

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Aplicación de política de incentivos y desempeño laboral de los docentes
en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas,
2017**

Para optar el grado académico de Doctor en:

Ciencias de la Educación

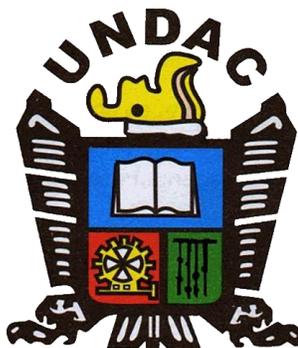
Autor: Mg. Cirilo LÓPEZ HUARANCCA

Asesor: Dra. Edith Rocío LUIS VÁSQUEZ

Cerro de Pasco - Perú - 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Aplicación de política de incentivos y desempeño laboral de los
docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de
Andahuaylas, 2017**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dra. Honoria BASILIO RIVERA
PRESIDENTE

Dr. Rudy CUEVA CIPRIANO
MIEMBRO

Dr. Guillermo GAMARRA ASTOHUAMAN
MIEMBRO

DEDICATORIA

Este modesto trabajo está dedicado a quienes con obstinada ternura y amor alentaron encaminando mis esfuerzos...

- Mis a adorados hijos Gary Joel Ciro, Dunker Iván y Leonardo Dante, junto a mi compañera de siempre Gabina Choque Cuadros.
- Mis padres: Crisóstomo “El gran López” y mamá Honorata “Sonante”
- Mis entrañables hermanos: Pedro Pablo, Asencia, María Elena, Isabel y Julio. Gracias por vuestra confianza e inmenso cariño.
- A Rosmery, Amilcar, Irma, Irene y Elvis.

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios mío por esta hermosa vida que me ha tocado.

Mi gratitud eterna a quienes Dios puso en mi camino para orientarlo hacia la senda de la superación y los estudios: Mis padres y hermanos. Mención especial a mis docentes y compañeros del Colegio Humberto Luna del Cusco.

A los docentes y compañeros de la especialidad de Filosofía y Psicología de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

A los docentes y compañeros del posgrado de la escuela profesional de Administración de Empresas.

A los docentes y compañeros de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, sede Andahuaylas.

RESUMEN

El presente estudio, se ha efectuado con el objetivo de conocer los niveles de relación que existe entre la política de incentivos y el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas. La metodología del estudio es de tipo relacional, con diseño no experimental y transversal. La población de estudio estuvo conformada por 60 estudiantes y 71 docentes de las cuatro universidades, la técnica utilizada ha sido la encuesta y el instrumento debidamente validado, y sometido al estadístico de prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach. Las conclusiones arribadas son las siguientes: No existe política de incentivos en los planes estratégicos de las universidades en forma declarada que procure el desempeño de los docentes. Así los incentivos en las universidades públicas son los pecuniarios y en las universidades privadas destacan los no pecuniarios y la percepción de los estudiantes sobre el desempeño laboral de sus docentes en las universidades públicas es menor en relación a las universidades privadas, que consideran mejor su desempeño en relación a la política de incentivos en el año 2017.

Palabras clave: Política de incentivos, desempeño docente

ABSTRACT

The present study has been carried out with the objective of knowing the levels of relationship between the incentive policy and the performance of teachers in public and private universities in the province of Andahuaylas. The methodology of the study is relational, with a non-experimental and transversal design. The study population was made up of 60 students and 71 teachers from the four universities, the technique used has been the survey and the validated instrument, and once the reliability test statistic of Cronbach's alpha. The conclusions reached are the following: There is no incentive policy in the strategic plans of the universities in a declared way that seeks the performance of teachers. Thus the incentives in public universities are the pecuniary and in private universities they exclude non-pecuniary and the perception of students about the work performance of their teachers in public universities is lower in relation to private universities, which they consider better their performance in relation to the incentive policy in 2017.

Keywords: Incentive Policy, teacher performance

RESUMO

O presente estudo foi realizado com o objetivo de conhecer os níveis de relação que existem entre a política de incentivos e o desempenho dos professores nas universidades públicas e privadas da província de Andahuaylas. A metodologia do estudo é relacional, com desenho não experimental e transversal. A população do estudo foi composta por 60 alunos e 71 professores das quatro universidades, a técnica utilizada foi a survey e o instrumento devidamente validado, e submetido à estatística do teste de confiabilidade alfa de Cronbach. As conclusões alcançadas são as seguintes: Não há política de incentivo nos planos estratégicos das universidades de forma declarada que busque a atuação dos docentes. Assim, os incentivos nas universidades públicas são pecuniários e nas universidades privadas os não pecuniários se destacam e a percepção dos alunos sobre o desempenho laboral de seus professores nas universidades públicas é menor em relação às universidades privadas, que consideram seu desempenho melhor . em relação à política de incentivo em 2017.

Palavras-chave: Política de incentivo, desempenho docente

INTRODUCCIÓN

Aplicar incentivos en las universidades tanto públicas como privadas es generar condiciones para lograr el mejor desempeño laboral de los docentes. No deben limitarse al salario como reconocimiento por la labor desarrollada, sino debe instituirse como política de gestión para motivar, atraer y retener profesionales que garanticen la calidad de servicio educativo en la formación profesional.

Por lo mismo, el particular interés de esta investigación nace de la inquietud de todo docente universitario por analizar, comprender las dimensiones e indicadores de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que promuevan el desempeño óptimo entre docentes nombrados y contratados en las universidades públicas y/o privadas.

Las autoridades universitarias a la falta de una clara política de incentivos y/o motivación del docente, bosquejan una serie de justificaciones al momento de encaminar la actividad académica (García, 2005), apelando directa o indirectamente a la vocación y deseo de superación del docente, que resulta siempre insuficientes, cuando los incentivos pecuniarios (homologación del docente universitario¹) sigan siendo una utopía.

En la educación superior la distinción entre lo público y lo privado, estatal y particular no solo es de larga data; sino que se presta a confusiones y ambigüedades, dado que las diferencias entre uno y otro muchas veces son apenas perceptibles (Marginson y Sawir, 2005). Por ello en nuestro estudio se enfoca las diferencias entre uno y otro, puesto que en nuestro país coexisten ambas, muchas veces en la misma región o departamento, aun

¹ Art. 96 de la Ley Universitaria 30220 “Las remuneraciones de los docentes de las universidades públicas se homologan con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales”.

cuando es pequeña como el caso de nuestra población de estudio, donde coexisten con una rivalidad manifiesta, procurando ambos posicionarse en el mercado educativo.

Las diferentes estrategias de políticas de incentivos que las autoridades implementan con la finalidad de lograr el mejor desempeño de sus docentes, no están referidos únicamente al aspecto pecuniario o económico, sino a otras de carácter personal, como los incentivos, las felicitaciones, promociones, que superan las expectativas de la labor encomendada hasta lograr la fidelización y liderazgo de la autoridad.

El estudio enfoca los niveles de relación que existen entre los sistemas de aplicación de políticas de incentivos y el desempeño de los docentes desde la perspectiva de los estudiantes de cada una de las universidades públicas; Unajma, Universidad Nacional José María Arguedas y Unsaac, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (filial)) y las universidades privadas; UTEA, Universidad Tecnológica de los Andes y Universidad ALAS PERUANAS.

El cual permitió identificar las deficiencias principales de los indicadores de la calidad de servicio educativo, para la adecuada toma de decisiones gerenciales y sus políticas de incentivos y motivación que plantean y ejecutan para lograr la eficiencia y eficacia del servicio educativo hasta lograr el adecuado posicionamiento en el inevitable mercado educativo.

En ese sentido, este trabajo está estructurado en cinco capítulos; el primero denominado planteamiento del problema, en el que se presenta la identificación y determinación del problema, tanto como la formulación del problema y sus respectivos objetivos.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco filosófico en el que se explica el contexto filosófico que enmarca el trabajo de investigación.

En el tercer capítulo, el marco teórico está estructurado desde la revisión de la literatura, (que fundamenta la teoría respecto a las variables de estudio, tanto referidos a la política de incentivos como al desempeño docente, hasta los antecedentes de estudio y el marco conceptual.

En el tercer capítulo se plantea el marco metodológico que permite conocer el tipo, nivel y diseño de la investigación, haciendo hincapié en la población y la muestra, tanto como las técnicas de recolección de datos y el plan de análisis de los datos.

En el cuarto capítulo se presenta la metodología de la investigación, donde se fundamenta la naturaleza de los métodos, diseño, técnicas de procesamiento y análisis de los datos, población y muestra del estudio.

En el quinto capítulo se presenta los resultados a través de tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones, tanto como la discusión correspondiente en el que se contrasta los resultados con los antecedentes del estudio. Completando el estudio con las conclusiones, referencias bibliográficas y anexos correspondientes

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
RESUMO	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	
LISTA DE TABLAS	
LISTA DE GRÁFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	5
Delimitación espacial	5
Delimitación temporal.....	5
Delimitación del universo	5
Delimitación de Contenido.....	5
1.3. Formulación del problema	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problemas específicos	6
1.4. Formulación de objetivos.....	7
1.4.1 Objetivo general	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
1.5. Justificación de la investigación.....	8
1.6. Limitaciones de la investigación.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	10
2.2.	Bases teóricas - científicas	17
2.3.	Definición de términos básicos	37
2.4.	Formulación de Hipótesis.....	40
2.4.1.	Hipótesis General	40
2.4.1.	Hipótesis específicas	40
2.5.	Identificación de variables	41
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	42

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	43
3.2.	Nivel de investigación.....	44
3.3.	Métodos de investigación.....	44
3.3.1.	Método de investigación general.....	44
3.3.2.	Específico	44
3.4.	Diseño de la investigación.....	45
3.5.	Población y muestra	46
3.5.1.	Población.....	46
3.5.2.	Muestra.....	47
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.7.	Selección y validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	50
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
3.9.	Tratamiento estadístico	51
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	52

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	59
4.2.1. Para la variable la Política de Incentivos.	60
4.2.2. Para la variable Desempeño docente	60
4.2.3. Prueba de normalidad de las variables.....	61
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	63
4.3. Prueba de hipótesis.....	72
4.3.1. Contraste de las primeras hipótesis específicas.....	74
4.3.2. Contraste de la segunda hipótesis específica.....	77
4.3.3. Contraste de la tercera hipótesis específica precisa que.....	79
4.3.4. Contraste de la hipótesis general	81
4.4. Discusión de resultados	83

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Lista de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	42
Tabla 2 Tamaño de la población	46
Tabla 3 Población de estudio.....	48
Tabla 4 Tamaño de la muestra.....	49
Tabla 6 Fiabilidad Política de incentivos	60
Tabla 7 Alfa de cronbach: Desempeño docente	60
Tabla 8 Prueba de normalidad.....	62
Tabla 9 Distribución de la muestra en función a los incentivos frecuentes	64
Tabla 10 Muestra en función de los incentivos pecuniarios.....	65
Tabla 11 Desempeño laboral de los docentes.....	67
Tabla 12 Tipos de incentivos más ejecutados	69
Tabla 13 Criterios de aplicación de incentivos.....	71
Tabla 14 Relación entre aplicación de incentivos y desempeño laboral	73
Tabla 15 Tabla cruzada entre tipo de universidad y desempeño docente	79
Tabla 17 Correlación entre Política de Incentivos y Desempeño Docente	82

Lista de gráficos

Gráfico 1 Incentivos pecuniarios más frecuentes	64
Gráfico 2 Incentivos no pecuniarios	66
Gráfico 3 Percepción de los estudiantes sobre el desempeño docente	68
Gráfico 4 Incentivos más ejecutados en las universidades públicas y privadas	69
Gráfico 5 Criterios de aplicación de incentivos en el desempeño docente	71
Gráfico 6 Diferencias entre aplicación de incentivos entre universidades públicas y privadas.....	76
Gráfico 7 Desempeño docente según tipo de universidad.....	78
Gráfico 8 Diferencias en las políticas de incentivos	80

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.

La universidad es una de las más antiguas instituciones. “Tiene más de 700 años de creada y es una de las pocas entidades que conserva los fines para la que fue concebida. Ella ha sido testigo y protagonista de numerosas acciones culturales, científicas, sociales, y políticas” (Lazo 2006, p. 31). Sin embargo, actualmente la ciencia y la tecnología han replanteado sus procesos y características gerenciales.

De modo que, en el Perú como en cualquier parte del mundo las universidades se ven comprometidas con los procesos de construcción del conocimiento en la nueva dinámica que plantea la sociedad global; se ocupan de la producción, reproducción y recreación del conocimiento tan igual que las organizaciones que producen bienes y servicios en busca de rentabilidad, también éstas, participan activamente en el mercado competitivo por lograr su posicionamiento y mantener el liderazgo para su supervivencia y sostenibilidad. (Valdeleón y Manosalva, 2013).

Por lo mismo, las universidades de nuestro país buscan priorizar los ejes fundamentales que dinamizan su actividad principal: la formación profesional, a través de la enseñanza académica considerado como catalizador del progreso de una región y el país, que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ratifica al puntualizar que “La educación es percibida cada vez más, y con razón, como un elemento vital para el desarrollo económico, la reducción de la pobreza y la disminución de las desigualdades en el ingreso” (Barriga y Espinosa, 2001).

Sin embargo, siendo la universidad una institución por excelencia, donde confluyen intelectuales, académicos y filósofos para analizar comprender y difundir conocimientos científicos humanísticos y tecnológicos, donde se observa algunas incongruencias en su propia dinámica, que son cada vez más de dominio público; como que las universidades públicas vienen cayendo en el descrédito masivo en cuanto respecta a la demanda social; pues como lo señala Rama (2006), por la supuesta excesiva politización que se manifiesta desde los años 80 dificultando el normal desarrollo de sus actividades.

Igualmente, Centeno (2013) afirma que la falta de compromiso del Estado en la inversión en los requerimientos básicos como infraestructura académica, implementación de gabinetes, laboratorios y fundamentalmente en remuneraciones y política claras de incentivos que, afectan directamente la calidad de servicio.

Asimismo, para el postulante resulta difícil y engorroso ingresar una universidad pública por la rigidez de sus procesos y la escasa provisión de vacantes. Sin contar con la oferta de carreras profesionales poco expectantes. Todo esto, viene

condicionando una tendencia masiva de preferencia y auge de la universidad privada. (De Arregui, Mabres, y Siederer, 1994).

Aun cuando los salarios constituyen el incentivo por antonomasia. Se asume que, son los únicos medios con los que se cuenta, para generar conductas apropiadas a favor de la productividad, y lograr esfuerzos de manera voluntaria; en algunas universidades públicas son insuficientes como incentivadores del desempeño docente, en comparación con las universidades privadas, que en afán de superar a las universidades privadas vienen implementando un conjunto de políticas de incentivos para atraer a los mejores docentes. (Díaz y Saavedra, 2000, p. 08).

Limitantes que abarca incluso a las escuelas de posgrado, como afirma Prado (2002) “(...) Las universidades públicas incluidas sus Escuelas de Postgrado, hasta ahora no pueden utilizar el íntegro de sus recursos generados, para mejorar las condiciones de estudio (material, didáctico y mejores recursos para la investigación) porque se destina para la alta dirección burocrática” (p.44).

Por consiguiente, los incentivos constituyen en la actualidad en un factor determinante para lograr la producción del trabajador, más cuando se trata del docente universitario que cumple en tres funciones sustantivas; la investigación, la docencia y la proyección social para alcanzar en forma directa el servicio educativo a los usuarios finales de la empresa educativa, los estudiantes. (Díaz y Saavedra 2000, p.07).

En tanto, en las universidades tanto públicas como privadas de la provincia de Andahuaylas, como en aquellas comprometidas con la calidad de formación de sus futuros profesionales, traducen su valoración del desempeño docente a través de

diferentes actividades programadas en los principales instrumentos de gestión, (PDI, MOF, RIT) tendientes a estimular el quehacer académico del docente universitario, considerado como eje fundamental para lograr la calidad del servicio educativo.

Aun cuando la teoría refiere que los “incentivos docentes” abarca muchos aspectos diferentes relacionados con la atracción, retención, motivación y perfeccionamiento de los docentes. Así Murduchowicz (2011), refiere Los incentivos tienen modalidades y niveles, como la remuneración por mérito a quienes despliegan actividades independientes a su carga lectiva, destacando su vocación e identificación institucional con puntualidad y responsabilidad deben ser estimulados con incentivos debidamente estructurados.

Sin embargo, tanto en las universidades públicas como privadas en la provincia de Andahuaylas, no existe un programa específico orientado al reconocimiento, motivación de la tarea educativa debido a la excesiva oferta de docentes que se presentan en cada concurso docente, quienes no solo disposición para el trabajo sino para adaptarse a las circunstancias que ella condicione, es decir, están dispuestos a someterse a las condiciones que la entidad estime.

De modo que, las autoridades responsables de establecer o aplicar las políticas de incentivos en las universidades de la provincia de Andahuaylas, debido a su formación, experiencia profesional, desechan la aplicación de incentivos, para centrarse en la ejecución de políticas tradicionales de gestión y administración del servicio educativo; es decir, que la tangibilización de incentivos pecuniarios y no pecuniarios depende simplemente de la voluntad política de las eventuales autoridades.

Entendiendo que, los docentes responden a los incentivos con especial interés, las políticas de gestión, se diseñan y ejecutan en función a sus intereses políticos que difieren entre una institución pública y privada que redundan en la calidad de servicio educativo, que perciben los estudiantes, dado que la aplicación correcta, oportuna y sistemática de los incentivos promueve el desempeño eficaz de los docentes.

Dado que, de continuar con este desfase de indiferencia a los planes de incentivos docentes al desempeño de la labor docente, se corre el riesgo de contener el avance cualitativo del desarrollo de las universidades.

En ese sentido la presente investigación pretende responder las siguientes interrogantes, que se plantean del modo siguiente:

1.2. Delimitación de la investigación

Delimitación espacial

El trabajo de investigación se desarrolló en la provincia de Andahuaylas del departamento de Apurímac- Perú

Delimitación temporal

La investigación se realizó entre los años 2014-2017

Delimitación del universo

El universo de estudio está constituido por docentes y estudiantes de las universidades públicas y privadas.

Delimitación de Contenido

Los contenidos que se desarrollan están enmarcados en la política de incentivos a docentes universitarios que mejoran el desempeño laboral de los docentes que se enmarcan en la calidad del servicio educativo

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la aplicación de política de incentivos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las diferencias que existen entre la aplicación de política de incentivos de las universidades públicas respecto a las universidades privadas en la provincia de Andahuaylas en el año 2017?
- ¿Cómo perciben los estudiantes el desempeño laboral de sus docentes en las universidades públicas y privadas en el año 2017?
- ¿Cuáles son las características de la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017?
- ¿Cómo se relacionan la aplicación de incentivos pecuniarios con el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017?
- ¿Cómo se relacionan la aplicación de incentivos NO pecuniarios con el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la aplicación de política de incentivos con el desempeño laboral de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar la existencia de diferencias que existen en la aplicación de política de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017.
- Conocer la percepción de los estudiantes sobre el desempeño laboral de sus docentes en las universidades públicas y privadas en el año 2017
- Describir las características de la aplicación de política de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017.
- Establecer la relación que existe entre la aplicación de incentivos pecuniarios con el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017
- Establecer la relación que existe entre la aplicación de incentivos NO pecuniarios con el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017

1.5. Justificación de la investigación

El estudio pretende indagar la relación que existen entre las variables; aplicación de política de incentivos y desempeño laboral en las universidades públicas y privadas de provincia de Andahuaylas desde la percepción de los estudiantes en el marco de las diferentes políticas de incentivos gerenciales que estiman sus autoridades.

En ese sentido, el estudio se justifica porque se asume que las políticas públicas tendientes a la mejora de la calidad de la educación ha adquirido creciente importancia en nuestra sociedad, porque se reconoce al sistema educativo como pilar fundamental del desarrollo de una sociedad, un país, y eficientizar la labor docente a través de mecanismos gerenciales, es mejorar los niveles de producción e investigación, que muy bien han tomado en cuenta los países que se encuentran a la vanguardia de la producción científica y tecnológica. Por lo tanto, el manejo de las categorías conceptos y leyes de las variables e indicadores adquiere singular importancia.

En ese sentido, el trabajo coadyuvará en la ubicación, recopilación y análisis de la teoría administrativa actualizada. Es decir, la utilidad teórica estriba en el tratamiento científico de los procesos gerenciales que conllevan en tiempos de competitividad a la calidad del servicio educativo a nivel de universidades, tras el análisis de los aportes de otros investigadores que se sintetizan a manera de conclusiones.

Del mismo modo, permitirá la elaboración de un instrumento validado que permita evaluar objetivamente el desempeño docente en relación a los diferentes

tipos de incentivos que se aplican en las universidades, que pueden ser utilizados para la toma de decisiones en instituciones similares.

Al no encontrarse estudios relacionados con las variables de estudio, respecto al nivel de relación que existe entre las variables de estudio; la repercusión directa del estudio en la calidad del servicio que se ofertan actualmente las universidades, se justifica con carácter de inédito, al constituir referente principal de otros estudios similares.

En consecuencia, a mejor aplicación de política de incentivos mayor es su desempeño laboral de los docentes en las universidades, esto es calidad del servicio.

1.6. Limitaciones de la investigación

Tamaño de la muestra. Se ha determinado el tamaño de la muestra en forma proporcional aun cuando las poblaciones que corresponde a cada unidad de estudio tienen cantidades disímiles en su población de estudio, tanto sedes y como subsedes a nivel nacional. Así la universidad pública Unsaac tiene una población de 30 mil estudiantes en relación a la Unajma de 1500 estudiantes. Igual la universidad Alas Peruanas tiene cerca de 90 mil estudiantes frente a la UTEA con 6 500.

Falta de datos confiables. Se puede prever el efecto Hawthorne al momento de recoger la información de los estudiantes y docentes de las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Macario (2007), en su estudio sobre el “Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores²” con la finalidad de obtener la licenciatura en Sociología, se plantean como objetivo general: “Conocer el proceso de implementación del programa de incentivos en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación entre los primeros dos años, 1993 a 1995, desde el punto de vista de las autoridades de la facultad, donde; intentan mostrar el papel jugado por el Programa de Incentivos - sobre la investigación universitaria - en dos niveles: el Primero. En el nivel de las relaciones entre actores relevantes para la actividad científica y Segundo. Impacto sobre algunos aspectos de la vida académica y de las universidades. Desde esta perspectiva analizan las consecuencias que un Programa de Incentivos generó en las distintas esferas de la actividad universitaria. Haciendo en particular énfasis en “la

cantidad y calidad del esfuerzo de investigación”; y como estos influyen en la formación profesional académica en las universidades y su estrecha relación con los cambios en la concepción de la esfera política, y como se gestiona la ciencia y tecnología en la universidad.

La investigación se basó sobre una muestra de siete universidades nacionales³ y los datos han sido revelados a través de entrevistas a principales autoridades encargados de la gestión y administración investigativa y como no, de gestión de desarrollo dichas universidades.

Como conclusión del estudio los autores señalan que el Programa de Incentivos constituye un hito en el desarrollo de la investigación científica en las universidades, pues constituye un momento histórico significativo que ha revolucionado el rol y significación de la investigación en la universidad; y que ha sido producto de una iniciativa estatal. Pero señalan que, si bien ha desarrollado la investigación en las universidades, el hecho de no estar acompañada de otras políticas científicas hace que el Programa corra el riesgo de quedar instalado como un

³ Universidades nacionales seleccionadas: Centro de la Provincia de Buenos Aires, La Plata, Luján, Mar del Plata, Quilmes, San Juan y Sur. A partir de características similares y diferentes, los autores construyeron una tipología que clasifica, a efectos del análisis del impacto, a las universidades 1) Universidades de investigación: Con oferta educativa restringida y una fuerte tradición en I + D establecida que abarca la mayor parte de la institución: Universidad del Sur; 2) universidades cosmopolitas: Universidades que poseen oferta académica más amplia y diferenciada. La tradición en I + D fuertemente establecida, pero en forma diferenciada, según el área de universidad considerada: La Plata y Mar del Plata; 3) universidades regionales: Con tradición en I + D poco establecida: Universidad del Centro y San Juan; y 4) universidades de creación reciente: sin tradición en I + D: Luján y Quilmes.

mecanismo de compensación salarial. Es decir, que ha sido una política necesaria pero no suficiente para el desarrollo y reforzamiento de una profesionalidad académica con alta dedicación a la producción de conocimientos y orientaciones temáticas y funcionales legitimadas socialmente.

Araujo, (2003) en su tesis “Efectos sistémicos de la evaluación de la investigación basada en incentivos: el caso argentino” con el propósito de exponer las características del Programa de Incentivos aplicado en Argentina mediante Decreto 2427-1993, así como presentar algunos datos sistematizados que dan cuenta del logro de determinados efectos en la dirección de los cambios esperados se plantea los objetivos de: 1. Promover el desarrollo integrado de la carrera académica, esto es, el desarrollo de la docencia e investigación por parte de los docentes universitarios. 2. Aumentar la participación del profesorado universitario en actividades de investigación científica y tecnología (de alrededor de 100,000 docentes del sistema de universidades nacionales sólo participaba el 15% de ellos). 3. Recuperar el papel de la universidad en la investigación científica y en el desarrollo de nuevas tecnologías de productos y procesos. 4. Utilizar el incentivo como un medio para aumentar las tareas de investigación y desarrollo a nivel nacional. 5. Fomentar la reconversión de la planta docente motivando una mayor dedicación a la actividad universitaria y la creación de grupos de investigación incentivando la constitución de estos últimos en universidades jóvenes con la participación de docentes de otras universidades nacionales. 6. Utilizar el incentivo como una asignación de presupuesto en función de programas específicos basados en criterios que favorecen el rendimiento del trabajo académico.

El estudio arriba a las siguientes conclusiones: en el caso argentino, la modernización de las instituciones universitarias encaminada a promover la actividad investigadora de los académicos a través de la utilización de estímulos específicos, permitió aumentar la actividad de investigación, tal como lo demuestran los datos expuestos. Sin embargo, el programa tuvo un impacto diferencial en el sistema universitario en su conjunto, puesto que se asentó sobre un conjunto de instituciones universitarias caracterizadas por su heterogeneidad en términos de origen, historia, y tradición científica y académica. Ante una situación de congelamiento de los salarios docentes, a través de incentivos económicos adicionales, el programa incentivó la presentación de proyectos de investigación en docentes y grupos sin tradición en esta actividad.

Así, la constitución de una estructura de investigación que favorecía la formación de recursos humanos, no tuvo los mismos efectos esperados en grupos con una trayectoria de investigación consolidada y reconocida, que en grupos conformados en el momento de la incorporación al programa. Los datos también señalan que optimizó el desarrollo de los estudios de posgrado en un sistema caracterizado por la débil oferta de programas de formación.

A nivel nacional

En la universidad Nacional Nacional de la Amazonía Peruana de Iquitos, Chávez-Ángeles (2015) en la tesis “Los circuitos políticos: incentivos para la actividad política de los estudiantes universitarios. El caso de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana - Iquitos, 2002-2012”. con un enfoque cualitativo, a través de la metodología: Estudio de casos, donde centra el estudio en las

organizaciones estudiantiles fundamentalmente de estudiantes universitarios con fines políticos en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de Iquitos. Estudio desde la perspectiva de la comprensión de los incentivos que impulsa la acción de los sujetos en la construcción de colectivos, que permite la comprensión de las estructuras institucionales que moldean los incentivos, arribando a las conclusiones siguientes.

El intercambio de incentivos entre líderes políticos que patrocinan externamente la universidad de Iquitos, permite explicar los fundamentos que contribuyen el dinamismo y vigencia de la política universitaria en la UNAP Iquitos.

Incentivos que se aceptan e intercambian según algunas orientaciones del grupo y sus respectivas motivaciones, por el que en ocasiones se opta por elevar los incentivos y minimizar los particulares.

Señalan asimismo que “el comportamiento de los individuos y sus grupos y organizaciones deben estar moldeados por procesos institucionales mayores”.

Otro trabajo de investigación es la publicación de Huisa (2016), sobre “Política de incentivo y la producción científica en la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la UNMSM entre los años 2000 y 2014”, donde la investigadora aborda “la política de incentivo y su relación con la producción científica medida a través de los artículos, libros y tesis de posgrado realizado por los investigadores de la Facultad de Letras de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. A través de cuestionario como instrumento, así como la entrevista semiestructurada y la revisión documental, y el bibliométrico en el que se arribó a las siguientes conclusiones:

- Existe relación entre la política de incentivo y la producción científica de la Facultad de Letras y CC. HH de la UNMSM durante el periodo 2000 al 2014 relación de tipo moderada.
- Los índices asociados a la política de incentivo son la meritocracia (pero en sentido inverso). Y los incentivos académicos – administrativo, sobre todo la ratificación, la dedicación exclusiva y la carga no lectiva. Respecto a los índices más asociados a la producción científica son la publicación de libros y la publicación de tesis de posgrado (pero en sentido inverso).
- Existe asociación moderada e inversa entre la meritocracia y la producción científica. A más logros académicos (Magíster y Doctor) se incrementa la producción (cantidad) pero no la calidad de los mismos. Con el estudio, se encontró que existe relación baja pero directa entre la publicación de libros y la política de incentivo.
- Existe relación baja pero inversa entre la política de incentivo y la publicación de tesis de posgrado sustentadas.
- Existe baja relación entre la política de incentivo y la publicación de libros presentados.
- No existe relación entre la política de incentivo y la publicación de artículos en revistas científica.
- El estudio bibliométrico realizado sobre los indicadores: índice h para revista y autor, posición cuartil, factor impacto y colaboración basado en Scopus revela que existe una deficiente productividad en relación con la calidad. Las revistas

donde publican los artículos se encuentran en los últimos cuartiles, El índice de colaboración total fue de 1.77 cuya variación de los valores no es muy notoria.

- El perfil del investigador de Letras, se resume que más de la mitad de los investigadores tiene entre 51 a 70 años con prevalencia del género masculino, de categoría asociado a tiempo completo, quienes publican en revistas institucionales con énfasis en Literatura, las cuales no están registradas en el RAIS⁴

Por otro lado, Espinoza, Vilca y Pariona (2014) desarrollaron el trabajo de investigación “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014” con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciado en la Especialidad de Matemáticas, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en el cual orientan su propósito de estudio con la hipótesis principal que “existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho-Lma-2014”. Con una población de 140 estudiantes, en el que se comprobó que el desempeño docente se relaciona directamente y significativamente con el rendimiento académico, a través de las siguientes conclusiones:

⁴ Vicerrectorado de Investigación UNMSM (Oficina de Registro de Actividades de Investigación en San Marcos)

“Existe niveles de correlación positiva entre el desempeño docente y el rendimiento académico en la asignatura de Aritmética: “conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima – 2014. Al obtener un ($p < 0.05$ con el estadístico Rho de Sperman = 0.673, cuya correlación es positiva”

“Existe relación significativa entre las capacidades pedagógicas y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate-San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Sperman = 0.662, correlación positiva media entre las variables con un 44% de varianza compartida)”.

“Existe relación significativa entre la responsabilidad profesional y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate-San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Sperman = 0.554, correlación positiva media entre las variables con un 31% de varianza compartida)”.

“Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate-San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Sperman = 0.648, correlación positiva media entre las variables con un 42% de varianza compartida)”.

2.2. Bases teóricas - científicas

Definición de Desempeño docente

La Real Academia Española, conceptualiza el desempeño como “el ejercicio cabal del cumplimiento de las obligaciones del cargo, oficio de las obligaciones cumplir las obligaciones que son inherentes a un cargo u oficio y ejercerlo”; entonces podemos conceptualizar desempeño docente, como el cumplimiento de funciones y responsabilidades que son asignadas a la profesión del maestro y que además estas son sujetas a ser evaluadas a fin de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

En esa dirección, Pérez (2012) sostiene que el desempeño docente está asociado al cumplimiento de funciones específicas del profesional que ejerce la docencia, su importancia no solo está asociado a su propia formación profesional, sino a su capacidad para formar otros profesionales en su entorno, por el que interactúa con alumnos y otros docentes. En ese sentido el buen desempeño depende en la forma cómo ejecuta los procesos de enseñanza -aprendizaje, y su actuación frente a ellos.

Por su parte Valdez (2004) hace referencia a las actividades inherentes al quehacer educativo del docente, la forma cómo este, se desenvuelve tras los conocimientos adquiridos durante su formación profesional, cuyas competencias teórico-prácticas respecto al aprendizaje, están relacionadas con métodos y técnicas que orienta hacia las capacidades de la conducta humana, tanto con actitudes que favorecen el aprendizaje y las relaciones humanas, desde la especialidad y conocimientos que favorecen el aprendizaje.

En la misma línea Díaz (2007) fundamenta el desempeño en base a las funciones que realiza el maestro, señalando que existen dos ámbitos, el primero el aula donde produce aprendizajes, en el que despliega procesos y técnicas que alterna

con los estudiantes, padres de familia y la misma organización, generando un adecuado clima en el aula, atendiendo la diversidad. El segundo es su consagración a la institución educativa que comprende: “coordinación docente, participación en actividades extracurriculares planificadas por el colegio, participación en el desarrollo de los programas de planificación”.

Definición de incentivos

Sherman y Chruden (1999) fundamentan sobre el origen de los incentivos desde la concepción de la administración científica que suministra estándares objetivos del desempeño, que permiten cuantificar el nivel de productividad del trabajador. De manera que, los sistemas de incentivos se aplican según el nivel de desempeño, más no del tiempo de permanencia del trabajador dentro de la empresa. Pueden ser aplicados señala, en forma individual como grupal haciendo que se reduzcan los costos de la mano de obra favoreciendo el mejor desempeño del trabajador.

En esa línea Bohlander, Sherman, y Snell (2001) proponen que los incentivos tienen el objetivo de motivar al trabajador de una determinada empresa para su desempeño sea mejor que las actividades realizadas, sin desconocer los sistemas de indemnización, el reconocimiento de jornadas extra, antigüedad entre otros, que no pueden ser suficientes.

Siguiendo el planteamiento anterior, Alonso (2004) puntualiza en el objetivo de la aplicación de los planes de incentivos en las empresas pretenden es lograr mejor nivel de desempeño de los empleados, para lo cual propone algunas características que deben reunir estos planes, entre ellos destaca:

- Los incentivos deben beneficiar a ambas partes, al trabajo y a la empresa.
- Deben ser de fácil comprensión y entendimiento para los trabajadores
- Deben permitir controlar el nivel de producción de la empresa.

Origen de los Incentivos.

Los incentivos tienen su origen en el marco de la gestión científica, al proporcionar estándares objetivos de desempeño que permitieron evaluar y recompensar los niveles de producción de los trabajadores. Así Frederick W. Taylor sostuvo la tesis de que la aplicación de incentivos financieros en base a la cantidad de producción, mejora el rendimiento de los trabajadores. Vale decir que, si a los trabajadores se les reconoce económicamente el nivel de productividad, ellos, mejoran su nivel de producción, traducido en rendimiento y esfuerzo.

Otros investigadores del campo de la administración desarrollaron esta teoría tomando como base los planteamientos de Taylor entre ellos “Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedaux”.

Como se puede observar, había una intención de relacionar los salarios con el nivel de productividad, aunque con algunas variaciones en cuanto al cálculo de dichos pagos.

En el sistema universitario actual, se aplica a través una bonificación especial a los docentes investigadores, en el marco de lo establecido por el artículo 86 de la Ley N°30220. (El Peruano, 2020)

Furnham, (2002) refiere la importancia de los descubrimientos de los estudios Hawthorne respecto a las diferencias individuales, tales diferencias pueden tener un efecto sustancial en el comportamiento administrativo. De modo que, el programa de

entrevistas demostró la complejidad de las actitudes y la forma en que el comportamiento abierto puede diferir de las actitudes. Por tanto, tal vez una nueva política de incentivos o de vacaciones sea perfectamente aceptable para una persona y totalmente rechazada por otra. Las diferencias individuales son sistemáticas, abiertas a investigación y susceptibles de clasificarse en categorías discretas o por características permanentes.

Esto permite asegurar que una política de incentivos no solo debe referirse al aspecto pecuniario sino a otros no pecuniarios.

Clasificación de los incentivos.

Los incentivos se clasifican según autores como Sherman y Chruden, (1999), Werther y Davis, (1995), Gómez, Balkin, y Cardy, (2001), William (1988), entre otros, clasifican los incentivos en dos grupos: incentivos financieros y no financieros.

Incentivos: Financieros.

Están relacionados con los incentivos pecuniarios, cuya finalidad es mejorar los niveles de productividad y calidad.

Werther y Davis, (1995), aclaran que “Los empleados que trabajan bajo un sistema de incentivos financieros advierten que su desempeño determina el ingreso que obtiene, uno de los objetivos de este tipo de incentivos consiste en que se premie el mejor desempeño de manera regular y periódica”, asimismo sostienen que: “La organización se beneficia porque estas compensaciones se otorgan en relación directa con la productividad y no a través del método indirecto del número de horas que se haya trabajado.

Si el sistema motiva a los empleados a incrementar su productividad, los gastos de la administración del sistema se compensan con creces” Sin embargo, Sherman y Chruden (1999), remarcan que no necesariamente el incremento de los incentivos pecuniarios puede resultar mayor productividad y satisfacción en el trabajo. “Aun cuando, los sistemas de incentivos financieros que relacionan de modo directo los salarios con la producción son especialmente efectivos para estimular a este, si se formulan estándares adecuados y el sistema es administrado con eficacia” (p. 268).

No obstante, a la reflexión anterior, Gómez, Balkin, y Cardy (2001) precisan que las empresas u organizaciones no solo deben limitarse a ofrecer únicamente este tipo de incentivos, sino que paralelo a este, deben ofrecer incentivos no monetarios, aun cuando no son necesariamente tangibles, favorecen el desarrollo propio del trabajador para lograr la mayor productividad. Como observamos, Gómez, et, al. (2001) nos muestra la importancia de acompañar los incentivos no monetarios como soporte a los incentivos económicos sin desconocer la importancia de los incentivos pecuniarios.

En tanto, en lo que respecta a los incentivos financieros existe una gama de programas utilizadas por las empresas para motivar el desempeño de sus trabajadores, alguno de estos es:

- a) **Incentivos sobre unidades de producción o destajo:** “son aquellos incentivos que se otorgan al trabajador por aquel número o cantidad de unidades extras que estos realizan en sus actividades, a cambio de esto la empresa incentiva el

desempeño, ya que esto determina su compensación”, Werther y Davis, (1995) y Sherman y Chruden (1999).

Es preciso aclarar, que esta lógica, plantea que, aun cuando los empleados tienen la obligación de cumplir con ciertas tareas, otros, la realizan más allá de las exigidas. Es decir, que superan las obligaciones mínimas exigidas. En el caso de nuestra muestra de estudio, los docentes contratados superar las obligaciones exigidas. .

Es importante mencionar que no siempre la aplicación de este tipo de incentivos trae beneficios al trabajador, ya que como Werther y Davis (1995), menciona “El pago de un incentivo por unidades de producción no conduce automáticamente a niveles más altos de productividad, debido al efecto que tienen las presiones del grupo sobre las personas que exceden los niveles procedió de desempeño” (p. 319), esto se debe a que el grupo puede rechazar al trabajador con un desempeño mayor al de ellos ya que pueden generar algún tipo de desconfianza ante ellos.

Entendiendo que, en los hoteles este tipo de incentivos es muy poco medible en la productividad ya que en muchos de sus departamentos no se producen unidades sino servicios, tal es el caso de recepción, conserje, bares, restaurantes, entre otros.

- b) **Bonos sobre producción:** Estos bonos son aquellos que se le otorgan al trabajador por haber sobrepasado el número de unidades de producción que la empresa le demanda y las cuales tiene la obligación de efectuar. Los trabajadores

además de recibir un salario fijo, éstos reciben un bono adicional, (Bohlander, Sherman, y Snell, 2001).

Un ejemplo muy claro dentro del hotelaría se encuentra en el departamento de ama de llaves ya que las camaristas tienen un tiempo establecido para hacer las habitaciones del hotel, tomando en cuenta que dicho tiempo sea de treinta minutos y una de ellas la termine en veinte minutos, tiene una diferencia de diez minutos los mismos que puede emplearlos en hacer las otras habitaciones, obteniendo mayores resultados que sus compañeros de trabajo.

- c) **Compensación por conocimiento especializados:** Juárez, (2006) define a la compensación “las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, en el ámbito laboral, sería algo así como la retribución por el trabajo realizado a través de no solo un salario, sino también beneficios y otras prestaciones que el empleador puede entregar libremente a sus trabajadores” (Párr.4).

Werther y Davis (1995) lo definen como “los sistemas que constituyen un estímulo al empleado para reconocer el esfuerzo que ha llevado a cabo para adquirir destrezas o conocimientos relacionados con el puesto que desempeñan o el ramo de la empresa” (p. 322).

- d) **Comisiones:** Es un pago otorgado a un agente por proveer un servicio, especialmente un porcentaje de la cantidad total de la transacción del negocio, este tipo de incentivo va más relacionado con los departamentos de ventas, ya que dependiendo de lo que cada trabajador venda, es el porcentaje extra que la

empresa le otorga Werther y Davis (1995). En el hotelaría podemos encontrar un claro ejemplo en el departamento de banquetes, ya que por cada evento que el agente de ventas realice se otorga una cantidad monetaria proporcional al costo total del evento.

- e) **Plan de estándares por hora: Sherman y Chruden (1999)**, lo definen “Establece tasas de incentivos con base en un tiempo estándar, para realizar un trabajo, si los empleados lo terminan en menos tiempo su pago se basa de todas maneras en el tiempo establecido para ese trabajo, multiplicado por el importe por hora” (p. 400).
- f) **Bonos individuales:** en este tipo de plan se le otorga al trabajador un ingreso extra cuando éste realiza un nivel de productividad mayor, es decir, cuando el trabajador demuestra que está dando su mayor esfuerzo para desempeñar la actividad correspondiente se le brinda una remuneración económica aparte de su salario base (Sherman y Chruden, 1999).
- g) **Aumentos por mérito:** son aquellos incentivos que se le otorgan a los empleados por haber alcanzado los niveles de productividad y desempeño establecidos por la empresa.

Este incentivo es dado a los trabajadores por medio de una evaluación de desempeño que los jefes de cada departamento realizan en base a su propio criterio, (Chiavenato, 2002).

Curvas de madurez: Este tipo de incentivo va ligado directamente con aquellos trabajadores de niveles profesionales y/o científicos, ya que estos no buscan una remuneración completamente económica, sino que lo que buscan es ascender

dentro de la empresa para progresar profesionalmente. Esto evita que exista un alto nivel de rotación del personal dentro de la empresa, ya que los trabajadores se sienten motivados a escalar puestos. (Sherman y Chruden, 1999).

Incentivos: No financieros.

Como sugiere el nombre, este tipo de incentivos no consiste en recompensa monetaria, y son utilizadas por las empresas para reconocer el trabajo y el esfuerzo extraordinario que han realizado los empleados, por lo general se traduce en un reconocimiento al mérito, felicitaciones, verbal o escrito, una placa recordatoria, certificaciones y, en ocasiones, unas vacaciones pagadas. (Werther y Davis, 1995). En el caso particular de los docentes de la muestra de estudio, se reconocen como incentivos; las resoluciones, certificaciones y diplomas que constituyen parte del currículo que reconoce el mérito del docente.

Concordando con este planteamiento, Werther y Davis (1995), precisan que “entre otros incentivos no financieros se considera también el incremento del nivel de responsabilidad, la autonomía y varias mejoras más en la calidad de la vida laboral del empleado” (p. 323). Es decir, la confianza de la autoridad, para encargar mayores responsabilidades, también constituye un incentivo no monetario. En el caso de nuestro estudio, se encuentran las jefaturas, decanaturas, direcciones y otras responsabilidades.

Con ello, pretendemos evidenciar, la importancia de programas necesarios en las empresas u organizaciones, puesto que además de mejorar la estabilidad laboral, proporciona condiciones de un agradable ambiente laboral. De modo, que por extensión su aplicación en las universidades es importante para generar mayor

productividad y desempeño en los docentes, haciendo que los estudiantes encuentren satisfacción.

También merece destacar la categorías que Sherman y Chruden (1999), precisan respecto a los incentivos no económicos, estos son; “la seguridad, afiliación, estima y autorrealización”, los mismos que seguidamente definimos :

- a. **Seguridad.** Elemento muy importante que incentiva al trabajador el mejor desempeño, aunque para algunos puede significar estabilidad laboral que motiva a continuar laborando en la empresa para lograr niveles de realización personal y profesional. Mientras que para otros comprende un sentimiento de libertad donde puede explorar sus potencialidades a favor de la empresa y no hacia su seguridad personal.
- b. **Afiliación.** “La necesidad de pertenecer a un grupo donde las relaciones de los empleados conlleven a una mayor satisfacción y productividad entre ellos”.
- c. **Estima.** “La satisfacción puede cumplirse mediante incentivos que impliquen prestigio y poder”.
- d. **Autorrealización.** “Los incentivos para satisfacer estas necesidades incluyen la oportunidad para adquirir una sensación de competencia ocupacional y logro”.

Del mismo modo, los incentivos No-económicos, deben promover el compromiso del docente con su desempeño profesional, durante las horas lectivas y no lectivas.

La Política de Incentivos

Toda producción científica es movida por beneficios económicos, no económicos, académicos, administrativos y el estatus que promueve la universidad.

Es por ello que la política de incentivo es un factor motivacional que impulsa a la comunidad científica a participar e invertir personal e institucionalmente en este proceso. Pérez, (2010) citado por Huisa, (2016).

En América Latina, existen algunos países como Argentina, Brasil y México que han adoptado como política de estado el sistema de incentivo público como privado que impulse la producción científica de los investigadores en la universidad y organización privada. Macario (2007), su punto de anclaje está en el profesor universitario.

En el Perú, no se aprecia dicha política de incentivo impulsada por el estado hacia la producción científica, dada las disposiciones de la autonomía universitaria, en la cual cada universidad vela por su propio interés. Sin embargo, existe algunas normativas como la actual “Ley Universitaria 30220” que promueve la investigación sobre todo en universidades estatales y la Ley 28303 “Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica” (SINACYT) presentada en el 2004, la cual no contempla la carrera del investigador científico ni tampoco una política de incentivo a las instituciones educativas superior. A pesar de este contexto, en la UNMSM existe un Reglamento de las Actividades de Investigación con Resolución Rectoral N° 05680-R-08 (03-12-2008), que se aproxima a una política de incentivo, elaborado por el Vicerrectorado de Investigación y los integrantes del Comité Directivo del Consejo Superior de Investigaciones (CSI), quienes son directores de investigación de sus respectivas Facultades y representan al conjunto de Directores de Investigación de cada una de las áreas académicas de la universidad. Los incentivos que se desprenden del reglamento de las actividades de investigación en

la UNMSM son de 4 tipos: 1.-) Estudios: Con asignación a la investigación y Con incentivo al investigador (CON CON), financiado por el Vicerrectorado de Investigación a través del Consejo Superior de Investigación CSI. Sin asignación a la investigación y Con incentivo al investigador, financiado por otras institucionales nacionales o extranjeras (SIN-CON) y Sin Asignación a la investigación y Sin incentivo al investigador, financiados por los profesores investigadores o por otras instituciones (SIN-SIN). 2.-) Eventos científicos: talleres de investigación. 3.-) Publicaciones: revistas científicas de las facultades. 4.-) Tesis con financiamiento del Vicerrectorado de Investigación. La política de incentivo de mayor importancia para el investigador, consiste en la bonificación económica temporal de S/4000 (cuatro mil soles desde el 2000 al 2014) o el equivalente a un poco más de US\$1340 (tipo de cambio a diciembre del 2014), que no forma parte de las remuneraciones ordinarias del docente. Esta bonificación se da por un periodo de duración de la investigación, la cual es aprobada durante el año y que posteriormente tiene que brindarse un informe detallado de los gastos incurridos en la investigación.

Es así como el CSI contribuye al cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico 2012-2016 del VRI y el Plan Estratégico 2012-2021 de la UNMSM, en demanda de la participación efectiva de todos los investigadores involucrados en estudios, programas y otras actividades de investigación. Entre sus principales objetivos es mejorar el ranking de San Marcos en el plano nacional e internacional. Por ello, requiere que la producción científica sea publicada en las mejores revistas nacionales e internacionales y que a su vez los trabajos sean citados por otros investigadores. De este modo tendrá una mayor visibilidad internacional.

Generalidades del desempeño

Definición de desempeño

Muchinsky (2002), citado por Espinoza, Vilca, y Pariona (2014), Puntualizan en la distinción entre desempeño y afectividad. Entendiendo por desempeño a toda conducta observable, es lo que se observa al momento de su realización. Vale decir, que el desempeño involucra acciones concretas a favor de las metas de la organización y son susceptibles de medición. Mientras que la efectividad, esta ceñido a la valoración de los resultados de ese desempeño y se encuentran fuera de la voluntad y control del trabajador. Comprendemos que esta definición valora el producto y el proceso del trabajador durante su trabajo, que a su vez se asume como toda conducta que despliega el trabajador en su organización.

Siguiendo el planteamiento anterior, Montenegro (2007) refiere que el desempeño al ser tomado del inglés *performance* o de *perform*. “admite la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas” (p. 09), del cual se desprende la idea de trabajo, y efectividad. En el caso del presente estudio, podría adaptarse fácilmente a la capacidad del docente para ser calificado, aprobado, contratado, nombrado, ratificado y promovido a otra categoría.

De modo que, el desempeño docente implica la respuesta eficaz del trabajador ante las tareas asignadas en la empresa. Del mismo modo, De la Cruz citado en Montalvo (2008), fundamenta: Que, “el desempeño docente, califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades (...) conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición

para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (p.81). Es decir, se hace hincapié en las demás cualidades del servicio, que van más allá del simple cumplimiento del deber o las obligaciones inherentes al cargo. En lo que respecta al caso de docentes universitarios, está referido a la imagen que logra a través del tiempo, la reputación, el prestigio ganado.

Corrobora estos argumentos, Enríquez (2006), citado por Montalvo (2008), al señalar que el docente es “(...) un profesional que posee dominio de un saber específico y complejo, (pedagógico), a su vez comprende sus procesos, decide sobre contenidos, métodos y técnicas. Elabora estrategias de enseñanza, organizando contextos de aprendizaje, desde las necesidades de sus estudiantes” (p.81). De aquí se desprende que, el docente además de poseer una especialidad, debe elaborar sus sílabos, diseña elabora sus materiales de trabajo, en base a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

En tanto, Loureiro, Miguez, y Otegui (2016) declaran sobre el desempeño del docente lo siguiente:

En la evaluación docente, el objeto de estudio es el desempeño docente en la enseñanza y debe caracterizarse por ser: integral, evaluando diversos aspectos de la función docente; permanente, ya que la evaluación podrá identificar fortalezas y dificultades sólo cuando es continua; participativa, involucrando a los diversos actores de la institución, y contextual, en el sentido de que sea acorde a la realidad de la institución, sistematizando y extendiendo aquellas experiencias que ya se han desarrollado. Se considera que la evaluación docente debe permitir una retroalimentación, ya que debe dar información a los docentes sobre sus logros y sus

dificultades y al resto de la institución sobre la enseñanza; la toma de decisiones, los resultados de la evaluación docente deben ser un insumo para tomar decisiones orientadas a mejorar el proceso de enseñanza y la identificación de necesidades de formación, desarrollando las estrategias más adecuadas para satisfacerlas. (p. 56)

Para ilustrar de manera más clara sobre el desempeño Chiavenato (2000), plantea en forma análoga el desempeño aquellas conductas observables en la organización en función de las metas de la organización. En efecto, Chiavenato asegura que “el buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (p.122). De este modo, puntualiza en las acciones que conlleva al logro de objetivos institucionales. En el caso de los docentes universitarios la conducta en el aula y durante los procesos no académicos.

Destaca también Bittel (2000), al sostener que el desempeño “Se ve afectado en gran parte por las experiencias obtenidas durante su periodo laboral, sus actitudes positivas y deseos de superación” (p.58). Por tanto, el desempeño se va afianzando con la experiencias y refuerzos que recibe del entorno.

Arias (2001), afirma que:

la persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un trabajo. Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades. En general se refiere a la administración del alto desempeño en la aplicación de los procesos administrativos totales para lograr el pleno florecimiento de las potencialidades humanas dentro de las empresas u organizaciones.

Desempeño laboral del docente

Rizo (2005), distingue el desempeño laboral del docente como, “El proceso de movilización de las capacidades profesionales del docente, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos”, vale decir que alude a todas las funciones y su disposición a enfrentar los aspectos concomitantes a ella.

Agrega a su vez, que también implica “participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (Rizo, 2005). Reconocemos que hace un análisis de las funciones que van más allá de la función del docente en el aula, deben gestionarse, desde la planificación hasta los procesos de evaluación del docente y los estudiantes.

Dimensiones del desempeño docente

- a. **Dominio Técnico pedagógico.** Es el conjunto de criterios que poseen los docentes para ubicar y seleccionar las estrategias necesarias para intervenir en el proceso de aprendizaje como actor principal para promover los aprendizajes deseados. Esta dimensión es el núcleo del profesional docente. Está referido a un saber específico, el saber pedagógico, que se desarrolla tras la reflexión teórico-práctica, para asumir con propiedad su rol (Braslavsky, 1999).
- b. **Dominio Científico.** El dominio científico del área permite que el docente propicie aprendizajes desde su experiencia discente. Al ser un experto en el área, o conocer bien lo que va impartir, facilita la presentación de los temas y utiliza

adecuadamente las estrategias para el aprendizaje efectivo en un ambiente dinámico y motivador para los estudiantes. (Braslavsky, 1999).

c. Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones. Esta referida al despliegue de actividades diversas para el cumplimiento de su ejercicio profesional dentro de una organización. Debe interactuar con propiedad, responsabilidad otros docentes y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos inherentes a su función, que va más allá de la interacción con los estudiantes. (Braslavsky, 1999)

d. Relaciones interpersonales. Esta dimensión está referida a la relación que establece el docente con quienes concurren en el proceso de aprendizaje. Esta relación permite la construcción de vínculos cognitivos afectivos y sociales haciendo de la docencia una actividad eminentemente subjetiva ética y cultural. (Braslavsky, 1999)

Evaluación del docente universitario

Respecto a la evaluación del docente universitario Vain (2004), precisa lo siguiente:

La evaluación del docente universitario se ejerce desde una compleja red en la que coexisten múltiples entrecruzamientos y diversas tensiones, se asume la evaluación del docente universitario desde una perspectiva institucional en el entendido de que a partir de sus definiciones se establece el escenario desde el cual todo profesor puede construir su identidad profesional y su proyecto de vida académica.

Es decir, es una tarea compleja y multidimensional, que la actual ley universitaria 30220 prevé 30220 en su Artículo 8º, no solo al reconocer su autonomía normativa, administrativa y económica, sino de gobierno, los mismo que están orientados a cumplir los fines y principios de la universidad.

En ese sentido, se puede colegir que los procesos de evaluación del docente universitario son diversos, desde los procesos de selección, para las contrataciones, hasta los procesos de ratificación y promoción de régimen del docente.

Por su parte, Ivancevich (2005), precisa que la evaluación del desempeño está relacionado a las funciones específicas el área de trabajo y los estándares que evalúan el rendimiento. Por lo que sugiere que tanto el evaluador como el trabajador coincidan en los criterios sobre lo que se debe hacer. La identificación consiste en responder a esta pregunta. ¿Qué espero que haga esta persona? Y esto es fundamental porque a pesar de la existencia de análisis de puestos, las descripciones de puestos no suelen ser suficientes para comprender con precisión las expectativas individuales. En esa línea, la actividad académica, se emplea el acompañamiento y monitoreo, no solo para garantizar el buen desempeño sino para optimizarla.

(Aguirre, 2000) citado por (Mejía-Chan, 2012) a evaluación docente como:

Un conjunto de acciones debidamente organizados en forma sistemática para medir, evaluar e influir en los trabajadores, actuaciones y resultados esperados en el trabajo, tanto como, el grado de ausentismo laboral, y permitir ubicar los niveles de laboral de los empleados, y procurar su mejor desenvolvimiento en el futuro. Asimismo, implica que a través de su análisis se puede conocer el nivel de desempeño del empleado y sus razones. De esta

definición se puede concluir que la evaluación del desempeño debe ser un procedimiento con las características siguientes:

- **Continuo.** No debe limitarse a la programación anual, sino en periodos constante durante la evaluación.
- **Sistemático.** Por la necesidad de objetividad debe plantearse con antelación y previo consenso de los trabajadores que serán observados.
- **Orgánico.** Por su aplicación general a los miembros de la organización.
- **En cascada.** Para permitir que el personal que observa también sea observado por otro superior, por directivos de la propia organización.
- **De expresión de juicios.** Orientado a señalar las fortalezas que deben reforzarse y las debilidades para plantear soluciones.
- **En relación con el trabajo habitual.** Para destacar el desempeño del trabajador a la organización, desde su puesto actual.
- **Histórico.** Debe considerarse las actuaciones del trabajador durante toda su trayectoria. Se estima el periodo de un año para observar mejorar en el desempeño a través del reconocimiento y rectificación de errores
- **Prospectivo.** Se determina las potencialidades del trabajador que puedan ser empleadas en un futuro en la organización y cómo favorecer la mejor productividad.
- **Integrador.** Está relacionado a reconocer las potencialidades y debilidades del evaluado, con la finalidad de estimular los aspectos positivos, así como apoyarlos en sus dificultades para mejorar su

desempeño, con la finalidad de integrarlo cada vez más a la organización.

Respecto a la evaluación del desempeño Chiavenato (2000), precisa que esta permite la implementación de nuevas políticas de incentivos, para mejorar el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

2.3. Definición de términos básicos

Actitud: “Posición que se adopta frente a una situación o a un problema determinado. Es la expresión de los valores en el comportamiento del individuo. Es la forma de predisposición relativamente estable del comportamiento humano, que nos hace reaccionar ante determinados objetos, situaciones o conocimientos de una forma concreta”.

Administración educativa: “Alude al conjunto de órganos y organismos, reglamentos, procedimientos y técnicas responsables de funcionamiento del sistema educativo con vista a lograr una eficiencia del gasto y eficacia del servicio educativo”.

Alumnos: “Es el beneficiario del servicio educativo. Constituye el producto educativo más importante de la función docente”.

Aptitud: “Es la capacidad que tiene cada persona para estar "apto" para una acción determinada ya sea intelectual como física”.

Capacitación: “Proceso formativo aplicado de manera sistemática y organizada, con el fin de ampliar conocimientos, desarrollar destrezas y habilidades, y modificar actitudes”.

Comportamiento: “La palabra comportamiento generalmente se refiere a acciones de un objeto u organismo, usualmente en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, público u oculto, voluntario o involuntario”.

Conflicto: “Es aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión”

Desempeño. “Cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo”.

Comunidad: “Esta representada por los gobiernos locales y por las fuerzas vivas de la localidad y constituye agentes que mayor colaboración prestan a la educación”.

Calidad: “Conjunto de características y propiedades que tiene un producto o servicio que le confieren la capacidad de satisfacer necesidades, tanto del usuario como del consumidor”.

Calidad Total: “Es un enfoque gerencial de una organización centrada en la calidad, basado en la participación de todos los miembros y apunta a una rentabilidad de largo plazo por medio de la satisfacción del cliente e incluyendo beneficios a miembros de la organización y la sociedad”.

Calidad educativa: La calidad es el valor que se le atribuye a un proceso o producto educativo.

Creatividad: Aptitud para generar ideas o soluciones nuevas.

Creatividad gerencial: El termino creatividad se refiere a la aptitud para generar o producir ideas o soluciones o que no existan sin utiliza un proceso lógico.

Dirección: “Proceso de gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normativas para el desenvolvimiento reglamentado, de la institución diferenciándole de la ejecución que es acción práctica, siendo ésta en cambio, de carácter prescriptivo”.

Incentivos. El estudio de las estructuras de incentivos es central al estudio de todas las actividades económicas, tanto en términos de toma de decisiones individual como en términos de cooperación y competición en una estructura institucional más grande (como, por ejemplo, el Estado).

Motivación: “Conjunto de factores que impulsan a una persona a querer hacer algo o alcanzar una meta. En el proceso motivacional la tensión producida por la percepción de una carencia mueve a la persona a un comportamiento de búsqueda y esfuerzo por logros concretos que satisfagan tal necesidad y reduzcan la tensión”.

Liderazgo: Hoy se sabe que el liderazgo no se puede enseñar con discursos de un proceso de tiza y pizarra. Se requiere generar un entorno donde el estudiante aprenda haciendo, experimentando y viviendo en los conceptos”.

Personalidad: “Repertorio habitual de conductas psicosociales que expresan en cada individuo la integración singular de sus características, cognoscitivas, afectivas y cognitivas, que son reconocidas por él mismo y por los demás como una individualidad autónoma y constantes”.

Productividad: “Indicativo del uso y aprovechamiento que se obtiene de cada factor de producción. Resultado cuantificado de dividir los logros de una actividad entre los recursos utilizados para tal actividad”.

Rendimiento: Beneficios obtenidos de acciones de una compañía.

Organización: “Las organizaciones son sistemas diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas”.

Eficiencia: “Se define "como la virtud y facultad para lograr un efecto determinado".

Eficiente: “Es quien logra una alta productividad con relación a los recursos que dispone.

Las instituciones educativas no sólo deben ser eficaces, sino que deben buscar y alcanzar la eficiencia.

La eficacia es la obtención de los resultados deseados, y la eficiencia se logra cuando se obtiene un resultado deseado con el mínimo de insumos.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

A mayor aplicación de política de incentivos a los docentes de las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas, mayor es su desempeño laboral de los docentes en el año 2017

2.4.1. Hipótesis específicas

Existen diferencias en la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017.

Los estudiantes de las universidades privadas, perciben mayor desempeño en sus docentes que los estudiantes de las universidades públicas en el año 2017

Las características de la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas son diferentes entre sí en la provincia de Andahuaylas en el año 2017

A mayor aplicación de incentivos pecuniarios mejor desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas en el año 2017

A mayor aplicación de incentivos NO pecuniarios mejor desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas en el año 2017.

2.5. Identificación de variables

Por la naturaleza del estudio, las variables no tienen ninguna relación de dependencia, o independencia. De manera que se reconocen como:

- a. Política de Incentivos
- b. Desempeño Laboral de los docentes

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Política de incentivos	“Consiste en la adoptar un sistema de incentivos como recompensa por el logro de una meta definida con anterioridad, supone la evaluación del trabajador, y puede ser monetario o no monetario” (Cueto, Alcázar y Saavedra, 2003).	Incentivos Pecuniarios	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Pago por labor extraordinaria • Movilidad • Viáticos
		Incentivos No pecuniarios	<ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones • Promociones • Felicitaciones • Beneficios sociales • Seguro social (médico) • Oportunidades de progreso • Estabilidad en el cargo • Supervisión abierta • Clima laboral • Capacitaciones • Aguinaldos
Desempeño o laboral del docente	“Es la percepción que se tiene de las capacidades profesionales del docente, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa, fortalecer una cultura institucional (Rizo, 2005).	Dominio Técnico-pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con los instrumentos de gestión curricular • Emplea métodos, materiales y recursos educativos • Desarrolla el pensamiento del aprendiz
		Dominio científico	<ul style="list-style-type: none"> • Formación continua. • Dominio de la especialidad curricular • Control y evaluación
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del perfil • Mejora el desempeño laboral • Rol del docente
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Relación socio-afectiva • Acción tutorial • Función social del docente

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Según Carrasco (2019) El tipo de investigación es básica, “Tipo de investigación orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos sin una finalidad práctica específica e inmediata. Busca principios y leyes científicas, pudiendo organizar una teoría científica. Es llamada también investigación científica básica” (p.43). Aborda el fundamento teórico de los problemas reales, al explicar, predice y explica los fenómenos de la realidad investigada.

Por su parte **Hernández, et.al (2014)** sostiene que la investigación se circunscribe en el enfoque cuantitativo porque usa datos, recolecta datos para probar hipótesis a través de los procesos estadístico, que posibilita establecer patrones de comportamiento respecto a las variables de estudio.

3.2. Nivel de investigación

Siguiendo Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la presente investigación se encuentra en el nivel relacional, puesto que asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población de estudio. Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos.

3.3. Métodos de investigación

3.3.1. Método de investigación general

Método científico

El estudio asume el método científico porque concibe como “el conjunto de procedimientos para verificar o refutar hipótesis o proposiciones sobre hechos o estructuras de la naturaleza” (Sanz, 1987, pág. 34). sus características son: “se fundamenta en la teoría científica, es empírico, tiene como fundamento la duda científica, es inferencial, es problemático-hipotético, es autocrítico, es circular, es analítico-sintético, es preciso” (Carrasco, Metodología de la investigación científica, 2008, pág. 270).

3.3.2. Específico

Método dialéctico

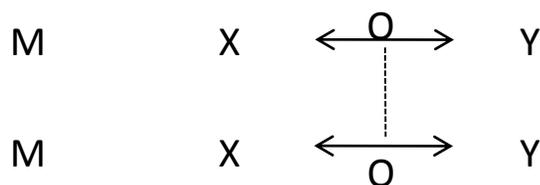
Es el método que se utiliza para conocer los fenómenos, hechos de la naturaleza, sociedad y pensamiento que requiere nuestro estudio, pues como sostiene Torres Bardales, “es una vía para ver, conocer, comprender y concebir científicamente la realidad del mundo objetivo, es decir, es un método de

investigación científica una teoría acerca de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento” (Torres, 1995).

3.4. Diseño de la investigación

Por cuanto se basa en estudios descriptivos donde no existe manipulación deliberada de ninguna variable como en el caso de los diseños explicativos. “Las categorías, conceptos, variables, sucesos, fenómenos o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención del investigador, también se le conoce como investigación *expost-facto*”. (Hernández, et. al. 2014, p.165).

Es decir, **no es experimental** porque este diseño observa el comportamiento de las variables para analizarlos y no hay manipulación deliberada de ninguna variable. A su vez, es de tipo transeccional o **transversal** puesto que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, et. al, 2014, p.165).



Donde:

- M1 : Muestras 1, universidades públicas (UNSAAC, UNAJMA)
- M2 : Muestra 2, Universidades privadas (UTEA, Alas Peruanas)
- Xi : Variables 1 (aplicación de incentivos)

O1, O2 : Observaciones (nivel de correlación)

Y : Variable 2 (Desempeño laboral docente)

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Para Hernández et al. (2014) “Población o universo Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (p.174).

En la presenta investigación se han considerado dos tipos de poblaciones:

- a. Población de Estudiantes (Universidades Públicas y Privadas)
- b. Población de Docentes (Universidades Públicas y Privadas)

La siguiente tabla refleja el tamaño de la población según los registros de matrícula y unidad de Recursos humanos

Tabla 2

Tamaño de la población

UNIVERSIDAD	POBLACIÓN ESTUDIANTES		POBLACIÓN DOCENTES	
	N	%	N	%
UNSAAC	500	12%	45	14%
UNAJMA	1200	30%	90	42%
UAP	1100	30%	110	29%
UTEA	1150	30%	105	15%
TOTAL	3950	100%	350	100%

Fuente: Registro de matrículas

3.5.2. Muestra

Hernández et al. (2014) “Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”.(p.173)

La muestra es de tipo probabilística y para tal efecto se utilizó la siguiente fórmula:

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

Determinación de la muestra para los estudiantes

Donde z es el nivel de confianza, y para un nivel de 95 % el valor de z = 1,96; el valor E es el error que en este caso es de 5 % y los valores de p = 0.05 y q =0.95 y para un tamaño de población de estudiantes igual a 2700 se tiene la siguiente ecuación

$$n = \frac{1,96^2 * 0,05 * 0,95 * 3950}{0,05^2(3,950 - 1) + 1,96^2 * 0,05 * 0,95}$$

Reemplazando valores se tiene:

$$n = \frac{720,7802}{10,054976}$$

En consecuencia, el tamaño de muestra n es igual a 71.0 lo que hace un tamaño de muestra de 71 estudiantes. Los cuales distribuidos por **afijación** proporcional resultan de la siguiente manera:

Tabla 3

Población de estudio

UNIVERSIDAD	POBLACIÓN ESTUDIANTES		MUESTRA ESTUDIANTES	
	N	%	N	%
UNSAAC	500	13%	9	13%
UNAJMA	1200	30%	21	30%
UAP	1100	28%	20	28%
UTEA	1150	29%	21	29%
TOTAL	3950	100%	71	100%

Fuente: Procesamiento de datos

Determinación de la muestra para los docentes

Donde z es el nivel de confianza, y para un nivel de 95 % el valor de $z = 1,96$; el valor E es el error que en este caso es de 5 % y los valores de $p = 0.05$ y $q = 0.95$ y para un tamaño de población de docentes igual a 105 se tiene la siguiente ecuación:

$$n = \frac{1,96^2 * 0,05 * 0,95 * 350}{0,05^2(350 - 1) + 1,96^2 * 0,05 * 0,95}$$

Reemplazando valores se tiene:

$$n = \frac{19,15998}{0,442476}$$

En consecuencia, el tamaño de muestra n es igual a 60 lo que hace un tamaño de muestra de 60 docentes. Los cuales distribuidos por afijación proporcional resultan de la siguiente manera:

Tabla 4

Tamaño de la muestra

UNIVERSIDAD	POBLACIÓN		MUESTRA	
	DOCENTES		DOCENTES	
	N	%	N	%
UNSAAC	45	13%	8	13%
UNAJMA	90	26%	16	26%
UAP	110	31%	18	31%
UTEA	105	30%	18	30%
TOTAL	350	100%	60	100%

Fuente: Procesamiento de datos

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los datos han sido recogidos mediante la técnica de la encuesta y para cuyo efecto se formuló el instrumento de recolección de datos denominado **cuestionario**. El instrumento antes de ser aplicado ha merecido los procesos de validez y confiabilidad respectivamente.

Las técnicas de procesamiento de datos, estuvo conformado por las diferentes operaciones a la que fueron sometidos los datos obtenidos mediante los instrumentos y técnicas de investigación, estos son:

- a. **Recolección de datos o respuestas.** Se ha desarrollado un plan detallado de procedimientos para reunir datos. Desde la codificación de los ítems o preguntas., para su respectiva tabulación.
- b. **Procesamiento de la información.** Mediante el cual, los datos obtenidos individualmente se agruparon y estructuraron con el propósito de responder a el problema de investigación, los objetivos, las hipótesis de estudio. Mediante la tabulación de resultados, Organizadores visuales convirtiéndose los datos en información significativa
- c. **Presentación y publicación de resultados** Los resultados se presentan mediante gráficos tablas para su respectiva interpretación

3.7. Selección y validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Selección. El instrumento de investigación se ha seleccionado en base a la revisión de la literatura o teoría existente, dado que el concepto de cada una de las variables de estudio está plenamente definido, de manera que, se ha tomado como referencia instrumentos ya validados. Es decir, que ya fue sujeto a una revisión que determinó su validez y confiabilidad. El mismo que se procuró su adaptación, para lograr su congruencia con la teoría

Validación Con la finalidad de conocer el nivel de exactitud del instrumento de recolección de datos de cada una de nuestras variables, o sea la eficacia de una prueba para representar, describir o pronosticar tanto la aplicación de políticas de

incentivos como del desempeño docente se ha sometido a validación de juicio de expertos, para precisar su validez de contenido, constructo y criterio.

Según Hernández et. al (2014) “La confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Por la naturaleza del estudio, se utilizaron las siguientes técnicas para el procesamiento y análisis de los datos:

- **Tablas de frecuencias.** La distribución de frecuencias, nos muestra el número de veces que presenta el valor en un estudio estadístico; en él se representa los resultados recogidos sobre el nivel de aplicación de política de incentivo que los docentes refieren y el nivel de desempeño de los docentes desde la óptica de los estudiantes, los cuales se traducen en tablas de frecuencia absoluta y relativa, que muestra la distribución o niveles de aplicación de las variables de estudio.
- **Gráficos estadísticos.** Se presenta por cada ítem, para representar visualmente los resultados que permitan el análisis y la interpretación de los resultados. Se ha empleado el gráfico de barras utilizando el programa estadístico SPSS y el programa Excel.

3.9. Tratamiento estadístico

Por la naturaleza del estudio, el tipo de variables y el comportamiento de los datos, los estadísticos utilizados en la presente investigación son:

Alfa de Cronbach. Para evaluar el nivel de confiabilidad de los instrumentos de investigación de cada una de las variables ,

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova. En nuestro estudio, es preciso determinar el comportamiento de los datos para determinar el tipo de estadístico paramétrico o no paramétrico que se empleará y establecer el nivel de relación que existe entre las variables de estudio. Según el número de datos de nuestras variables superiores a 50 se empleará el Kolmogorov-Smirnov, y no el Shapiro Wilk.

Chi cuadrado de homogeneidad. Este procedimiento estadístico, que permite contrastar las hipótesis específicas con las hipótesis nulas en relación al nivel de significancia mayor o menor a 0,05, cuya significación asintótica bilateral nos permitirá aceptar o rechazar la hipótesis nula de cada una de las hipótesis específicas.

Rho de Spearman. Es el estadístico No paramétrico empleado para probar la hipótesis de investigación y determinar el nivel de relación entre las variables de estudio debido a que la distribución de los datos de cada una de las variables no presenta normalidad, es decir, es diferente de la normal (según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov).

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.

Marco filosófico

El trabajo de investigación se enmarca en el contexto filosófico del neopositivismo, positivismo lógico y el pragmatismo por cuanto las variables de estudio desde su concepción como idea de investigación hasta el respectivo procesamiento estadístico de los indicadores de las variables han sido sometidos a la verificación empírica de procedimientos y métodos vigentes de la ciencia.

En tal sentido, Haller (1993) refiere que los filósofos pertenecientes al Círculo de Viena, desarrollaron la tesis nuclear acerca de la significatividad del lenguaje, se aplica en cada uno de los procedimientos metodológicos que se han instituido como parte de la metodología de la investigación científica. Es decir, para el positivismo, “los únicos que nos garantizan en alguna medida razonable la verdad de los conocimientos obtenidos son la demostración formal y contrastación empírica. Dicho de otro modo, el análisis riguroso e intersubjetivo de nuestros conceptos y de nuestras experiencias” (Zamora, 2003).

Concordando con esta definición, el Neopositivismo, fundamenta el método científico al conocimiento logrado con evidencias empíricas, solo tiene valor el enunciado analítico que puede constatarse empíricamente, estos son las matemáticas y la lógica, por lo mismo que sugieren que la filosofía debe ser un método lógico de análisis de enunciados. (Abbagnano, Historia de la filosofía, 1994)

No obstante, es preciso mencionar, a los miembros del Círculo de Viena, por sus aportes al conocimiento, tomando como fundamento los avances de la física moderna, desde Planck, Einstein y Bohr, “Como tal, pretendían sustituir la estéril disputa entre las escuelas filosóficas por un método riguroso que permitiera una fundamentación científica de los saberes”, (Nubiola, 1999). Los cuales trascienden como parte de la filosofía contemporánea, entre los cuales destacan, Popper, Kuhn, Lakatos y Feyerabend, que han pulverizado los fundamentos de la filosofía positivista, dando paso a la filosofía hermenéutica.

Significación etimológica del neopositivismo lógico

Desde el punto de vista etimológico, del neopositivismo, el prefijo “neo” sugiere la continuidad del positivismo del siglo XIX; en tanto, que el adjetivo “lógico” hace mención a la característica fundamental de los miembros del Círculo de Viena que pretendían superar las concepciones filosóficas a través de la clarificación lógica del lenguaje para orientarlo a lo científico. “En Italia, quizá por influencia del libro de Francesco Barone II neopositivismo lógico se difundió esa denominación sintética todavía más compleja”, (Barone, 1953).

Es decir, que a través de la clarificación del lenguaje procuraron el encaminamiento científico de la filosofía.

Representantes del Neopositivismo

En neopositivismo o positivismo lógico, se define como aquel movimiento filosófico que se desarrolla a partir de los postulados del positivismo de Augusto Comte, precisamente en la época contemporánea cuyo sustento, considera que la filosofía tiene que tener como otros de sus pilares fundamentales la metodología científica y el análisis del lenguaje (Feigl, 1979), cuyos representantes más destacados son: Ludwig Wittgenstein, Bertrand Russell Rudolph Carnap, Alfred Jules Ayer, Karl Popper, Willard Van Orman Quine; quienes sostienen fundamentos sobre la filosofía y la ciencia que enmarcan nuestro estudio. De manera que:

Ludwig. Wittgenstein. Elaboró su teoría del lenguaje, por lo que se llamó el giro lingüístico de la filosofía, bajo los preceptos de la lógica, en su libro *Tractatus Lógico Philosophicus*, plantea uno de los fundamentos clave, que versa sobre la posibilidad de reducir todos los conceptos a su base empírica y fenomenalista, a través de la teoría verificacionista. El cual se concibe como la demarcación entre la ciencia y la metafísica (Pontificia Universidad de la Santa Croce, 2019).

Bertrand Russell. *Filosofía del atomismo lógico. Nuestro conocimiento del mundo externo.*

El atomismo lógico pretende ser una filosofía que surja de la interacción entre el empirismo y la lógica. La lógica brinda las formas estandarizadas del correcto razonamiento y el empirismo aporta premisas consistentes en proposiciones atómicas o complejas, estas construidas a partir de ellas. La proposición atómica describe un hecho. El mundo está constituido de hechos. Estos hechos son cierto estado del mundo, son unidades discretas e independientes de la voluntad humana. Los hechos admiten también un análisis. Los hechos atómicos corresponden a las proposiciones atómicas. Y los hechos más complejos corresponden a las proposiciones complejas (las proposiciones moleculares) (Pontificia Universidad de la Santa Croce, 2019).

Rudolph Carnap. La rigidez del principio de verificación suponía no solo la exclusión de las proposiciones metafísicas, sino que también señalaba como sinsentidos enunciados o proposiciones científicas. Carnap no fue estricto con las exigencias del verificacionismo sin dejar de lado el principio los preceptos que delimitan entre lo que es ciencia y lo que no lo es, del mismo modo, sustituye el concepto de verificabilidad por el de contrastabilidad. De lo señalado, es suficiente que un enunciado se pueda verificar empíricamente a través de recursos lógicos tanto como su relación con un particular lenguaje (Euskadi.eus, 2019).

Alfred Jules Ayer. Por su parte Ayer, enfatizo sobre **principio de verificación**, en que determina que existe niveles de verificación, uno **sentido fuerte** y otro **débil** de verificación. Llamando fuerte a la proposición que se verifica siempre y cuando la experiencia conduce a conocer la verdad. “Esta acepción pone en evidencia las leyes generales de la ciencia, pues ningún número finito de casos observables puede establecer de forma definitiva ley alguna”. En cambio, el sentido débil, se refiere a la verificación sin la experiencia (Pontificia Universidad de la Santa Croce, 2019).

Moritz Schlick: sustentó respecto al principio de verificación señalando que: “una proposición solo tendrá sentido si se pueden enunciar las condiciones bajo las cuales dicha proposición sería verdadera y aquellas bajo las cuales sería falsa”. Es decir que, si una proposición no es capaz de verificarse, entonces esta proposición no tiene significado (Euskadi.eus, 2019).

Karl Popper. Filósofo perteneciente al **Círculo de Viena**, no se reconocía como positivista. Sin embargo, su pensamiento tenía afinidad con el **Círculo**. Sostuvo sobre el problema de la inducción; que “la ciencia no avanza confirmando teorías observacionalmente, sino demostrando que no contradicen la experiencia”. Vale decir, postula el falsacionista (Euskadi.eus, 2019).

Willard Van Orman Quine, Calificó de dogmático al verificacionismo, sustentando desde la diferencia que existe entre enunciados analíticos y sintéticos; así como el reduccionismo radical. Concluyendo que lo analítico es una acepción que no se puede especificar con propiedad y no se puede aislar en el proceso de verificación, porque es un sistema global de creencias y teorías (Euskadi.eus, 2019).

Planteamientos que respaldan el estudio cuantitativo que se funda en la verificación, el análisis de datos, así como en el análisis e interpretación de los datos de la realidad como premisas de nuestro estudio.

Relación con el Pragmatismo

Por otro lado, cuando hacemos referencia a la variable política de incentivos también se puede afirmar, sin mayor análisis que este trabajo también tiene orientación pragmática porque se entiende que es práctico todo lo que funciona, y los resultados de este trabajo marcan la pauta de la optimización de la variable: Desempeño Docente, al aplicar adecuadamente las políticas de incentivos en las

universidades, es decir, al aplicar con propiedad todo resultado práctico que percibe el individuo. Sus principales representantes son Dewey, James, Sanders, quienes concluyen que lo que funciona en la actual realidad es lo práctico que supera lo abstracto:

Pragmatismo Se llama pragmatismo a la corriente filosófica iniciada a finales del siglo XIX a raíz de la denominada “máxima pragmática”, propuesta por el lógico y científico norteamericano Charles S. Peirce. Lejos de acepciones coloquiales y de interpretaciones erróneas, que ponen el énfasis en lo útil o en lo práctico, el pragmatismo original propugna que la validez de cualquier concepto debe basarse en los efectos experimentales del mismo, en sus consecuencias para la conducta.

La máxima pragmática es un método filosófico para clarificar conceptos a través de sus consecuencias. No busca tampoco un beneficio inmediato e individual, sino un acercamiento progresivo a una representación exacta y verdadera de la realidad. (Barrena, 2014)

Representantes del pragmatismo.

El pragmatismo como filosofía dominante en América tuvo como representantes más destacados de a William James, John Dewey, y el británico Ferdinand C.S Schiller.

William James. Para James, la verdad se define como la adecuación entre el pensamiento y la cosa, aunque la significación de adecuación se reformule en términos pragmatistas. Asegura también la valoración de la dimensión práctica del conocimiento. Para el pragmatista no existe el “conocer por el conocer mismo” sino que siempre se conoce con vistas a la acción y el logro de ciertas finalidades (relacionadas con intereses humanos). De aquí, pues, se establece para el pragmatista una continuidad entre pensamiento y acción. De

modo que para un pragmatista la verdad es siempre a posteriori, es decir cuando es útil y para la vida. (Peres, 2015)

John Dewey. Se centró en la teoría del conocimiento, la política y la educación, y que hizo del pragmatismo algo así como una concepción americana de la vida. Fundamentadas en no admitir verdad alguna y por consiguiente tampoco verdades filosóficas, que no puedan ser comprobadas empíricamente, con lo que toda verdad es pura provisionalidad El “método experimental” de la pedagogía de Dewey se basa en la educación de la destreza individual, de la iniciativa y del espíritu de empresa en detrimento de la adquisición de conocimientos científicos. (De la Torre)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Previo a la aplicación de los instrumentos de investigación se realizó los procedimientos de validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación: con el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad, tanto como mediante El juicio de Expertos para la validación, con docentes doctores con experiencia en docencia universitaria, cuya trayectoria académica científica permitió los niveles de validación de constructos, validación de criterio y validación de contenido respectivamente, para proceder a la aplicación del cuestionario en las unidades de análisis desde la perspectiva de estudiantes y docentes que experimentan el desempeño docente y la política de incentivos.

Seguidamente, se aplicó la prueba de normalidad para tomar decisión respecto a la aplicación de prueba, según el tamaño de muestra aplica del estadístico

Kolmogorov- Smirnov o Shapiro Wilk para determinar la aplicación de un estadístico de prueba paramétrico o no paramétrico.

Prueba de confiabilidad de los instrumentos de investigación

4.1.1 Para la variable la Política de Incentivos.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento de medición, se ha recurrido a la prueba de alfa de Cronbach, donde:

Tabla 5

Fiabilidad Aplicación de Política de incentivos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	60

Fuente: Procesamiento de datos en SPSS.

La base de datos de la encuesta relacionada a los instrumentos de investigación para la variable Política de Incentivos pecuniaria y no pecuniaria el análisis de fiabilidad que es 0.764 (77 % de confiabilidad) lo que permite determinar que el instrumento de medición es confiable, y su aplicación es viable por su consistencia interna con tendencia a ser muy alta.

4.1.2. Para la variable Desempeño docente

Igualmente, para medir el nivel de viabilidad y confiabilidad del instrumento de medición, se ha recurrido a la prueba de alfa de Cronbach cuyo resultado fue:

Tabla 6

Alfa de cronbach: Desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,740	60

La encuesta relacionada al instrumento de investigación para la variable Desempeño Docente, es viable dado que el alfa de Cronbach es 074 (74% de confiabilidad) lo que permite determinar la confiabilidad del instrumento de medición por su consistencia interna de tendencia a ser muy alta (buena).

4.1.3. Prueba de normalidad de las variables.

Para el respectivo procesamiento de datos, se precisa previamente el desarrollo de la prueba de normalidad, el cual debe referirnos si aplicamos estadísticos paramétricos o no paramétricos de acuerdo al comportamiento de los datos. Por el tamaño de la muestra de la población se desarrolla con el Shapiro-Wilk, a través del ritual de la significancia. (Supo, 2013)

a. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula Ho:

La distribución de las variables en estudio Aplicación de Política de Incentivos y Desempeño Docente no difiere de la distribución normal.

Hipótesis Alternativa H1:

La distribución de las variables en estudio la Aplicación de Política de Incentivos y Desempeño docente, difiere de la distribución normal.

b. Nivel de significancia $\alpha = 5\% = 0,05$

c. Prueba estadística. Kolmogorov-Smirnov^a

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
APLICACIÓN DE POLÍTICA DE INCENTIVOS	,427	26	,000	,622	26	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,365	25	,000	,707	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

d. Valor de $p = 0,00456 = 0,4\%$

e. Toma de decisiones

Con una probabilidad de error de 0,4% la variable Aplicación de Política de Incentivos y Desempeño docente ES DIFERENTE de la distribución normal

Interpretación.

Se observa que ninguna de las variables tiene un p valor superior a 0,05 por lo que ninguna tiene distribución normal según la prueba de Kolmogorov-Smirnov . El nivel de significancia (alfa) $\infty =$ -valor es menor que 0,05 es decir menor que el 5%.

Valor de P = Con una probabilidad de la variable política de incentivos económicos en la población NO tiene distribución normal.

Decisión

Aceptamos la hipótesis del investigador, donde: La variable de política de incentivos NO tiene distribución normal.

En ese sentido, la aplicación del estadístico de prueba será el Rho de Spearman, y no el r de Pearson.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Los hallazgos obtenidos, permiten la interpretación siguiente:

4.2.1. Análisis de Datos

Los resultados de la investigación, se presentan en tablas y gráficos, tras el procesamiento estadístico de las encuestas realizadas a profesores y alumnos de la población de estudio (universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas).

Tipos de incentivos que más se aplican en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017

Los tipos de incentivos que más se aplican en las universidades públicas y privadas de la población de estudio, se presentan en tablas y gráficos mediante la distribución de frecuencias.

Y. Incentivos pecuniarios

Tabla 8

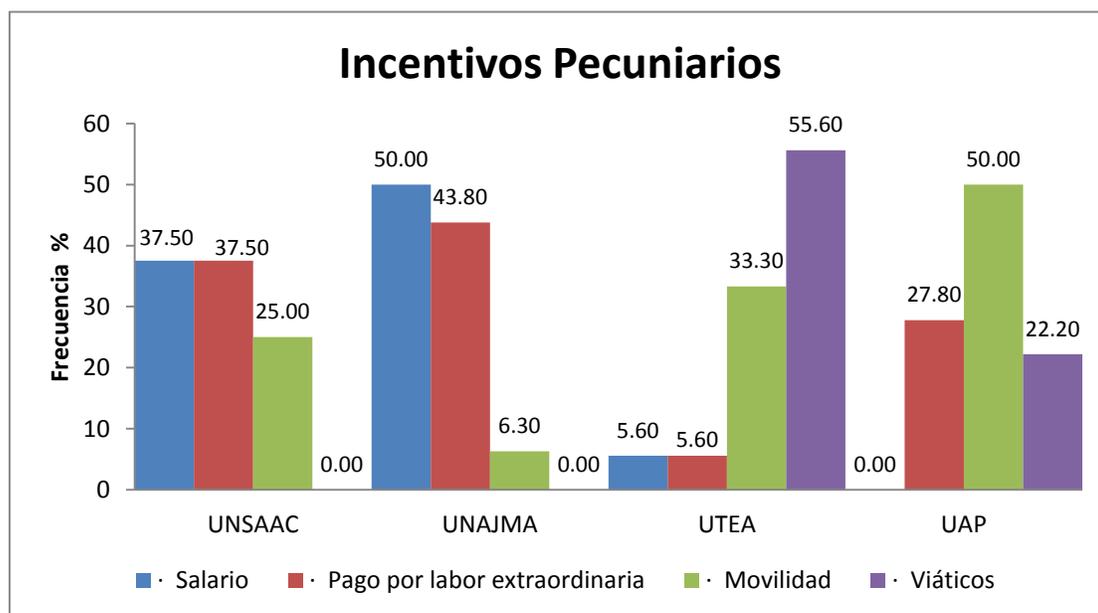
Distribución de la muestra en función a los incentivos frecuentes

PECUNIARIOS	UNIVERSIDADES PÚBLICAS				UNIVERSIDADES PRIVADAS				TOTAL	
	UNSAAC		UNAJMA		UTEA		UAP			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	· Salario	3	37,5	8	50,0	1	5,6	0	0,0	12
· Pago por labor extraordinaria	3	37,5	7	43,8	1	5,6	5	27,8	16	26,7
· Movilidad	2	25,0	1	6,3	6	33,3	9	50,0	18	30,0
· Viáticos	0	0,0	0	0,0	10	55,6	4	22,2	14	23,3
TOTAL	8	100,0	16	100,0	18	100,0	18	100,0	60	100,0

Fuente: Procesamiento de datos

Gráfico 1

Incentivos pecuniarios más frecuentes



Fuente: Procesamiento de datos

Interpretación:

El gráfico muestra que los incentivos pecuniarios que más aplican en las universidades públicas son de carácter pecuniario, donde se percibe que el salario y pago por labor extraordinaria son los más aplicados, tanto en la UNSAAC como en la UNAJMA, del mismo modo se puede apreciar que en las universidades privadas destacan más los viáticos y la movilidad como principal incentivo pecuniario. Del mismo modo se advierte los incentivos pecuniarios como movilidad y viáticos en las universidades privadas.

B. Incentivos No pecuniarios

Tabla 9

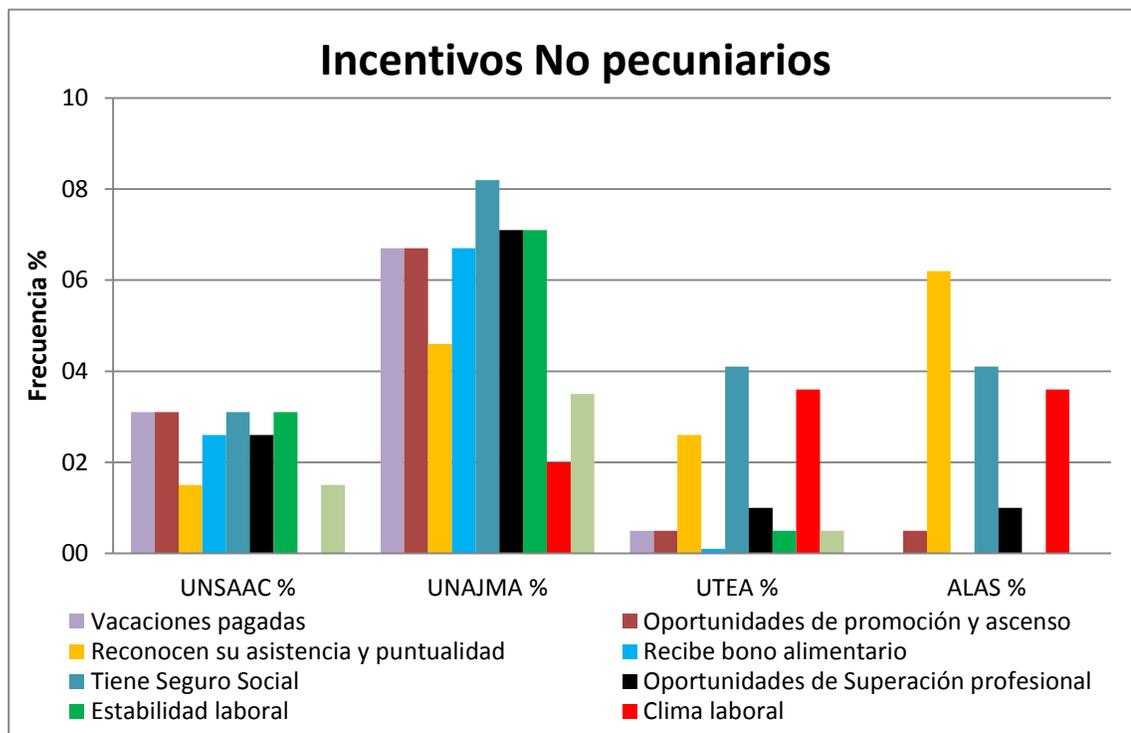
Muestra en función de los incentivos pecuniarios

NO PECUNIARIOS	UNIVERSIDADES PÚBLICAS				UNIVERSIDADES PRIVADAS			
	UNSAAC		UNAJMA		UTEA		UAP	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Vacaciones	6.0	3.1	13	6.7	1.0	0.5	0.0	0.0
Promociones	6.0	3.1	13	6.7	1.0	0.5	1.0	0.5
Felicitaciones	3.0	1.5	9	4.6	5.0	2.6	12.0	6.2
Beneficios sociales	5.0	2.6	13	6.7	1.0	0.5	2.0	1.0
Seguro social (médico)	6.0	3.1	16	8.2	8.0	4.1	8.0	4.1
Oportunidades de progreso	5.0	2.6	14	7.2	0.0	0.0	2.0	1.0
Estabilidad en el cargo	6.0	3.1	14	7.2	1.0	0.5	0.0	0.0
Clima laboral	0.0	0.0	0	0.0	7.0	3.6	7.0	3.6
Capacitaciones	3.0	1.5	6	3.1	1.0	0.5	0.0	0.0

Fuente: Procesamiento de datos

Gráfico 2

Incentivos no pecuniarios



Fuente: Procesamiento de datos

Interpretación:

En el gráfico se puede apreciar que los incentivos no pecuniarios que más destacan en las universidades públicas son: el seguro social, las vacaciones pagadas, el bono alimentario, las oportunidades de promoción y ascenso, tanto en la UNAJMA, como en la UNSAAC; mientras que, en las universidades privadas, destacan el clima laboral, el seguro social, y el reconocimiento de asistencia y puntualidad, como políticas de incentivos. Destacando un aspecto importante el Clima Laboral favorable para el trabajo.

Percepción de los estudiantes sobre el desempeño laboral de sus docentes en las universidades públicas y privadas en el año 2017

Tabla 10

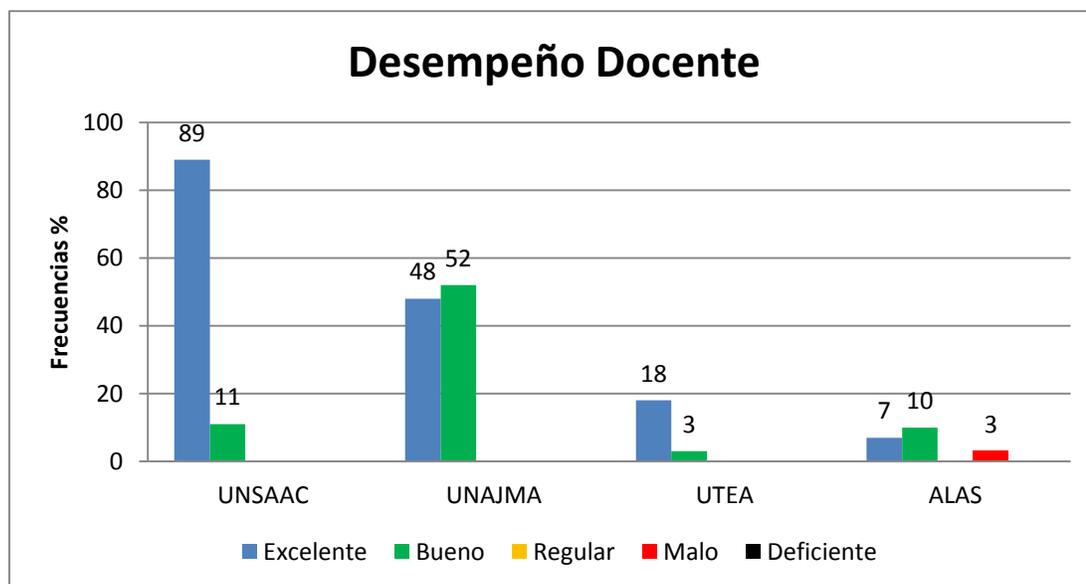
Desempeño laboral de los docentes

DESEMPEÑO LABORAL	UNIVERSIDADES PUBLICAS				UNIVERSIDADES PRIVADAS			
	UNSAAC		UNAJMA		UAP		UTEA	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Excelente	8	89	10	48	7	35	18	86
Bueno	1	11	11	52	10	50	3	14
Regular	0	00	0	00	0	00	0	00
Malo	0	00	0	00	3	15	0	00
Deficiente	0	00	0	00	0	00	0	00
Total	9	100%	21	100%	20	100%	21	100%

Fuente: Procesamiento de datos

Gráfico 3

Percepción de los estudiantes sobre el desempeño docente



Fuente: Procesamiento de datos

Interpretación:

El gráfico muestra que la percepción de los estudiantes sobre el Desempeño de sus docentes en las universidades, son diversos, así se tiene que los docentes de la UNSAAC son calificados como excelentes en un 89%, seguido de los estudiantes de la UNAJMA en un 48%; mientras que para los estudiantes de la UTEA, solamente en un 18% son excelentes, y un 07 % para los estudiantes de Alas Peruanas, asimismo califican como Bueno a los docentes de las universidades públicas, y solamente como malo en la Universidad privada.

AA. Aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017.

Distribución de la muestra en función de los incentivos más ejecutados desde la percepción de los docentes

Tabla 11

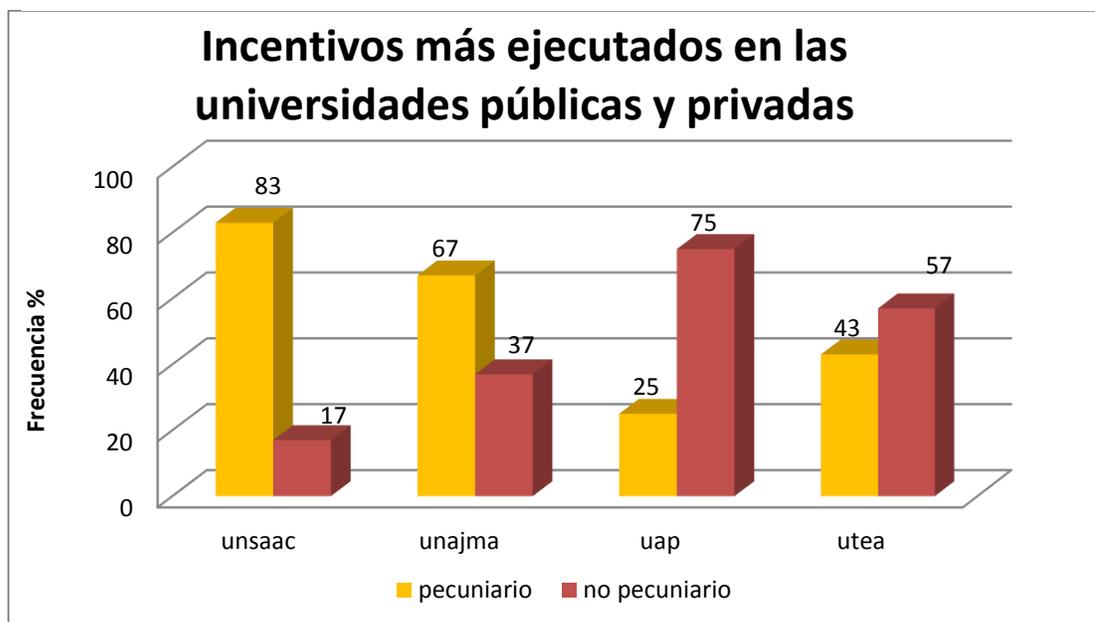
Tipos de incentivos más ejecutados

TIPO DE INCENTIVO			PECUNIARIO	NO PECUNIARIO	TOTAL
UNIVERSIDADES PÚBLICAS	UNSAAC	F	5	1	6
		%	83	17	100%
UNIVERSIDADES PRIVADAS	UNAJMA	F	12	6	18
		%	67	37	100%
UNIVERSIDADES PRIVADAS	UAP	F	3	9	12
		%	25	75	100%
UNIVERSIDADES PRIVADAS	UTEA	F	4	3	7
		%	43	57	100%
TOTAL		F	24	19	43
		%	56	44	100%

Fuente: Procesamiento de datos

Gráfico 4

Incentivos más ejecutados en las universidades públicas y privadas



Fuente: Procesamiento de datos

Interpretación:

El presente gráfico muestra la percepción de los docentes de las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas respecto a la aplicación de incentivos para el mejor desempeño docente, donde, en las universidades públicas como la UNAJMA y la UNSAAC, se aplican los incentivos económicos para lograr el mejor desempeño de los docentes, como parte de la política de incentivos implementada, es así que en la UNSAAC el 83% de los docentes refiere que los incentivos más ejecutados son los pecuniarios, al igual que el 67% de los docentes de la UNAJMA. Mientras que los docentes de las universidades privadas refieren que los incentivos más utilizados son los NO pecuniarios, así afirman los docentes de la UAP refieren en un 75% y los docentes de la UTEA en un 57%. Es decir, que para los docentes de las universidades públicas el incentivo económico es el más utilizado y para los docentes de las universidades privadas el incentivo es no económico.

AA. Criterios que las universidades públicas y privadas consideran para la aplicación de incentivos en el desempeño docente en el año 2017

Tabla 12

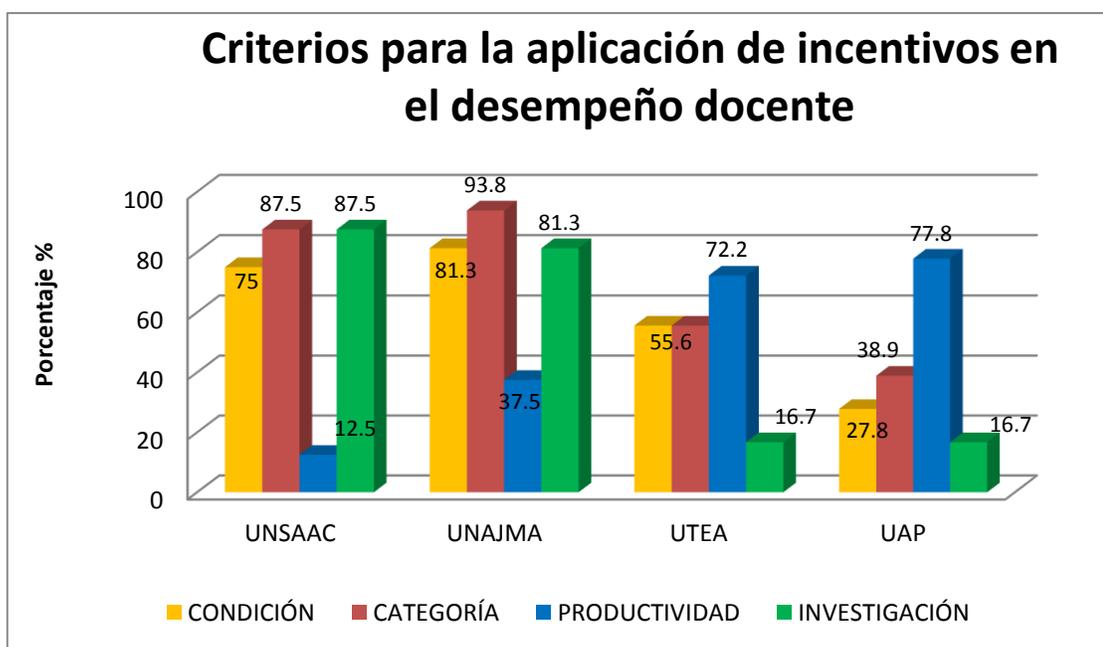
Criterios de aplicación de incentivos

CRITERIOS	UNIVERSIDADES PÚBLICAS				UNIVERSIDADES PRIVADAS			
	UNSAAC		UNAJMA		UTEA		UAP	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Condición	6	75	13	81,3	10	55,6	5	27,8
Categoría	7	87,5	15	93,8	10	55,6	7	38,9
Productividad	1	12,5	6	37,5	13	72,2	14	77,8
Investigación	7	87,5	13	81,3	3	16,7	3	16,7

Fuente: Procesamiento de datos

Gráfico 5

Criterios de aplicación de incentivos en el desempeño docente



Fuente: Procesamiento de datos

Interpretación:

En el gráfico se puede apreciar que las universidades públicas, tanto en la Unsaac como en la Unajma se prioriza como política de incentivo; la categoría, seguido por la investigación, y la condición, en tanto, el mínimo porcentaje es para el nivel de productividad. Mientras que en las universidades privadas UTEA y UAP, la prioridad es el nivel de productividad, seguido por la categoría y la condición del profesor universitario. En conclusión, las universidades privadas incentivan el nivel de producción de los docentes.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1 Relación que existe entre la aplicación de incentivos con el desempeño laboral de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017.

Tabla 13

Relación entre aplicación de incentivos y desempeño laboral

RELACIÓN	Incentivos Predominantes		%	
	Pecuniarios	No Pecuniarios		
Desempeño laboral Universidad Pública	Excelente	Salario	Seguro Social	38
	Bueno	Pago por labor extraordinaria	Estabilidad Laboral	27
	Regular	Movilidad	Oportunidades de superación	17
	Malo	Viáticos	Promoción y ascenso	13
	Deficiente	Viáticos	Bono Alimentario	5
Desempeño laboral Universidad privada	Excelente	Viáticos	Asistencia y puntualidad	35
	Bueno	Movilidad	Clima laboral	25
	Regular	Pago por labor extraordinaria	Seguro Social	15
	Malo	Salario	Oportunidades de superación	15
	Deficiente	Salario	Oportunidad de promoción y ascenso	10

Fuente: Procesamiento de datos

Interpretación:

Se observa que en la aplicación de incentivos las universidades públicas y privadas tienen diferentes criterios donde; en las universidades públicas, destacan los incentivos pecuniarios como el salario en un 38%, el pago por labor extraordinaria en un 27% y la movilidad en 17%, mientras en las universidades privadas se aplican más los viáticos 35% y movilidad 25%, tanto como el pago por labor extraordinaria 15%; en tanto, los pagos no pecuniarios destacan en las universidades públicas.

4.3.1. Contraste de las primeras hipótesis específicas

“En las universidades públicas se aplican más los incentivos no pecuniarios mientras que en las universidades privadas se aplican más los incentivos pecuniarios”

a) Prueba de hipótesis

Hi: *En las universidades públicas se aplican más los incentivos no pecuniarios mientras que en las universidades privadas se aplican más los incentivos pecuniarios*

Ho: *En las universidades públicas se aplican más los incentivos pecuniarios mientras que en las universidades privadas se aplican más los incentivos no pecuniarios*

b) Nivel de significancia:

El nivel de significancia (alfa) $\alpha =$ -valor es menor que 0,05 es decir menor que 5%.

c) Estadístico de prueba

Chi cuadrado de homogeneidad

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,171a	8	,000
Razón de verosimilitud	54,123	8	,000
Asociación lineal por lineal	32,632	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 12 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,00.

d) Valor de P=

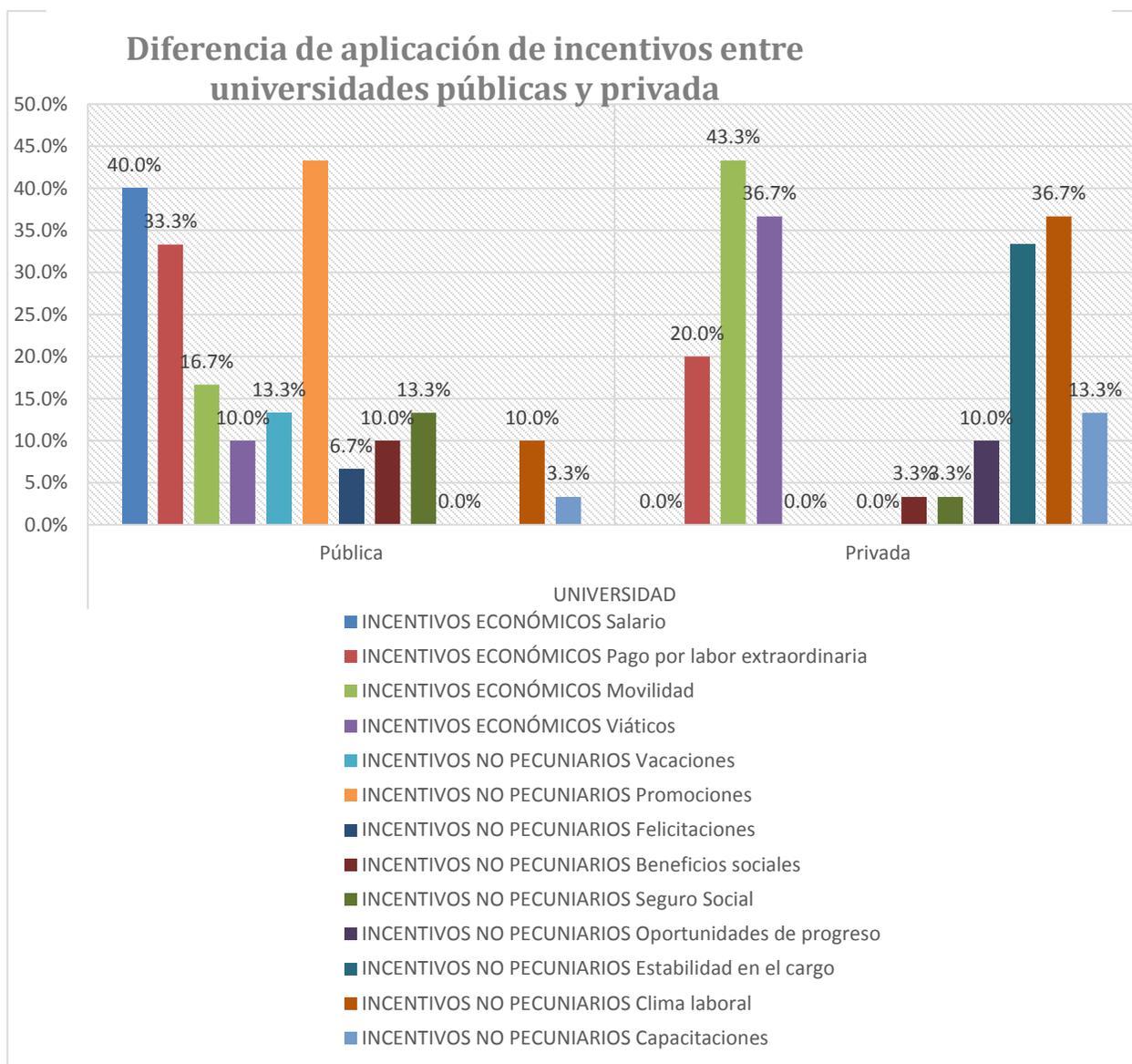
Con una probabilidad de 0,000002 *En las **universidades públicas** se aplican más los incentivos **no pecuniarios** mientras que en las **universidades privadas** se aplican más los incentivos **pecuniarios***

e) Decisión

Dado que el nivel de p valor es menor que 0,05% rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis del investigador, donde: En las universidades públicas se aplican más los incentivos no pecuniarios mientras que en las universidades privadas se aplican más los incentivos pecuniarios.

Gráfico 6

Diferencias entre aplicación de incentivos entre universidades públicas y privadas



Fuente: Procesamiento de encuestas

Interpretación.

El contraste de hipótesis sobre diferencia de aplicación de política de incentivos entre las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas al año 2017, prueba que en las universidades públicas aplican más los incentivos no

pecuniarios, esto es los beneficios sociales y el clima laboral como política de incentivos para favorecer el desempeño de los profesores, mientras que en las universidades privadas se observa que mayor los incentivos económicos como la movilidad que se les asigna así como los viáticos y pago por labor extraordinaria.

4.3.2. Contraste de la segunda hipótesis específica

“Los estudiantes de las universidades privadas, perciben mayor desempeño en sus docentes que los estudiantes de las universidades públicas en el año 2017”.

a) Prueba de hipótesis

Hi: *Los estudiantes de las universidades privadas, perciben mayor desempeño en sus docentes que los estudiantes de las universidades públicas en el año 2017*

Ho: *Los estudiantes de las universidades privadas, perciben menor desempeño en sus docentes que los estudiantes de las universidades públicas en el año 2017*

b) Nivel de significancia:

El nivel de significancia (alfa) $\alpha =$ es menor que 0,05 es decir menor que el 5%.

c) Estadístico de prueba

Chí cuadrado de homogeneidad

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,217 ^a	4	,183
Razón de verosimilitud	7,034	4	,134
Asociación lineal por lineal	,418	1	,518
N de casos válidos	71		

a. 3 casillas (30,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,85.

Se observa que el nivel de significancia es 18,3% mayor al p valor 5%, lo que permite aceptar la hipótesis nula de la investigación

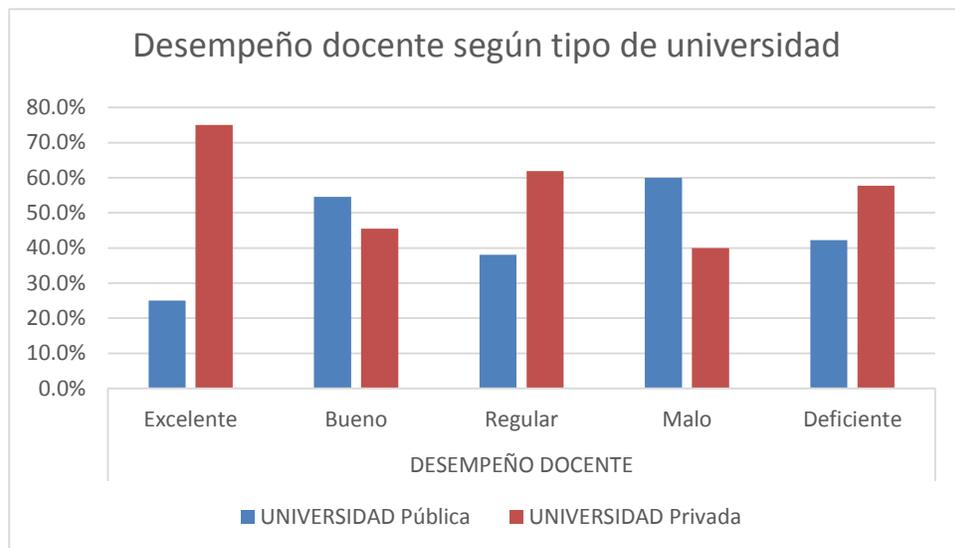
d) Valor de P= >que 0,05

e) Decisión

Dado que el valor de p es mayor que el nivel de significancia se acepta la hipótesis nula que señala: que los *estudiantes de las universidades privadas, perciben menor desempeño en sus docentes que los estudiantes de las universidades públicas en el año 2017*

Gráfico 7

Desempeño docente según tipo de universidad



Fuente: Procesamiento de encuestas

Interpretación.

Se aprecia que los estudiantes de las universidades privadas perciben mejor el desempeño de los docentes mientras que los estudiantes de las universidades públicas UNAJMA y San Antonio, perciben que menor desempeño de sus docentes en relación a la política de incentivos. Es decir, menor motivados.

Tabla 14

Tabla cruzada entre tipo de universidad y desempeño docente

			Desempeño docente					
			excelente	bueno	regular	malo	Deficiente	Total
tipo de universidad	pública	Recuento	4	12	8	6	0	30
		% dentro de Desempeño docente	25,0%	54,5%	38,1%	60,0%	0,0%	42,3%
	privada	Recuento	12	10	13	4	2	41
		% dentro de Desempeño docente	75,0%	45,5%	61,9%	40,0%	100,0%	57,7%
Total	Recuento	16	22	21	10	2	71	
	% dentro de Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

4.3.3. Contraste de la tercera hipótesis específica precisa que

“Existen diferencias sustantivas en la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017”.

Prueba de hipótesis

Hi: *Existen diferencias sustantivas en la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017*

Ho: *No existen diferencias sustantivas en la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017*

Nivel de significancia:

El nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0,05$ es decir 5%.

Estadístico de prueba:

Chi cuadrado de homogeneidad

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,154 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	43,530	2	,000
Asociación lineal por lineal	32,107	1	,000
N de casos válidos	60		

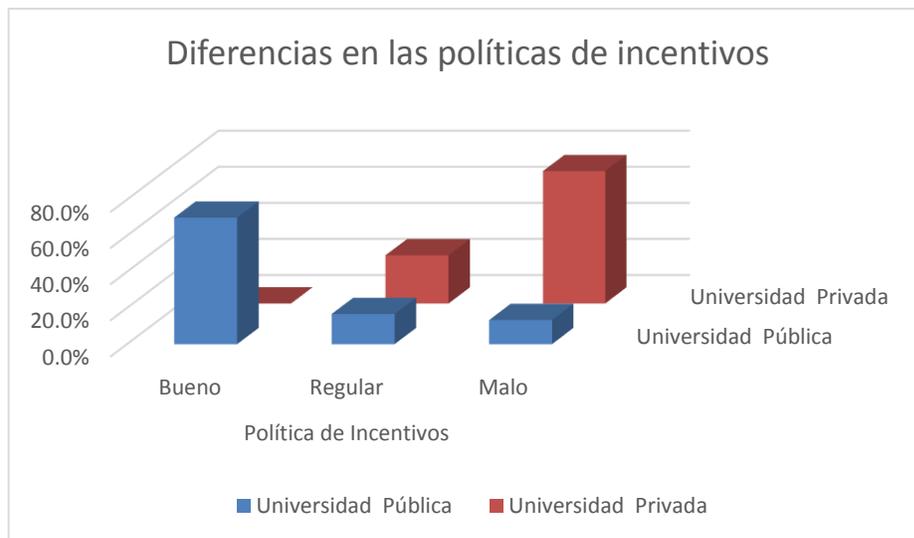
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,50.

Valor de P=

Con una probabilidad de 0,00%, se afirma que existen diferencias sustantivas en la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017

Gráfico 8

Diferencias en las políticas de incentivos



Fuente: Procesamiento de encuestas

Interpretación.

Las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas al año 2017 presentan diferencias significativas en la aplicación de políticas de incentivos, mientras que en las universidades públicas es mayor en las universidades privadas es considerado mala, la aplicación de políticas de incentivos.

4.3.4. Contraste de la hipótesis general

La hipótesis general precisa que:

“A mayor aplicación de incentivos a los docentes de las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas, mayor es su desempeño laboral en el año 2017”.

Prueba de hipótesis

Hi: *A mayor aplicación de incentivos a los docentes de las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas, mayor es su desempeño laboral en el año 2017*

H₀: *A mayor aplicación de incentivos a los docentes de las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas, menor es su desempeño laboral en el año 2017*

Nivel de significancia:

El nivel de significancia (alfa) $\alpha =$ -valor es menor que 0,05 es decir menor que el 5%.

Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Tabla 15

Correlación entre Política de Incentivos y Desempeño Docente

Correlaciones				
			Política de Incentivos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Política de Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	-,438**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	71

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

Con una probabilidad de 0,000465 a mayor aplicación de incentivos a los docentes de las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas, mayor es su desempeño laboral en el año 2017

Decisión

Dado que el nivel de p valor es menor que 0,05% rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis del investigador, donde:

Interpretación.

Existe relación significativa entre la política de incentivos y el desempeño docente en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017, de modo que cuanto mayor es el incentivo sea económico o no económico el desempeño percibido por los estudiantes es mejor.

4.4. Discusión de resultados

En el entendido que el propósito fundamental de este estudio fue conocer los niveles de correlación que existen entre las variables de estudio “aplicación de políticas de incentivos y el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas 2017, cuya particularidad es que en la misma participan diversas universidades públicas, entre las universidades públicas tenemos, a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, con su sede de obstetricia e Ingeniería industrial, y la Universidad Nacional José María Arguedas con sus tres carreras profesionales; así como entre las universidades privadas se ha considerado a la Universidad Tecnológica de los Andes y la Universidad Alas Peruanas, donde se ha considerado a la población de estudio, tanto a sus docentes como a los estudiantes.

El estudio muestra resultados que corroboran el planteamiento primigenio de las hipótesis en cada una de las variables asociadas que existe correlación significativa entre las variables de estudio a pesar de encontrar elementos homogéneos en cada una de las universidades estudiadas, tanto como ubicar a cada uno de los estudiantes que conforman la muestra para la evaluación del desempeño

docente, que el limitado tiempo y acceso restringido no ha permitido obtener mayores resultados. Es decir, que las conclusiones obtenidas solo pueden aludir a estudiantes que tienen compromiso con la participación de este tipo de trabajos, tanto en las universidades nacional como privadas en la provincia de Andahuaylas.

En consecuencia, aun cuando se ha desplegado esfuerzos para ubicar a cada uno de los docentes y estudiantes de la muestra de estudio, no se ha logrado consultar a todos, no obstante, los resultados logrados son de bastante utilidad por cuanto muestran el estado de la investigación. Se ha complementado estudios de revistas de artículos científicos producidos en otros periodos, que señalan que tanto la motivación como las políticas de incentivos favorecen el desempeño de cualquier trabajador en la institución. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que también dan cuenta de diferencias significativas entre las universidades públicas y privadas, en los cuales se ha implementado políticas de incentivos con la finalidad de lograr el posicionamiento o la rentabilidad en la empresa. Lo que en nuestro estudio se observa que ocurre en forma inversa, dado que las universidades públicas de la muestra de estudio aplican mejor las políticas de incentivos que las universidades privadas.

En ese sentido, en la muestra de estudio se corrobora lo señalado, que tanto las universidades públicas y privadas si bien aplican políticas de incentivos estas difieren en su aplicación de pecuniarios como no pecuniarios.

El estudio evidencia que existe necesidad de promover mejor el desempeño docente a través de los incentivos económicos y otras políticas científicas como señala (Macario, 2007), que el Programa de Incentivos constituye un hito en el desarrollo de la investigación científica en las universidades

Nuestro estudio aporta la evidencia de que la docencia universitaria en provincia de Andahuaylas, adolece de una declarada política de incentivos, tanto en su Proyecto Educativo Institucional (visión y misión), puesto que hasta el momento se viene implementando solo responde a mero cumplimiento de asignaciones como parte de pago.

Cuando (Araujo, 2003) destaca que en el caso argentino, esta se implementa mediante Decreto, para promover el desarrollo integrado de la carrera académica y aumentar la participación del profesorado universitario en actividades de investigación científica y tecnológica, corrobora lo evidenciado en nuestra investigación, tanto a nivel nacional como en la muestra de la investigación hace falta la implementación de una política de incentivos que tenga rango de ley y que se asigne con la finalidad de promover la investigación y el mejor desempeño docente..

No obstante, es necesario puntualizar lo que ocurre en la universidad Nacional de la Amazonía Peruana de Iquitos, según (Chávez-Ángeles, 2015), esta se ha complementado a través de cogobierno universitario con el objetivo de que los estudiantes fiscalicen a las autoridades sin embargo remarca que esta lucha por los derechos y bienestar deben enfocar también la actividad principal de la investigación. Más cuando la UNMSM que (Huisa V. E., 2016) se prueba que existe relación entre la política de incentivos y la producción científica en la facultad de Letras y CCHHH de la UNMSM.

CONCLUSIONES

1. No se aplican política de incentivos en los planes estratégicos de las universidades, en forma declarada que procure el desempeño de los docentes, los tipos de incentivos que se aplican en las universidades públicas son los que la ley establece. Así los incentivos pecuniarios más frecuentes en las universidades públicas, el salario, el pago por labor extraordinaria; y en las universidades privadas la movilidad y el pago por viáticos; mientras que como incentivos no pecuniarios más frecuentes en las universidades públicas son: Seguro Social, la estabilidad laboral, oportunidades de superación profesional, vacaciones pagadas, y oportunidades de promoción y ascenso. En tanto en las universidades privadas destacan más el reconocimiento de asistencia y puntualidad, el seguro social, y el clima laboral.
2. La percepción de los estudiantes sobre el desempeño laboral de sus docentes en las universidades públicas es menor en relación a las universidades privadas, que consideran mejor su desempeño en relación a la política de incentivos en el año 2017.
3. Las políticas de incentivos pecuniarios son más utilizadas por las universidades públicas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017, así en la UNSAAC, destaca el 83 % y en la Unajma el 67%, y en las universidades privadas destaca el No pecuniario, con 75% en la UAP, y 57% en la UTEA.
4. Los principales criterios que las universidades públicas y privadas consideran para la aplicación de incentivos en el desempeño docente en el año 2017 son: la condición laboral, la categoría, en la UNSAAC y la UNAJMA, mientras que en las universidades privadas destacan el nivel de productividad y la investigación

5. La relación que existe entre la aplicación de incentivos con el desempeño laboral es directa, donde con una probabilidad de error de 0,000465, se prueba que; a mayor aplicación de incentivos a los docentes de las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas, mayor es su desempeño laboral en el año 2017.

RECOMENDACIONES

1. Se debe establecer políticas de incentivos en los planes estratégicos de cada una de las universidades públicas y privadas que fomenten el mejor desempeño de los docentes, para superar las expectativas de los docentes. Así mejorar los incentivos no pecuniarios en las universidades públicas tanto como los pecuniarios en las universidades privadas.
2. Se debe promover espacios de participación académica entre las universidades públicas y privadas, que promuevan la competencia, para conocer objetivamente el nivel de desempeño de los docentes, que en muchos casos son los mismos que laboran en ambas universidades.
3. Las universidades públicas y privadas deben promover el mejor desempeño de los docentes, aplicando políticas de incentivos efectivas, que superen las expectativas de los docentes al ingresar a laborar en alguna de ellas, desde la estabilidad laboral, la productividad y la investigación, tanto como el clima laboral y la promoción y ascensos.
4. La aplicación de política de incentivos debe ser permanente, en cada una de las universidades, para lograr el mejor desempeño de los docentes en cuanto a productividad y percepción de los estudiantes.
5. Se debe fomentar la cultura de evaluación permanente para conocer el nivel de satisfacción de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Alonso, M. (2004). Evaluación del Rendimiento, Sistemas de Recompensas e Incentivos. *Petra. euito*. Retrieved 10 de noviembre de 2012, from <http://petra.euitio.uniovi.es/~i9792470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>
- Araujo, S. (2003). Efectos sistémicos de la evaluación de la investigación basada en incentivos: el caso Argentino. *Revista de Educación Superior*, 32, 126-1. Retrieved 06 de abril de 2017, from http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista126_S1A1ES.pdf
- Arias, G. F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño* (Sexta ed.). México D. F.: Trillas, S.A.
- Barone, F. (1953). *II neopositivismo lógico, Filosofía , Torino*. Roma : Nueva Edición Universale Laterza.
- Barrena, S. (2014). El Pragmatismo. *Revista de filosofía Factótum*, 1-18.
- Barriga, A. D., & Espinosa, C. I. (2001). El docente en las reformas educativa: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. *Revista iberoamericana de educación*, 25, 17-41.
- Bittel, L. (2000). Administración de personal. En T. J. Gutiérrez.
- Bohlander, G., Sherman, A., & Snell , S. (2001). *Administración de Recursos Humanos* (12a ed.). Estados Unidos: Thomson Learning.
- Carrasco, D. S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima- Perú: San Marcos.
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos. <https://doi.org/ISBN:978-9972-38-344-1>

- Centeno, M. U. (2013). La Universidad pública en la sociedad del conocimiento. *Quipukamayoc*, 39(21), 75-85. Retrieved 01 de abril de 2017, from https://scholar.google.es/scholar?start=10&q=falta+de+compromiso+del+Estado+c+on+la+universidad+p%C3%BAblica+en+el+Per%C3%BA&hl=es&as_sdt=0,5
- Chávez-Ángeles, N. S. (2015). *os circuitos políticos: incentivos para la actividad política de los estudiantes universitarios. El caso de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana - Iquitos, 2002-2012. n.p.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved 02 de abril de 2017, from file:///C:/Users/cirilos/Downloads/CHAVEZ_ANGELES_NOELIA_SOLANGE_CIRCUITOS.pdf
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.). Santa Fe de Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Huamano*. Estados Unidos: Mc Graw Hill.
- De Arregui, P. M., Mabres, A., & Siederer, L. T. (1994). *La situación de las universidades peruanas*. Lima: GRADE, Grupo de análisis para el desarrollo.
- De la Torre, G. M. (s.f.). John Dewey, la filosofía americana y el pragmatismo. Apuntes sobre la figura de John Dewey y su idea del papel de la filosofía en la vida social. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=ohn+Dewey%2C+la+fi+losof%C3%ADa+americana+y+el+pragmatismo&btnG=
- Díaz, H., & Saavedra, J. (2000). *La carrera del maestro en el Perú: Factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Lima: GRADE.
- El Peruano. (2020). Establecen monto, criterios y condicones de la Bonificación Especial a favor del Docente Investigador, en el Marco de la Ley N° 30220. *Decreto Supremo N° 117-2020-EF*.
- Espinoza, A. J., Vilca, A. C., & Pariona, C. J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de Aritmética: Conjuntos, Lógica Proposicional*

del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho-Lima 2014. Lima-Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Retrieved 06 de abril de 2017, from <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1>

Euskadi.eus. (21 de noviembre de 2019). *Hiru.eus*. Positivismos lógicos.

Feigl, H. (1979). Origen y espíritu del positivismo lógico. *Teorema Internacional de Filosofía*, 3/4(9), 323-352.

Furnham, A. (2002). *Psicología Organizacional*. Oxford University Press.

García, A. V. (2005). Políticas de incentivos sobre el profesorado universitario. Situación actual y propuestas de mejora. *Presupuesto y gasto público*, 41, 309-332.

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Estados Unidos: Prentice Hall.

Haller, R. (1993). *Neopositivismus: eine historische in die Philosophie del Wiener Kreis*. Darmstadt: Wissensechaftliche Buchgesellschaft.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill.

Huisa, V. E. (2016). Política de Incentivo y la producción científica en la Facultad de Letrar y Ciencias Humanas de la UNMSM. *V Congreso Internacional de Bibliotecas Universitarias CIBU 2016*, 20. Retrieved 02 de abril de 2017, from http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/53006/politica_incentivo_huisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huisa, V. E. (2016). Política de incentivo y la producción científica en la facultad de leTras y ciencias humanas de la UNMSM. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.

Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.

- Juárez, R. A. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. Pearson Educación .
- Lazo, A. J. (2006). *Pedagogía Universitaria*. Lima-Peú: Universidad Alas Peruanas.
- Loureiro, S., Miguez, M., & Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de investigación educativa*, 55-67. Retrieved 09 de abril de 2017, from <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cie/v7n1/v7n1a05.pdf>
- Macario, P. L. (2007). *El Programa de incentivos a los docentes investigadores en la FaHCE-UNLP*. La Plata-Argentina: Universidad de la Plata Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Retrieved 02 de abril de 2017, from <https://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=Universidad%2C+investigaci%C3%B3n%3A+El+Programa+de+Incentivos+a+los+Docentes-investigadores+en+la+FaH&btnG=&lr=>
- Marginson, S., & Sawir, E. (2005). Interrogating Global Flows in Higher Education. *Globalisation, Societies and Education*, 281-309.
- Mejía-Chan, Y. M. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoques en la competencias laborales*. Campus Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Retrieved 09 de abril de 2017, from <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Montalvo, W. (2008). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá-Colombia: Editorial Magisterio.
- Muñiz, J., García, A., & Virgos, J. (1991). Escala de la Universidad de Oviedo para la evaluación del profesorado. *Psicothema*, 3(2), 269-281.

Muñoz, C., Ríos de Deus, M. P., & Abalde, E. (2002). Evaluación Docente Vs Evaluación de la Calidad. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa RELIEVE*.

Murduchowicz, A. (2011). *Diseño y experiencias de incentivos salariales docentes*. Santa Magdalena-Chile: PREAL.

Nubiola, J. (1999). Neopositivismo y filosofía analítica: balance de un siglo. *Acta philosophica*, 8(2), 197-222. Retrieved 2019 de noviembre de 2019, from <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/41697/1/Neopositivismo%20y%20filosof%c3%ada%20anal%c3%adica%20balance%20de%20un%20siglo.pdf>

Peres, D. D. (2015). Verdad y Pragmatismo en William James. *Légein*, 69-93.

Pérez, H. Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec-Ventanilla*. Escuela de posgrado Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú: Programa Académico de Maestría en Educación para Docentes de la Región Callao. Retrieved 31 de Enero de 2017, from http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf

Pérez, M. (2010). *Internacionalización de la Educación superior en México: Una agenda inconclusa*. México D.F.: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede México. Retrieved 02 de abril de 2017, from <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/53006?show=full>

Pontificia Universidad de la Santa Croce. (21 de 11 de 2019). *Philosophica: Enciclopedia filosófica on line 2006-2019*. <http://www.philosophica.info/voces/wittgenstein/Wittgenstein.html#citar>

- Prado, M. G. (2002). La universidad peruana, el drama de la investigación científica. *Escritura y pensamiento*, 11(5), 43-57. Retrieved 01 de abril de 2017, from <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/letras/article/view/7594/6608>
- Rama, C. (2006). *La tercera reforma de la educación superior en América Latina*. Buenos Aires- Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. Lima- Perú: PRELAC.
- Sanz, J. (1987). *Introducción a la ciencia*. Lima.
- Sherman, J., & Chruden, H. (1999). *Administración de Personal* (12a ed.). México: Compañía Editorial Continental.
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento. La guía para validar un instrumento en 10 pasos*. Lima - Perú: Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Torres, B. C. (1995). *Metodología de la investigación científica*. Lima.
- Vain, P. (2004). *La evaluación de la docencia universitaria: un problema complejo*. Buenos Aires.
- Valdeleón, W. A., & Manosalva, C. C. (2013). Modo 3 de producción de conocimiento: Implicaciones para la universidad de hoy. *Revista universidad de La Salle*(61), 67-87.
- Valdez, V. H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1995). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (3ra ed.). Estados Unidos: Ed. McGraw Hill.
- Zamora, B. J. (2003). *El Neopositivismo es un humanismo*.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ENCUESTA SOBRE POLÍTICA DE INCENTIVOS

Estimado colega: el presente es un cuestionario de carácter anónimo, sobre Política de Incentivos que se aplican en la universidad que usted labora, tenga la amabilidad de responder con precisión cada uno de los reactivos. La calificación que le otorgue a la misma, permitirá conocer de manera objetiva los indicadores favorables del trabajo de investigación que estamos desarrollando.

Instrucciones: Marque con una equis (X) en el recuadro lo que estime conveniente, en relación con su percepción.

I. DATOS GENERALES

Nombre de la Universidad.

Condición Categoría

Tiempo de Servicios Sexo: () Masculino. () Femenino

1.1. Profesión:

1.2. Tipo de universidad en la que labora:

(A) Pública ¿Cuál?

(B) Privada ¿Cuál?

II. RESPECTO A LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS

2.1. Según su criterio el Salario que usted percibe es:

(A) Muy bueno (B) Bueno (C) Regular (D) Malo (E) Muy Malo

2.2. En la universidad en la que usted labora está considerado el pago por labor extraordinaria, incentivo a la investigación, participación en elaboración de examen de admisión:

(A) Siempre (B) A veces (C) Nunca

2.3. ¿Le asignan un pago por movilidad, para el cumplimiento de sus labores académicas y no académicas?

(A) Siempre (B) A veces (C) Nunca

2.4. Cuando le asignan comisiones de trabajo fuera de la universidad, le consideran sus viáticos por la labor que realiza

(A) Siempre (B) A veces (C) Nunca

2.5. Según usted, los criterios que su universidad considera en su desempeño para la aplicación de incentivos es:

(A) Antigüedad (B) Categoría (C) Condición (D) Productividad E (Otros)

Especifique:

III. RESPECTO A LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

- 3.1. La universidad en la que usted labora le asignan vacaciones pagadas
(A) Siempre (B) A veces (C) Nunca
- 3.2. La universidad le proporciona oportunidades de Promoción y/o Ascenso
(A) Siempre (B) A veces (C) Nunca
- 3.3. Reconocen con felicitaciones su asistencia y puntualidad
(A) Siempre (B) A veces (C) Nunca
- 3.4. Recibe usted bono alimentario, en forma periódica
(A) Siempre (B) A veces (C) Nunca
- 3.5. Como parte de sus prestaciones profesionales usted tiene Seguro Social
Sí () No ()
- 3.6. La universidad le brinda oportunidades de superación profesional
Sí () No ()
- 3.7. Considera usted que la universidad le garantiza Estabilidad laboral
Sí () No ()
- 3.8. Según su percepción, el Clima Organizacional en la universidad donde labora es:
(A) Muy bueno (B) Bueno (C) Regular (D) Malo (E) Muy Malo
- 3.9. Otros (incentivos que considera importantes en la universidad en la que labora)
Especifique:

- a. La Capacitación
- b. Prestigio
- c. Disfrute de trabajar en equipo
- d. Libertad en el trabajo
- e. Respeto
- f. Compañerismo.
- g. Horario flexibles
- h. Ambiente físico
- i. Aguinaldo

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

RECOMENDACIONES:

Estimado estudiante universitario, a continuación le presentamos un conjunto de reactivos sobre el desempeño docente de los docentes de su carrera profesional. Tenga la amabilidad de responder con sinceridad, ya que de ello permitirá identificar objetivamente las fortalezas y debilidades de sus docentes para permitir el mejoramiento continuo de los mismos.

Desempeño docente

17. El docente según su concepto durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje es:

	Siempre	A veces	Nunca
a) Tiene suficiente conocimiento del Tema -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Su cultura general, permite ampliar los temas -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Demuestra seguridad y aplomo -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Propicia el desarrollo de capacidades -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Fomenta la práctica de valores morales -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Asiste puntualmente y cumple con lo ofrecido -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Es responsable con su tarea lectiva -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Emplea estrategias de motivación -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Aplica estrategias variadas para generar aprendizajes -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Se preocupa por la consolidación de aprendizajes -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Siente que sus docentes viven hogadamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. A manera de conclusión, su concepto y recomendación para sus docentes sería:

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Felicitarle por su desempeño | <input type="checkbox"/> |
| b) Capacitarle en aspectos Didáctico - metodológicos | <input type="checkbox"/> |
| c) Capacitarle en conocimientos científicos | <input type="checkbox"/> |
| d) Capacitarle en manejo de instrumentos de evaluación | <input type="checkbox"/> |
| e) Derivarle a otra área porque no reúne las cualidades de docente | <input type="checkbox"/> |

Otro

Andahuaylas 22 octubre 2017

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD



**UNIVERSIDAD NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRION**

"La universidad más alta del mundo con excelencia académica y responsabilidad social"

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Profesional Experto:

Con el pleno convencimiento de que su valioso aporte optimizará la construcción de nuestro instrumento de investigación sobre variables de investigación: "Aplicación de Políticas de Incentivos y desempeño docente" en la línea de investigación Calidad del servicio Educativo. Nos permitimos alcanzar el instrumento motivo de evaluación, para merecer su valoración investigativa. Agradecemos su aporte, recomendaciones y/o sugerencias que validen nuestro instrumento para alcanzar la información objetiva que nos conlleve a lograr nuestro propósito de estudio.

A continuación tras responder el ítem o reactivo, marcando con una equis (X) puede hacernos llegar su apreciación u observaciones.

CRITERIOS	Si	No	OBSERVACIONES
¿El instrumento de recolección de datos está relacionado con el problema de investigación?	✓		
¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de la investigación?	✓		
¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	✓		
¿El instrumento de recolección (ficha) de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	✓		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
¿El diseño del instrumento de recolección (ficha) de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	✓		
¿En el instrumento de recolección de datos Ud. Eliminaría algún ítem?	✓		49. ítem. Revisar
¿En el instrumento de recolección de datos Ud. Agregaría algún ítem?		✓	
¿El instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

Sugerencias: Se aplica el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Aguirre Espinoza Eduardo Jesús

DNI: 23854869

Especialidad del evaluador: Docente: Dr. en Educación

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma y sello

Abril del 2017.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

"La universidad más alta del mundo con excelencia académica y responsabilidad social"

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Profesional Experto:

Con el pleno convencimiento de que su valioso aporte optimizará la construcción de nuestro instrumento de investigación sobre variables de investigación: "Aplicación de Políticas de Incentivos y desempeño docente" en la línea de investigación Calidad del servicio Educativo. Nos permitimos alcanzar el instrumento motivo de evaluación, para merecer su valoración investigativa. Agradecemos su aporte, recomendaciones y/o sugerencias que valden nuestro instrumento para alcanzar la información objetiva que nos conlleve a lograr nuestro propósito de estudio.

A continuación tras responder el ítem o reactivo, marcando con una equis (X) puede hacernos llegar su apreciación u observaciones.

CRITERIOS	Si	No	OBSERVACIONES
¿El instrumento de recolección de datos está relacionado con el problema de investigación?	✓		
¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de la investigación?	✓		
¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	✓		
¿El instrumento de recolección (ficha) de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	✓		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
¿El diseño del instrumento de recolección (ficha) de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	✓		
¿En el instrumento de recolección de datos Ud. Eliminaría algún ítem?		✓	
¿En el instrumento de recolección de datos Ud. Agregaría algún ítem?		✓	
¿El instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?			
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?			

Sugerencias: Se aplica el instrumento por que cumple los requisitos mínimos

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: TRUYENQUE CÁCERES, CARLOS FERNANDO

DNI: 31182436

Especialidad del evaluador: INVESTIGADOR

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma y sello

Abril del 2017.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

"La universidad más alta del mundo con excelencia académica y responsabilidad social"

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Profesional Experto:

Con el pleno convencimiento de que su valioso aporte optimizará la construcción de nuestro instrumento de investigación sobre variables de investigación: "Aplicación de Políticas de Incentivos y desempeño docente" en la línea de investigación Calidad del servicio Educativo. Nos permitimos alcanzar el instrumento motivo de evaluación, para merecer su valoración investigativa. Agradecemos su aporte, recomendaciones y/o sugerencias que validen nuestro instrumento para alcanzar la información objetiva que nos conlleve a lograr nuestro propósito de estudio.

A continuación tras responder el ítem o reactivo, marcando con una equis (X) puede hacernos llegar su apreciación u observaciones.

CRITERIOS	Si	No	OBSERVACIONES
¿El instrumento de recolección de datos está relacionado con el problema de investigación?	✓		
¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de la investigación?	✓		
¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	✓		
¿El instrumento de recolección (ficha) de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	✓		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
¿El diseño del instrumento de recolección (ficha) de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	✓		
¿En el instrumento de recolección de datos Ud. Eliminaría algún ítem?		✓	
¿En el instrumento de recolección de datos Ud. Agregaría algún ítem?		✓	
¿El instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

Sugerencias: Se aplica

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: _____

DNI: _____

Especialidad del evaluador: Dr. Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Dr. Angel E. Cordero
FACULTAD DE EDUCACION
UNSAAC

Firma y sello

Abril del 2017.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

"La Universidad más alta del mundo con excelencia académica y responsabilidad social"

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado Profesional Experto:

Con el pleno convencimiento de que su valioso aporte optimizará la construcción de nuestro instrumento de investigación sobre variables de investigación: "Aplicación de Políticas de Incentivos y desempeño docente" en la línea de investigación Calidad del servicio Educativo. Nos permitimos alcanzar el instrumento motivo de evaluación, para merecer su valoración investigativa. Agradecemos su aporte, recomendaciones y/o sugerencias que valden nuestro instrumento para alcanzar la información objetiva que nos conlleve a lograr nuestro propósito de estudio.

A continuación tras responder el ítem o reactivo, marcando con una equis (X) puede hacernos llegar su apreciación u observaciones.

CRITERIOS	SI	No	OBSERVACIONES
¿El instrumento de recolección de datos está relacionado con el problema de investigación?	✓		
¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia la variable de la investigación?	✓		
¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la variable de estudio?	✓		
¿El instrumento de recolección (ficha) de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	✓		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓		
¿El diseño del instrumento de recolección (ficha) de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	✓		
¿En el instrumento de recolección de datos Ud. Eliminaría algún ítem?		✓	
¿En el instrumento de recolección de datos Ud. Agregaría algún ítem?		✓	
¿El instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓		

Sugerencias: Aplicar instrumento

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: FALOMINO RODRIGUEZ FALOMINO

DNI: 31193544

Especialidad del evaluador: DR. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma y sello
Abril del 2017.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Aplicación de política de incentivos y desempeño laboral de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA																																								
<p>General ¿De qué manera la aplicación de política de incentivos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017?</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre la aplicación de política de incentivos con el desempeño laboral de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017</p>	<p>General A mayor aplicación de política de incentivos a los docentes de las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas, mayor es su desempeño laboral de los docentes en el año 2017</p>	<p>V.1. Aplicación de política de incentivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - I. pecuniarios <ul style="list-style-type: none"> o Salario o Pago por labor extraordinaria o Movilidad o Viáticos - I. no pecuniarios <ul style="list-style-type: none"> o Vacaciones o Promociones o Felicitaciones o Beneficios sociales o Seguro social o Oportunidades de progreso o Estabilidad en el cargo o Supervisión abierta o Clima laboral o Capacitaciones o Aguinaldos <p>V.2.Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dominio técnico-pedagógico <ul style="list-style-type: none"> o Cumple con los Instrumentos de gestión curricular o Emplea Métodos, materiales y recursos educativos o Desarrolla el pensamiento - Dominio científico <ul style="list-style-type: none"> o Formación continua o Dominio de su especialidad curricular o Control y evaluación - Responsabilidad/desempeño <ul style="list-style-type: none"> o Evaluación del perfil o Mejora desempeño laboral o Rol del docente - Relaciones interpersonales. <ul style="list-style-type: none"> o Relación socio-afectiva o Acción tutorial o Función social 	<p>Población: Docentes y estudiantes de la provincia de Andahuaylas al año 2017:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Universid</th> <th colspan="2">Población</th> </tr> <tr> <th>Est.</th> <th>Doc.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>UNSAAC</td> <td>500</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>UNAJMA</td> <td>1200</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>UAP</td> <td>1100</td> <td>110</td> </tr> <tr> <td>UTEA</td> <td>1150</td> <td>105</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>3950</td> <td>350</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra Fórmula:</p> $n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + z^2 * p * q}$ <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Universid</th> <th colspan="2">Muestra</th> </tr> <tr> <th>Est.</th> <th>Doc.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>UNSAAC</td> <td>9</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>UNAJMA</td> <td>21</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>UAP</td> <td>20</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>UTEA</td> <td>21</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>71</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestreo: No probabilístico Por cuotas</p>	Universid	Población		Est.	Doc.	UNSAAC	500	45	UNAJMA	1200	90	UAP	1100	110	UTEA	1150	105	TOTAL	3950	350	Universid	Muestra		Est.	Doc.	UNSAAC	9	8	UNAJMA	21	16	UAP	20	18	UTEA	21	18	TOTAL	71	60	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo- básica</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental, transeccional</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método: - General Científico: inferencial, problemático-hipotético, autocrítico, circular, analítico-sintético, preciso</p> <p>- Específico Dialéctico</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
Universid	Población																																												
	Est.	Doc.																																											
UNSAAC	500	45																																											
UNAJMA	1200	90																																											
UAP	1100	110																																											
UTEA	1150	105																																											
TOTAL	3950	350																																											
Universid	Muestra																																												
	Est.	Doc.																																											
UNSAAC	9	8																																											
UNAJMA	21	16																																											
UAP	20	18																																											
UTEA	21	18																																											
TOTAL	71	60																																											
<p>Específicos ¿Cuáles son las diferencias que existen entre la aplicación de política de incentivos de las universidades públicas respecto a las universidades privadas en la provincia de Andahuaylas en el año 2017? ¿Cómo perciben los estudiantes el desempeño laboral de sus docentes en las universidades públicas y privadas en el año 2017? ¿Cuáles son las características de la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017? ¿Cómo se relacionan la aplicación de incentivos pecuniarios con el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017? ¿Cómo se relacionan la aplicación de incentivos NO pecuniarios con el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017?</p>	<p>Específicos Identificar la existencia de diferencias que existen en la aplicación de política de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017 Conocer la percepción de los estudiantes sobre el desempeño laboral de sus docentes en las universidades públicas y privadas en el año 2017 Describir las características de la aplicación de política de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017. Establecer la relación que existe entre la aplicación de incentivos pecuniarios con el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017 Establecer la relación que existe entre la aplicación de incentivos NO pecuniarios con el desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017</p>	<p>Específicas Existen diferencias en la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas de la provincia de Andahuaylas en el año 2017. Los estudiantes de las universidades privadas, perciben mayor desempeño en sus docentes que los estudiantes de las universidades públicas en el año 2017 las características de la aplicación de políticas de incentivos en las universidades públicas y privadas son diferentes entre sí en la provincia de Andahuaylas en el año 2017 A mayor aplicación de incentivos pecuniarios mejor desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas en el año 2017 A mayor aplicación de incentivos NO pecuniarios mejor desempeño de los docentes en las universidades públicas y privadas en la provincia de Andahuaylas en el año 2017</p>	<p>V.1. Aplicación de política de incentivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - I. pecuniarios <ul style="list-style-type: none"> o Salario o Pago por labor extraordinaria o Movilidad o Viáticos - I. no pecuniarios <ul style="list-style-type: none"> o Vacaciones o Promociones o Felicitaciones o Beneficios sociales o Seguro social o Oportunidades de progreso o Estabilidad en el cargo o Supervisión abierta o Clima laboral o Capacitaciones o Aguinaldos <p>V.2.Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dominio técnico-pedagógico <ul style="list-style-type: none"> o Cumple con los Instrumentos de gestión curricular o Emplea Métodos, materiales y recursos educativos o Desarrolla el pensamiento - Dominio científico <ul style="list-style-type: none"> o Formación continua o Dominio de su especialidad curricular o Control y evaluación - Responsabilidad/desempeño <ul style="list-style-type: none"> o Evaluación del perfil o Mejora desempeño laboral o Rol del docente - Relaciones interpersonales. <ul style="list-style-type: none"> o Relación socio-afectiva o Acción tutorial o Función social 	<p>Población: Docentes y estudiantes de la provincia de Andahuaylas al año 2017:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Universid</th> <th colspan="2">Población</th> </tr> <tr> <th>Est.</th> <th>Doc.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>UNSAAC</td> <td>500</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>UNAJMA</td> <td>1200</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>UAP</td> <td>1100</td> <td>110</td> </tr> <tr> <td>UTEA</td> <td>1150</td> <td>105</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>3950</td> <td>350</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra Fórmula:</p> $n = \frac{z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + z^2 * p * q}$ <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Universid</th> <th colspan="2">Muestra</th> </tr> <tr> <th>Est.</th> <th>Doc.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>UNSAAC</td> <td>9</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>UNAJMA</td> <td>21</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>UAP</td> <td>20</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>UTEA</td> <td>21</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>71</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestreo: No probabilístico Por cuotas</p>	Universid	Población		Est.	Doc.	UNSAAC	500	45	UNAJMA	1200	90	UAP	1100	110	UTEA	1150	105	TOTAL	3950	350	Universid	Muestra		Est.	Doc.	UNSAAC	9	8	UNAJMA	21	16	UAP	20	18	UTEA	21	18	TOTAL	71	60	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo- básica</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental, transeccional</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método: - General Científico: inferencial, problemático-hipotético, autocrítico, circular, analítico-sintético, preciso</p> <p>- Específico Dialéctico</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>
Universid	Población																																												
	Est.	Doc.																																											
UNSAAC	500	45																																											
UNAJMA	1200	90																																											
UAP	1100	110																																											
UTEA	1150	105																																											
TOTAL	3950	350																																											
Universid	Muestra																																												
	Est.	Doc.																																											
UNSAAC	9	8																																											
UNAJMA	21	16																																											
UAP	20	18																																											
UTEA	21	18																																											
TOTAL	71	60																																											

