el desempeño laboral en el sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Norbert Wiener	35
Tabla 9: Niveles de motivación según el desempeño laboral en la práctica de valores de los docentes de la Universidad Norbert Wiener	37
Tabla 10: Niveles de motivación según el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Norbert Wiener.....	39
Tabla 11: Resultados de la prueba de hipótesis	41
Tabla 12: Resultados de la prueba de hipótesis	42
Tabla 13: Resultados de la prueba de hipótesis	43
Tabla 14: Resultados de la prueba de hipótesis	45
Tabla 15: Resultados de la prueba de hipótesis	46
Tabla 16: Matriz de consistencia.....	59'

Índice de gráficos

Gráfico 1: Niveles de motivación según el desempeño laboral en el cumplimiento de los programas de los docentes de la Universidad Norbert Wiener	32
Gráfico 2: Niveles de motivación según el desempeño laboral en la eficiencia a la didáctica de los docentes de la Universidad Norbert Wiener	34
Gráfico 3: Niveles de motivación según el desempeño laboral en el sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Norbert Wiener	36
Gráfico 4: Niveles de motivación según el desempeño laboral en práctica de valores de los docentes de la Universidad Norbert Wiener	38
Gráfico 5: Niveles de motivación según el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Norbert Wiener	40

Resumen

Esta investigación determinó la existencia de relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020. Es un estudio tipo aplicada, correlacional, donde se empleó dos cuestionarios revalidados por expertos: Escala de Motivación de Steers y Braunstein para los docentes, y el cuestionario desempeño docentes para los alumnos. Ambas variables se determinó la intensidad en su relación mediante el coeficiente de correlación (Rho) y la estadística de Kendall. Con respecto a la motivación y el cumplimiento de programas obtuvo $Rho = -0.018$ (p-valor = 0.708), para la motivación y la eficiencia didáctica un $Rho = -0.063$ (p-valor = 0.156), para motivación y el sistema de evaluación un $Rho = -0.054$ (p-valor = 0.251), y para la motivación y la práctica de valores un $Rho = -0.047$ (p-valor = 0.296).

Finalmente, la correlación entre la motivación y el desempeño laboral es de -0.055 (p-valor = 0.215). Todo ello determina la no existencia de relación entre las variables motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020, de manera estadística.

Palabras clave: Motivación, evaluación del rendimiento de empleados, satisfacción en el trabajo, docentes de odontología. ^{DeCs}

Abstract

The present research determined the relationship between motivation and work performance in teachers of the Professional Academic School of Dentistry, during a health emergency, Norbert Wiener University - 2020. It is an applied, correlational type study, where two questionnaires were used revalidated by judgment of experts: Steers and Braunstein Motivation Scale for teachers, and the teacher performance questionnaire for students. Both variables the intensity in their relationship was determined using the correlation coefficient (Rho) and the Kendall statistic. Regarding motivation and compliance with programs, he obtained $Rho = -0.018$ (p-value = 0.708), for motivation and didactic efficiency a $Rho = -0.063$ (p-value = 0.156), for motivation and the evaluation system a $Rho = -0.054$ (p-value = 0.251), and for motivation and values practice a $Rho = -0.047$ (p-value = 0.296).

Finally, the correlation coefficient between motivation and job performance is -0.055 (p-value = 0.215). All this determines that there is no relationship between the motivation variables and work performance in teachers of the Professional Academic School of Dentistry, during a health emergency, Norbert Wiener University - 2020, statistically.

Keywords: Motivation, employee performance evaluation, job satisfaction, dental teachers.

DeCs

Introducción

La presente investigación, es un trabajo que nace con el objeto de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener-2020.

Capítulo I: “El Problema”, comprende en describir la problemática existente de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, se plantan los objetivos para dar desarrollo a nuestra investigación, asimismo se hace la justificación del estudio y las limitaciones.

Capítulo II: “Marco Teórico”, describe investigaciones realizadas con antelación por otros autores que nos ayudarán a dar sustento a nuestros resultados; asimismo, abordar el tema con bases teóricas que sustentan las variables a investigar, y a la vez se formulan las hipótesis de investigación.

Capítulo III: “Metodología”, explica la didáctica en la que se desarrolla la investigación, identificando el método, enfoque, tipo, diseño, población, muestra, y criterios de selección de las mismas; además de precisar la operacionalización de las variables investigadas, técnicas de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV: “Presentación y discusión de resultados”, se presenta los resultados producto del análisis estadístico de los datos.

Capítulo V: “Conclusiones y recomendaciones”, en este capítulo se identifica de manera resumida las conclusiones obtenidas de los resultados que nos permiten cumplir con los objetivos presentados en la investigación, asimismo, describir algunas recomendaciones.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Debido a la pandemia por COVID-19, las universidades de todo el mundo han tenido que cambiar a una modalidad virtual, propiciando esto una brecha digital en estudiantes y docentes, que les permite acceder a esta forma de educación la misma que representa un reto que supera su entrenamiento tecnológico ⁽¹⁾. Esto ha constituido un reto para las universidades de 191 países afectados, al que no han tenido tiempo de hacer frente ⁽²⁾. En ese sentido, las consecuencias para todos los actores del sistema educativo son múltiples, pero otros asumen el reto, como lo expone la fundación Scholas, que realiza sesiones virtuales con docentes a nivel mundial intentando aportar una educación sin exclusión ⁽³⁾.

En una encuesta en España sobre síntomas socioemocionales en docentes durante la pandemia, generado por el teletrabajo, sobrecarga por horas lectivas, superiores a la presencial, presentan dificultades para dormir, cefaleas, cambios de humor y sensación de estar siempre conectados; hasta una mayor inmersión en el entorno familiar, que genera dificultad para separar tareas domésticas y laborales ^(4,5). siendo las mujeres que presentan mayor nivel de estrés y la ansiedad ⁽⁶⁾.

Al respecto, el Banco Mundial ha establecido tres principios para fortalecer la eficiencia de los docentes, durante y después de este proceso: apoyar la resiliencia de los maestros a fin de asegurar su desempeño, con una fuerza laboral eficaz; equiparlos y darles el apoyo profesional constante; así como adiestrarlos en soporte tecnológico para garantizar la efectividad de su labor ⁽⁷⁾. Tomando en consideración lo anterior, 16 países de la región iberoamericana han mostrado su preocupación por el hecho de que

no se descuide en ningún momento el desempeño y la calidad de la atención por dedicarse a otros aspectos también urgentes como cerrar la brecha tecnológica ⁽⁸⁾.

Esto, pues se ha observado que el desempeño laboral de los docentes durante este proceso de cambio y adaptación puede verse afectado en gran medida ^(9,10); lo que, además, puede estar muy vinculado al manejo de sus aspectos emocionales, como la motivación, que ya se sabe que ha sido afectada ⁽⁴⁾. La relación entre las dos variables ya ha sido estudiada en el pasado, pero no hay respuestas concretas en el contexto del COVID-19 y de un país en específico.

En el Perú, se ha establecido mediante diversas normativas legislativas el estado de emergencia sanitaria, provocando que el Ministerio de Educación (MINEDU) promueva la virtualidad en todos sus niveles ⁽¹¹⁾. A nivel universitario, el inicio de las actividades académicas se dio en junio, por todos los cambios logísticos que se requerían, así como la preparación del recurso humano, incrementando en el docente una capacidad tecnológica adicional ⁽¹²⁾.

En líneas generales, el Perú también ha visto afectado su sector educativo en aspectos como el desequilibrio en la adaptabilidad de los docentes que tuvieron que cambiar la metodología de enseñanza, más problemas técnicos como mala conexión, colapso de la plataforma virtual y falta de dominio de escenarios, por lo que se han asumido grandes retos, desde capacitar a los docentes en el uso de herramientas digitales hasta estabilizar o mejorar la conectividad de docentes y estudiantes ⁽¹³⁾. Esto también se ha observado en la Universidad Norbert Wiener y más concretamente en su Escuela Académica Profesional de Odontología, pero todavía hacen falta estrategias que aborden la problemática socio-económico- emocional y del desempeño, por lo cual es necesario comenzar comprendiendo su grado de afectación y dinámica.

En función de lo anterior, se hace necesario estudiar la relación existente de la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología y de esta manera brindar algunas recomendaciones para que puedan desempeñarse eficientemente, manteniendo la calidad de la educación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación y la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación y la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Definir la relación entre la motivación y el cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.
- Definir la relación entre la motivación y la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.
- Definir la relación entre la motivación y el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.
- Definir la relación entre la motivación y la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica:

Con la investigación pretendemos ampliar el debate académico acerca de la influencia de las crisis en la educación superior, en el ámbito social, económico

y humanitario. Actualmente las variables han sido bien estudiadas, pero en contexto típico ante una habitual interacción presencial; entender si han operado cambios en estas variables y sus interacciones es vital para actuar de forma preventiva ante eventuales nuevas crisis futuras, por lo cual se estará aportando al incremento de la literatura sobre la línea de investigación.

1.4.2. Justificación metodológica:

Dada la emergencia sanitaria, se plantea realizar toda la investigación de manera virtual, desde la formulación del consentimiento informado hasta la publicación del mismo trabajo, así mismo el presente trabajo de investigación generará un conocimiento válido y confiable por su instrumento que empleará, que podrá servir de base para futuras investigaciones por otros centros de estudios. La información que se obtenga a través de los cuestionarios, comprobada y tratada estadísticamente a fin de probar las hipótesis y elevar un conjunto de recomendaciones pertinentes.

1.4.3. Justificación práctica:

Es comprensible la necesidad, tanto de la universidad estudiada, como en las del resto del país e incluso del mundo, de mantener a su población docente motivada y con buen desempeño laboral durante la emergencia sanitaria, conllevando a promover diversas estrategias de motivación al docente, es allí la relevancia a este trabajo.

1.4.4. Justificación social:

La afectación derivada de la emergencia sanitaria, ha obligado a todas las áreas productivas a re - ingeniar sus estrategias, técnicas y recursos para mantenerse operativas, esta realidad no es ajena al campo de la educación superior, donde los docentes se enfrentan a desafíos novedosos para los cuales en muchos casos

no tenían preparación previa, que involucra cambios en las normas de relación docente-alumno, así como la relación entre los docentes. En ese contexto, el reto se está asumiendo, brindando una educación virtual, obteniendo un impacto en los estudiantes y para ello necesitamos comprender cómo interviene la motivación en estos tiempos de emergencia sanitaria.

1.5. Limitación

La principal limitación a la que se ha enfrentado esta investigación son dificultades en la conexión debido a la baja señal del internet. La no obtención de la firma digital o física también fue uno de los mayores impedimentos en la presente investigación, pero se propone crear una herramienta de consentimiento informado que con su sola aceptación de continuar pueda al participante de manera voluntaria proseguir con la misma. Los alumnos no emplean de manera frecuente sus correos institucionales, por ello se ha convenido el uso de WhatsApp para poder culminar con el total de la muestra obtenida.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Cabezas y Montero, (2020). pretendieron “*Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de docentes medio tiempo en modalidad a distancia con la interacción virtual con sus estudiantes en una institución universitaria*”. realizaron un estudio cualitativo e inductivo, mediante instrumentos tipo cuestionarios (CVT-COHISALO y análisis documental), válidos y confiables, en una muestra no probabilística a 41 docentes de medio tiempo, con promedios más bajos en cuanto a rendimiento e interacción a través de las plataformas virtuales. Obtuvieron valores altos, entre 92% y 95% en las sub categorías de motivación y satisfacción laboral. Se concluyó, que las variables influyen en el cumplimiento de deberes y logro objetivos institucionales ⁽¹⁴⁾.

Cajas, (2020). objetivo “*Análisis los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral en el personal docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi*”. Estudio descriptivo y correlacional, mediante la técnica de encuesta a 79 docentes, empleó dos instrumentos tipo cuestionarios (evaluación Psicosocial y evaluación del desempeño), válidos y confiables. En la variable desempeño; la heteroevaluación indicó 46% muy satisfactorio; autoevaluación 97%, coevaluación 79% y coevaluación directivos 95%, esto indica que los docentes cumplen con los roles establecidos por la institución. En la dimensión de carga, ritmo de trabajo y recuperación (51% riesgo alto) esto muestra que el profesorado presenta riesgo psicosocial entre ellos las mujeres y personas mayores de edad. Se concluyó, la relación directa y moderada entre las dos variables de estudio ⁽¹⁵⁾.

Macías y Saltos, (2020). tuvieron como objetivo “*Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral*”. Estudio descriptivo mediante la técnica de encuesta a una población de 18 docentes y 2 directivos. Los resultados obtenidos son; clima organizacional hay 3 parámetros que está en “riesgo” el compañerismo 25%, motivación por parte del rector 40%, motivación por área de investigación 30%; desempeño laboral solo un parámetro en “riesgo” con 30% espacio físico para actividades administrativas. En conclusión, el espacio físico brinda confort a mismos (16).

Sánchez, et al., (2020). investigaron “*Reporte de resultados de un cuestionario que se aplicó a una muestra de profesores de la UNAM, para contar con información inicial de la realidad y los retos que enfrentan*”. Para ello, realizaron un estudio exploratorio y descriptivo, empleo como técnica la encuesta, mediante un instrumento semiestructurado de 18 preguntas, que fue enviado a 383 correos de docentes, estudiaron una muestra de tipo no probabilística. Demostrando que el 43,3% se ha enfrentado a dificultades logísticas, el 39,7% dificultades tecnológicas, el 35,2% dificultades pedagógicas y el 14,9% a dificultades socioafectivas. Desgajando estos resultados; se concluye que, las dificultades pedagógicas generan disminución del desempeño, y sobre las dificultades socioafectivas implican problemas de motivación (17).

Villena, (2020). investigaron “*La relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en la Escuela Académico Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad de Huánuco*”. Para ello, realizó un estudio descriptivo y correlacional, mediante las técnicas de encuesta y hoja de recolección, conformado por una muestra de tipo probabilístico, de 497 estudiantes y 47 docentes, se empleó un “Cuestionario de Desempeño Docente”, así como un instrumento de valoración del

rendimiento académico de los estudiantes. El instrumento presento gran validez y confiabilidad, demostrando que un 1,41% de la muestra docente calificó con un mal desempeño y un 13,28% regular, estando el resto entre bueno y muy bueno. En conclusión, no hay relación directa entre las variables ⁽¹⁸⁾.

Chenet, et al., (2019). investigaron “*La relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica en el Perú*”. Estudio descriptivo y correlacional, emplearon la encuesta a una muestra tipo probabilístico en 18 docentes. Aplicaron dos instrumentos de creación propia con validez y confiabilidad, demostrando que el 94,4% presentaba una motivación entre muy buena y excelente, asimismo, se calificó el 11,1% de los encuestados un desempeño laboral regular de los docentes. Se observó correlación significativa entre las variables con Rho 0.787 (p-valor = 0.00), lo que permitió concluir que, con altos niveles de motivación entre el personal docente, alcanzaran niveles de desempeños altos ⁽¹⁹⁾.

Inga, (2019). Investigaron “*La relación entre la motivación profesional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas en la Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, en el año 2019*”. Estudio prospectivo y correlacional, mediante la técnica de la encuesta, estudió una muestra de tipo probabilística, de 80 docentes. Los resultados demuestran que existe relación entre las variables con Rho de 0.352 (p-valor =0.022), asimismo esta correlación según la escala de Hernández & Fernández (1998) es considerada una correlación media. Sin embargo, los resultados también demostraron que no existe relación entre la motivación y las diferentes dimensiones del desempeño docente: valores, métodos de enseñanza, sistema de evaluación; obteniendo correlaciones de Rho=0.09 (p-valor =0.569), Rho= -0.118 (p-valor =0.456), Rho=0.087 (p-valor =0.583) respectivamente,

solo en la dimensión contenidos se obtuvo un $Rho=0.618$ (p-valor =0.00) obteniendo resultados estadísticamente significativos⁽²⁰⁾.

Yglesias, et al., (2018). Investigaron “*Comparar e identificar los niveles de la Motivación laboral en el Personal, Docente y Administrativo de una Universidad de Trujillo*”. Estudio prospectivo, comparativo y observacional, técnica de encuesta Escala de Comportamiento Organizacional, válidos y confiable, empleo una muestra de tipo probabilística de 244 colaboradores, 50% docentes y 50% personal administrativo. Se encontró que el 67.2% el personal docentes presento “nivel bajo a muy bajo“ frente a 24.6% del personal administrativo, en necesidades de poder; el 67.2% el personal docente presentó “nivel bajo a muy bajo” frente a 79.5% de personal administrativos, necesidades de filiación; el 36% personal docente presentó “nivel bajo a muy bajo” frente a 44.3% del personal administrativos y necesidades de logro; el 23% personal docentes presentó “nivel bajo a muy bajo” frente a 42.6 del personal administrativos. Concluyó que con un adecuado manejo de esta variable se logrará un mejor rendimiento laboral⁽²¹⁾.

Callata, (2018). Investigaron “*Determinar la relación entre motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Educación de la UNA Puno*”. Realizo un estudio descriptivo, mediante encuesta aplicada a una muestra de 77 docentes. Se empleó dos instrumentos Motivación Laboral y Desempeño Laboral, ambos presentaron gran validez y confiabilidad, demostrando en los factores motivacionales el 59.1% tiene alta satisfacción, el 36.4% tiene satisfacción normal y solo el 4.5% presenta satisfacción baja y con respecto al desempeño docente el 77.3% de los docentes presentan un desempeño bueno, 13.6% regular y 9.1% muy bueno. Se llegó a la conclusión los docentes muestran alta motivación, a la vez muestran un buen

desempeño, se demostró que si existe correlación baja con tendencia positiva entre las variables ⁽²²⁾.

Bustamante, (2018). Investigaron “*Determinar la relación que existe entre las variables desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Nacional Federico*”. Para ello se realizó un estudio descriptivo mediante la técnica de la encuesta, la muestra estuvo conformada por 130 estudiantes, se empleó como instrumento escala de desempeño docente, ambos presentaron gran validez y confiabilidad, demostrando que el 43.1% de los estudiantes consideraron un desempeño docente regular y solo el 19,2% un desempeño alto, el 47.7% tienen un rendimiento académico alto y solo el 5.4 tienen un nivel bajo en rendimiento académico, se llegó a la conclusión que si existe relación entre las variables ⁽²³⁾.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

Definición

Variable frecuente en la vida de todas las personas, sirviéndolo como fuerza de empuje para la realización de sus actividades, tanto propias de la naturaleza humana en general. En este escenario, los colaboradores realizan acciones concretas para el cumplimiento de sus metas, y para ello es necesario que cada cual esté motivado o impulsado a actuar de la mejor manera posible ⁽²¹⁾.

Así pues, la motivación laboral se refiere al impulso psicológico que recibe o ya posee un colaborador y que le lleva a desarrollar sus tareas laborales con buena disposición y en los términos requeridos para que la misma sea efectiva.

Ahora bien, la motivación laboral en el contexto de la docencia es uno de alta responsabilidad, pues se tiene a un grupo de aprendices bajo su cargo, y los

conocimientos, destrezas y competencias que adquieran n un reflejo de la calidad de su trabajo. Por eso, todos los ojos del sistema educativo están puestos sobre el docente, y este debe encontrar maneras de administrar su motivación, lo mismo que las instituciones educativas, de cualquier nivel, deben gestionar esta variable de la mejor forma ⁽²⁴⁾.

Dimensiones de la motivación

Hay múltiples teorías sobre la motivación ⁽²⁰⁾ y como tal, muchas formas de operacionalizarla, para ello se tendrá en cuenta la teoría de los “tres factores de McClelland”, en tanto la misma cuenta con mucha aceptación tanto en la psicología como en la administración ⁽²⁴⁾. Posteriormente describimos las dimensiones de la motivación entre ellas tenemos:

- **Afiliación:** Es la necesidad que tienen las personas de interactuar y establecer vínculos o lazos con sus semejantes, al formar parte de una sociedad. Es decir, lo motiva a formar grupos o incorporarse a otros existentes, como asociaciones, clubes etc. En el trabajo, esta forma de motivación lleva a los colaboradores a establecer vínculos no solo laborales sino también fraternales, amistosos e incluso sentimentales ⁽²⁵⁾.
- **Poder:** Se refiere a la necesidad de dominar a otros, dirigirlos, liderarlos, influirlos y/o controlarlos, estableciéndose como una autoridad para estos o un modelo a seguir. Esta necesidad moviliza al sujeto a rodearse de personas sumisas o bien que le admiren o que le tengan respeto. En un ambiente laboral, es natural que más de un sujeto de cada grupo de trabajo se sienta motivado por el poder, lo que puede llegar a generar fricciones en la dinámica de trabajo, cuando esta necesidad no es regulada por medio de habilidades asertivas y de liderazgo positivo. Por esta razón,

es un tipo de motivación que suele ser mal vista, aunque es innegable su importancia en el desarrollo de cualquier organización, razón por la cual es promovida por el equipo de gestión humana ⁽²⁵⁾.

- Logro: Se refiere a la necesidad de cumplir con las metas personales o conseguir el éxito dentro de un espacio, comunidad, nicho o área de desarrollo. Esta necesidad moviliza al sujeto a imponerse desafíos progresivamente más complejos, lo mismo que a rodearse de personas que reten sus habilidades o conocimientos, estableciendo un perfil competitivo, que puede o no ser sano, dependiendo de las características personales del individuo. ⁽²⁵⁾.

2.2.2. Desempeño laboral

Definición

Es una variable compleja; que aborda una serie muy variada de conductas laborales, observables en el contexto de trabajo específico de un colaborador, pero también a sus posibles resultados en aspectos concretos del trabajo realizado, de la dinámica laboral, de la efectividad o rentabilidad, entre otros muchos indicadores posibles ⁽²⁶⁾.

El desempeño laboral obtiene resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos en este caso del docente en su puesto de trabajo, está estrictamente vinculado con las aptitudes, disciplina, y cualidades que permiten que demuestren la calidad del docente, así como saber sus funciones, las políticas de sus servicios, sus objetivos y tiempos que requiere para lograr un excelente desempeño ⁽¹⁹⁾.

las instituciones educativas son organizaciones con una dinámica laboral muy diferente a la de muchas otras empresas, En ese sentido, un docente debe tener el conocimiento sobre métodos pedagógicos o de transmisión de conocimientos,

metodológicos o investigativos, además de habilidades sociales, que le permitan interactuar y dinamizar los escenarios de aprendizaje con los estudiantes⁽²⁷⁾.

Dimensiones del desempeño laboral

A continuación, se presentan las dimensiones del desempeño académico, las mismas son las consideradas por la Universidad Norbert Wiener (UNW) para corroborar la práctica profesional de los docentes basada en el modelo de desempeño del pedagogo cubano Héctor Valdés^(28, 29).

El mencionado modelo incorpora 11 dimensiones en total, a saber: (a) dominio de los objetivos, (b) dominio del contenido, (c) uso de métodos y procedimientos metodológicos, (d) medios de enseñanza, (e) clima psicológico del aula, (f) motivación, (g) etapa de orientación, (h) etapa de ejecución, (i) etapa de control, (j) productividad durante la clase y (k) formación de hábitos. Sin embargo, la UNW simplifica el modelo, presentándolo solo en 4 dimensiones, de las cuales 3 de ellas condensan varias de las dimensiones del mencionado autor, y se incorpora una adicional, que refiere a la práctica de valores⁽²⁹⁾; seguidamente se presentan las dimensiones del desempeño docente de la UNW.

- Cumplimiento de programas:

Los recursos y materiales pedagógicos, como por ejemplo el sílabo, el cronograma, entre otros, permiten vislumbrar las competencias del profesor para hacer llegar conocimientos y destrezas formales y prácticas a sus estudiantes, utilizando variados y apropiados medios educativos, así conseguir que cada alumno se desarrolle sus capacidades y habilidades⁽²⁸⁾. Esta dimensión alude a las dimensiones a, b, c y j del modelo original⁽²⁹⁾.

- Eficiencia didáctica:

Se refiere al empeño que pone el profesor en su cátedra y cuán efectivo resulta en el aprendizaje formal, práctico y actitudinal de su alumnado. También guarda relación con la serie de procesos que hace uso el profesor para la enseñanza - aprendizaje, así como la flexibilidad y reflexión con el que los articula para servir como promotor de competencias y metas de sus pupilos. En resumen, se trata de todo recurso o medio dispuesto para ayudar los estudiantes en términos pedagógicos ⁽²⁸⁾. Esta dimensión alude a las dimensiones d, e, f, g, h y k del modelo original ⁽²⁹⁾.

- Sistema de evaluación:

La evaluación se lleva a cabo para que el estudiante pueda acceder de forma objetiva a los resultados del trabajo que realiza y así, aplicar refuerzos positivos en los logros y compensar cualquier forma de deficiencia. Mientras más eficientes sean los recursos y estrategias de evaluación de un docente, más claro tendrá el estudiante en qué puede y debe mejorar, lo mismo que sobre qué puede anclarse para lograrlo ⁽²⁸⁾. Esta dimensión alude a la dimensión i del modelo original ⁽²⁹⁾.

- Práctica de valores:

Se refiere a un conjunto de atributos o cualidades que van más allá del conocimiento formal que el profesor posee sobre su carrera o la cátedra que dicta y que se vinculan más con la forma que tiene de hacer llegar sus conocimientos y fomentar la participación, integración, respeto, tolerancia, entre otros, de sus estudiantes, siendo esto consistente con su forma de actuar y pertinente con los requerimientos de la sociedad ⁽²⁸⁾. Esta dimensión no está presente en el modelo original ⁽²⁹⁾.

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia Sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia Sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

2.3.2. Hipótesis específicas:

Existe relación entre la motivación y el cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Existe relación entre la motivación y la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Existe relación entre la motivación y el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Existe relación entre la motivación y la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Hipotético-deductivo, donde se obtiene hipótesis general permite llegar a respuestas específicas ⁽³⁰⁾.

3.2. Enfoque de la investigación

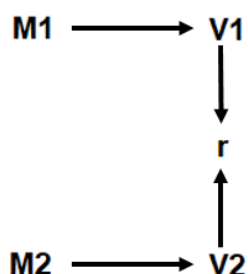
Cuantitativa, se basó en la recolección de datos de tipo numérico y el procesamiento por medio de herramientas estadísticas ⁽³¹⁾. Asimismo, buscar determinar si existe o no la relación entre las variables estudiadas.

3.3. Tipo de investigación

Aplicada, porque busca encontrar evidencias sobre la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la universidad Norbert Wiener en el periodo 2020-II.

3.4. Diseño de la investigación:

Correlacional, debido que la presente investigación busca determinar la relación entre las variables estudiadas. Así mismo es observacional – transversal.



Donde:

M1: Muestra de docentes

M2: Muestra de estudiantes

V1: Motivación

V2: Desempeño Docente

r: Relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población:

Estuvo compuesta por 30 docentes que se encuentren laborando en el periodo 2020- II y los 1000 estudiantes de la Universidad Norbert Wiener que pertenecen a la Escuela Académica Profesional de Odontología, matriculados en el periodo académico 2020- II.

3.5.2. Muestra:

Debido que existe un pequeño número de docentes que cumplen con los criterios de inclusión, el test de motivación laboral fue realizado a la totalidad de éstos, constituyendo así una población muestral.

La muestra está conformada por un total 278 estudiantes, distribuidos entre los ciclos del 1er al 10mo en la Escuela Académica Profesional de Odontología, matriculados en periodo 2020- II.

3.5.3. Muestreo

Se optó por el tipo probabilístico, en estudiantes de la Universidad que pertenecen a Escuela Académica Profesional de Odontología, matriculados en

el periodo académico 2020- II, es el muestreo aleatorio simple, con afijación proporcional.

3.5.4. Tamaño de muestra

El tamaño de la muestra fue calculada empleando la formula.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n= Tamaño de muestra

N= Tamaño de la población

p= 0.5

q= 0.5

E= 0.05

Z= 1.96 confianza de 95%.

Reemplazando

$$n = \frac{1.96^2 * 100 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (1000 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 277.74 \cong 278$$

El tamaño de muestra a utilizar en la presente investigación es de 278 estudiantes la de la Universidad Norbert Wiener que pertenecen a la Escuela Académica Profesional de Odontología, matriculados en el periodo académico 2020- II, la misma que fue distribuida de manera proporcional por cada ciclo de estudio según el siguiente cuadro:

Tabla 1: Distribución de la muestra en estudiantes de Universidad Norbert Wiener.

Ciclo	Población	Proporción con respecto a la población	Tamaño de muestra
I ciclo	120	12%	33
II ciclo	120	12%	33
III ciclo	100	10%	28
IV ciclo	100	10%	28
V ciclo	100	10%	28
VI ciclo	100	10%	28
VII ciclo	100	10%	28
VIII ciclo	100	10%	28
IX ciclo	80	8%	22
X ciclo	80	8%	22
Total	1000	100%	278

Elaboración propia

Tabla 2: Distribución de la muestra de los docentes de la Universidad Norbert Wiener

Ciclo	Población	Tamaño de muestra
I ciclo	3	3
II ciclo	3	3
III ciclo	3	3
IV ciclo	3	3
V ciclo	3	3
VI ciclo	3	3
VII ciclo	3	3
VIII ciclo	3	3
IX ciclo	3	3
X ciclo	3	3
Total	30	30

Elaboración propia

3.5.5. Criterios de selección

- Criterios de inclusión
 - Docentes con modalidad de contrato tiempo completo y parcial.
 - Docentes de la escuela académica profesional de odontología.
 - Docentes cuyo servicio brindan a la Universidad Norbert Wiener.
 - Docentes que laboraron en el periodo 2020- II.
 - Docentes que enseñan en los distintos 10 ciclos académicos.
 - Estudiantes universitarios UPNW.
 - Estudiantes de pregrado de la carrera de odontología.
 - Estudiantes que pertenecen a la Escuela Académica Profesional de Odontología.
 - Estudiantes matriculados en el 1er y 10mo ciclo académico, periodo 2020- II.
 - Estudiantes con asistencia regular.
 - Docentes y estudiantes voluntarios para participar.
- Criterios de exclusión
 - Estudiantes no matriculados en ciclo académico 2020 - II.
 - Estudiantes egresados.
 - Docentes y estudiantes que no respondan alguno de los instrumentos.
 - Estudiantes con más del 30% de inasistencias a las sesiones virtuales sincrónicas.
 - Estudiantes con limitaciones censo- perceptivas que creen impedimento a emplear el equipo para la sesión virtual.

3.6. Variables y operacionalización.

Tabla 3: Variables y operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Motivación	Impulso psicológico que recibe o ya posee un colaborador y que le lleva a desarrollar sus tareas laborales con buena disposición y en los términos requeridos para que la misma sea efectiva. (24)	Motivación de logro	• Preguntas: 1, 4, 7, 10 y 13.	Ordinal	-Alta.
		Motivación de poder	• Preguntas: 2, 5, 8, 11 y 14.	Ordinal	-Parcial alta.
		Motivación de afiliación	• Preguntas: 3, 6, 9, 12 y 1.	Ordinal	-Regular. -Parcial baja. -Baja.
Desempeño laboral en docentes	Es una variable compleja, aborda una serie muy variada de conductas laborales, observables en el contexto escolar, está estrictamente, relacionado con sus aptitudes, disciplina y cualidades que hacen que demuestren la calidad de docente. (26, 19)	Cumplimiento de los programas	• Preguntas: 1 al 3.	Ordinal	- Desempeño excelente.
		Eficiencia didáctica	• Preguntas: 4 al 8.	Ordinal	-Desempeño bueno.
		Sistema de evaluación	• Preguntas: 9 al 12.	Ordinal	-Desempeño regular.
		Práctica de valores	• Preguntas: 13 al 15.	Ordinal	-Desempeño deficiente.

Elaboración propia

Variable 1: Motivación

Definición: Impulso psicológico que recibe o ya posee un colaborador y que le lleva a desarrollar sus tareas laborales con buena disposición y en los términos requeridos para que la misma sea efectiva. ⁽²⁴⁾

Tabla 4: Operacionalización de la variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Motivación de logro	• Preguntas: 1, 4, 7, 10 y 13.	Ordinal	-Alta. -Parcial alta.
Motivación de poder	• Preguntas: 2, 5, 8, 11 y 14.	Ordinal	-Regular.
Motivación de afiliación	• Preguntas: 3, 6, 9, 12 y 1.	Ordinal	-Parcial baja. -Baja.

Elaboración propia

Variable 2: Desempeño docente

Definición: Es una variable compleja, que aborda una serie muy variada de conductas laborales, observables en el contexto escolar, está estrictamente relacionado con sus aptitudes, disciplina y cualidades que hacen que demuestren la calidad de docente. ^(26, 19)

Tabla 5: Operacionalización de la variable Desempeño docente.

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Cumplimiento de los programas	• Preguntas: 1 al 3.	Ordinal	- Desempeño excelente.
Eficiencia didáctica	• Preguntas: 4 al 8.	Ordinal	-Desempeño bueno.
Sistema de evaluación	• Preguntas: 9 al 12	Ordinal	-Desempeño regular.
Práctica de valores	• Preguntas: 13 al 15	Ordinal	-Desempeño deficiente.

Elaboración propia

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se empleó la encuesta, se aplicó dos instrumentos tipo cuestionarios, uno dirigido a los docentes (Escala de Motivación de Steers y Braunstein) (ANEXO N° 2) y el otro a los estudiantes (Cuestionario de Desempeño Docente creado por la Universidad Norbert Wiener) (ANEXO N° 3).

3.7.2. Descripción

Se empleó dos cuestionarios, creados y validados por otros autores, y adicionalmente fueron revalidados por cinco expertos para ser empleadas en esta investigación. Se aplicó uno para cada variable de investigación, en ese sentido, para la variable motivación se utilizó la “Escala de Motivación de Steers y Braunstein”, mientras que para la variable desempeño laboral en docentes se empleó el cuestionario de Desempeño Docente de la Universidad Norbert Wiener.

La “Escala de Motivación de Steers y Braunstein” está compuesta por 15 ítems, divididos en tres dimensiones, a saber: motivación por afiliación, motivación de poder y motivación de logro. Cada una está representada por 5 ítems. Los mismos se responden en una escala de Likert de grado de acuerdo, de 5 niveles, indicando la puntuación 1 que se discrepa con la afirmación del ítem, y 5 que se concuerda con la misma. La operacionalización de este instrumento se basa en la teoría de McClelland.⁽³²⁾ Cada resultado representa una calificación la misma que corresponde al valor marcado por el docente.

El puntaje de la “escala de motivación de Steers y Braunstein” está compuesta de la siguiente manera: Motivación Baja (puntaje 5-8 puntos), motivación parcial baja (9-12 puntos), motivación parcial regular (13-16 puntos),

motivación parcial alta (17-20 puntos) y motivación alta (21-25 puntos) correspondiente a cada una de las dimensiones de éste factor; asimismo para los resultados generales de la motivación docente los puntajes están en la siguiente escala motivación parcial baja (15-27 puntos), motivación baja (28-39 puntos), motivación regular (40-51 puntos), motivación parcial alta (52-63 puntos) y motivación alta (64-75 puntos).

El cuestionario de desempeño docente de la Universidad Norbert Wiener está compuesto por 15 ítems, divididos en 4 dimensiones, a saber: (1) cumplimiento de los programas (ítems 1-3), (2) eficiencia didáctica (ítems 4-8), (3) sistema de evaluación (9-12) y (4) práctica de valores (13-15). Los mismos se responden en una escala de Likert de grado de valoración, de 4 niveles, donde 1 significa “muy bien, excelente”, 2 significa “bueno”, 3 significa “regular” y 4 significa “deficiente”. La operacionalización de este instrumento se basa en una reducción de la teoría de Valdés ⁽²⁸⁾. Debido que los valores de la escala están en orden inverso, los puntajes obtenidos para medir el desempeño serían de la siguiente manera: para la escala de Likert muy bien, excelente corresponde un puntaje de 4, para bueno un puntaje de 3, para regular un puntaje de 2 y para deficiente un puntaje de 1.

El puntaje obtenido del instrumento de medición se midió de la siguiente manera: Para la dimensión cumplimiento de programas el desempeño deficiente con puntajes de 3-5 puntos, desempeño regular (6-8 puntos), desempeño bueno (9-10 puntos), desempeño excelente (11-12 puntos). Para la dimensión eficiencia didáctica el desempeño deficiente con puntajes de 5-8 puntos, desempeño regular (9-12 puntos), desempeño bueno (13-16 puntos), desempeño excelente (17-20 puntos). Para la dimensión sistemas de evaluación

el desempeño deficiente con puntajes de 4-7 puntos, desempeño regular (8-10 puntos), desempeño bueno (11-13 puntos), desempeño excelente (14-16 puntos). Para la dimensión práctica de valores el desempeño deficiente con puntajes de 3-5 puntos, desempeño regular (6-8 puntos), desempeño bueno (9-10 puntos), desempeño excelente (11-12 puntos). Y para los resultados del desempeño docente se tiene como desempeño deficiente puntajes de 15-26 puntos, desempeño regular (27-38 puntos), desempeño bueno (39-49 puntos), desempeño excelente (50-60 puntos).

3.7.3. Validación

Los dos instrumentos aplicados en la presente investigación han recibido validación por criterio de expertos; el primero (Escala de Motivación de Steers y Braunstein) a partir de la adaptación hecha del instrumento al Perú por Supo y Choquepuma ⁽³²⁾, y el segundo (cuestionario de Desempeño Docente de la Universidad Norbert Wiener) siendo desarrollado exclusivamente para su uso en Perú, en la Universidad Norbert Wiener, por el equipo de especialistas de la Oficina de Innovación y Desarrollo Académico de dicha universidad ⁽²⁸⁾. En ambos casos, los resultados del proceso de validación terminaron en la conclusión de que cada instrumento era óptimo para su uso y que medía correctamente su respectiva variable. Para esta investigación se revalidó ambos instrumentos mediante cinco (05) juicio de expertos.

3.7.4. Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad de la “Escala de Motivación de Steers y Braunstein”, en la adaptación de Supo y Choquepuma, la misma se hizo por medio de una prueba piloto, tras la cual se aplicó el estadístico Alfa de

Cronbach para el cálculo de la confiabilidad, obteniéndose un coeficiente de 0,93 a nivel general, de 0,80 para la dimensión motivación de logro, de 0,78 para la dimensión motivación de poder y de 0,84 para la dimensión motivación de afiliación. ⁽³²⁾

En cuanto a la confiabilidad del Cuestionario de Desempeño Docente de la Universidad Norbert Wiener, se realizó una prueba piloto, tras la cual se reportó una confiabilidad, calculada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach de 84, lo que se considera un valor adecuado. ⁽²⁸⁾

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Primero se pidió autorización de la señora directora de la Escuela Académica Profesional de Odontología de la Universidad Norbert Wiener, para la ejecución y de esta manera se accedió a los correos de los docentes y estudiantes del 1er y 10mo ciclo, siendo esto el medio que se utilizó para el envío de los cuestionarios virtuales a todos los participantes de este estudio.

La lista total de docentes se distribuyó según el ciclo que imparten clases y de los estudiantes se clasificaron de acuerdo al estrato según el ciclo académico que cursan.

Se empleó la modalidad de formulario de google, se envió a sus correos de los docentes y estudiantes el consentimiento informado, posterior a su aceptación de la misma, accedieron automáticamente al cuestionario, para los docentes: Escala de Motivación de Steers y Braunstein, y el otro a los estudiantes: Cuestionario de Desempeño Docente de la Universidad Norbert Wiener. Se agradeció la participación de la misma.

Se descargó la información, empleando el Excel drive de google, la misma que fue analizada los datos empleando la ficha de recolección. Para la redacción de todo el

proyecto se utilizó el programa Word, toda la información fue ordenada y procesada en una computadora personal.

Posterior a la recolección de datos en la muestra de estudio, se realizó un ajuste con respecto al desempeño docente, en vista que los estudiantes respondieron el cuestionario teniendo en cuenta a los docentes de su ciclo y según lo mencionado cada resultado del desempeño fue vinculado a cada uno de los docentes que forman parte de la presente investigación.

Finalmente, se aplicó estadístico descriptivo presentadas por tablas y gráficos; posteriormente se analizó la información mediante estadísticos no paramétricos, debido que las escalas de medición de nuestras variables estudiadas son de escalas ordinales, para el cual se analizó mediante los estadísticos taus c de Kendal, el coeficiente de Spearman, otros ⁽³³⁾.

3.9. Aspectos éticos

Los documentos fueron remitidos a la Universidad Privada Norbert Wiener, específicamente a la Escuela Académica Profesional de Odontología, se tomaron los datos proporcionados tanto de los docentes como de los estudiantes con ética, respetando el anonimato y la confidencialidad de los participantes durante la recolección de datos en el formulario de google, protegiendo su identidad y que no se vea afectada su integridad personal, profesional y moral, según Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), se tuvo en cuenta la participación voluntaria, para la misma se empleó el consentimiento informado (anexo N° 6) toda la data procesada se presenta exclusivamente de forma numérica, solo para su análisis estadístico y en este sentido, se asume el compromiso de información de forma exacta y verídica los resultados obtenidos, sin ocultar o modificar información con el fin de dar un tipo de

respuesta específica a las preguntas de investigación. Finalmente, durante la elaboración de todo el trabajo se respetó los principios de derecho de propiedad intelectual, se empleó las citas con la normativa de Vancouver de todo el contenido que no sea de creación directa de la investigadora.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 6: Niveles de motivación según la dimensión cumplimiento de los programas en los docentes de la Universidad Norbert Wiener

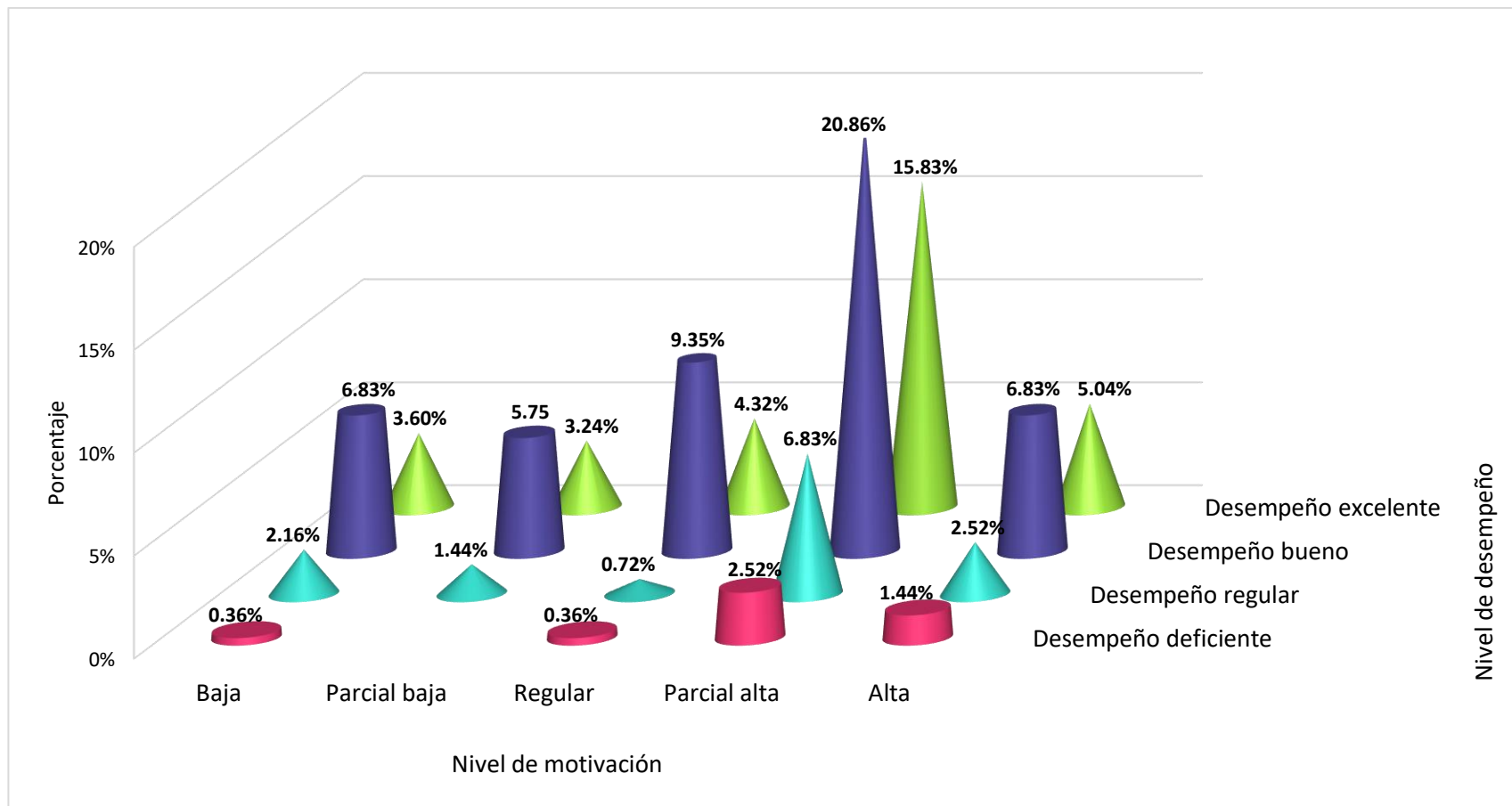
Motivación	Desempeño en el cumplimiento de los programas				Total	P valor
	Desempeño deficiente	Desempeño regular	Desempeño bueno	Desempeño excelente		
Baja	1	6	19	10	36	0.708
Parcial baja	0	4	16	9	29	
Regular	1	2	26	12	41	
Parcial alta	7	19	58	44	128	
Alta	4	7	19	14	44	
Total	13	38	138	89	278	

Fuente: Escala de Motivación, y Cuestionario de Desempeño Docente
Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados mostrados en el gráfico N°01, se obtuvo mayor porcentaje en desempeño bueno, seguida de un desempeño excelente; ambos se observan en diferentes niveles de motivación, siendo las de mayor porcentaje con respecto al total. El 20.86% de los estudiantes encuestados calificaron a los docentes en la dimensión cumplimiento de programas con un desempeño bueno y una motivación parcial alta, seguido de 15.83% con desempeño excelente y una motivación parcial alta.

Gráfico 1: Niveles de motivación según la dimensión cumplimiento de los programas en los docentes de la Universidad Norbert Wiener



Elaboración propia

Tabla 7: Niveles de motivación según la dimensión eficiencia didáctica en los docentes de la Universidad Norbert Wiener

Motivación	Desempeño en la eficiencia a la didáctica				Total	P valor
	Desempeño deficiente	Desempeño regular	Desempeño bueno	Desempeño excelente		
Baja	0	5	21	10	36	0.156
Parcial baja	0	6	18	5	29	
Regular	2	10	22	7	41	
Parcial alta	6	32	63	27	128	
Alta	3	10	22	9	44	
Total	11	63	146	58	278	

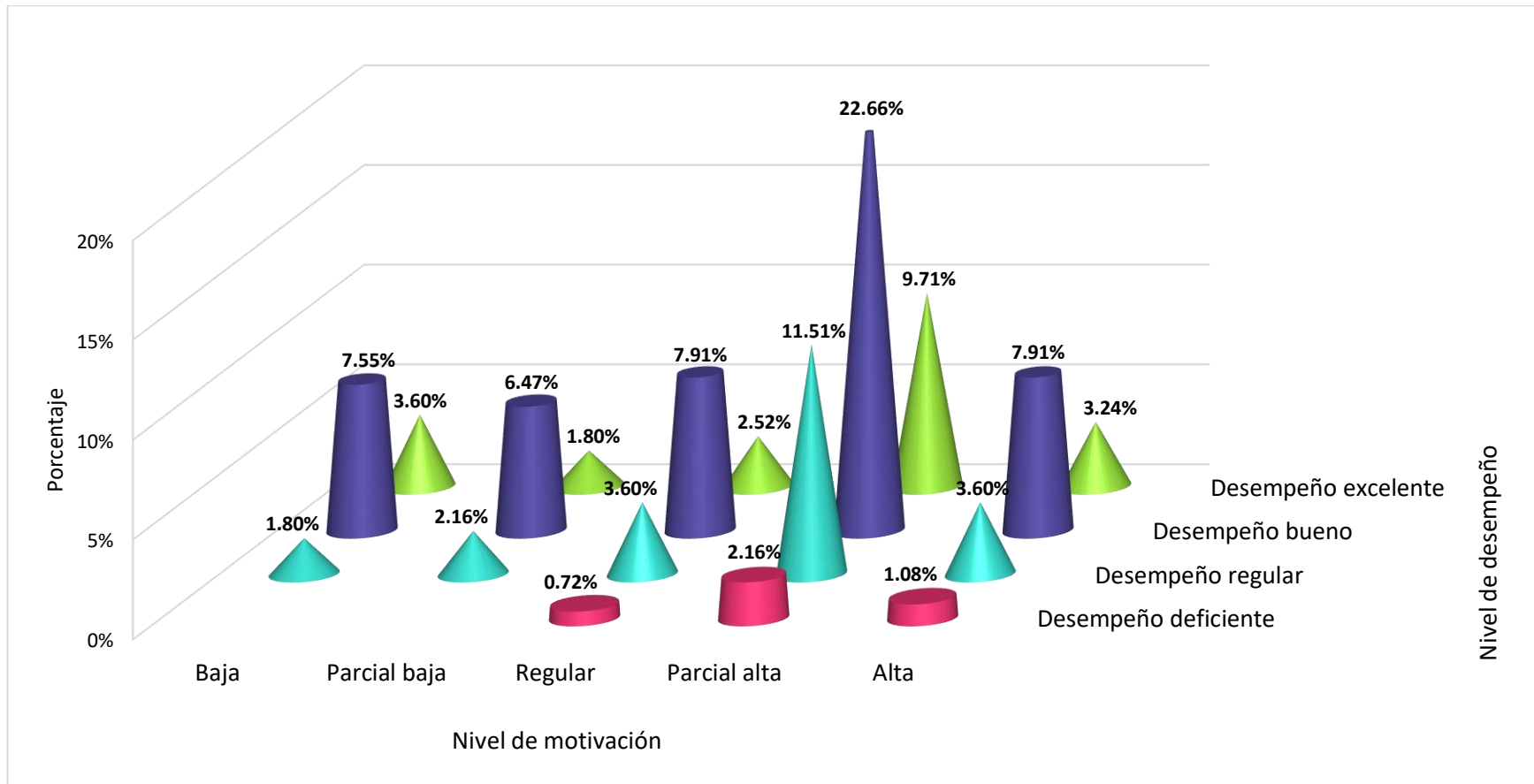
Fuente: Escala de Motivación, y Cuestionario de Desempeño Docente

Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados presentados en el gráfico N° 02, podemos observar un desempeño bueno, seguida de un desempeño regular; ambos se observan en los diferentes niveles de motivación docente, siendo la de mayor porcentaje con respecto al total. El 22.66% de los estudiantes encuestados evaluaron a los docentes en la dimensión eficiencia didáctica con desempeño bueno y motivación parcial alta, seguido del 11.51% con desempeño regular y motivación parcial alta.

Gráfico 2: Niveles de motivación según la dimensión eficiencia a la didáctica en los docentes de la Universidad Norbert Wiener



Elaboración propia

Tabla 8: Niveles de motivación según la dimensión sistema de evaluación en los docentes de la Universidad Norbert Wiener

Motivación	Desempeño en el sistema de evaluación				Total	P valor
	Desempeño deficiente	Desempeño regular	Desempeño bueno	Desempeño excelente		
Baja	1	8	18	9	36	0.251
Parcial baja	1	6	18	4	29	
Regular	2	12	20	7	41	
Parcial alta	6	45	49	28	128	
Alta	3	14	17	10	44	
Total	13	85	122	58	278	

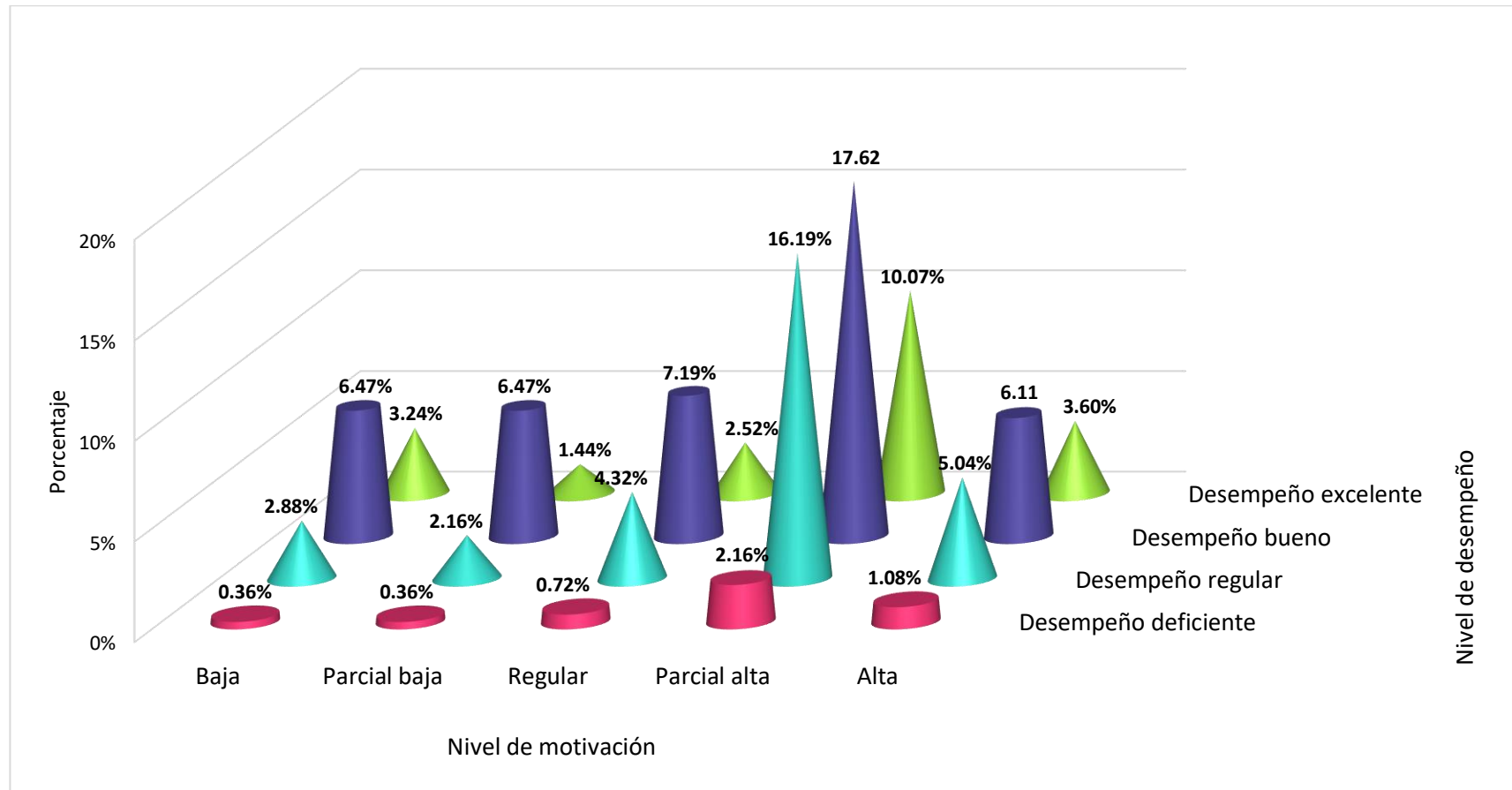
Fuente: Escala de Motivación, y Cuestionario de Desempeño Docente

Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados presentados en el gráfico N° 03, podemos observar un desempeño bueno, seguida de un desempeño regular; ambos vinculados en los diferentes niveles de motivación docente, siendo la de mayor porcentaje con respecto al total. El 17.62% de los estudiantes encuestados evaluaron a los docentes en la dimensión sistema de evaluación con desempeño bueno y motivación parcial alta, seguida de un 16.19% con desempeño regular y motivación parcial alta.

Gráfico 3: Niveles de motivación según la dimensión sistema de evaluación en los docentes de la Universidad Norbert Wiener



Elaboración propia

Tabla 9: Niveles de motivación según la dimensión práctica de valores en los docentes de la Universidad Norbert Wiener.

Motivación	Desempeño en la práctica de valores				Total	P valor
	Desempeño deficiente	Desempeño regular	Desempeño bueno	Desempeño excelente		
Baja	1	6	20	9	36	0.296
Parcial baja	1	4	17	7	29	
Regular	2	10	23	6	41	
Parcial alta	7	32	57	32	128	
Alta	4	8	24	8	44	
Total	15	60	141	62	278	

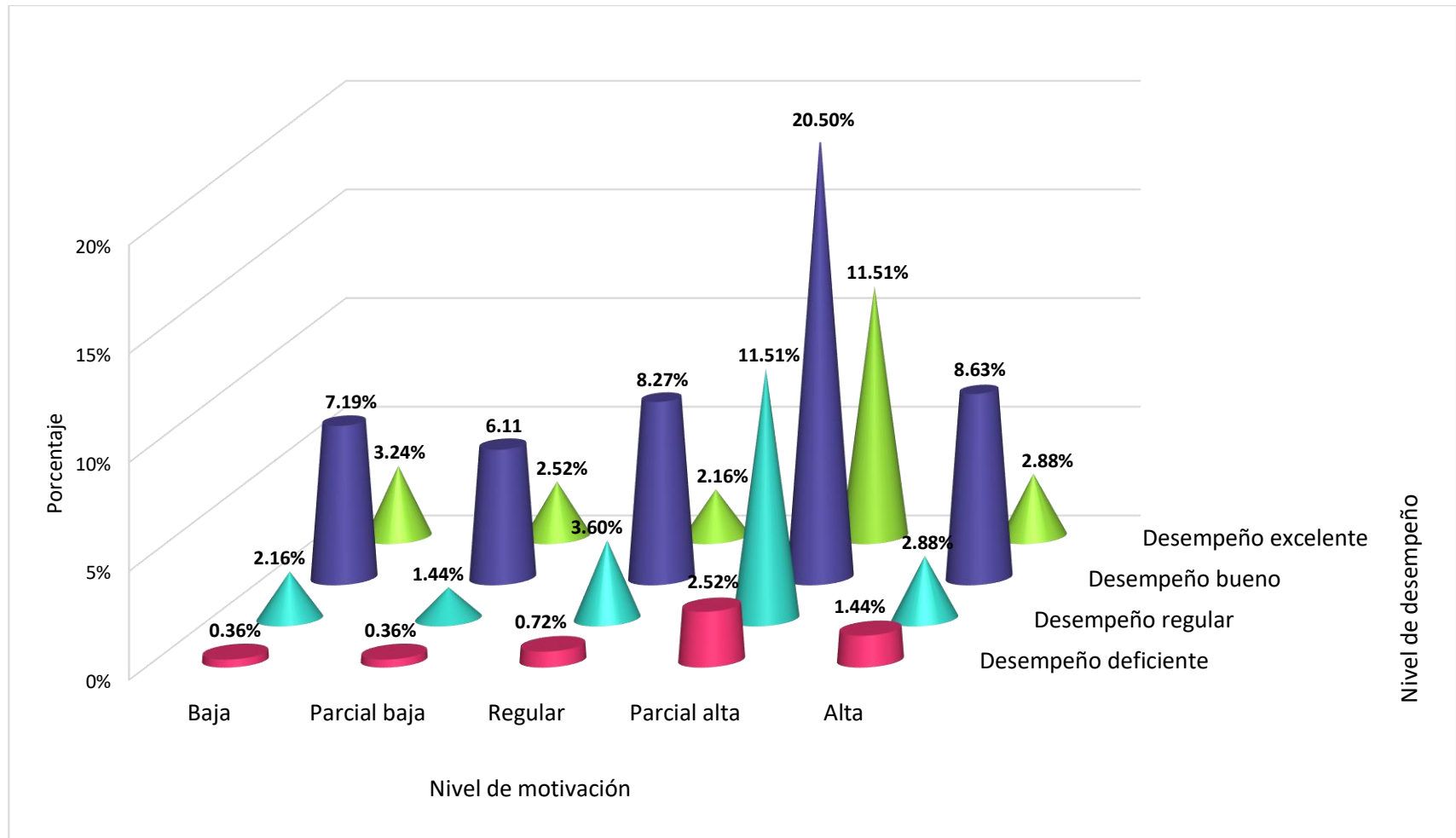
Fuente: Escala de Motivación, y Cuestionario de Desempeño Docente

Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados presentados en el gráfico N° 04, podemos observar un desempeño bueno, seguida de un desempeño excelente, luego un desempeño regular; ambos vinculados en los diferentes niveles de motivación docente, siendo la de mayor porcentaje con respecto al total. El 20.50% de los estudiantes encuestados evaluaron a los docentes en la dimensión práctica de valores con desempeño bueno y motivación parcial alta, seguida de un 11.51% con desempeño excelente y motivación parcial alta y a la vez 11.51% desempeño regular y motivación parcial alta.

Gráfico 4: Niveles de motivación según la dimensión práctica de valores en los docentes de la Universidad Norbert Wiener.



Elaboración propia

Tabla 10: Niveles de motivación según el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Norbert Wiener.

Motivación	Desempeño docente				Total	P valor
	Desempeño deficiente	Desempeño regular	Desempeño bueno	Desempeño excelente		
Baja	1	3	22	10	36	0.215
Parcial baja	0	3	20	6	29	
Regular	2	6	27	6	41	
Parcial alta	4	22	69	33	128	
Alta	3	9	23	9	44	
Total	10	43	161	64	278	

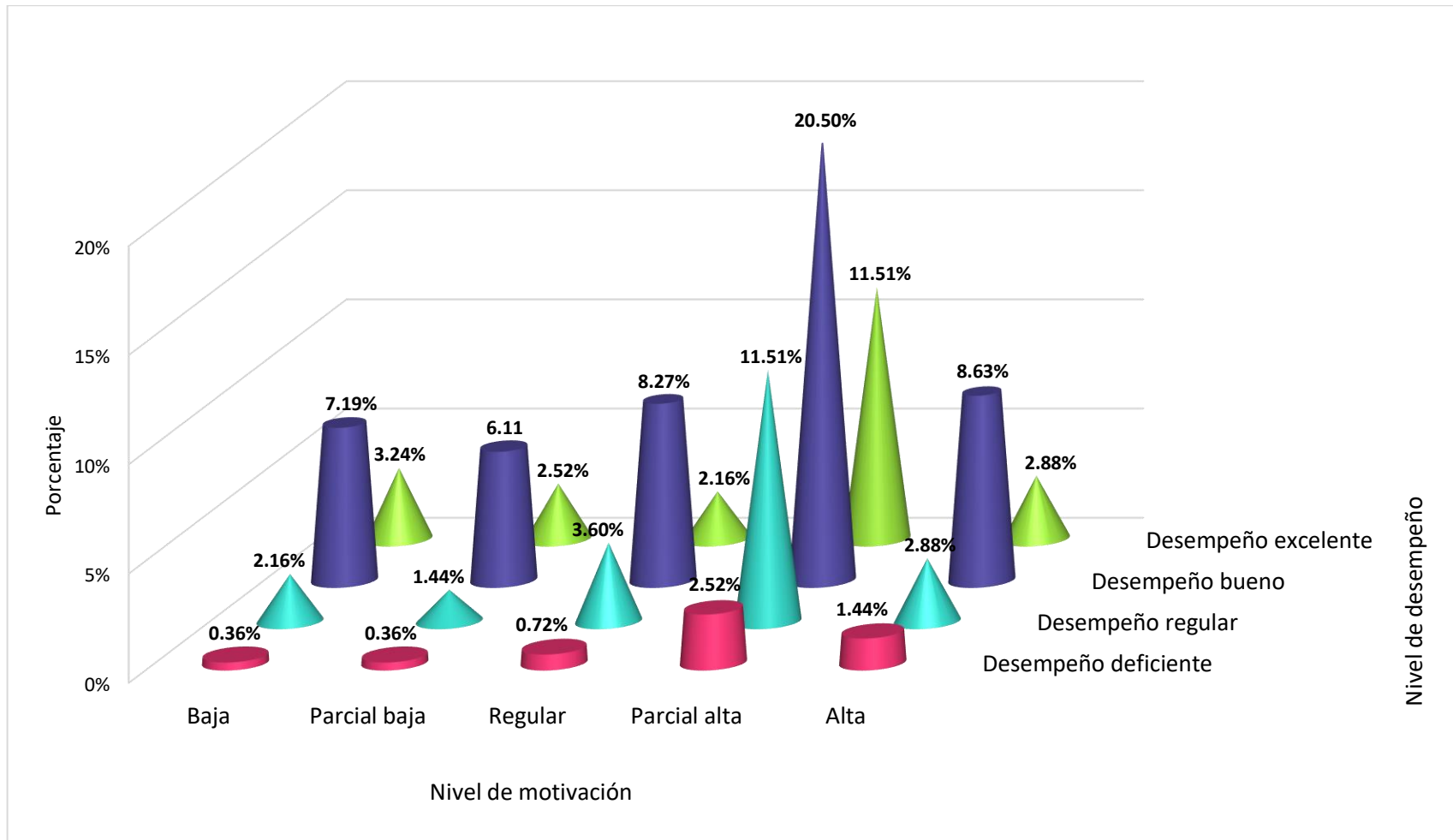
Fuente: Escala de Motivación, y Cuestionario de Desempeño Docente

Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados presentados en el gráfico N° 05, podemos observar un mayor porcentaje en desempeño bueno, que equivale a 50.7% de los estudiantes encuestados; seguida de un desempeño excelente 22.31%, y solo el 5.4% un desempeño deficiente; siendo el porcentaje con respecto al total, donde el 46.04% presenta motivación parcial alta, el 15.83% una motivación alta y el 12.93% presenta motivación baja; correspondientes a los resultados de la evaluación docentes.

Gráfico 5: Niveles de motivación según el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Norbert Wiener.



Elaboración propia

4.1.2. Prueba de hipótesis:

1. Planteamiento de hipótesis Estadística

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia Sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020

Hi: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia Sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error, regla de decisión: $p \text{ value} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$P \text{ value} < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H0

3. Estadístico de prueba

Tabla 11: Resultados de la prueba de hipótesis

Desempeño laboral y motivación docente	Estadístico	P valor	N de casos válidos
Tau c de Kendall	-0.055	0.215	278
Gamma	-0.1	0.215	278
Correlación de spearman	-0.073	0.223	278

* La proporción es significativa al nivel 0.05.

** La proporción es significativa al nivel 0.01.

4. Lectura del error: El resultado de prueba de hipótesis realizado tiene una significancia aproximada de 0.215, con la cual existe evidencia para aceptar nuestra hipótesis nula.

5. Toma de decisión: Concluyendo que no existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Académica

Profesional de Odontología, durante emergencia Sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020.

Hipótesis Específica 1:

Existe relación entre la motivación y el cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

• Hipótesis Estadística

Ho: No existe relación entre la motivación y el cumplimiento programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020.

Hi: Existe relación entre la motivación y cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020.

• Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error Regla de decisión: $p \text{ value} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$P \text{ value} < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H0

• Prueba estadística

Tabla 12: Resultados de la prueba de hipótesis

Desempeño laboral en el cumplimiento de los programas y motivación docente	Estadístico	P valor	N de casos válidos
Tau c de Kendall	-0.018	0.708	278
Gamma	-0.030	0.708	278
Correlación de spearman	-0.024	0.69	278

* La proporción es significativa al nivel 0.05

** La proporción es significativa al nivel 0.01

- Conclusión: El resultado de la prueba de hipótesis realizado tiene una significancia aproximada de 0.708, con la cual existe evidencia para aceptar nuestra hipótesis nula, se concluye que no existe relación entre la motivación y cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Hipótesis Específica 2:

Existe relación entre la motivación y la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

- Hipótesis Estadística

Ho: No existe relación entre la motivación y la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Hi: Existe relación entre la motivación y la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error Regla de decisión: $p \text{ value} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$P \text{ value} < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H0

- Prueba estadística

Tabla 13: Resultados de la prueba de hipótesis

Desempeño laboral en eficiencia didáctica y motivación docente	Estadístico	P valor	N de casos válidos
Tau c de Kendall	-0.063	0.156	278
Gamma	-0.107	0.156	278
Correlación de spearman	-0.082	0.175	278

* La proporción es significativa al nivel 0.05.

** La proporción es significativa al nivel 0.01.

- Conclusión: El resultado de la prueba de hipótesis realizado tiene una significancia aproximada de 0.156, con la cual existe evidencia para aceptar nuestra hipótesis nula, se concluye que no existe relación entre la motivación y la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Hipótesis Específica 3:

Existe relación entre la motivación y el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

• Hipótesis Estadística

Ho: No existe relación entre la motivación y el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Hi: Existe relación entre la motivación y el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error Regla de decisión: $p \text{ value} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$P \text{ value} < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

- Prueba estadística

Tabla 14: Resultados de la prueba de hipótesis

Desempeño laboral en el sistema de evaluación y motivación docente	Estadístico	P valor	N de casos válidos
Tau c de Kendall	-0.054	0.251	278
Gamma	-0.085	0.251	278
Correlación de spearman	-0.067	0.266	278

* La proporción es significativa al nivel 0.05.

** La proporción es significativa al nivel 0.01.

- Conclusión: El resultado de la prueba de hipótesis realizado tiene una significancia aproximada de 0.251, con la cual existe evidencia para aceptar nuestra hipótesis nula, se concluye que no existe relación entre la motivación y el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Hipótesis Específica 4:

Existe relación entre la motivación y la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

- Hipótesis Estadística

Ho: No existe relación entre la motivación y la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

Hi: Existe relación entre la motivación y la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

• Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error Regla de decisión: $p \text{ value} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$P \text{ value} < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H0

• Prueba estadística

Tabla 15: Resultados de la prueba de hipótesis

Desempeño laboral en práctica de valores y motivación docente	Estadístico	P valor	N de casos válidos
Tau c de Kendall	-0.047	0.296	278
Gamma	-0.077	0.296	278
Correlación de spearman	-0.059	0.323	278

* La proporción es significativa al nivel 0.05.

** La proporción es significativa al nivel 0.01.

• Conclusión: El resultado de la prueba de hipótesis realizado tiene una significancia aproximada de 0.296, con la cual existe evidencia para aceptar nuestra hipótesis nula, se concluye que no existe relación entre la motivación y la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

4.1.3. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020; para el cual se realizaron dos encuestas una dirigida a los estudiantes de I a X ciclo, cuyo resultado muestra el desempeño laboral de los docentes en cuatro dimensiones: cumplimiento de programas, eficiencia didáctica, sistema de evaluación y práctica de valores; asimismo, la otra encuesta estuvo dirigida a los docentes a los cuales se les observó los niveles de motivación.

Sobre motivación y el cumplimiento de los programas, se obtuvo un 20.86% desempeño bueno y motivación parcial alto (Ver gráfico N° 01), con un coeficiente de correlación de -0.018 y sin relación entre las variables, p-valor = 0.708 (ver tabla N° 12). Sin embargo, Inga²⁰ demostró que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión contenido, cuyo coeficiente de correlación 0.618 y significancia estadística(p=0.00), es decir mayor motivación interna, mejor desempeño docente. Ambos difieren, por el entorno en que se evaluaron, nuestro estudio no garantiza la plena motivación debido a la emergencia sanitaria que estamos pasando.

Según la motivación y la eficiencia didáctica, el 22.66% tiene desempeño bueno y una motivación parcial alta (Ver gráfico N° 02), con escala de kendall de -0.063 (p-valor = 0.156), no hallando relación entre las variables (ver tabla N° 13). Inga²⁰ reporta resultados similares, tampoco halla relación entre ambas variables según el método de enseñanza, encontrando un coeficiente de

correlación -0.118 ($p=0.456$). Las variables empleadas en ambas investigaciones son similares.

Según motivación y el sistema de evaluación, se observó que el 17.62% de los docentes fueron calificados con desempeño bueno con una motivación parcial alta (Ver gráfico N° 03), obteniendo escala de kendall -0.054 ($p\text{-valor} = 0.251$), indicando que no existe relación entre las variables. Dato corroborado por Inga²⁰, que en su estudio demostró que no existe relación entre las variables en la dimensión sistema de evaluación, hallando un coeficiente de correlación 0.087 ($p=0.583$) empleo dimensiones e indicadores muy parecidas a la nuestra. Correspondiente al análisis de la motivación y la práctica de valores, se obtuvo que el 20.50% de docentes obtuvieron un desempeño bueno y presentaron una motivación parcial alta (ver gráfico N ° 04), con un estadístico de Kendall de -0.047 ($p\text{-valor} = 0.296$) no existe relación entre las variables (Ver tabla N° 15). Inga²⁰ obtiene datos similares, sin relación entre las variables según dimensión valores, coeficiente de correlación 0.09 ($p=0.569$), empleo dimensiones e indicadores muy parecidas a la nuestra.

Finalmente, la motivación y desempeño laboral en los docentes, el mayor porcentaje que equivale al (50.7%) que corresponde al total de los estudiantes; calificación con desempeño bueno; donde el 46.04% de los docentes tiene una motivación parcial alta, concluyendo que no existe relación entre las variables (Ver tabla N° 11). Los resultados difieren con los obtenidos por Chenet¹⁹ coeficiente de correlación de 0.787 ($p=0.00$), e Inga²⁰ coeficiente de correlación de 0.352 ($p=0.022$) donde hallan analogía directa entre las variables, a la vez Callata²² concluyó que existe correlación baja con tendencia positiva entre las variables. Resaltamos que esta investigación se realizó bajo

emergencia sanitaria por COVID 19, afectando psicológica y emocionalmente a los docentes, además se empleó una estrategia metodológica de virtualidad, lo que no se aprecia en las investigaciones de antecedentes.

A su vez autores como Cajas¹⁵ en su estudio demostró que mayor riesgo psicosocial se evidencia en las mujeres y personas mayores de edad, Sanchez¹⁷ demostró que los docentes atraviesan diferentes problemas para dictar clases a distancia como logísticos, tecnológicos, socioafectivas, afectando de esta manera el desempeño docente, así como Cabezas¹⁴, Iglesias²¹ en su estudio menciona que con el adecuado manejo de la motivación se logrará un mejor rendimiento laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- No hay correspondencia entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia Sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020.
- No hay correspondencia entre la motivación y el cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020.
- No hay correspondencia entre la motivación y la eficiencia didáctica en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.
- No hay correspondencia entre la motivación y el sistema de evaluación en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.
- No hay correspondencia entre la motivación y la práctica de valores en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

5.2. Recomendaciones

- Motivar a los estudiantes a revisar sus correos electrónicos institucionales como medio de comunicación.
- Brindar tips psicológicos al personal docente sobre cómo manejar su motivación en épocas de pandemia.
- Ampliar la investigación a diferentes escuelas académicas profesionales de la universidad Norbert Wiener.
- Realizar un estudio en la misma población para determinar si es la emergencia sanitaria por COVID 19 la principal influencia entre las variables aplicadas.
- Complementar el estudio del desempeño laboral, y factores asociados a éste, motivación, satisfacción, estrés laboral, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pedro, F. COVID-19 y educación superior en América Latina y el Caribe: efecto, impactos y recomendaciones políticas [Internet]. Madrid: Fundación Carolina; 2020. [citado 1 Oct 2020]. Disponible en: <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/06/AC-36.-2020.pdf>
2. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Internet]. Las universidades abordan el impacto de COVID-19 en los estudiantes desfavorecidos [actualizado 7 May 2020; citado 1 Oct 2020]. UNESCO. Disponible en: <https://es.unesco.org/news/universidades-abordan-impacto-covid-19-estudiantes-desfavorecidos>
3. Scholas [Internet]. COVID-19 y su impacto en la educación [actualizado 8 Abr 2020; citado 1 Oct 2020]. Scholas. Disponible en: <https://www.scholasoccurrentes.org/covid-19-y-su-impacto-en-la-educacion/>
4. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19 [Internet]. Santiago de Chile: CEPAL/UNESCO; 2020. [citado 1 Oct 2020]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
5. EDUCACIÓN 3.0 [Internet]. Casi el 60% de los docentes se sintieron superados durante la pandemia [actualizado 6 Jul 2020, citado 30 Ago 2020]. EDUCACIÓN

- 3.0. Disponible en: <https://www.educaciontrespuntocero.com/noticias/docentes-superados-durante-pandemia/>
6. Fredy, Q. Impacto psicológico del covid-19 en la docencia de la Educación Básica Regular. Rev ALpha centauri vol. 1 No. 2 .2020
Disponible en: <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/10>
7. Beteille, T [Internet]. Apoyando a los maestros durante la pandemia del COVID-19 (coronavirus) [actualizado 19 May 2020, citado 30 Ago 2020]. Banco Mundial Blogs. Disponible en:
<https://blogs.worldbank.org/es/education/apoyando-los-maestros-durante-la-pandemia-del-covid-19-coronavirus>
8. Secretaría General Iberoamericana [Internet]. Diálogo sobre el impacto de la pandemia en la educación superior y la transformación digital de las universidades en Iberoamérica [actualizado 30 Jun 2020; citado 1 Oct 2020]. SEGIB. Disponible en: <https://www.segib.org/dialogo-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-en-la-educacion-superior-y-la-transformacion-digital-de-las-universidades-en-iberoamerica/>
9. Sanz, I, Sáinz, J, Capilla, A. Efectos de la crisis del coronavirus en la educación [Internet]. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura; 2020. [citado 1 Oct 2020]. Disponible en: <https://www.oei.es/uploads/files/news/Science-Science-and-University/1747/informe-covid-19d.pdf>

10. Banco Interamericano de Desarrollo. La educación superior en tiempos de COVID-19. Aportes de la Segunda Reunión del Diálogo Virtual con Rectores de Universidades Líderes de América Latina [Internet]. Washington: BID; 2020. [citado 1 Oct 2020]. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-superior-en-tiempos-de-COVID-19-Aportes-de-la-Segunda-Reunion-del-Di%C3%A1logo-Virtual-con-Rectores-de-Universidades-Lideres-de-America-Latina.pdf>
11. Orientaciones para la continuidad del servicio educativo superior universitario, en el marco de la emergencia sanitaria, a nivel nacional, dispuesta por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA. Publicado en el diario oficial El Peruano, Resolución Viceministerial N° 085-2020-MINEDU (1 Abr 2020).
12. Alayo, F. Del campus a la pantalla: ¿cuál es el impacto del COVID-19 en las universidades del Perú? [Internet]. El Comercio. 26 May 2020. [citado 1 Oct 2020]. Disponible en: <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/del-campus-a-la-pantalla-cual-es-el-impacto-del-covid-19-en-las-universidades-del-peru-coronavirus-sunedu-minedu-noticia/?ref=ecr>
13. Noticias Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet]. La educación universitaria pública en tiempos de coronavirus [actualizado 22 Abr 2020; citado 30 Ago 2020]. Disponible en: <http://www.unmsm.edu.pe/noticias/ver/La-educacion-universitaria-publica-en-tiempos-de-coronavirus>

14. Cabezas, JR, Montero, E. Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad. IOSR-JHSS. 27 Jul 2020;25(7):27-34. Disponible en: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.25-Issue7/Series-13/E2507132734.pdf>
15. Cajas, KL. Los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación en la Universidad Técnica de Cotopaxi [tesis]. Ambato: Universidad Técnica de Ambato; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31190/1/175447321-1%20Cajas%20Almache%20Karol%20Lizbeth.pdf>
16. Macias, EK, Saltos, GM. Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí. Rev Educare. Ene-Abr 2020;24(1):98-111. Disponible en: <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1252/1246>
17. Sánchez, M, del Pilar, AM, Torres, R, de Agüero, M, Hernández, A, Benavides, MA, Rendón, VJ, Jaimes, CA. Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. Rev Dig Univ. May-Jun 2020;21(3):1-24. Disponible en: <https://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/AOP.pdf>
18. Villena, TM. Desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad de Huánuco, período lectivo 2014 – I. SIS Rev Cs Soc. 30 Abr 2020;1(3):27-36. Disponible en: <https://socialinnovasciences.org/ojs/index.php/sis/article/view/27/28>
19. Chenet, ME, Bollet, F, Vargas, JL, Canchari, YE. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica

- Perú. Cultura Viva Amazónica – Rev Inv Cient. 15 Nov 2019;4(3):5-9. Disponible en: <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153/140>
20. Inga, PR. Motivación profesional y desempeño docente en la carrera de contabilidad-finanzas, Universidad Peruana Los Andes, Filial Lima, 2019 [tesis]. Lima: Universidad Peruana Los Andes; 2019. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1587/T037_0690723_3_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Yglesias, LA, Estrada, LA, Miranda, AE, Estrada, LR, Urbina, GA. Diferenciación en necesidades motivacionales de logro, poder y filiación del personal docente y administrativo de una Universidad de Trujillo. Rev Inv Estad. 2018;1(5):45-54. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/REDIES/article/view/2792/2868>
22. Callata, ZE, Fuentes, JD. Motivación laboral y desempeño en la Facultad de Educacion de la UNA-Puno. Rev. de investigación de la Escuela de Posgrado. Vol.7 No.2, pp.592-597, Abril/junio2018. Disponible en: <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312/177>
23. Bustamante, G. Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Nacional Federico Villareal, 2018 [tesis]. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20741/Bustamante_QG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 9na ed. México DF: McGraw-Hill; 2011.

25. Robbins, SP, Judge, TA. Comportamiento organizacional. 17ma ed. México DF: Pearson Educación; 2017.
26. Bernárdez, L. Desempeño organizacional: conceptos y herramientas para la mejora, creación e incubación de nuevas organizaciones. Chicago: Global Business Press; 2007.
27. Alles, A. Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Buenos Aires: Granica; 2006.
28. Benites, JC. Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener [tesis]. Lima: Universidad Norbert Wiener. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1648/DOCTOR%20-%20Benites%20Azabache%2C%20%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Valdés, H. La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba [Internet]. Habana: ICCP; 2002. [citado 3 Oct 2020]. Disponible en: https://docentemas.cl/docs/La_evaluacion_del_desempeno_del_docente_en_Cuba.pdf

30. Palella, S, Martins, F. Metodología de la investigación cuantitativa. 3ra ed. Caracas: FEDUPEL; 2012.
31. Hernández, R, Fernández, C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta ed. México DF: McGraw-Hill; 2014.
32. Supo, AF, Choquepuma, KG. Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015 [tesis]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín; 2016. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2402/ADSuhuaaf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Romero-Saldaña, M. Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Rev Enferm del Trab. 2016;6(3):105-114.
34. Camacho-Sandoval, J. Asociación entre variables: correlación no paramétrica. AMC;50(3):144-146. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/434/43411549004.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título de investigación: Motivación y desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020.

Tabla 16: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.</p>	<p>Desempeño laboral en docentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de los programas. • Eficiencia didáctica. 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la motivación y el cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?</p>	<p>Objetivos específicos Definir la relación entre la motivación y el cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020</p>	<p>Hipótesis específica Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el cumplimiento de los programas en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia</p>	<p>Definir la relación entre la motivación y la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de</p>	<p>Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la eficiencia didáctica en los docentes de la Escuela Académica Profesional de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de evaluación. • Práctica de valores 	<p>Método de la investigación: Deductivo Diseño de investigación: Correlacional</p>

sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?	Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020	Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020		
¿Cuál es la relación entre la motivación y el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?	Definir la relación entre la motivación y el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el sistema de evaluación en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020	Motivación	Población:
			<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de logro. • Motivación de poder. 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 Docentes • 1000 Estudiantes
¿Cuál es la relación entre la motivación y la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020?	Definir la relación entre la motivación y la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020	Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en la práctica de valores en los docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia sanitaria, Universidad Norbert Wiener – 2020.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de afiliación 	Muestra:
				<ul style="list-style-type: none"> • 30 docentes • 278 estudiantes.

Elaboración propia

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de variables

Variable 1: Motivación

Definición Operacional

Impulso psicológico que recibe o ya posee un colaborador y que le lleva a desarrollar sus tareas laborales con buena disposición y en los términos requeridos para que la misma sea efectiva ²⁴.

Matriz de operacional de la variable 1

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Motivación de logro	1. Intento mejorar mi desempeño laboral.	Ordinal	-Alta.
	4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.		
	7. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.		
	10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.		
Motivación de poder	13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	Ordinal	-Parcial alta.
	2. Me gusta trabajar en competición y ganar.		-Regular.
	5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y depresión.		-Parcial baja.
	8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.		
	11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.		
Motivación de afiliación	14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	Ordinal	-Baja.
	3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo.		
	6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.		
	9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.		
	12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.		
	15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).		

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Operacional

Es una variable compleja, que aborda una serie muy variada de conductas laborales, observables en el contexto escolar, está estrictamente, está estrictamente relacionado con sus aptitudes, disciplina y cualidades que hacen que demuestren la calidad de docente. ^(26, 19)

Matriz de operacional de la variable 2

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Cumplimiento de los programas	1. El cronograma del sílabo corresponde a las temáticas. 2. El desarrollo del sílabo es coherente a lo planificado. 3. El tema desarrolla está de acuerdo con lo planificado.	Ordinal	
Eficiencia didáctica	4. La clase es motivadora y despierta interés. 5. Explica el tema con claridad. 6. Aplica estrategias didácticas en relación con la temática. 7. Maneja los recursos y materiales con pertinencia. 8. Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	Ordinal	- Desempeño excelente. -Desempeño bueno.
Sistema de evaluación	9. Se da cumplimiento a las normas de evaluación en el proceso de enseñanza. 10. Interactúa el proceso didáctico con la evaluación. 11. Los procesos de evaluación son pertinentes a las áreas de formación. 12. La evaluación es permanente.	Ordinal	-Desempeño regular. -Desempeño deficiente.
Práctica de valores	13. Actúa con respecto en y fuera del aula. 14. Tiene tolerancia con sus estudiantes en los procesos de análisis crítico y otros. 15. La ética es un valor presente en todos sus actos.		

Anexo N° 03: Instrumentos de medición - Escala de Motivación de Steer y Braunstein

Estimado docente. A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones que podrían o no representar su forma de pensar. A cada una debe darle una valoración entre 1 y 5, siendo 1 que discrepa con la afirmación y 5 que coincide con la misma. Puede usar también cualquier puntuación intermedia para expresar con más precisión su grado de acuerdo. Su participación en esta investigación es completamente confidencial. Le rogamos conteste con total sinceridad y que se asegure de contestar todas las afirmaciones.

Afirmaciones	1	2	3	4	5
1. Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar.					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo.					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y depresión.					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.					
7. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).					

Anexo N° 03: Instrumentos de medición - Cuestionario de Desempeño Docente de la

Universidad Norbert Wiener

Estimado alumno. A continuación, se le presentan una serie de aspectos relacionados al desempeño docente. A cada una debe darle una valoración entre 1 y 4, de acuerdo a lo siguiente:

1	2	3	4
Excelente	Bueno	Regular	Deficiente

Su participación en esta investigación es completamente confidencial. Le rogamos conteste con total sinceridad y que se asegure de contestar todas las preguntas.

Cumplimiento de los programas	1	2	3	4
1. El cronograma del sílabo corresponde a las temáticas.				
2. El desarrollo del sílabo es coherente a lo planificado.				
3. El tema desarrolla está de acuerdo con lo planificado.				
Eficiencia didáctica	1	2	3	4
4. La clase es motivadora y despierta interés.				
5. Explica el tema con claridad.				
6. Aplica estrategias didácticas en relación con la temática.				
7. Maneja los recursos y materiales con pertinencia.				
8. Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.				
Sistema de evaluación	1	2	3	4
9. Se da cumplimiento a las normas de evaluación en el proceso de enseñanza.				
10. Interactúa el proceso didáctico con la evaluación.				
11. Los procesos de evaluación son pertinentes a las áreas de formación.				
12. La evaluación es permanente.				
Práctica de valores	1	2	3	4

13. Actúa con respecto en y fuera del aula.				
14. Tiene tolerancia con sus estudiantes en los procesos de análisis crítico y otros.				
15. La ética es un valor presente en todos sus actos.				

Anexo N° 04: Validez del instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: DRA BRENDA VERGARA PINTO

1.2 Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE STEERS Y BRAUNSTEIN.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER.

1.4 Autor(es) del Instrumento: LIC. ANGELA SUPO HUILLCA Y

LIC. GUADALUPE CHOQUEPUMA LERZUNDI

DR. JUAN CARLOS BENITES AZABACHE

1.4 Título de la Investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA, DURANTE EMERGENCIA SANITARIA, UNIVERSIDAD NORBERT WIENER - 2020".

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				x	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad en sus ítems.				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del desarrollo de capacidades cognoscitivas.					x
7. CONSISTENCIA	Alineado a los objetivos de la investigación y metodología.					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.					x
CONTEO TOTAL DE MARCAS					2	8
(realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = (1 \times A) + (2 \times B) + (3 \times C) + (4 \times 2) + (5 \times 8) = 0.96$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Categoría		Intervalo
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado	<input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Algunas observaciones en texto, pero todo bien.

,12 de noviembre del 2020


Firma y sello
Prof. Dr. María Eugenia Fingero Priotti
Directora EAP Odontología
Universidad Nacional de Mar del Plata
Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: DR. CARLOS GUILLEN GALARZA

1.2 Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE STEERS Y BRAUNSTEIN.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER.

1.4 Autor(es) del Instrumento: LIC. ANGELA SUPO HUILLCA Y

LIC. GUADALUPE CHOQUEPUMA LERZUNDI

DR. JUAN CARLOS BENITES AZABACHE

1.5 Título de la Investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA, DURANTE EMERGENCIA SANITARIA, UNIVERSIDAD NORBERT WIENER - 2020".

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad en sus ítems.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del desarrollo de capacidades cognoscitivas.					x
7. CONSISTENCIA	Alineado a los objetivos de la investigación y metodología.					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.					x
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						10
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{(1x A) + (2x B) + (3x C) + (4x D) + (5x E)}{10} = 1$$

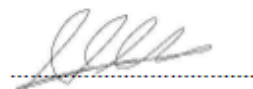
III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Categoría		Intervalo
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado	<input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es un instrumento ya conocido y que tiene respaldo en antiguas investigaciones por lo que no hay observaciones.

03 de diciembre del 2020



Firma y sello

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: DRA. DINA VILCHEZ BELLIDO

1.2 Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación:

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE STEERS Y BRAUNSTEIN.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER.

1.4 Autor(es) del Instrumento: LIC. ANGELA SUPO HUILLCA Y

LIC. GUADALUPE CHOQUEPUMA LERZUNDI

DR. JUAN CARLOS BENITES AZABACHE

1.5 Título de la Investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA, DURANTE EMERGENCIA SANITARIA, UNIVERSIDAD NORBERT WIENER - 2020".

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad en sus ítems.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del desarrollo de capacidades cognoscitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Alineado a los objetivos de la investigación y metodología.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					10	
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{(1 \times A) + (2 \times B) + (3 \times C) + (4 \times D) + (5 \times E)}{10} = 0.8$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Categoría	Intervalo
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/> x	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

Lima, 30 de noviembre del 2020



.....
Mg. Dina Vilchez Bellido

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. JIMMY ANTONIO ASCANOA OLAZO
 1.2 Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Escala de Motivación de Steers y Braunstein. Cuestionario de Desempeño Docente de la Universidad Norbert Wiener
 1.4 Autor(es) del Instrumento: Lic. Angela Supo Huilca, Lic. Guadalupe Choquepuma Lerzundi. Dr. Juan Carlos Benites Azabache
 1.5 Título de la Investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA, DURANTE EMERGENCIA SANITARIA, UNIVERSIDAD NORBERT WIENER - 2020".

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad en sus ítems.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del desarrollo de capacidades cognoscitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Alineado a los objetivos de la investigación y metodología.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					5	5
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{(1 \times A) + (2 \times B) + (3 \times C) + (4 \times D) + (5 \times E)}{50} = 0.9$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Categoría	Intervalo
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento aplica al estudio

Lima, 27 de noviembre del 2020



Mg. Jimmy Ascanoa Olazo
 Cirujano – Dentista
 C.O.P. 10631

Firma y sello

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: DR. RAUL ROJAS ORTEGA

1.2 Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Escala de Motivación de Steers y Braunstein, Cuestionario de Desempeño Docente de la Universidad Norbert Wiener.

1.4 Autor(es) del Instrumento: Lic. Angela Supo Huilca, Lic. Guadalupe Choquepuma Lerzundi.
Dr. Juan Carlos Benites Azabache

1.5 Título de la Investigación: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLÓGIA, DURANTE EMERGENCIA SANITARIA, UNIVERSIDAD NORBERT WIENER - 2020".

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad en sus ítems.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del desarrollo de capacidades cognoscitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Alineado a los objetivos de la investigación y metodología.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = (1 \times A) + (2 \times B) + (3 \times C) + (4 \times D) + (5 \times E) = 0.84$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Categoría		Intervalo
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado	<input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

20 de noviembre del 2020



.....
COP 14946

Anexo N° 05: Aprobación del proyecto de investigación



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA
INVESTIGACIÓN

Lima, 20 de enero de 2021

Investigador(a):
Cabrera Carhuajulca de Almidon, Mily
Exp. N° 327-2020

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA, DURANTE EMERGENCIA SANITARIA, UNIVERSIDAD NORBERT WIENER - 2020" V01, el cual tiene como investigador principal a Cabrera Carhuajulca de Almidon, Mily.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI-UPNW

Anexo N° 06: Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO
UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA**

La presente investigación virtual es conducida por la bachillera: Mily Cabrera Carhuajulca de Almidon.

Bachiller en Odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener. El objetivo de este estudio es: determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología, durante emergencia Sanitaria, Universidad Norbert Wiener - 2020.

La investigación consistirá en el llenado de dos cuestionarios, uno por los docentes (escala de Motivación de Steers y Braunstein), dándole una valoración del 1= discrepa con la afirmación y 5= coincide con la afirmación. El otro instrumento (cuestionario de desempeño Docente de la Universidad Norbert Wiener) enviado a los estudiantes, dándole una valoración entre 1=muy bien, excelente, 2=bueno, 3=regular, 4=deficiente.

La participación en este estudio es voluntaria, toda información que usted proporcione confidencial y no lo comprometerá o se empleará con otros fines adicionales a es esta investigación, según el respaldo de la Ley N° 29733 “Ley de Protección de Datos Personales”, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Su información almacenada en la Base de Datos de la investigadora, si usted desea puede modificar, actualizar o eliminar sus datos durante o después de esta investigación. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas virtualmente en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede dejar el estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o no responderlas si eso desea.

Usted no tendrá ningún gasto y no recibirá retribución económica por haber participado del estudio. Los datos finales le n comunicados al finalizar el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante la aceptación del presente documento yo acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por la bachillera Mily Cabrera Carhuajulca de Almidon, del cual he sido informado(a) virtualmente el objetivo y los procedimientos. Además, acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

¿Acepta continuar participando en esta investigación?

SI

NO

DNI investigadora: 47495510

Datos de investigadora, bachiller: Mily Cabrera Carhuajulca de Almidon

Celular investigador: 90075448 / 940397992

Anexo N° 07: Aprobación de cambios en protocolo



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA
INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE CAMBIOS EN PROTOCOLO

Lima, 25 de febrero de 2021

Investigador(a):
Cabrera Carhuajulca de Almidon, Mily
Exp. N° 327-2020

Cordiales saludos, en referencia a la solicitud presentada al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en la cual se solicita modificar la muestra inicial del proyecto APROBADO y titulado: "**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA, DURANTE EMERGENCIA SANITARIA, UNIVERSIDAD NORBERT WIENER - 2020**" V01, el cual tiene como investigador principal a Cabrera Carhuajulca de Almidon, Mily.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, ha acordado **AUTORIZAR CAMBIOS**, para lo cual se indica lo siguiente:

- Considerar dichos cambios en el informe final que debe ser presentado al año de aprobación.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI- UPNW

Anexo N° 08: Conformidad de asesor



Universidad
Norbert Wiener

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN – CIEIUPNW

Lima, 11 de diciembre del 2020

Yenny Bellido Fuentes

Presidenta del Comité de Ética

Universidad Privada Norbert Wiener

Ref: Conformidad de Asesor de Proyecto de Tesis

Presente.

Es grato dirigirme a usted para informar en mi condición de Asesora del proyecto de tesis titulado: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA, DURANTE EMERGENCIA SANITARIA, UNIVERSIDAD NORBERT WIENER - 2020"**, presentado por la bachiller **Mily Cabrera Carhuajulca de Almidon**, de la Facultad de Ciencias de la salud - Escuela Académico Profesional de Odontología, para optar el grado de Cirujano Dentista, se encuentra con mi CONFORMIDAD como asesora para su revisión.

La alumna ha levantado las observaciones hechas durante el desarrollo de la asesoría de Tesis y su proyecto de investigación aprobado el 10 de diciembre 2020, es apto para la revisión por el Comité Institucional de Ética UPNW.

Agradezco de antemano la atención brindada.

Atentamente,

Dra. CD. Chanamé Marín, Ann Rosemary
Asesora

UPNW-EES-FOR-003

V01