



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Identidad profesional y desempeño en docentes  
universitarios de la Escuela de Psicología de una  
Universidad Privada de Lima, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Docencia Universitaria**

**AUTORA**

Br. Flor de María Ruiz Valencia

**ASESOR**

Dr. Helfer Joel Molina Quiñones

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Evaluación y aprendizaje

**PERU – 2017**

Dr. Edwin Martínez López

Presidente

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe

Secretario

Mgtr. Santiago Gallarday Morales

Vocal

### **Dedicatoria**

A mi hijo querido por ser mi motivación en mi realización profesional.

### **Agradecimiento**

A Cristo por darme la fuerza necesaria y llegar a la culminación de este objetivo Profesional.

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme seguir estos estudios y ser mi Alma Mater.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Flor de María Ruiz Valencia, estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria, identificado con DNI 07383222, con la tesis titulada “Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017”, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, junio de 2017.

Flor de María Ruiz Valencia

DNI 07383222

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Título de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Magister en Docencia Universitaria, pongo a disposición de los miembros del jurado la presente tesis titulada “Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017”

La presente tesis está dividida en cuatro capítulos: en el capítulo I, se expone el planteamiento del problema; el cual incluye la formulación del problema, la justificación, los objetivos, las limitaciones y los antecedentes. El capítulo II, contiene el marco teórico sobre el tema a investigar: la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios. En el capítulo III, se desarrolla el marco metodológico del trabajo de campo y el proceso de la contratación de las hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. El capítulo IV, corresponde a la interpretación de los resultados, que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio. Finalmente, se muestran las conclusiones y sugerencias como producto de la investigación.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xvi
Abstract	xvii
<b>I. Introducción</b>	<b>18</b>
1.1. Antecedentes	19
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista	23
1.3. Justificación	37
1.4. Problema	39
1.5. Hipótesis	40
1.6. Objetivos	41
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>42</b>
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	43
2.3. Metodología	44
2.4. Tipos de estudio	44
2.5. Diseño de investigación	45
2.6. Población, muestra y muestreo	46

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8 Método de análisis de datos	53
2.9. Aspectos éticos	53
<b>III. Resultados</b>	54
<b>IV. Discusión</b>	86
<b>V. Conclusiones</b>	92
<b>VI. Recomendaciones</b>	95
<b>VII. Referencias</b>	98
<b>Anexos</b>	103
Anexo A. Matriz de consistencia	
Anexo B. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Anexo C. Matriz de datos	
Anexo D. Instrumento	
Anexo E. Carta de consentimiento informado	
Anexo F. Formato de validación de instrumento	
Anexo G. Artículo científico	

## Indice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la Identidad docente	43
Tabla 2.	Operacionalización de la Desempeño docente	44
Tabla 3.	Niveles de interpretación del cuestionario de valoración de la identidad	49
Tabla 4.	Niveles de interpretación del cuestionario de clima organizacional	51
Tabla 5.	Validación de los instrumentos por juicio de expertos	51
Tabla 6.	Confiabilidad del cuestionario de identidad profesional	52
Tabla 7	Confiabilidad del cuestionario del desempeño en docentes universitarios	52
Tabla 8.	Tabla de frecuencias de la variable identidad profesional en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017	55
Tabla 9.	Tabla de frecuencias de la dimensión formación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017	56
Tabla 10.	Tabla de frecuencias de la dimensión acceso y promoción en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017	57
Tabla11.	Tabla de frecuencias de la dimensión clima de relaciones en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017	58

Tabla 12.	Tabla de frecuencias de la dimensión docencia en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017	59
Tabla 13.	Tabla de frecuencias de la dimensión investigación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017	60
Tabla 14.	Tabla de frecuencias de la dimensión evaluación e incentivación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	61
Tabla 15.	Tabla de frecuencias de la dimensión entusiasmo en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	62
Tabla 16.	Tabla de frecuencias de la dimensión entusiasmo en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	63
Tabla 17.	Tabla de frecuencias de la dimensión interacción en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	64
Tabla 18.	Tabla de frecuencias de la dimensión evaluación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	65
Tabla 19.	Tabla de frecuencias de la dimensión organización en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	66

- Tabla 20. Tabla de frecuencias de la dimensión habilidad discursiva en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017 67
- Tabla 21. Tabla cruzada de frecuencias de identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017 68
- Tabla 22. Tabla cruzada de frecuencias de formación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017 69
- Tabla 23. Tabla cruzada de frecuencias de acceso y promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 70
- Tabla 24. Tabla cruzada de frecuencias de clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 71
- Tabla 25. Tabla cruzada de frecuencias de docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 72
- Tabla 26. Tabla cruzada de frecuencias de investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 73
- Tabla 27. Tabla cruzada de frecuencias de evaluación e incentivación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 74

Tabla 28.	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: identidad profesional y desempeño docente	75
Tabla 29.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión formación y desempeño docente	77
Tabla 30.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión acceso y promoción y desempeño docente	79
Tabla 31.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión clima de relaciones y desempeño docente.	80
Tabla 32.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión docencia y desempeño docente.	82
Tabla 33.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión investigación y desempeño docente.	83
Tabla 34.	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión evaluación e incentivación y desempeño docente.	85

## Indice de figuras

- Figura 1. Gráfica de barras porcentual de la variable identidad profesional en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 55
- Figura 2. Gráfica de barras porcentual de la dimensión formación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 56
- Figura 3. Gráfica de barras porcentual de la dimensión acceso y promoción en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 57
- Figura 4. Gráfica de barras porcentual de la dimensión clima de relaciones en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 58
- Figura 5. Gráfica de barras porcentual de la dimensión docencia en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 59
- Figura 6. Gráfica de barras porcentual de la dimensión investigación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 60
- Figura 7. Gráfica de barras porcentual de la dimensión evaluación e incentivación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 61

- Figura 8. Gráfica de barras porcentual de la variable identidad profesional en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 62
- Figura 9. Gráfica de barras porcentual de la dimensión entusiasmo en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 63
- Figura10. Gráfica de barras porcentual de la dimensión interacción en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 64
- Figura11. Gráfica de barras porcentual de la dimensión evaluación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 65
- Figura12. Gráfica de barras porcentual de la dimensión organización en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 66
- Figura13. Gráfica de barras porcentual de la dimensión habilidad discursiva en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 67
- Figura14. Gráfica de barras porcentual de identidad profesional y desempeño docente en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 68
- Figura15. Gráfica de barras porcentual de formación y desempeño docente en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. 69

- Figura16. Gráfica de barras porcentual de acceso y promoción y 70  
desempeño docente en docentes universitarios de la Escuela de  
Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.
- Figura17. Gráfica de barras porcentual de clima de relaciones y desempeño 71  
docente en docentes universitarios de la Escuela de Psicología  
de una Universidad Privada de Lima, 2017.
- Figura18. Gráfica de barras porcentual de docencia y desempeño en 72  
docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una  
Universidad Privada de Lima, 2017.
- Figura19. Gráfica de barras porcentual de investigación y desempeño en 73  
docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una  
Universidad Privada de Lima, 2017.
- Figura20 Gráfica de barras porcentual de investigación y desempeño en 74  
docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una  
Universidad Privada de Lima, 2017.

## Resumen

La tesis “Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017”, tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población elegida fue de 120 docentes y la muestra representativa estuvo conformada por 80 docentes y por muestreo censal. Finalmente, la relación entre las variables se definió a través estadístico Rho de Sperman.

Asimismo, el resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.596$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es moderada. Además, el valor  $p = 0.000$  es menor a 0.05 lo que permite señalar que la relación es significativa, lo que permite indicar que a un nivel alto de identidad profesional, será también alto el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017

**Palabras claves:** identidad, profesional, desempeño, docente, universidad y psicología.

## Abstract

The thesis "Professional Identity and Performance in University Teachers of the School of Psychology of a Private University of Lima, 2017" and as general objective to determine the level of relationship that exists between the professional identity and performance in university teachers of the School of Psychology of a Private University of Lima, 2017.

The research was a quantitative, correlational, non-experimental and cross-sectional approach. The selected population was 180 teachers and the representative sample was made up of 80 teachers and by census sampling. Finally, the relationship between the variables was defined by Rho statistics of Speraman.

Likewise, the result of the statistical analysis accounts for the positive relationship between professional identity and performance in university teachers, when a nonparametric correlation coefficient was obtained ( $Rho = 0.596$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). This degree of correlation indicates that the relationship between the variables is moderate. In addition, the value  $p = 0.000$  is less than 0.05, which indicates that the relationship is significant, which indicates that at a high level of professional identity, the performance of university teachers in the School of Psychology of a University Private from Lima, 2017.

**Keywords:** identity, professional, performance, teacher, university, psychology.

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Gonzales (2013), en su tesis doctoral "*Evolución de la identidad profesional de un docente novel de educación física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias profesionales y de su propia práctica*" presentado en la Universidad de Valladolid, España. Utilizando un método cualitativo de tipo biográfica-narrativa y auto etnográfica, arriba a la siguiente conclusión, recordando que todo proceso de investigación cualitativa parte del planteamiento de preguntas que guíen el proceso de indagación. Procurando dar respuesta a los interrogantes planteados al inicio, y cuyo eje central gira en torno a la siguiente cuestión: "¿De qué manera se va desarrollando la identidad profesional de un docente novel y qué papel juega la práctica reflexiva en este proceso?". Los resultados y los datos que se han analizado permiten comprobar una evolución como educador estrechamente relacionada con el aumento de su práctica, el contexto en el que se desempeña la profesión, los recursos espaciales en los que se imparten las lecciones y, fundamentalmente, la propia socialización que va realizando el enseñante. Todos estos aspectos cobran significado a partir de la práctica reflexiva resultante de analizar las experiencias pasadas y presentes.

Serrano (2013) en su tesis titulada "*Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria*", Córdoba, encontramos que el tipo de estudio nos menciona como paradigmas cuantitativas y cualitativas resuelve que la elección de uno u otro no tiene por qué ser una vía excluyente. De este modo, y puesto que los métodos se hayan ligado a diferentes paradigmas, es posible emplear de manera conjunta los métodos cuantitativos y cualitativos. Llegando a las siguientes conclusiones: tras analizar los datos obtenidos en dicho estudio hemos podido apreciar que los estudiantes del Máster de Formación del Profesorado presentan una identidad Profesional Docente poco elaborada al comenzar el proceso de formación inicial. En particular hemos observado que existen diferencias notables en los conocimientos que sobre la IPD poseen los estudiantes del áster, pero no creen que existan diferencias en las concepciones sobre la IPD entre profesores de

diferentes niveles educativos, porque creen que la vocación docente es el elemento diferenciador en la construcción de la IPD entre profesores de diferentes niveles educativos, porque creen que la vocación docente es el elemento diferenciador en la construcción de la IPD del futuro docente de secundaria en relación a otras profesiones. Hemos observado también que la concepción que tienen estos estudiantes sobre el momento de desarrollo de la IPD coincide con su periodo de formación en el Máster FPES y consideración que el periodo de prácticas docentes desarrollado en el máster puede influir notablemente en el desarrollo profesional de los futuros docentes.

Montoya (2012) en su tesis doctoral "*Identidad y formación docente en la Universidad Intercontinental*", presentado en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación está guiada por el Estudio de Casos basado en una investigación cuantitativa –cualitativa. Arribando a la siguiente conclusión. Los profesores plantean como valor destacado de su trabajo en clase, el carácter práctico de lo que enseñan. El 61% circunscribe las tareas de difusión académica sólo en el salón de clase, traducidas en tareas propias del trabajo cotidiano y tradicional del docente como trabajo en clase y puntos extras. Los docentes suelen utilizar mecanismos tradicionales para evaluar el aprendizaje de sus estudiantes. El 60% recurre a exámenes escritos y orales, el 30% a exposiciones en clase y el 30% a trabajos escritos.

Caballero (2009), en su tesis doctoral "*Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario*" presentado en la Universidad de Granada, España. Utilizando una metodología cualitativa y cuantitativa, demuestra que el número de profesores que se identifican con la docencia es mayor que el de profesores que se identifican con la investigación. De esta forma, se observa que el 89% del profesorado se percibe a sí mismo como docente en un grado de bastante y mucho; mientras que sólo el 11% se sienten docentes regular, poco o nada. Por su parte, el 69% de los profesores se perciben a sí mismos como investigadores en un grado de bastante y mucho; mientras que el 30,5% se sienten investigadores regular, poco o nada.

Noriega (2009) en su tesis titulada "*La identidad profesional docente en la Universidad de San Luis, Argentina*". El método de estudio es inductivo, prefiere metodológicamente el descubrimiento antes que la comprobación o la verificación, holística, los sujetos de investigación son estudiados en su contexto desde una perspectiva de totalidad e integralidad. Llegando a las siguientes conclusiones. Tras lo dicho se podría decir que estos docentes señalan la profesionalización de la docencia más como una expresión de deseo, un anhelo, antes que como una realidad. De hecho, si fuera real se preocuparían más por acrecentar y actualizar sus conocimientos sobre la enseñanza y la práctica docente. Tal como fuera destacado anteriormente, al menos como construcción y reflexión teórica, no existe entre los docentes entrevistados una clara idea de lo que significa ser docente ni acerca de la función pedagógica – social, lo que provoca miradas muy parciales y fragmentadas de la profesión. Por último, debe decirse que la identidad profesional de estos docentes fu construyéndose a lo largo del tiempo como piezas de un rompecabezas a partir de distintas vertientes, en un proceso del cual el mismo sujeto no fue totalmente consciente. Cada vivencia, cada experiencia personal o de otros con los que estuvo en contacto.

### **Antecedentes nacionales**

Espinoza (2014), en su tesis de Doctorado "*Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú*". La investigación realizada es sustantiva explicativa. Tiene por objetivo identificar los factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa de los docentes de las facultades de ingeniería del Perú. Para lo cual se ha diseñado y validado un instrumento para medir el desempeño docente y por otro lado, para observar la calidad educativa de cada facultad de ingeniería. Se ha utilizado el método descriptivo con diseño causal comparativo, la muestra estuvo formada por directivos de 49 carreras profesionales de universidades públicas del Perú y fueron controlados en función de la carrera profesional, cargo y categoría académica. Los resultados obtenidos muestran que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente en un 22% son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú.

Huerta (2014), en su tesis de Maestría “*Desempeño docente e Identidad profesional en los docentes del distrito de Hualmay, UGEL 09, 2014*”. La investigación realizada es de tipo básica, descriptivo correlacional, dado que, se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudios, por otro lado, el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional ya que no se manipulo ni sometió a pruebas las variables de estudio. La muestra fue probabilístico aleatoria simple, conformado por 81 docentes de las instituciones educativas del distrito de Hualmay, de una población de 104 docentes. Los resultados obtenidos de la hipótesis general evidencian que existe relación moderada fuerte positiva entre desempeño docente e identidad profesional en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Hualmay, UGEL 09, 2013.

Vallejo (2013), en su tesis de Maestría “*El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente Universitario: Estudio de casos del uso de Paideia por los docentes de la FGAD\_PUCP en el período 2010-2011*”. Utilizando un método cualitativo y cuantitativo, en su investigación arriba a la siguiente conclusión. La PUCP consciente de esta situación y considerando que contaba al 2012 con una población de más de 24500 estudiantes de pre y posgrado y con 4000 docentes entre ordinarios, contratados y jefes de práctica e instructores, está implementando de manera progresiva la capacitación a sus docentes en Paideia. Para la presente investigación solo se abordó el caso específico de la FGAD que contó con una población 730 estudiantes y 85 docentes de los cuales solo 14 recibieron capacitación durante el período de análisis, años 2010 y 2011. La mayoría de los entrevistados (el 85%) coinciden en que el uso de la plataforma Paideia representa una oportunidad para los profesionales docentes universitarios para acercarse más a sus estudiantes y no la consideran una amenaza. Así mismo, se concluye que los profesionales docentes universitarios que utilizan Paideia no están siendo debidamente evaluados en lo que corresponde a su desempeño laboral, debido a que la herramienta utilizada por la universidad para este fin se encuentra desfasada y no resulta adecuada al no considerar las características particulares del entorno laboral y tecnológico empleado en el proceso educativo cuando se utiliza Paideia.

Ramírez (2013), en su tesis de Maestría “*La identidad institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Horacio Patiño Cruzatti – UGEL N° 07 del Distrito de Surco, 2012*”. Mediante el método cuantitativo, de tipo descriptivo y de diseño correlacional, con una población constituida por docentes y una muestra conformada por 60 docentes, se llegó a demostrar que existe relación significativa entre las variables identidad institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Horario Patiño Cruzatti – UGEL N° 07 del distrito de Surco, confirmándose todas las hipótesis planteadas.

Bellido (2011), en su tesis de Maestría “*Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la facultad de ingeniería pesquera y de alimentos de la Universidad Nacional del Callao*”. La investigación implementada es de tipo descriptivo y correlacional: Es descriptivo porque se precisan las características de las dos variables de estudio: Desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Profesional de Ingeniería de Alimentos de la Facultad de Ingeniería Pesquera y de Alimentos de la Universidad Nacional del Callao, en el año 2008; y correlacional por que asocia a las variables de su hipótesis. Llegando a la siguiente conclusión, la correlación de Pearson es (.026) llegando ser no significativa entre las variables de estudio porque los niveles alcanzados se ubican en el nivel medio.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista**

### **1.2.1. Identidad profesional**

Desde un punto de vista la identidad se configura por la presencia de otros y es en función a ella que se concreta, es decir existe influencia del contexto cultural donde se encuentra. Al respecto señala Fernández (2006) “la identidad es un proceso continuo de construcción de sentido al sí-mismo atendiendo a un atributo cultural – o a un conjunto relacionado de atributos culturales- al que se da prioridad sobre el resto de las fuentes de sentido” (p. 102)

Darle prioridad a un sentido que marca la identidad ya supone elección consciente como respuesta a un proceso equilibrador de existencia social. En tal sentido Bolívar (2006) afirma

La identidad se trata de un proceso dinámico que engloba individual y colectivamente a los actores sociales y a sus contextos de trabajo. La transacción biográfica otorga el carácter temporal de la construcción de la identidad y la transacción relacional se focaliza en las relaciones de los sujetos en un contexto regido por normas y cauces de promoción (p. 28)

La identidad se estructura entonces de acuerdo a al grupo social al cual pertenece la persona, por el cual puede constituirse diversas identidades en el mismo contexto social, siendo la identidad profesional una de ellas.

En tal sentido, “la identidad profesional puede ser entendida como la síntesis de un proceso de identificación o construcción de la identidad en virtud de modelos de referencia y otro de indemnización o consideración de elementos de diferenciación de naturaleza biográfica” (Galaz, 2011, p. 89)

Con esta idea el autor sostiene que las personas pueden encontrar su identidad profesional tomando como referencia a otros profesionales, pero guardando distinguirse de ellos de algún modo, lo que supone componente internos y externos que la facilitan.

En este modo la identidad profesional determina un conjunto de funciones que son propias a un individuo que desempeña una profesión, así como la forma particular que tiene de llevarlas a cabo. En tal sentido, Caballero (2009) afirma “ejercer una profesión implica tomar cierta responsabilidad en relación a unas tareas concretas, pero también conlleva una manera personal de ejecutarlas” (p. 77)

En tal sentido existen numerosas investigaciones, a lo largo de las dos últimas décadas, que muestran la existencia de diferencias en las creencias que

tiene el profesorado universitario sobre la enseñanza, las estrategias docentes que desarrollan y las formas de entender el aprendizaje.

En síntesis, la identidad docente es una construcción dinámica y continua, a la vez social e individual, resultado de diversos procesos de socialización entendidos como procesos biográficos y relacionales, vinculados a un contexto (sociohistórico profesional) particular en el cual esos procesos se inscriben. Esta identidad común y colectiva hace referencia a un proceso de socialización vinculada con la noción de profesión que consideraremos.

### **La identidad en la profesión docente**

Toda profesión debería caracterizarse por la posesión de un saber específico no trivial, de cierta complejidad y dificultad de dominio, que distinga y separe a los miembros de la profesión de quienes no lo son. Además, es fundamental la auto-percepción de maestros y profesores, identificándose a sí mismo con nitidez y cierto grado de satisfacción como profesionales. Esto implica cierto nivel de institucionalización, en cuanto a las normas exigidas para el ejercicio de la profesión.

La identidad profesional es más difícil de forjar en instituciones universitarias (especialmente a nivel secundario) donde la formación es compartida por facultades disciplinarias y facultades de educación. En estos casos, el mayor prestigio de las facultades disciplinarias como también su interés en preparar a especialistas en la disciplina más que a profesores, afecta la visión de sí mismos que asumen los estudiantes (Tenti, 1995, p. 20)

Diversos estudios han planteado que, a diferencia de lo que ha sucedido en la docencia, las ocupaciones que se han convertido en verdaderas profesiones han adoptado modalidades de control profesional en sustitución de las burocráticas, lo que supone la aplicación de criterios rigurosos, determinados por la propia tarea para la iniciación a la profesión (de forma de asegurar la competencia para el

ejercicio profesional) y, además, un control profesional sobre la estructura y el contenido del trabajo.

En un trabajo preparado para una disertación expresa que la identidad profesional tiene que ver con una construcción que se hace “con otros” y “en” un contexto determinado. Sostiene que, en el caso del docente, la identidad se construye a su paso por el sistema educativo, como alumno primero, en su relación con otros colegas y directivos después, en la percepción de las valoraciones que hacia la docencia tiene la sociedad, entre otros (Mainero, 2004, p. 24)

La identidad no viene determinada de antemano, es cambiante e inestable y se construye y transforma a lo largo de la existencia de la persona a partir de la influencia tanto de amigos y de personas próximas, como de extraños y de las fuerzas sociales, culturales, políticas e histórica con las que interacciona.

## **Dimensiones**

Entre las dimensiones de la identidad profesional del docente universitario se puede resaltar lo siguiente:

**Formación.** El perfil del profesorado universitario se va definiendo y transformando a partir de las exigencias de las diferentes modalidades de formación.

La formación del profesorado universitario se va perfilando a lo largo de varias fases con características muy diferentes. En primer lugar, se encuentra la fase pre-formativa, que engloba el conjunto de experiencias escolares previas que influyen en el desarrollo de una concepción sobre la enseñanza y el aprendizaje; así como de los agentes implicados en ambas. La segunda fase es la formación inicial, que es aquella que tiene lugar en una institución específicamente orientada a la formación de profesorado. La tercera fase, de inducción o de iniciación del principiante, abarca las primeras experiencias dentro de la profesión. Y,

finalmente, la fase de desarrollo profesional o aprendizaje a lo largo de la vida comprende todas aquellas actividades en las que el profesado se implica con el fin de mejorar y perfeccionar su actuación profesional. (Caballero, 2013, p.392)

En vez de concentrarse en una larga formación académica, el proceso de formación docente debería contemplar una preparación pedagógica más breve, combinada desde el inicio con prácticas directas en la que el alumno-maestro vaya asumiendo responsabilidades crecientes. “Esto significa que, al contrario de la práctica prevaleciente, la formación continua, a lo largo de la vida profesional, tendría mayor preponderancia que la formación inicial” (UNESCO/OREALC, 1993, p. 184)

Tratar de entender esta vuelta a una formación inicial más breve, y la justificación de que existe una fundada presunción de que esta formación ha tenido un escaso impacto de los docentes en los resultados del aprendizaje motiva a tener una mirada distinta de lo que sostienen muchos autores.

Como lo indican esos elementos, la formación en servicio frente a una formación académica prolongada es más eficaz cuando está directamente vinculada a la práctica en el aula y cuando la imparte el jefe de docentes. Los programas de educación a distancia para la formación pedagógica en servicio (y anterior al servicio) suelen ser más eficaces en función a los costos que los programas de enseñanza en internados en estos últimos tiempos.

**Acceso y promoción.** El acceso a la docencia universitaria está fundamentado por mecanismos formales de concurso abierto, por acumulación de experiencias a fin de abrir la puerta para acceder a una plaza, y por mecanismos de cuello de botella por se exige producción académica, uso de las nuevas tecnologías, dominio de idiomas y sobre todo participación como ponentes en congresos y seminarios, entre otros.

Tres razones justifican actualmente una nueva modalidad de evaluación de la docencia universitaria: a) la diversificación y complejización de la ciencia y tecnología; b) las exigencias tanto académicas como sociales de un mayor rendimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje; c) y en general, la necesidad de compensar una más limitada disponibilidad y dedicación del estudiante a sus desempeños académicos. (Sanchez-Parga, 2003, p. 30)

Rivera (2007, p. 124), señala que todo profesional tiene la obligación de actualizarse permanentemente, para estar al día con las nuevas corrientes o los nuevos avances científicos y tecnológicos. Los maestros están incluidos en ese grupo de profesionales. Pero el tema despierta mayor interés en la sociedad porque hay un sentir generalizado que el maestro no tiene la preparación suficiente para desempeñar adecuadamente su labor. En tal sentido si el docente quiere tener acceso a una mejor remuneración y se promovido en su salario o condición de trabajo debería actualizarse continuamente, y mejorar sus servicios profesionales obteniendo mejores resultados en las evaluaciones de sus estudiantes.

**Docencia.** El objetivo de la docencia universitaria no consiste en la exposición de los conocimientos de una ciencia, sino en cómo tal ciencia produce sus conocimientos, cuáles son los medios conceptuales y metodológicos para producir tales conocimientos, por qué se producen dichos conocimientos en ruptura o desarrollo respecto de otros conocimientos.

Consecuentemente, siendo el reto y responsabilidad de la docencia universitaria no tanto “enseñar” los conocimientos de una ciencia sino “explicarlos” desde dicha ciencia, la formación del estudiante universitario no es aprender los conocimientos de una ciencia, para lo cual pudiera servirle una pedagogía, sino “aprender a pensar” dichos conocimientos desde dicha ciencia. Ahora bien, la única manera de “enseñar a pensar” una ciencia consiste en explicar y comprender sus conocimientos. (Sánchez- Parga, 2003, p. 22)

La tarea docente se realiza en medio de un gran descrédito, tanto desde la sociedad como desde los organismos de conducción político-administrativa; en la mayor parte de los casos, las familias muestran un gran desinterés por la escuela y los maestros.

En tal sentido, para el ejercicio de la docencia y la revaloración de la misma hoy en día se sostiene la formación permanente. La cual es concebida por Paz (2005) como “un proceso inherente a la práctica (y teoría) cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación” (p. 142). Proceso esencial en el plano interno del sujeto y en el contexto donde se ejerce la docencia.

La formación permanente para un docente no tiene como exigencia un programa prefijado, sino que es un proceso que dependen más de las motivaciones intrínsecas de los mismos docentes, que de acuerdo a sus necesidades e intereses se va pauteando.

**Investigación.** El prestigio del profesorado universitario depende más de la labor investigadora que desempeña, que de las formas de impartir su docencia.

El prestigio de un profesor universitario descansa preferentemente en su curriculum investigador; la valoración de publicaciones didácticas y la realización de otras tareas conducentes a lograr una enseñanza adecuada para sus alumnos pueden, en ocasiones, constituirse más en demérito que en mérito (Montero, 2004, p. 140)

En tanto que el prestigio del docente universitario se acrecienta por sus investigaciones, esto es posible gracias a sus habilidades investigativas.

El término de habilidades investigativas, aun cuando ha sido enunciado y trabajado en diversas investigaciones no cuenta con una amplia gama de definiciones. Los principales conceptos pueden agruparse en: 1. habilidad (es) investigativa (s) (Pérez & López, 1999; Moreno, 2005; Machado et al., 2008), 2.

Habilidad de investigación (López, 2001), 3. Habilidades científico-investigativas (Chirino, 2002).

En el primer grupo, Pérez y López (1999) definen las habilidades investigativas como:

Dominio de acciones (psíquicas y prácticas) que permiten la regulación racional de la actividad, con ayuda de los conocimientos y hábitos que el sujeto posee para ir a la búsqueda del problema y a la solución del mismo por la vía de la investigación científica (p. 22).

Por su parte Moreno (2005) en su concepto significa el valor de la Zona de Desarrollo Próximo como base esencial del proceso de formación profesional:

Con la expresión habilidades investigativas se hace referencia a un conjunto de habilidades de diversa naturaleza, que empiezan a desarrollarse desde antes de que el individuo tenga acceso a procesos sistemáticos de formación para la investigación, que en su mayoría no se desarrollan sólo para posibilitar la realización de las tareas propias de la investigación, pero que han sido detectadas por los formadores como habilidades cuyo desarrollo, en el investigador en formación o en funciones, es una contribución fundamental para potenciar que éste pueda realizar investigación de buena calidad (p. 527).

Machado et al. (2008) define la habilidad investigativa como: “El dominio de la acción que se despliega para solucionar tareas investigativas en el ámbito docente, laboral y propiamente investigativo con los recursos de la metodología de la ciencia” (p. 164). En el trabajo se considera que este concepto es el que mayor relación guarda con el proceso de formación de pregrado puesto que muestra a las habilidades investigativas como un eje transversal dentro de los procesos sustantivos.

Con relación al segundo grupo, López (2001) en otro trabajo aporta el concepto de habilidad de investigación definiéndola como:

Una manifestación del contenido de la enseñanza, que implica el dominio por el sujeto de las acciones práctica y valorativa que permiten una regulación racional de la actividad con ayuda de los conocimientos que el sujeto posee, para ir a la búsqueda del problema y a su solución por la vía de la investigación científica (p.30).

El concepto de habilidades científico-investigativas asumido por Chirino (2002) se define como “dominio de las acciones generalizadoras del método científico que potencian al individuo para la problematización, teorización y comprobación de su realidad profesional, lo que contribuye a su transformación sobre bases científicas” (p. 92).

**Evaluación e incentivación.** Parece necesario seguir fomentando un tipo de evaluación integrada que permita reconocer de forma equilibrada el conjunto de actividades llevadas a cabo por el profesorado durante un determinado espacio de tiempo.

La incentivación se utiliza como impulsora para que el profesorado se sienta motivado en la mejora continua de su labor. La incentivación económica no siempre va unida a la calidad en la docencia, la investigación o la gestión. En este sentido, Valcárcel (2003) afirma que:

Los procesos de evaluación asociados a la incentivación suelen tener poca aceptación, en parte debido a la posible subjetividad y a la competitividad y resentimiento que pudieran darse de una evaluación que termina siendo más normativa que criterial. Todo ello puede contribuir a que el profesorado otorgue poca credibilidad a los procesos de evaluación. (p. 78)

En este sentido como producto de la identidad profesional se vuelve indispensable revisar el informe de resultados que se debe presentar del docente en el ejercicio de sus funciones, por tal motivo se vuelve indispensable revisar los

indicadores como asistencia a clases, la entrega de documentos y su contribución en las diversas actividades de la institución.

Para incentivar a los docentes se debe evaluar los aprendizajes de los estudiantes en función a criterios previamente establecidos. Superando prácticas de abuso de poder. Articulando los procesos de evaluación con los objetivos de aprendizajes, las competencias desarrolladas y las características de los estudiantes.

Antes de promover a los docentes, los criterios deben ser claros, concretos y bien formulados, con el propósito de que los docentes mejoren continuamente sus aprendizajes y capacidades de enseñanza en el ambiente universitario y en el sistema superior.

Asimismo, se debe promover la autoevaluación y la participación de los estudiantes en la valoración y calificación de ascenso para una mayor objetividad.

### **1.2.2. Desempeño en docentes universitarios**

Por su parte Peña (2002), define el desempeño profesional como "...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base" (p. 6). De acuerdo a esta definición el desempeño está vinculado a la idea de cumplimiento y de resultado, dado que se advierte que está en función al logro de los objetivos institucionales.

El desempeño profesional para Ledo (2007) es la "conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión" (p. 30). Es decir, la actitud que expresa un trabajador en el desarrollo de sus actividades como profesional.

El cual como sostiene Remedios (2005) conlleva "la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permita transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea" (p. 15)

En el ámbito educativo se habla de desempeño docente para describir el comportamiento de un docente con respecto al cumplimiento de objetivos institucionales, generalmente vinculados a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Desde un plano más operativo, el desempeño docente, como afirma Montenegro (2005) se puede decir que está asociado a determinados factores:

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismos, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles; el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva (p. 64)

En tal sentido, el contexto sociocultural, el entorno institucional y el ambiente de aula influyen en el desempeño docente. Por lo que una visión integrada y el desarrollo de las habilidades, competencias y disposiciones personales intervienen como señala Subaldo (2012)

Así mismo, con una visión integrada y renovada, puede entenderse como el proceso de desarrollo de sus habilidades, competencias y capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los estudiantes y participan en la gestión y fortalecimiento de una cultura institucional democrática (p. 41)

Además, asumiendo el desempeño docente como el conjunto de actuaciones, destrezas, conocimientos, actitudes, valores que fluyen de las exigencias concretas, y reales de la labor docente y no de ningún código o reglamento oficial, van surgiendo múltiples aspectos como la investigación, el compromiso con la comunidad y la innovación permanente que hacen del desempeño docente, un complejo de actuaciones sumamente exigentes y exigibles.

## Dimensiones

Las dimensiones con relación al desempeño docente son las siguientes:

**Entusiasmo.** El éxito profesional depende de la actitud individual. Los resultados de la vida profesional de un docente dependen de sus actitudes “las razones por las que un profesional triunfa, tienen que ver en un 15 por ciento de sus conocimientos y un 85% de su actitud, entusiasmo y niveles de motivación” (Cruz 2002, p. A-4).

El sentimiento intenso de exaltación del ánimo producido por la admiración apasionada de alguien o algo, que se manifiesta en la manera de hablar o de actuar del docente, es un factor importante en el desempeño profesional del docente.

En este sentido la exaltación del ánimo marca la diferencia entre un docente apasionado por su labor profesional y un profesional que realiza sus labores profesionales por deber.

**Interacción.** En el ámbito educativo, se considera que la interacción universitaria depende de tres factores interrelacionados: profesor, estudiante y currículum. Para lograr un involucramiento universitario completo, debe existir una sinergia entre los tres factores, en un proceso tripartito.

La interacción social es un concepto dinámico, que comprende por lo menos la intervención de dos personas cuyo respectivo comportamiento se orienta entre sí. En este sentido, la conversación no es la única forma de interacción social; habría que destacar que los participantes, al situarse en un terreno común, se vuelven uno al otro, sus actos se interpretan y, en consecuencia, se regulan recíprocamente (Covarrubias y Piña, 2004, p. 70)

La interacción en el desempeño profesional es una acción recíproca que se da entre el docente y el estudiante; entre el profesional y las demás personas, de acuerdo a su labor profesional.

La persona es un ser en constante interacción con el entorno social que nos rodea. Es decir, el comportamiento humano no puede ser analizado de una forma individual sino en interacción con el entorno, es decir, hay que tener en cuenta el lugar en el que ha nacido una persona, la familia en la que ha crecido, la posición social, la cultura, las relaciones sociales que ha tenido.

**Evaluación.** La evaluación de la competencia docente se ha estructurado alrededor de los tres componentes básicos de su acción; investigación, docencia y relaciones con la comunidad. Alrededor de estos tres elementos se han desarrollado diferentes formas de evaluación que van desde la selección de indicadores hasta la autoevaluación, la evaluación por pares, el portafolio y los estudiantes. Cada uno de estos agentes cuenta con diferentes criterios y formas para recopilar la información pertinente, sin embargo, la más utilizada es el cuestionario de opinión de estudiantes.

Para que la evaluación de desempeño docente opere realmente y sea provechosa para la universidad, deben contemplarse un conjunto de estructuras, definirse responsabilidades y establecer algunas acciones que aseguren el buen funcionamiento del proceso y la apropiada utilización de los resultados entre ellas (CINDA, 2007, p. 21)

Según la teoría, la evaluación del desempeño nos indica el valor del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar, y de su posible desarrollo; es un proceso que sirve para justificar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, y sobre todo, su contribución al negocio de la organización (Chiavenato, 2009, p. 198)

En tal sentido la evaluación del desempeño puede servir a muchos propósitos beneficiosos para la organización y el empleo del profesional que realiza las actividades de su profesión.

En el Perú, se han tomado muy esporádicamente evaluaciones del desempeño docente en investigaciones particulares, de organismos no gubernamentales o por parte del estado. No obstante, en el periodo reciente, son tres los que han alcanzado relevancia: a) En 1999, se aplicó una prueba escrita única de selección múltiple con intención diagnóstica, a aproximadamente 70 mil docentes de diversas especialidades; b) en el año 2002, el Ministerio de Educación tomó 14 pruebas de suficiencia profesional sobre conocimientos generales y pedagógicos y especializados a 95270 docentes como medio de seleccionar a quienes deberían alcanzar la condición laboral de nombrados.

En el año 2007, el Ministerio de Educación ha tomado una nueva evaluación docente, en condiciones de gran oposición magisterial, forzadamente y con fuerte repercusión social.

Este hecho marca las pautas para implementar una nueva forma de evaluar el desempeño docente en nuestro país.

**Organización.** La responsabilidad del profesor universitario traspasa los límites del aula donde desarrolla el acto didáctico (fase interactiva); también debemos considerar el diseño y planificación de dicha formación (fase preactiva), la evaluación de las competencias adquiridas y/o desarrolladas y, como no, la contribución de dicho profesional a la mejora de la acción formativa desarrollada y su participación en la dinámica académico –organizativa de su institución.

El docente para dar cumplimiento a su rol de promotor de aprendizaje debe recurrir a instrumentos curriculares, tales como: programas de estudio, en ellos el docente encuentra los objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, recursos para el aprendizaje y las estrategias de evaluación de las diferentes áreas, asignaturas y/o similares (Peña, 2009, p. 167)

Es de hacer notar que la organización de los programas constituye sólo instrumentos curriculares flexibles, es decir, sugieren las acciones traducidas en

objetivos operativos, situación que indica que no pueden convertirse en instrumentos que se deban seguir ciegamente, sino que deben adaptarse las características de los estudiantes, al medio ambiente, a la universidad, localidad o región.

**Habilidad discursiva.** La habilidad discursiva del docente es un medio de transmisión del conocimiento. La habilidad discursiva “es un conjunto de procesos y conocimientos de diversos tipos –lingüístico, sociolingüístico, estratégico y discursivo- que el docente/oyente/escritor/lector deberá poner en juego para producir o comprender” (Lomas, 1993, p.15)

Según la teoría, las relaciones humanas son contactos profundos o superficiales que existen entre las personas durante la realización de cualquier actividad. Es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece. (Pichó, 2009, p. 65)

De esta definición se hace la primera inferencia que la habilidad discursiva, habilidad con la cual nacemos, debemos desarrollarlo y perfeccionarlo en el ejercicio de la docencia y el desempeño profesional, a fin de entablar una mejor relación entre docente – estudiante.

En tal sentido, la habilidad discursiva, lleva al docente a mantener buenas relaciones humanas, garantizándole una mejor convivencia humana. No existe una mejor herramienta psicológica que la habilidad discursiva en un docente para transmitir la información, el conocimiento, sus saberes y experiencias.

### **1.3. Justificación**

El propósito de la presente es determinar el nivel de relación que existe entre la identidad profesional y el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima.

En tal sentido, la importancia de la presente se fundamenta en que busca determinar la relación de la identidad profesional y el desempeño docente universitario con el propósito de evaluar el impacto de la identidad profesional en el trabajo del docente universitario.

Por lo que el desempeño de los docentes universitarios plantea la necesidad de que sea evaluado a nivel de la educación superior como parte del proceso de la enseñanza-aprendizaje.

En tal medida, la presente busca ser un aporte teórico y metodológico. Busca ser un aporte teórico porque se fundamenta en la descripción, explicación y fundamentación realizada con relación a la identidad profesional y el desempeño en docentes universitarios desde la perspectiva histórica, epistemológica y crítica. Desde la perspectiva histórica se busca hacer un recorrido desde la etimología de los términos, su uso en el ámbito académico, su repercusión en los actores académicos y los cuestionamientos introducidos por los diversos paradigmas educativos. Desde la perspectiva epistemológica se pretende reflexionar sobre las diversas orientaciones epistemológicas del conocimiento en relación a la identidad profesional y el desempeño docente. Por último, se realiza un análisis crítico de algunas propuestas sobre la identidad profesional y el desempeño docente, de acuerdo a las exigencias del contexto de la educación superior actual.

El aporte metodológico, se fundamenta en los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en la presente investigación, los cuales serán un precedente gracias a su validez y confiabilidad para futuras investigaciones relacionadas con la identidad profesional y el desempeño de los docentes universitarios. Asimismo, su importancia metodológica se fundamenta en la existencia del rigor metodológico de la presente investigación, la pertinencia y la validez de su constructo instrumental para recoger los datos cuantitativos y por guardar relación con el marco teórico planteado.

Por lo tanto, a partir del conocimiento generado en la presente desde la conceptualización teórica y su contrastación metodológica servirá y beneficiará a los docentes y psicólogos, a los estudiantes de posgrado, a los investigadores y a la comunidad académica de las Escuelas de Posgrado de las diversas

Universidades Nacionales como Internacionales, por ser una antecedente en la línea de investigación que propone, desarrolla y sostiene frente a los cambios educativos del nivel superior en nuestro país.

#### **1.4. Problema**

##### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la identidad profesional y el desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?

##### **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre formación y el desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?

¿Qué relación existe entre acceso-promoción y el desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?

¿Qué relación existe entre clima de relaciones y el desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?

¿Qué relación existe en docencia y el desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?

¿Qué relación existe entre investigación y el desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?

¿Qué relación existe entre evaluación e incentivos y el desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

### **Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre formación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Existe relación significativa entre acceso-promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Existe relación significativa entre clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Existe relación significativa entre docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Existe relación significativa entre investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Existe relación significativa entre evaluación-incentivos y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

## **1.6. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar el nivel de relación que existe entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

### **Objetivos específicos**

Determinar el nivel de relación que existe entre formación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Determinar el nivel de relación que existe entre acceso-promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Determinar el nivel de relación que existe entre clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Determinar el nivel de relación que existe entre docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Determinar el nivel de relación que existe entre investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Determinar el nivel de relación que existe ente evaluación –incentivos y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

Definición operacional de la variable 1. Identidad docente

La identidad profesional es el conjunto de funciones que son propias a un individuo que desempeña una profesión, así como la forma particular que tiene de llevarlas a cabo. (Caballero, 2009, p. 11)

Definición operacional de la variable 2. Desempeño docente

El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas que muestran un índice del rendimiento de un docente en su labor. (Acevedo, 2003, p. 31)

## 2.2. Operacionalización de variables

### Variable independiente

Tabla 1.

Operacionalización de la identidad docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<b>Formación</b>	Formación inicial y continua Experiencia profesional Publicación	1 -6	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre	Bueno 0,70 a 1,80 Regular 0,35 a 0,70 Insuficiente 0,01 a 0,35
<b>Acceso promoción</b>	<b>y</b> Posibilidades de promoción Calidad de los procesos de acceso y promoción Satisfacción con el sistema de acceso y promoción	7 – 11		
<b>Clima relaciones</b>	<b>de</b> Relaciones interpersonales con docentes y estudiantes	12 -18		
<b>Docencia</b>	Motivación por la enseñanza Dominio disciplinar Métodos y recursos	19 -25		
<b>Investigación</b>	Motivación para investigar Dominio del proceso de investigación Disponibilidad de medios y recursos	26 -30		
<b>Evaluación e incentivación</b>	Reconocimiento institucional Criterios de evaluación Incentivos Satisfacción con el sistema	31 -36		

## Variable Dependiente

Tabla 2.

### Operacionalización del Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivele y Rangos
<b>Entusiasmo</b>	Se muestra activo y dinámico	1 -5	1. Nunca	Bueno 0,70 a
	Despierta el interés		2. Pocas veces	1,80
	Muestra responsabilidad		3. A veces	Regular 0,35 a
<b>Interacción</b>	Apoya al estudiante	6 – 11	4. Muchas veces	0,70
	Permite la expresión libre		5. Siempre	Insuficiente
	Muestra disposición			
<b>Evaluación</b>	Maneja diferentes elementos de evaluación Utiliza la evaluación como vía de conocimiento	12 -16		
<b>Organización</b>	Planifica el curso Utiliza metodología y recursos	17 -22		
<b>Habilidad discursiva</b>	Se expresa con seguridad Presenta coherencia discursiva	24 -28		

### 2.3. Metodología

La metodología de la investigación científica nos ayuda a prever como investigadores una serie de conceptos, principios y leyes que permiten encauzar de un modo eficiente y el proceso de investigación. En tal sentido los pasos que se siguen en la presente investigación están determinado por ser cualitativo, correlativo y de diseño no experimental.

### 2.4. Tipo de estudio

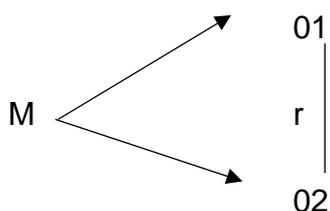
El estudio asume un enfoque cuantitativo porque “usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza,

además, los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis” (Valderrama, 2013, p. 103)

## 2.5. Diseño de investigación

El diseño es correlacional porque busca conocer la relación entre dos variables en un contexto específico. Sánchez y Reyes (1998) señalaron que los diseños correlacionales “implican recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos” (p. 83)

El esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra de estudio

01 = Variable 1. Identidad docente

02 = Variable 2 Desempeño docente

R = Relación

## 2.6. Población y muestra

### Población

De acuerdo a Valderrama (2013) la población es el conjunto de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (p. 182)

La población de investigación está conformada por 120 docentes psicólogos que laboran en las universidades de Lima, 2017.

### Muestra

La muestra representativa está conformada por 80 docentes psicólogos, y se calculó con la siguiente formula:

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

Donde

Z = 1.96 (para el nivel de confianza del 95%)

E = 0.05 (error de estimación)

N = 120 (tamaño de población)

P = 0.50

Reemplazando

$$n = \frac{(1.96)^2 0.50 (1 - 0.50) 120}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 0.5 (1 - 0.50)} = 80$$

N = 80

## **Muestreo**

El tipo de muestreo a ser aplicado será el probabilístico y aleatorio simple. Según Rodríguez (2005, p. 87) consiste en “la selección al azar, es decir, que cada uno de los individuos de una población tiene la misma probabilidad de ser elegido”. Esta selección al azar puede hacerse empleando la tabla de números aleatorios.

### **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para la recolección de datos empleada es la encuesta. Mediante esta técnica “la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera” (Behar, 2008, p. 62). El instrumento utilizado es el cuestionario, el cual consiste en un conjunto de preguntas cerradas y abiertas respecto a una o más variables a medir.

Los instrumentos utilizados son:

#### **Cuestionario de valoración de la identidad docente**

##### **Ficha Técnica**

Nombre:	Cuestionario de valoración de la identidad docente
Autor:	Caballero (2009)
Administración:	Individual y grupal
Duración:	20 minutos
Aplicación:	Docentes de educación superior
Significación:	Valora la identidad que tiene el docente con su labor pedagógica en el ámbito universitario.

## **Descripción**

El instrumento tiene 36 ítems a los cuales los sujetos de la muestra responden en una escala de 5 niveles:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Consta de 6 dimensiones:

Formación (6 ítems).

Acceso y promoción (5 ítems).

Clima de relaciones (7 ítems).

Docencia (7 ítems).

Investigación (5 ítems).

Evaluación e incentivación (6 ítems).

## **Calificación**

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Tabla 3.

*Niveles de interpretación del cuestionario de valoración de la identidad docente*

	Indefinida	Medianamente definida	Definida
Formación	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Acceso y promoción	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Clima de relaciones	7 – 15	16 – 26	27 – 35
Docencia	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Investigación	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Evaluación e incentivos	5 – 11	12 – 18	19 – 25

*Fuente:* Elaboración propia

**Cuestionario de desempeño docente****Ficha Técnica**

Nombre: Cuestionario de desempeño docente

Autor: Palomino (2012)

Administración: Individual y grupal

Duración: 20 minutos

Aplicación: Docentes de educación superior

Significación: Valora el desempeño docente de docentes de educación superior.

## **Descripción**

El instrumento tiene 28 ítems a los cuales los sujetos de la muestra responden en una escala de 5 niveles:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Consta de 6 dimensiones:

Entusiasmo (5 ítems).

Interacción (6 ítems).

Evaluación (5 ítems).

Organización (6 ítems).

Habilidad discursiva (6 ítems).

## **Calificación**

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

## **Interpretación:**

Para interpretar los resultados, usamos la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 4.

*Niveles de interpretación del cuestionario de clima organizacional*

	Bajo	Medio	Alto
Entusiasmo	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Interacción	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Evaluación	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Organización	6 – 13	14 – 22	23 – 30
Habilidad discursiva	6 – 13	14 – 22	23 – 30

*Fuente:* Elaboración propia

**Validez**

De acuerdo a Bernal (2006), “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado” (p. 214). En la presente tesis los cuestionarios elaborados se validaron a través del juicio de expertos a fin de establecer que los ítems se encuentren en correspondencia con las dimensiones propuestas y éstas por su parte con las variables de estudio.

Tabla 5

*Validación de los instrumentos por juicio de expertos*

Expertos	Opinión
Dr. Helfer Joel Molina Quiñones	Aplicable
Dr. Victor Eduardo Candela Ayllon	Aplicable
Mgtr. Fernando Rosario Quiróz	Aplicable

*Fuente:* Elaboración propia.

## Confiabilidad

De acuerdo a Bernal (2006), “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 214).

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios a utilizar tanto Identidad profesional como desempeño en docentes universitarios, se aplicó una prueba piloto a 25 docentes semejantes a la muestra seleccionada, se tabularon los datos y se analizaron por medio del método de consistencia interna (Coeficiente Alfa de Crombach).

Y para fijar la regla de valoración se ha considerado lo expuesto por (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), quienes señalan que un coeficiente por arriba de 0,75 y menor a 1, revela que el instrumento es confiable.

A continuación se describe la confiabilidad del instrumento

Tabla 6

### *Confiabilidad del cuestionario de identidad profesional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.886</b>	25

*Fuente:* Base de datos de la investigación.

Tabla 7

### *Confiabilidad del cuestionario desempeño en docentes universitarios*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>.856</b>	25

*Fuente:* Base de datos de la investigación.

## **2.8. Método de análisis de datos**

Para desarrollar el análisis de los datos, recogidos de la muestra se procedió a:

- a) Tabular y organizar la información en una base de datos.
- b) Presentar los datos en las tablas y figuras
- c) Analizar los datos estadísticamente, para lo cual se utilizaron:

La prueba Chi cuadrado, con la que se buscó determinar la asociación entre variables y se aplicará el análisis denominada Análisis de rho de Spearman, que tiene como objetivo básico la comparación de las medias de más de dos poblaciones.

## **2.9. Aspectos éticos**

En función de las características del estudio se tomó en cuenta aquellos aspectos éticos que resultan primordiales dado que se consideraron personas como sujetos de estudio y su participación requiere su autorización; razón por el cual se procedió a aplicar el respectivo consentimiento informado. Todos los participantes accedieron libremente a participar en la investigación.

También, se aseguró mantener el anonimato de los sujetos encuestados; así como el respeto hacia ellos. Los instrumentos fueron custodiados adecuadamente y sus respuestas fueron minuciosa y objetivamente registradas sin que obre algún tipo de juicio o discriminación.

### **III. Resultados**

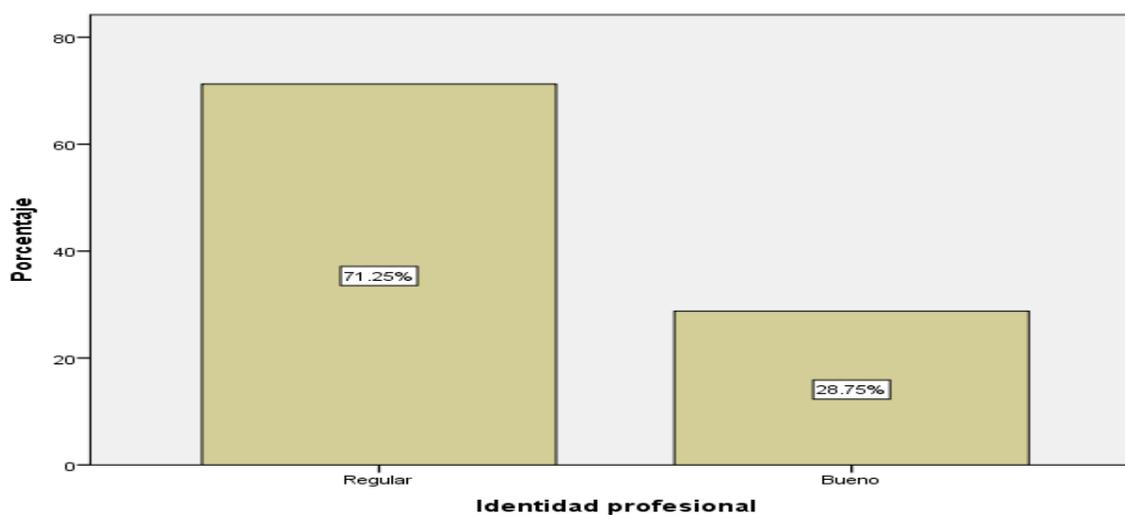
### 3.1. Descripción

#### 3.1.1. Resultados de la variable identidad docente

Tabla 8

*Tabla de frecuencias de la variable identidad profesional en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	57	71.3
Bueno	23	28.7
Total	80	100.0



*Figura 1. Gráfica de barras porcentual de la variable identidad profesional en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017*

Interpretación: De la tabla 8 y figura 1 se observa que, según la percepción de los docentes, el 71.3% consideró que la identidad profesional estaba en un nivel regular, en tanto el 28.7% consideró que era bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido sobre la identidad profesional en docentes, se fijó en el nivel regular. Es decir, se trata del conjunto de atributos como la formación, acceso y promoción, clima de relaciones, docencia, investigación y evaluación e incentivación, que están interactuando en la identidad profesional.

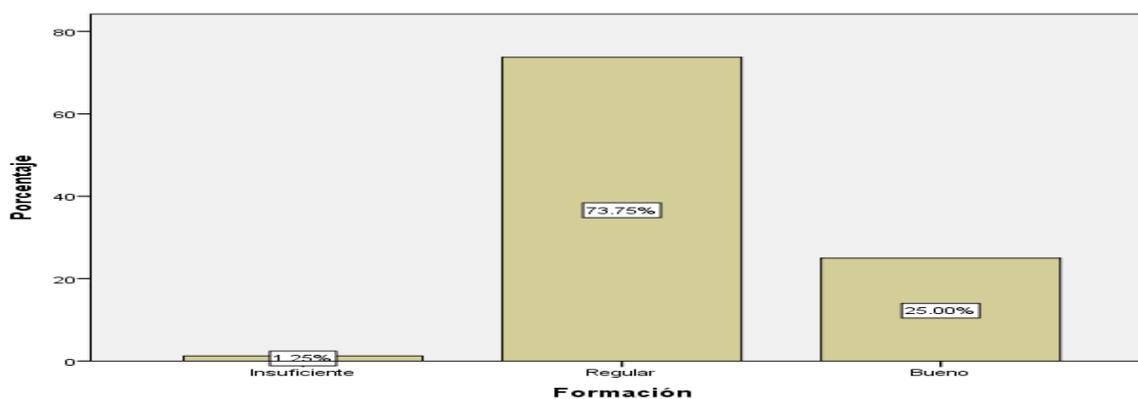
## Dimensiones de la identidad profesional

Formación

Tabla 9

*Tabla de frecuencias de la dimensión formación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	1	1.3
Regular	59	73.8
Bueno	20	25.0
Total	80	100.0



*Figura 2.* Gráfica de barras porcentual de la dimensión formación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017

Interpretación: De la tabla 9 y figura 2 se observa de acuerdo con la percepción de los docentes, el 73.8% consideró que la formación estaba en un nivel regular, en tanto el 25.0% consideró que era bueno. Sin embargo, solo el 1.2% estimó fue insuficiente. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido sobre la formación de docentes, se ubicó en el nivel regular. Es decir, se refiere al conjunto de atributos centrado en la formación inicial y continua, experiencia profesional y aporte intelectual mediante publicaciones.

## Acceso y promoción

Tabla 10

*Tabla de frecuencias de la dimensión acceso y promoción en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	9	11.3
Regular	57	71.3
Bueno	14	17.5
Total	80	100.0



*Figura 3.* Gráfica de barras porcentual de la dimensión acceso y promoción en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017

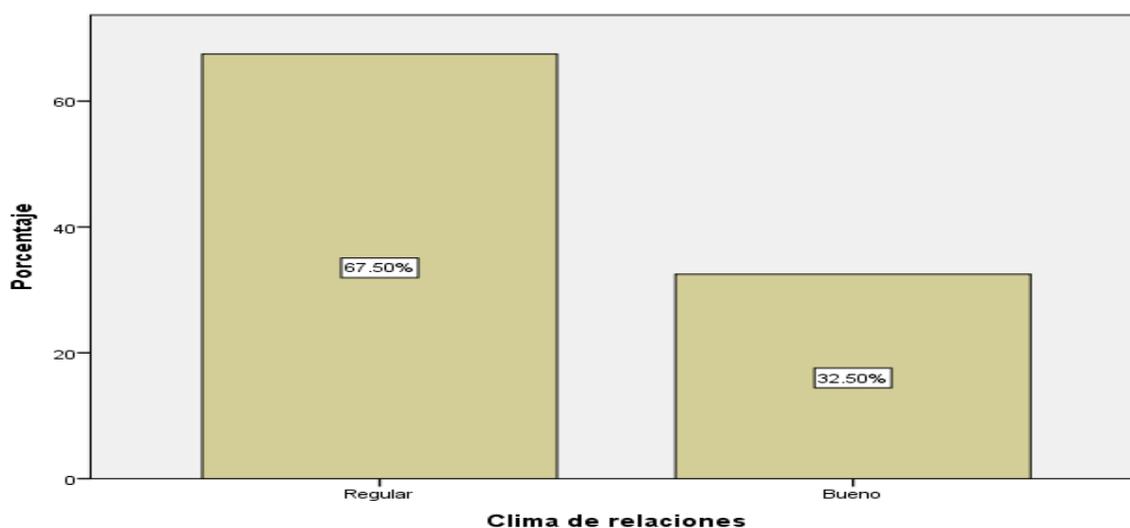
Interpretación: De la tabla 10 y figura 3 se observa de acuerdo con la percepción de los docentes, el 71.3% estimó que el acceso y promoción estaba en un nivel regular, en tanto el 17.5% consideró que era bueno. Sin embargo, solo el 11.3% señaló como insuficiente. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido sobre el acceso y promoción de docentes, está ubicado en el nivel regular. Es decir, se toma en consideración las posibilidades de promoción, calidad de los procesos de acceso y promoción, así como a la satisfacción con el sistema de acceso y promoción.

## Clima de relaciones

Tabla 11

*Tabla de frecuencias de la dimensión clima de relaciones en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	54	67.5
Bueno	26	32.5
Total	80	100.0



*Figura 4.* Gráfica de barras porcentual de la dimensión clima de relaciones en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

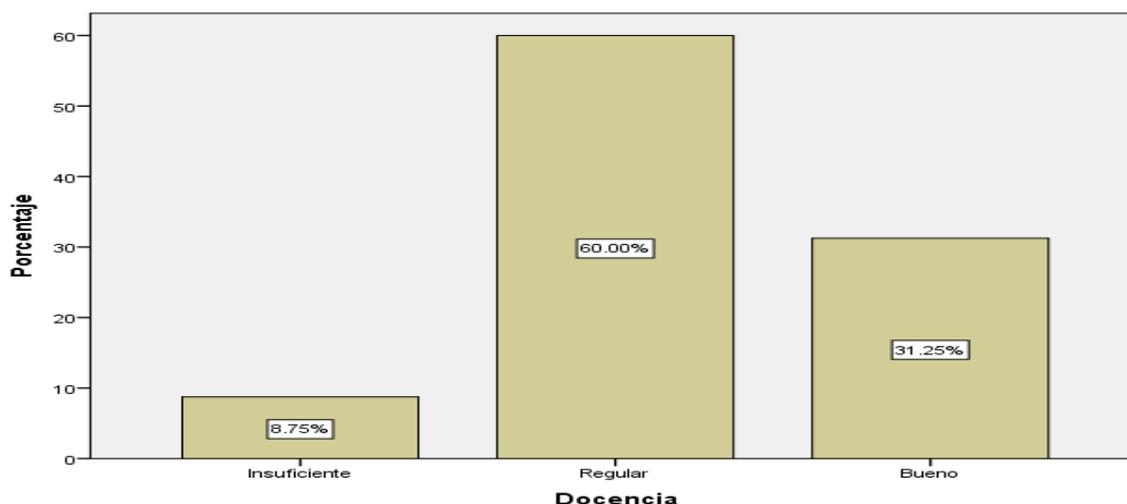
Interpretación: De la tabla 11 y figura 4 se observa de acuerdo con la percepción de los docentes, el 67.5% estimó que el clima de relaciones estaba en un nivel regular, en tanto el 32.5% indicó era bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido sobre el clima de relaciones en docentes, está ubicado en el nivel regular. Es decir, se toma en consideración las relaciones interpersonales tanto con docentes como con alumnos.

## Docencia

Tabla 12

*Tabla de frecuencias de la dimensión docencia en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	7	8.8
Regular	48	60.0
Bueno	25	31.3
Total	80	100.0



*Figura 5. Gráfica de barras porcentual de la dimensión docencia en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

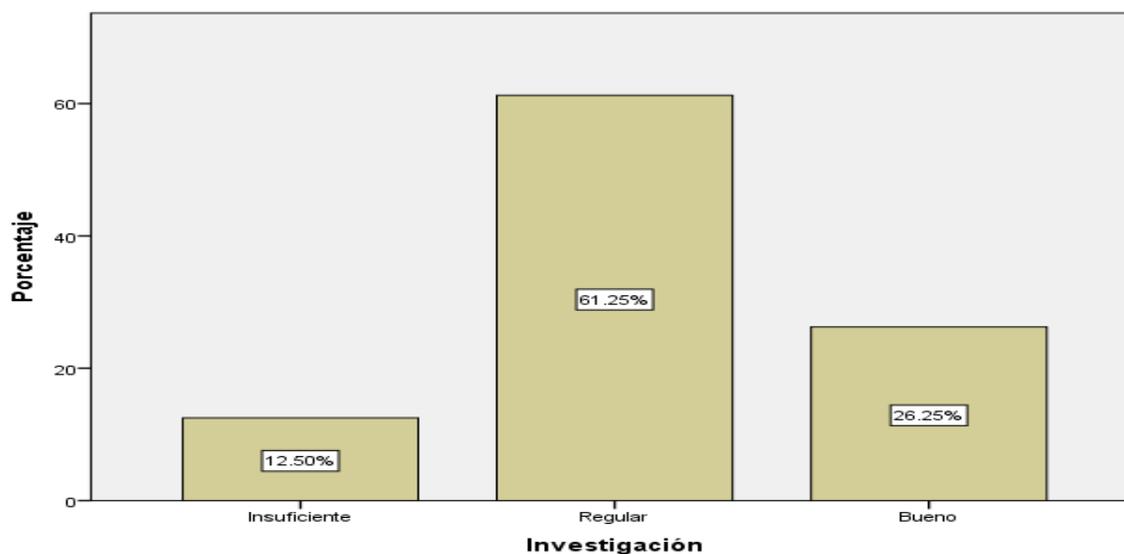
Interpretación: De la tabla 12 y figura 5 se observa de acuerdo con la percepción de los docentes, el 60.0% estimó que la docencia estaba en un nivel regular, en tanto el 31.3% indicó era bueno. Y, solo el 8.3% estimó en el nivel insuficiente. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido sobre la docencia ejercida por los mismos docentes, está ubicado en el nivel regular. Es decir, ellos consideran la motivación por la enseñanza, el propio dominio disciplinar y los métodos y recursos adecuados como aspectos importantes en su trabajo profesional.

## Investigación

Tabla 13

*Tabla de frecuencias de la dimensión investigación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	10	12.5
Regular	49	61.3
Bueno	21	26.3
Total	80	100.0



*Figura 6.* Gráfica de barras porcentual de la dimensión investigación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

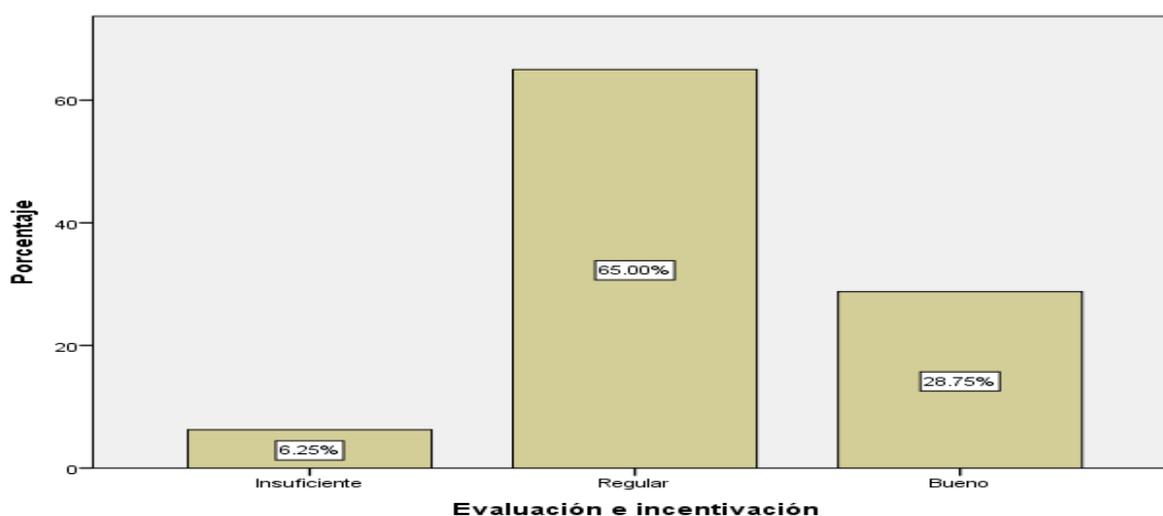
Interpretación: De la tabla 13 y figura 6 se observa de acuerdo con la percepción de los docentes, el 61.3% estimó que la investigación estaba en un nivel regular, en tanto el 26.3% indicó era bueno. Y, solo el 12.5% estimó en el nivel insuficiente. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido sobre la investigación ejercida por los mismos docentes, está ubicado en el nivel regular. Es decir, ellos consideran la motivación por la investigación, el dominio del proceso de investigación y la disponibilidad de medios y recursos como aspectos importantes en su trabajo profesional.

## Evaluación e incentivación

Tabla 14

*Tabla de frecuencias de la dimensión evaluación e incentivación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	5	6.3
Regular	52	65.0
Bueno	23	28.7
Total	80	100.0



*Figura 7.* Gráfica de barras porcentual de la dimensión evaluación e incentivación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

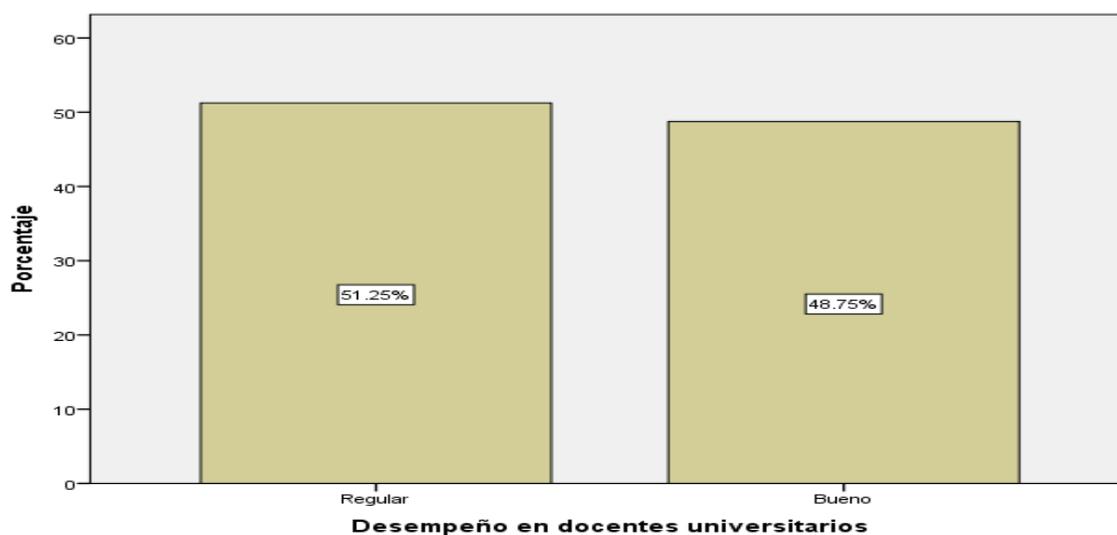
Interpretación: De la tabla 14 y figura 7 se observa de acuerdo con la percepción de los docentes, el 65.0% estimó que la investigación estaba en un nivel regular, en tanto el 28.7% indicó era bueno. Y, solo el 6.3% señaló en el nivel insuficiente. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido sobre la evaluación e incentivación desarrollada por los docentes, está ubicado en el nivel regular. Es decir, ellos consideran el reconocimiento institucional, criterios de evaluación, incentivos y la satisfacción con el sistema como indicadores objetivos de la dimensión estudiada.

### 3.1.2. Resultados de la variable desempeño en docentes universitarios

Tabla 15

*Tabla de frecuencias de la variable desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	41	51.2
Bueno	39	48.8
Total	80	100.0



*Figura 8.* Gráfica de barras porcentual de la variable desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Interpretación: De la tabla 15 y figura 8 se observa que, de acuerdo con la percepción de los docentes, el 51.2% consideró que el desempeño en docentes universitarios estaba en un nivel regular, en tanto el 48.8% consideró que era bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido sobre el desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, se fijó en el nivel regular. Es decir, comprende un conjunto de atributos como el entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad discursiva que pone de manifiesto el docente en el aula a través de la enseñanza aprendizaje.

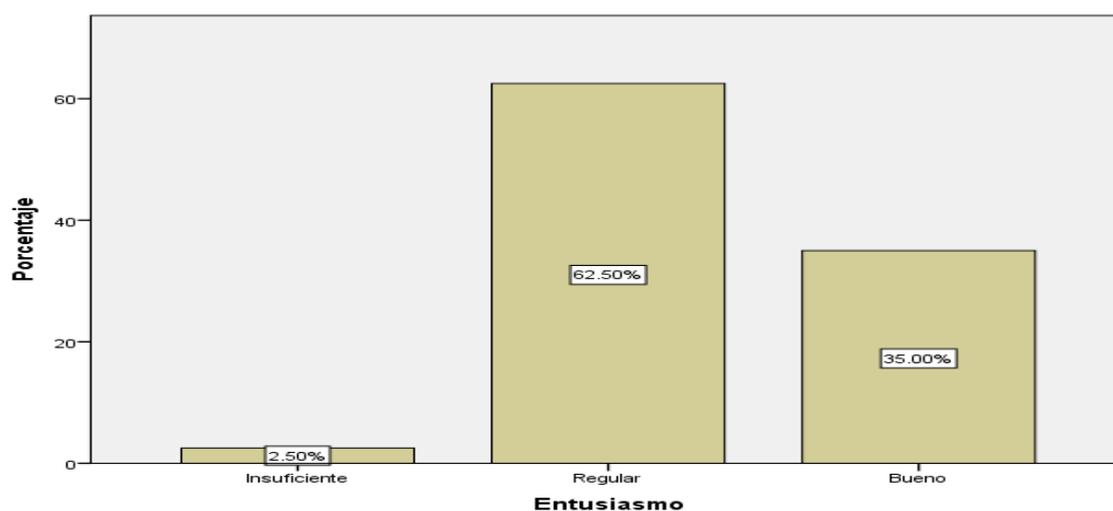
### 3.1.3. Resultados de las dimensiones de desempeño en docentes universitarios

#### Entusiasmo

Tabla 16

*Tabla de frecuencias de la dimensión entusiasmo en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	2	2.5
Regular	50	62.5
Bueno	23	28.7
Total	80	100.0



*Figura 9.* Gráfica de barras porcentual de la dimensión entusiasmo en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

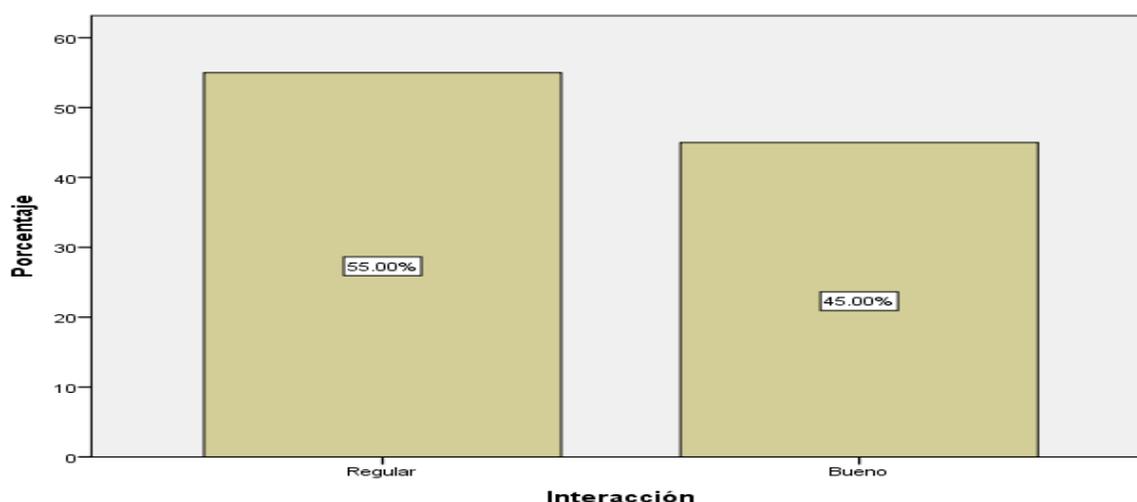
Interpretación: De la tabla 16 y figura 9 se observa que, de acuerdo con la percepción de los docentes, el 62.5% consideró que el entusiasmo estaba en un nivel regular, en tanto el 35.0% consideró que era bueno. En cambio, un 2.5% estimó insuficiente. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido de entusiasmo en los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, se fijó en el nivel regular. Es decir, comprende un conjunto de atributos como una conducta activa y dinámica, que despierta el interés y además se muestra responsable.

## Interacción

Tabla 17

*Tabla de frecuencias de la dimensión interacción en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	44	55.0
Bueno	36	45.0
Total	80	100.0



*Figura 10. Gráfica de barras porcentual de la dimensión interacción en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

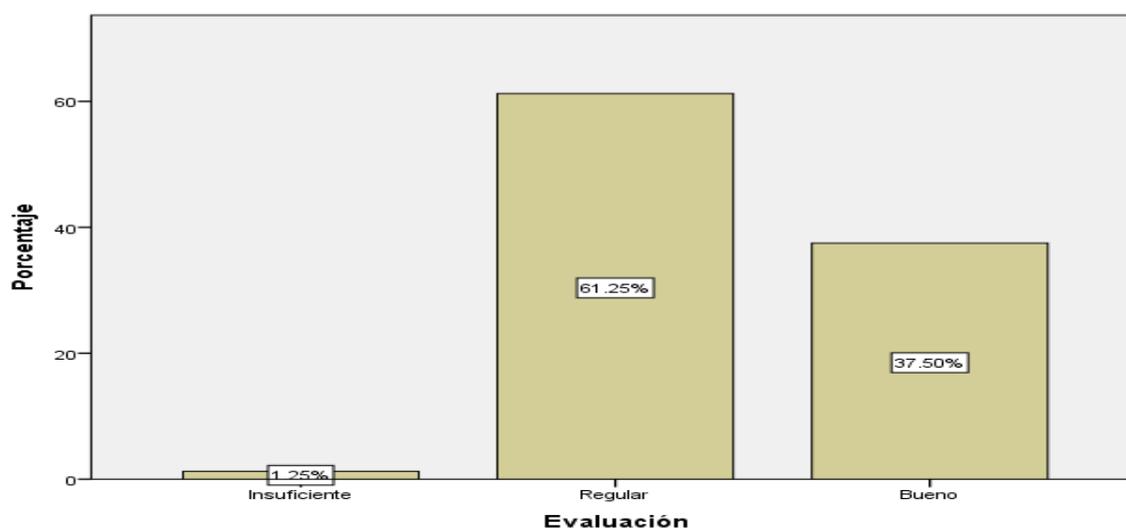
Interpretación: De la tabla 17 y figura 10 se observa que, de acuerdo con la percepción de los docentes, el 55.0% consideró que la interacción estaba en un nivel regular, en tanto el 45.0% consideró que era bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido de interacción en los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, se fijó en el nivel regular. Es decir, comprende un conjunto de atributos que se encarga de apoyar al estudiante, permite su libre expresión y se muestra dispuesto a ideas innovadoras de los propios estudiantes.

## Evaluación

Tabla 18

*Tabla de frecuencias de la dimensión evaluación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	1	1.3
Regular	49	61.3
Bueno	30	37.5
Total	80	100.0



*Figura 11.* Gráfica de barras porcentual de la dimensión evaluación en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

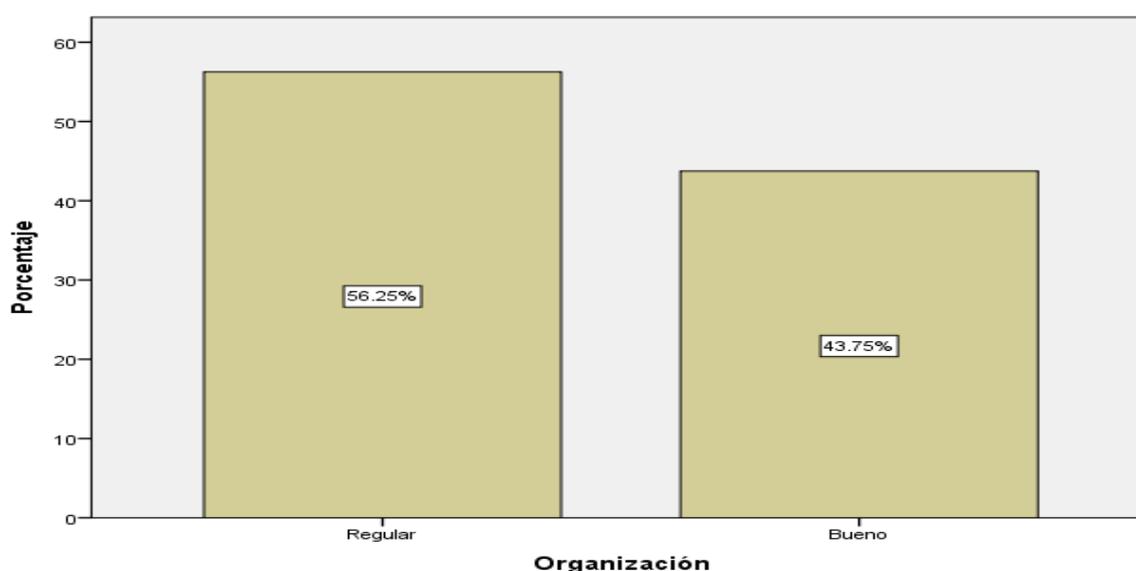
Interpretación: De la tabla 18 y figura 11 se observa que, de acuerdo con la percepción de los docentes, el 61.3% consideró que la evaluación estaba en un nivel regular, en tanto el 37.5% consideró que era bueno, en cambio solo un 1.3% lo consideraba insuficiente. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido de interacción en los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, se fijó en el nivel regular. Es decir, comprende un conjunto de atributos referidos al manejo de los diferentes elementos de la evaluación y además utiliza la evaluación como vía de conocimiento.

## Organización

Tabla 19

*Tabla de frecuencias de la dimensión organización en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	45	56.3
Bueno	35	43.8
Total	80	100.0



*Figura 12. Gráfica de barras porcentual de la dimensión organización en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

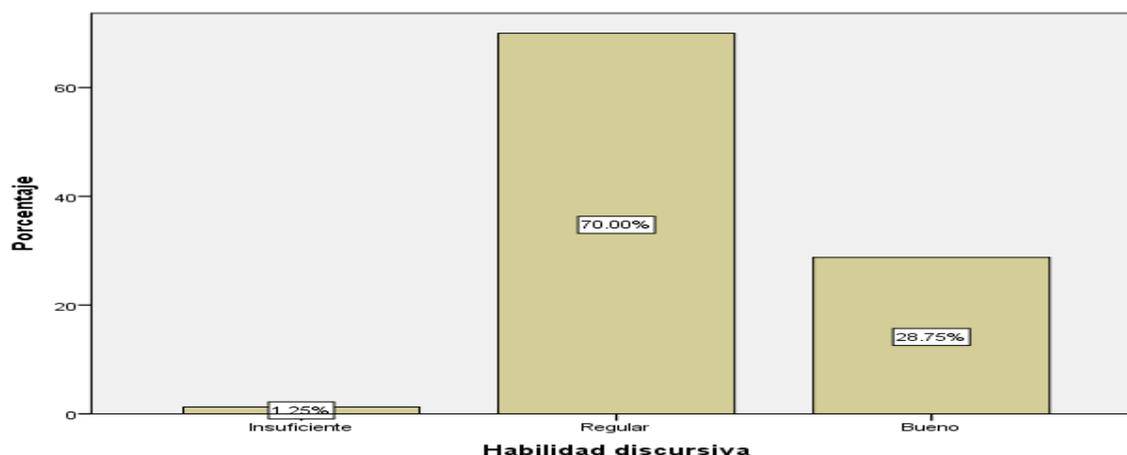
Interpretación: De la tabla 19 y figura 12 se observa que, de acuerdo con la percepción de los docentes, el 56.3% consideró que la organización estaba en un nivel regular, en tanto el 43.8% consideró que era bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido de organización en los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, se fijó en el nivel regular. Es decir, comprende un conjunto de atributos referidos a la planificación del curso y la utilización de la metodología y recursos didácticos.

## Habilidad discursiva

Tabla 20

*Tabla de frecuencias de la dimensión habilidad discursiva en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	1	1.3
Regular	56	70.0
Bueno	23	28.7
Total	80	100.0



*Figura 13.* Gráfica de barras porcentual de la dimensión habilidad discursiva en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Interpretación: De la tabla 20 y figura 13 se observa que, de acuerdo con la percepción de los docentes, el 70.0% consideró que la habilidad discursiva estaba en un nivel regular, en tanto el 28.7% consideró que era bueno, en cambio solo un 1.3% lo consideraba insuficiente. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel percibido de habilidad discursiva en los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, se fijó en el nivel regular. Es decir, comprende un conjunto de atributos referidos receta a que se expresa con seguridad y presenta coherencia discursiva.

### 3.1.4. Resultados de tablas cruzadas de identidad profesional y desempeño en docentes universitarios

Tabla 21

Tabla cruzada de frecuencias de identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Identidad profesional	Desempeño docente universitario				Total	%
	Regular	%	Bueno	%		
Regular	40	50.0	17	21.3	57	71.3
Bueno	1	1.3	22	27.5	23	28.7
Total	41	51.2	39	48.8	80	100.0

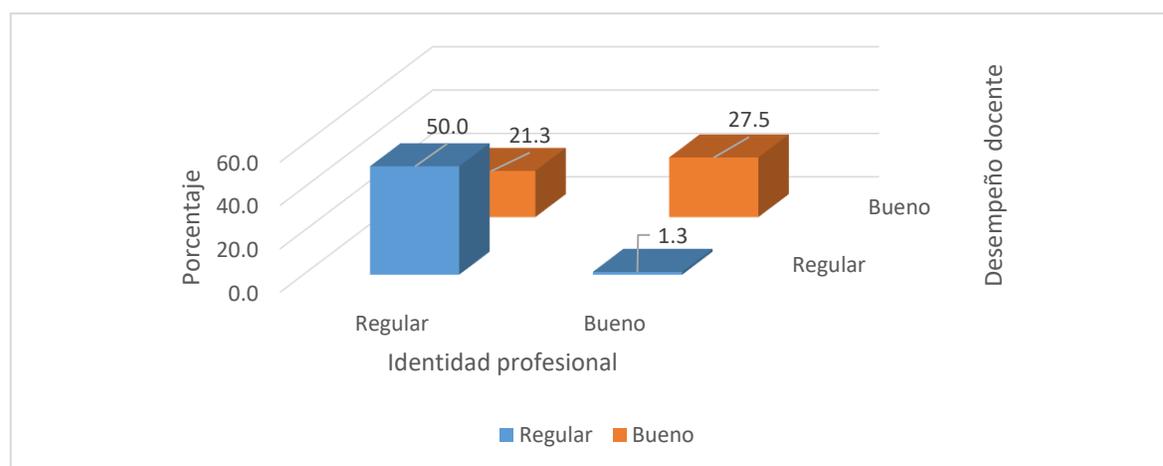


Figura 14. Gráfica de barras porcentual de identidad profesional y desempeño docente en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Interpretación: De la tabla 21 y figura 14 se observa que, en la percepción de los docentes, el 50.0% consideró que la identidad profesional y el desempeño docente estaban asociados en el nivel regular, en tanto el 27.5% consideró que las variables de referencia estaba en el nivel bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel de asociación percibido por los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, prevaleció en el nivel regular y en menor medida en el nivel bueno. Es decir, en esta asociación concurren un conjunto de atributos referidos a cada una de las variables.

### 3.1.5. Resultados de tablas cruzadas de la dimensión formación de la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios

Tabla 22

Tabla cruzada de frecuencias de formación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Formación	Desempeño docente universitario				Total	%
	Regular	%	Bueno	%		
Insuficiente	1	1.3	0	0.0	1	1.3
Regular	40	50.0	17	21.3	57	71.3
Bueno	1	1.3	22	27.5	23	28.7
Total	41	51.2	39	48.8	80	100.0

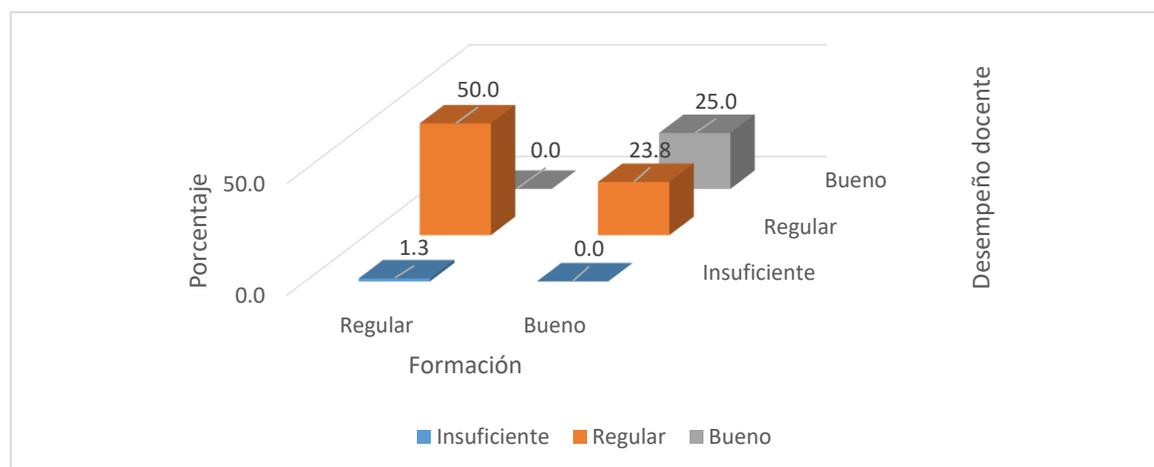


Figura 15. Gráfica de barras porcentual de formación y desempeño docente en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

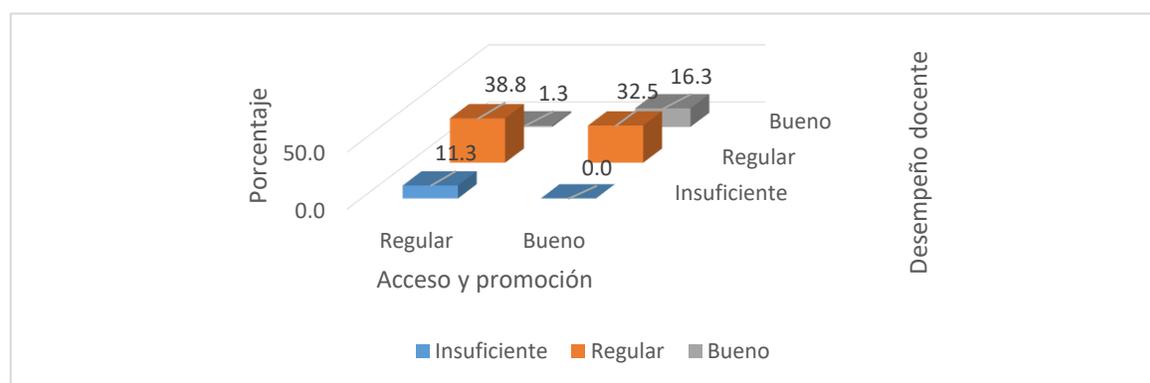
Interpretación: De la tabla 22 y figura 15 se observa que, en la percepción de los docentes, el 50.0% consideró que la formación y el desempeño docente estaban asociados en el nivel regular, en tanto el 25.0% consideró que las variables de referencia estaba en el nivel bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel de asociación percibido por los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, prevaleció en el nivel regular y en menor medida en el nivel bueno. Es decir, en esta asociación concurren un conjunto de atributos concomitantes a cada una de las variables.

### 3.1.6. Resultados de tabla cruzada de la dimensión acceso y promoción de la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios

Tabla 23

*Tabla cruzada de frecuencias de acceso - promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Acceso y Promoción	Desempeño docente universitario				Total	%
	Regular	%	Bueno	%		
Insuficiente	9	11.3	0	0.0	9	11.3
Regular	31	38.8	26	32.5	57	71.3
Bueno	1	1.3	13	16.3	14	17.5
Total	41	51.2	39	48.8	80	100.0



*Figura 16. Gráfica de barras porcentual de acceso - promoción y desempeño docente en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Interpretación: De la tabla 23 y figura 16 se observa que, en la percepción de los docentes, el 38.8% consideró que el acceso - promoción y el desempeño docente estaban asociados en el nivel regular, en tanto el 16.3% consideró que la variable de referencia estaba en el nivel bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel de asociación percibido por los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, prevaleció en el nivel regular y en menor medida en el nivel bueno. Es decir, en esta asociación concurren un conjunto de atributos concomitantes a cada una de las variables.

### 3.1.7. Resultados de tabla cruzada de la dimensión clima de relaciones de la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios

Tabla 24

Tabla cruzada de frecuencias de clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Clima de relaciones	Desempeño docente universitario				Total	%
	Regular	%	Bueno	%		
Regular	39	48.8	15	18.8	54	67.5
Bueno	2	2.5	24	30.0	26	32.5
Total	41	51.2	39	48.8	80	100.0

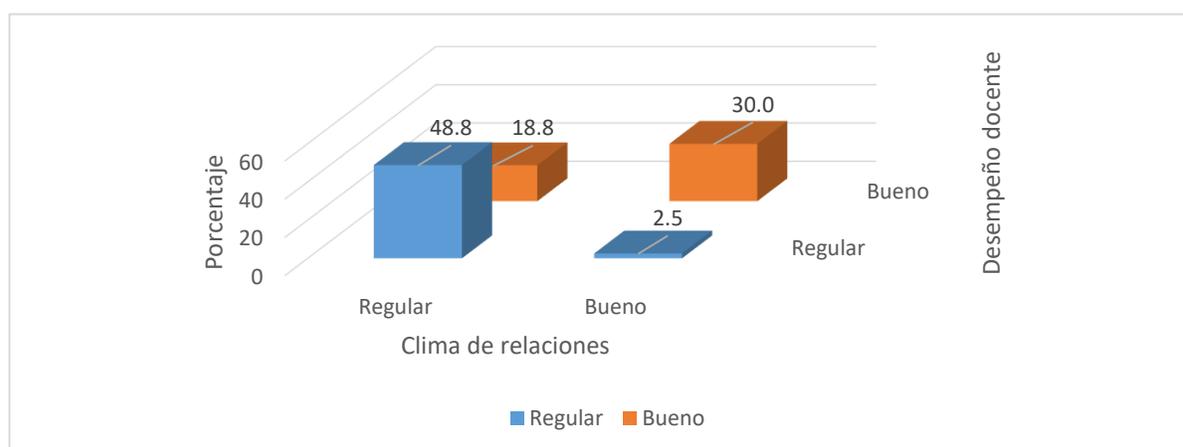


Figura 17. Gráfica de barras porcentual de clima de relaciones y desempeño docente en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

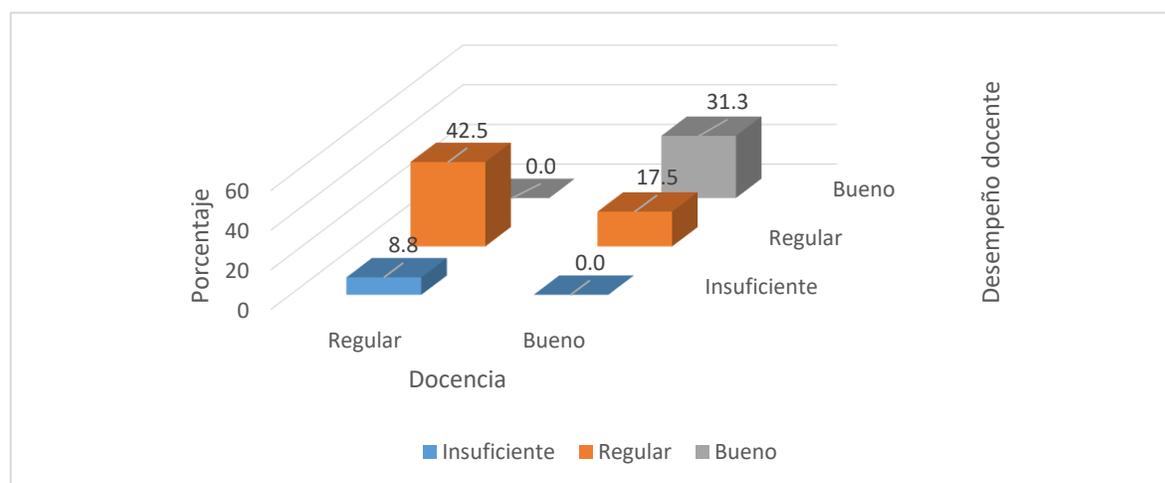
Interpretación: De la tabla 24 y figura 17 se observa que, en la percepción de los docentes, el 48.8% consideró que el clima de relaciones y el desempeño docente estaban asociados en el nivel regular, en tanto el 16.3% consideró que la variable de referencia estaba en el nivel bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel de asociación percibido por los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, prevaleció en el nivel regular y en menor medida en el nivel bueno. Es decir, en esta asociación concurren un conjunto de atributos concomitantes a cada una de las variables.

### 3.1.8. Resultados de tabla cruzada de la dimensión docencia de la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios

Tabla 25

*Tabla cruzada de frecuencias de docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Docencia	Desempeño docente universitario				Total	%
	Regular	%	Bueno	%		
Insuficiente	7	8.8	0	0.0	7	8.8
Regular	34	42.5	14	17.5	48	60.0
Bueno	0	0.0	25	31.3	25	31.3
Total	41	51.2	39	48.8	80	100.0



*Figura 18. Gráfica de barras porcentual de docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

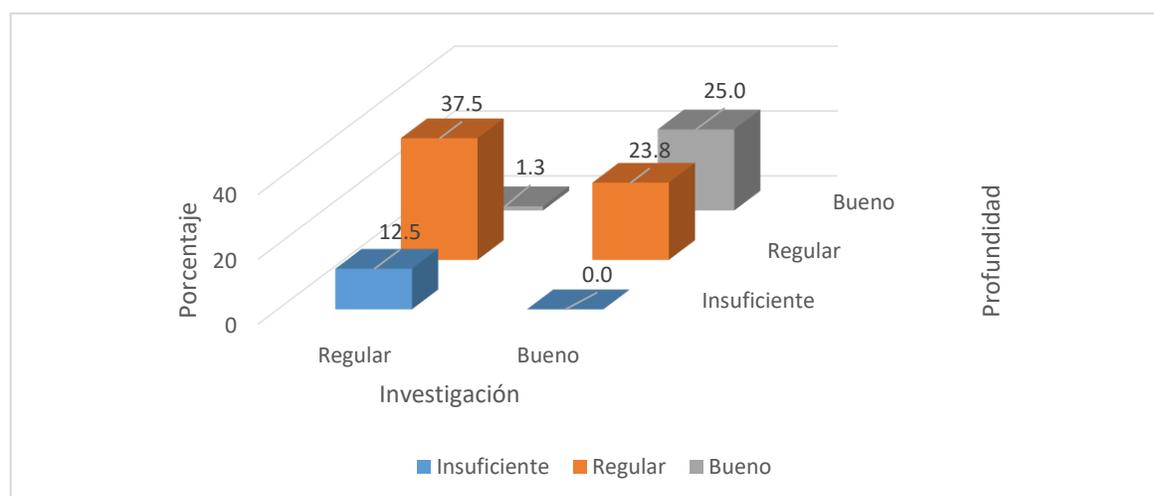
Interpretación: De la tabla 25 y figura 18 se observa que en la percepción de los docentes, el 42.5% consideró la docencia y el desempeño docente estaban asociados en el nivel regular, en tanto el 31.3% consideró que las variables de referencia estaba en el nivel bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel de asociación percibido por los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, prevaleció en el nivel regular y en menor medida en el nivel bueno. Es decir, en esta asociación concurren un conjunto de atributos concomitantes a cada una de las variables.

### 3.1.9. Resultados de tabla cruzada de la dimensión investigación de la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios

Tabla 26

*Tabla cruzada de frecuencias de investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Investigación	Desempeño docente universitario			Total	%
	Regular	%	Bueno		
Insuficiente	10	12.5	0	10	12.5
Regular	30	37.5	19	49	61.3
Bueno	1	1.3	20	21	26.3
Total	41	51.2	39	80	100.0



*Figura 19. Gráfica de barras porcentual de investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.*

Interpretación: De la tabla 26 y figura 19 se observa que, en la percepción de los docentes, el 37.5% consideró la investigación y el desempeño docente estaban asociados en el nivel regular, en tanto el 25.0% consideró que las variables de referencia estaba en el nivel bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel de asociación percibido por los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, prevaleció en el nivel regular y en menor medida en el nivel bueno. Es decir, en esta asociación concurren un conjunto de atributos concomitantes a cada una de las variables.

### 3.1.10. Resultados de tabla cruzada de la dimensión evaluación e incentivación y desempeño en docentes universitarios

Tabla 27

Tabla cruzada de frecuencias de evaluación e incentivación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Evaluación e incentivación	Desempeño docente universitario				Total	%
	Regular	%	Bueno	%		
Insuficiente	5	6.3	0	0.0	5	6.3
Regular	34	42.5	18	22.5	52	65.0
Bueno	2	2.5	21	26.3	23	28.7
Total	41	51.2	39	48.8	80	100.0

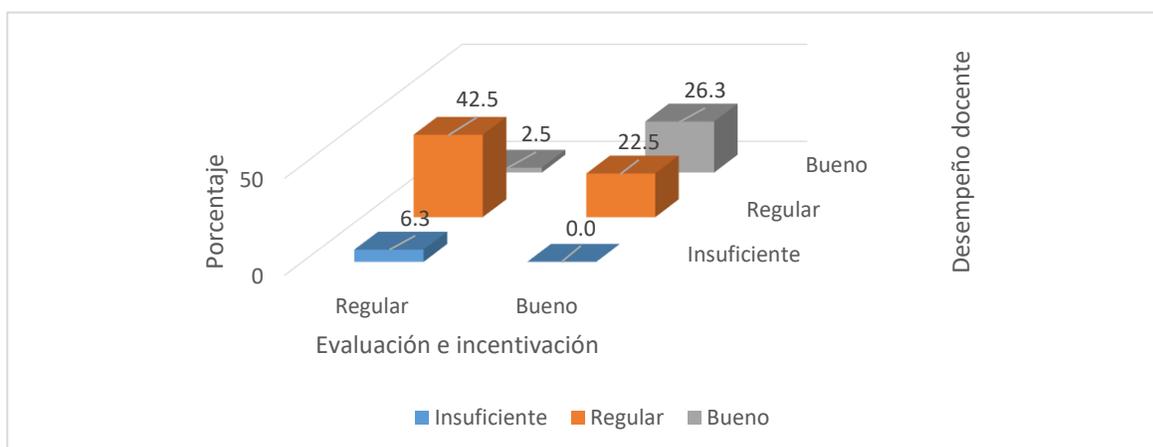


Figura 20. Gráfica de barras porcentual de investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Interpretación: De la tabla 27 y figura 20 se observa que, en la percepción de los docentes, el 42.5% consideró la evaluación e incentivación con el desempeño docente como asociados en el nivel regular, en tanto el 26.3% consideró que las variables de referencia estaba en el nivel bueno. De los resultados obtenidos se infiere que: El nivel de asociación percibido por los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, prevaleció en el nivel regular y en menor medida en el nivel bueno. Es decir, en esta asociación concurren un conjunto de atributos concomitantes a cada una de las variables.

### 3.2. Análisis inferencial

#### 3.2.1. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0.05$ )

Reglas de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 28

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: identidad profesional y desempeño docente*

			Identidad profesional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Identidad profesional	Coeficiente de correlación	1.000	.596**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Desempeño docente	N	80	80
		Coeficiente de correlación	.596**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

En la tabla 28 se presenta la estadística no paramétrica de Rho de Spearman que mide la correlación entre Identidad profesional y desempeño docente, donde el coeficiente de correlación es moderada y directa ( $Rho = 0.596$ ) es decir, a mayor identidad profesional mayor desempeño docente, la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p = 0.000 < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 1% se concluye que existe una correlación muy significativa entre Identidad profesional y desempeño docente.

#### Decisión estadística

La obtención de  $p=0.000$  muestra que la correlación es significativa en el nivel 0.01, es decir menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: A mayores puntuaciones en identidad profesional, mayores serán también las puntuaciones en el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

#### Hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre formación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

H1: Existe relación significativa entre formación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0.05$ )

Reglas de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 29

*Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión formación y desempeño docente*

			Formación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Formación	Coefficiente de correlación	1.000	.595**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.595**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

En la tabla 29 se presenta la estadística no paramétrica de Rho de Spearman que mide la correlación entre formación profesional y desempeño docente, donde el coeficiente de correlación es moderada y directa (Rho =0.595) es decir, a mayor formación profesional mayor desempeño docente, la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p = 0.000 < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 1% se concluye que existe una correlación muy significativa entre Formación profesional y desempeño docente.

### **Decisión estadística**

La obtención de  $p=0.000$  muestra que la correlación es significativa en el nivel 0.01, es decir menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: A mayores puntuaciones en la formación de la identidad profesional, mayores serán también las puntuaciones en el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

### Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre acceso y promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

H2: Existe relación significativa entre acceso y promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha= 0.05$ )

Reglas de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 30

*Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión acceso y promoción y desempeño docente*

			Acceso y promoción	Desempeño docente
Rho de Spearman	Acceso y promoción	Coefficiente de correlación	1.000	.496**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.496**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

En la tabla 30 se presenta la estadística no paramétrica de Rho de Spearman que mide la correlación entre Acceso y promoción profesional y desempeño docente, donde el coeficiente de correlación es moderada y directa (Rho =0.496) es decir, a mayor Acceso -Promoción profesional mayor desempeño docente, la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p = 0.000 < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 1% se concluye que existe una correlación significativa entre Acceso y Promoción profesional y desempeño docente.

#### Decisión estadística

La obtención de  $p=0.000$  muestra que la correlación es significativa en el nivel 0.01, es decir menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: A mayores puntuaciones en el acceso y promoción de la identidad profesional, mayores serán también las puntuaciones en el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

### Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

H3: Existe relación significativa entre clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0.05$ )

Reglas de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 31

*Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión clima de relaciones y desempeño docente.*

			Clima de relaciones	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima de relaciones	Coefficiente de correlación	1.000	.605**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.605**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

En la tabla 31 se presenta la estadística no paramétrica de Rho de Spearman que mide la correlación entre Clima de relaciones profesional y desempeño docente, donde el coeficiente de correlación es moderada y directa ( $Rho = 0.605$ ) es decir, a mayor clima de relaciones profesional mayor desempeño docente, la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p = 0.000 < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 1% se concluye que existe una correlación muy significativa entre clima de relaciones profesional y desempeño docente.

#### Decisión estadística

La obtención de  $p=0.000$  muestra que la correlación es significativa en el nivel 0.01, es decir menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: A mayores puntuaciones en el clima de relaciones de la identidad profesional, mayores serán también las puntuaciones en el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

#### Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

H3: Existe relación significativa entre docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0.05$ )

Reglas de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 32

*Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión docencia y desempeño docente.*

			Docencia	Desempeño o docente
Rho de Spearman	Docencia	Coefficiente de correlación	1.000	.701**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.701**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

En la tabla 32 se presenta la estadística no paramétrica de Rho de Spearman que mide la correlación entre docencia profesional y desempeño docente, donde el coeficiente de correlación es moderada y directa (Rho =0.701) es decir, a mayor Docencia profesional mayor desempeño docente, la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p = 0.000 < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 1% se concluye que existe una correlación muy significativa entre docencia profesional y desempeño docente.

#### Decisión estadística

La obtención de  $p=0.000$  muestra que la correlación es significativa en el nivel 0.01, es decir menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: A mayores puntuaciones en la docencia de la identidad profesional, mayores serán también las puntuaciones en el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

### Hipótesis específica 5

H0: No existe relación significativa entre investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

H3: Existe relación significativa entre investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0.05$ )

Reglas de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 33

*Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión investigación y desempeño docente.*

			Investigación	Desempeño o docente
Rho de Spearman	Investigación	Coefficiente de correlación	1.000	.607**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	.607**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

En la tabla 33 se presenta la estadística no paramétrica de Rho de Spearman que mide la correlación entre Investigación profesional y desempeño docente, donde el coeficiente de correlación es moderada y directa (Rho =0.607) es decir, a mayor investigación profesional mayor desempeño docente, la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p = 0.000 < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 1% se concluye que existe una correlación muy significativa entre investigación profesional y desempeño docente.

### Decisión estadística

La obtención de  $p=0.000$  muestra que la correlación es significativa en el nivel 0.01, es decir menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: A mayores puntuaciones en la investigación de la identidad profesional, mayores serán también las puntuaciones en el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

### Hipótesis específica 6

H0: No existe relación significativa entre evaluación e incentivación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

H3: Existe relación significativa entre evaluación e incentivación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha= 0.05$ )

Reglas de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla 34

*Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión evaluación e incentivos y desempeño docente.*

		Evaluación e Desempeño incentivación o docente		
Rho de Spearman	Evaluación e incentivación	Coeficiente de correlación	1.000	.564**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.564**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

En la tabla 34 se presenta la estadística no paramétrica de Rho de Spearman que mide la correlación entre evaluación e incentivación profesional y desempeño docente, donde el coeficiente de correlación es moderada y directa ( $Rho = 0.564$ ) es decir, a mayor evaluación e incentivación profesional mayor desempeño docente, la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p = 0.000 < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 1% se concluye que existe una correlación muy significativa entre evaluación e incentivación profesional y desempeño docente.

#### Decisión estadística

La obtención de  $p=0.000$  muestra que la correlación es significativa en el nivel 0.01, es decir menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que: A mayores puntuaciones en la evaluación e incentivos de la identidad profesional, mayores serán también las puntuaciones en el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

## **IV. Discusión**

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. De modo especial, lo que se pretendió en el trabajo de campo fue describir las percepciones en torno de la identidad profesional en docentes universitarios de una Escuela de Psicología de una Universidad privada de Lima. Es decir, la articulación de los componentes como formación, acceso y promoción, clima de relaciones, docencia, investigación y evaluación e incentivación, para mejorar el desempeño docente, compuesto a su vez del entusiasmo, interacción, evaluación, organización y habilidad discursiva, que interactúan e diverso modo y grado entre los docentes.

A partir de lo expresado en los objetivos: general y específicos, se puede afirmar que en el presente estudio se consideró como unidad de análisis los docentes de la Escuela de Psicología que trabajan en una Universidad Privada de Lima. En la actualidad los docentes están sometidos a una intensa presión laboral, porque se ha priorizado el enfoque por competencias señalado en el currículo.

Sobre esta consideración el estudio empírico efectuado entre los docentes arrojó de acuerdo con la formulación de la hipótesis general la existencia de relación positiva y significativa entre el identidad profesional y desempeño docente, siendo el resultado obtenido ( $Rho = .0596$ ,  $p = .000 < .05$ ). Cabe señalarse que el grado de esta correlación puede deberse a la presencia de puntuaciones en el nivel regular (50.0%) y la presencia de puntuaciones en el nivel bueno (27.5%). Esto permite inferir que las dimensiones de las variables están asociadas mayoritariamente en esos niveles, lo que da lugar a una correlación moderada. La saturación de las opiniones en estos dos niveles que dan lugar a una correlación moderada indica, tal como lo demostró Montoya (2012) en un estudio sobre identidad y formación docente, los profesores plantean como valor destacado de su trabajo en clase, el carácter práctico de lo que enseñan. El 61% circunscribe las tareas de difusión académica sólo en el salón de clase, traducidas en tareas propias del trabajo cotidiano y tradicional del docente como trabajo en clase y puntos extras. Los docentes suelen utilizar mecanismos

tradicionales para evaluar el aprendizaje de sus estudiantes. El 60% recurre a exámenes escritos y orales, el 30% a exposiciones en clase y el 30% a trabajos escritos.

En esta misma línea se ubica Caballero (2009) cuando señala que, de esta forma, se observa que el 89% del profesorado se percibe a sí mismo como docente en un grado de bastante y mucho; mientras que sólo el 11% se sienten docentes regular, poco o nada. Por su parte, el 69% de los profesores se perciben a sí mismos como investigadores en un grado de bastante y mucho; mientras que el 30,5% se sienten investigadores regular, poco o nada. En cambio, Espinoza (2014) resulta más consecuente, porque cree que los resultados obtenidos muestran que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente en un 22% son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú. De manera que Bellido (2011), en su investigación demuestra de acuerdo a la correlación de Pearson (.026) que no es significativa entre las variables de estudio porque los niveles alcanzados se ubican en el nivel medio. En la medida que adquiere experiencia el docente, mejora la calidad de su desempeño lo que le lleva a situarse en categorías meritocráticas de más alto rendimiento. Sin embargo, Gonzales (2013), concluye que los resultados y los datos que se han analizado permiten comprobar una evolución como educador estrechamente relacionada con el aumento de su práctica, el contexto en el que se desempeña la profesión, los recursos espaciales en los que se imparten las lecciones y, fundamentalmente, la propia socialización que va realizando el enseñante. Todos estos aspectos cobran significado a partir de la práctica reflexiva resultante de analizar las experiencias pasadas y presentes.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se comprobó a partir de los resultados obtenidos que existe relación directa entre la dimensión formación con la variable desempeño de docentes universitarios, al encontrarse como valor correlacional ( $Rho = .595, p = .000 < .05$ ). Cabe señalarse que el grado de esta correlación puede deberse a la presencia de puntuaciones en el nivel regular (50.0%) y la presencia de puntuaciones en el nivel bueno (25.0%). Esto permite inferir que la dimensión

formación de la identidad profesional del docente está asociados mayoritariamente en esos niveles con el desempeño docente, hecho que se refleja en una correlación moderada. Esto significa que es la saturación de las opiniones en estos dos niveles lo que da lugar a la existencia de una correlación moderada. De manera que los resultados hallados, sobre todo en el nivel regular (50.0%) conlleva a señalar que la formación inicial y continua, la experiencia profesional y publicación que son los requisitos que exige la institución de educación superior para el cumplimiento de su misión institucional no ha logrado colmar con creces las expectativas de los propios docentes, hecho que se ve reflejado en el desempeño docente; este resultado como muy bien apunta Caballero (2009), se observa que el 89% del profesorado se percibe a sí mismo como docente en un grado de bastante y mucho; mientras que sólo el 11% se sienten docentes regular, poco o nada. Por su parte, el 69% de los profesores se perciben a sí mismos como investigadores en un grado de bastante y mucho; mientras que el 30,5% se sienten investigadores regular, poco o nada.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se comprobó a partir de los resultados obtenidos que existe relación directa entre la dimensión acceso y promoción con la variable desempeño de docentes universitarios, al encontrarse como valor correlacional ( $Rho = .496$ ,  $p = .000 < .05$ ). Cabe señalarse que el grado de esta correlación que es moderada puede deberse a la presencia de puntuaciones en el nivel regular (38.8%) y la presencia de puntuaciones en el nivel bueno (16.3%). Sobre el particular Espinoza (2014) refiere que los resultados obtenidos muestran que el capital organizacional y el relacional del desempeño docente en un 22% son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se comprobó a partir de los resultados obtenidos que existe relación directa entre la dimensión clima de relaciones con la variable desempeño de docentes universitarios, al encontrarse como valor correlacional ( $Rho = .605$ ,  $p = .000 < .05$ ). Cabe señalarse que el grado de esta correlación que es relativamente alta puede deberse a la presencia de puntuaciones en el nivel regular (48.8%) y la presencia de puntuaciones en el nivel bueno (30.0%). Es

decir el desempeño docentes encuentra una base sustentatoria en el clima de relaciones, es decir las interacciones de los docentes con los demás en el mundo laboral, esto es relaciones interpersonales de los docentes con los estudiantes, pero también con los directivos y empleados que contribuyen en mayor o menor medidas en su desempeño. En un trabajo desarrollo por Vallejo (2013) encontró que la mayoría de los entrevistados (el 85%) coinciden en que el uso de la plataforma PAIDEIA representa una oportunidad para los profesionales docentes universitarios para acercarse más a sus estudiantes y no la consideran una amenaza. Así mismo, se concluye que los profesionales docentes universitarios que utilizan PAIDEIA no están siendo debidamente evaluados en lo que corresponde a su desempeño laboral el cual tiene una repercusión en el clima de relaciones laborales en los docentes universitarios.

En lo que compete a la hipótesis específica 4, se comprobó a partir de los resultados obtenidos que existe relación directa entre la dimensión docencia con la variable desempeño de docentes universitarios, al hallarse un valor correlacional ( $Rho = .701$ ,  $p = .000 < .05$ ). Cabe señalarse que el grado de esta correlación alta puede deberse a la presencia de puntuaciones en el nivel regular (42.5%) y la presencia de puntuaciones en el nivel bueno (31.3%). Sin embargo, Espinoza (2014) considera que la relación entre el capital organizacional y el relacional del desempeño docente en un 22% son los que más influyen en la calidad educativa de las carreras de ingeniería del Perú.

Con respecto a la hipótesis específica 5, se corroboró a partir de los resultados obtenidos que existe relación directa entre la dimensión investigación con la variable desempeño de docentes universitarios, al encontrarse como valor correlacional ( $Rho = .607$ ,  $p = .000 < .05$ ). Cabe señalarse que el grado de esta correlación que es relativamente alta puede deberse a la presencia de puntuaciones en el nivel regular (37.5%) y la presencia de puntuaciones en el nivel bueno (25.0%). En un restudio realizado por Caballero (2009) observa que el 89% del profesorado se percibe a sí mismo como docente en un grado de bastante y mucho; mientras que sólo el 11% se

sienten docentes regular, poco o nada. Por su parte, el 69% de los profesores se perciben a sí mismos como investigadores en un grado de bastante y mucho; mientras que el 30,5% se sienten investigadores regular, poco o nada.

En lo que respecta a la hipótesis específica 6, se halló a partir de los resultados obtenidos que existe relación directa entre la dimensión evaluación e incentivos con la variable desempeño de docentes universitarios, al encontrarse como valor correlacional ( $Rho = .564$ ,  $p = .000 < .05$ ). Cabe señalarse que el grado de esta correlación que es moderada puede deberse a la presencia de puntuaciones en el nivel regular (42.5%) y la presencia de puntuaciones en el nivel bueno (26.3%). En un estudio realizado por Montoya (2012) los profesores plantean como valor destacado de su trabajo en clase, el carácter práctico de lo que enseñan. El 61% circunscribe las tareas de difusión académica sólo en el salón de clase, traducidas en tareas propias del trabajo cotidiano y tradicional del docente como trabajo en clase y puntos extras. Los docentes suelen utilizar mecanismos tradicionales para evaluar el aprendizaje de sus estudiantes. El 60% recurre a exámenes escritos y orales, el 30% a exposiciones en clase y el 30% a trabajos escritos.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** El resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.596$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es moderada. Además, el valor  $p = 0.000$  es menor a  $0.05$  lo que permite señalar que la relación es significativa, lo que permite indicar que a un nivel alto de identidad profesional, será también alto el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

**Segunda:** El resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre formación y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.595$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es moderada. Además, el valor  $p = 0.000$  es menor a  $0.05$  lo que permite señalar que la relación es significativa, de la misma manera indicar que a un nivel alto de formación, será también alto el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

**Tercera:** El resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre acceso y promoción y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.496$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es moderada. Además, el valor  $p = 0.000$  es menor a  $0.05$  lo que permite señalar que la relación es significativa, de la misma manera señalar que a un nivel alto de acceso y promoción, será también alto el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

**Cuarta:** El resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.605$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es relativamente alta. Además, el valor  $p = 0.000$  es menor a  $0.05$  lo que permite sostener que la relación es

significativa, asimismo permite indicar que a un nivel alto de clima de relaciones, será también alto el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

**Quinta:** El resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre la docencia y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.701$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es alta. Además, el valor  $p = 0.000$  es menor a 0.05 lo que permite señalar que la relación es significativa, asimismo afirmar que, a un nivel alto de docencia, será también alto el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

**Sexta:** El resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre investigación y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.607$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es relativamente alta. Además, el valor  $p = 0.000$  es menor a 0.05 lo que permite señalar que la relación es significativa, de la misma manera se puede decir que a un nivel alto de investigación, será también alto el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

**Séptima:** El resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre evaluación e incentivos de la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.564$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es moderada. Además, el valor  $p = 0.000$  es menor a 0.05 lo que permite señalar que la relación es significativa, asimismo indicar que, a un nivel alto de evaluación e incentivación, será también alto el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** se sugiere a la Dirección de la Escuela promueva capacitaciones periódicas entre los docentes acerca de las modernas metodologías didácticas y pedagógicas de corte andragógicas y psicológicas que coadyuven a la mejora de las competencias docentes.

**Segunda:** Se sugiere a la Dirección de la Escuela, que se capacite de manera permanente a los docentes en base a los avances científicos y tecnológicos asociados con la investigación científica y educativa para reforzar las competencias y capacidades de los docentes y orientarlos a la investigación en base a las líneas ya establecidas por la Escuela.

**Tercera:** Sugerir al Director de la Escuela promover una mejor comunicación interna para estimular los flujos de información y toma de decisiones que coadyuven a optimizar el trabajo profesional de los docentes.

**Cuarta:** Sugerir a los directivos de la Escuela de Psicología el desarrollo de los círculos de interaprendizaje en el cual se sistematicen las experiencias del trabajo profesional y se estimule la producción intelectual que represente un aporte a la comunidad universitaria sobre los avances en materia de identidad profesional asociada con el desempeño docente.

**Quinta:** Se sugiere a los directivos de la Escuela de psicología, estimular la capacitación de su plana docente de manera continua con el propósito de afirmar nuevas prácticas pedagógicas que conlleven a mejorar la calidad de la educación de la Escuela.

**Sexta:** Se sugiere a los directivos de la Escuela de Psicología, la capacitación continua de los docentes en torno de la técnicas e instrumentos de evaluación pedagógica que conlleve a una mejor evaluación profesional de los procesos de enseñanza y aprendizaje tanto a nivel de pregrado como en posgrado de modo que contribuya al desarrollo de nuevas líneas de investigación en materia evaluativa.

**Séptima:** Sugerir a las autoridades de la Escuela de Psicología, se ofrezca mejores mecanismos de retención del personal docente con la finalidad de estimular tanto el acceso como la promoción y establecer un sistema de recompensas que estimule a la par el desempeño docente.

## **VII. Referencias**

- Acevedo, R. (2003) *Factores que inciden en la competencia docente universitaria*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Behar D. (2008). *Metodología de la investigación*. Venezuela: Ed. Slalom.
- Bernal C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Caballero, K. (mayo –agosto, 2013). *La formación del profesorado universitario y su influencia en el desarrollo de la actividad profesional*. Revista de Docencia Universitaria. Vol. 11 (2), 391 -412.
- Caballero, K. (2009) *Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, España.
- CENTRO INTERUNIVERSITARIO DE DESARROLLO – CINDA (2007). *Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Chile: CINDA
- Chirino Ramos, M. V. (2002). Perfeccionamiento de la formación inicial investigativa de los profesionales de la educación. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Cuba: Editorial ISPEJV.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.
- Covarrubias Papahiu, Patricia; Piña Robledo, María Magdalena; (marzo, 2004). *La interacción maestro-alumno y su relación con el aprendizaje*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol. 34 (1), 47-84.
- Cruz, C. (2002). *El éxito profesional depende en 85% de la actitud individual*. Ecuador: Ediciones Abya-Yala
- Fernández, M. (2006) *Desarrollo profesional docente*. España: Grupo Editorial Universitario.

- Galaz, A. (junio, 2011) *El profesor y su identidad profesional ¿facilitadores u obstáculos del cambio educativo?* Revista estudios pedagógicos, Vol. 37 (2), 14-30.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica (5ª ed.)*. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Ledo, C. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica*. (Tesis doctoral). Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona, Cuba.
- Lomas, C.; Osorio, A. y Tusón, A. (1993). *Ciencias del Lenguaje, Competencia Comunicativa y enseñanza de la lengua*. España: Paidós.
- López Balboa, L. (2001). *El desarrollo de las habilidades de investigación en la formación inicial del profesorado de química*. Universidad de Cienfuegos Carlos Rafael Rodríguez. Cuba: Cienfuegos.
- Machado Ramírez, E. F., Montes de Oca Recio, N., y Mena Campos, A. (2008). *El desarrollo de habilidades investigativas como objetivo educativo en las condiciones de la universalización de la educación superior*. Pedagogía Universitaria. XIII (1), 156-180.
- Mainero, N. (2004) *La identidad del docente del nivel inicial. Las demandas de profesionalización/autonomía. Disertación presentada en las Jornadas de Nivel Inicial*. Escuela Normal Juan Pascual Pringues. Universidad Nacional de San Luis. San Luis, Argentina.
- Montero, L. (mayo, 2004). *Profesores y profesoras de universidad. ¿Qué profesionales?* Revista innovación educativa, Vol. 14 (2), 185-196.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Editorial Magisterio.

- Moreno, M. G. (2005). Potenciar la educación. *Un currículum transversal de formación para la investigación*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 3 (1), 520-540.
- Paz, O. (2005). El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas. (Tesis doctoral). Universidad de Oriente, Cuba.
- Peña, A. (2002) *Análisis del instrumento de Evaluación del Desempeño Docente de los centros educativos privados del distrito*. Recuperado de <http://www.oei.es/>
- Peña, L. (2009) *La formación docente en Venezuela. Un estudio diagnóstico. IESALC – UNESCO. CONSULTA: 2007, agosto 20. Disponible en: [www.iesalc.unesco.org.ve/programas/formación%20docente/informe%20pedagogicas%20-%20venezuela.pdf](http://www.iesalc.unesco.org.ve/programas/formación%20docente/informe%20pedagogicas%20-%20venezuela.pdf)*.
- Pérez, C y López, L. (1999). *Las habilidades e invariantes investigativas en la formación del profesorado. Una propuesta metodológica para su estudio*. Pedagogía Universitaria, 4(2), 13-44.
- Pichón, R. (2009) *La verdad sobre la dirección de personas y nada más que la verdad*. España: Editorial Gestión 2000.
- Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. Cuba: Pedagogía.
- Rivera, R. (2007). Instituto de Pedagogía Popular (2007; Web). Informe N° 61. Lima. Pág. Web. <http://www.ipp-peru.com/upload/INFORME612007.pdf>. (Fecha 19.12.10 a horas 23 hs).
- Rodríguez, E. (2005) *Metodología de la investigación*. México: Editorial Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Sánchez-Parga, José. (2003). *La docencia universitaria, Para un manifiesto antipedagógico*. Ecuador: Ediciones Abya-Yala

Sánchez, H. y Reyes, C. (1998) *Metodología y diseño de la investigación científica*.  
Lima: Ed. Mantaro.

Tenti, E. (1995) *Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente*. *Revista IICE N° 7*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

UNESCO/OREALC, (1993). *El Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación para América Latina y el Caribe*, *The theory of charisma*.  
*Sociological Quarterly*.

Valderrama, S. (2013) *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

## **Anexos**

## Anexo A. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017								
<b>AUTOR:</b> Flor de María Ruiz Valencia								
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>					
<b>Problema general</b>  ¿Qué relación existe entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?	<b>Objetivo General</b>  Determinar la relación que existe entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	<b>Hipótesis general</b>  Existe relación significativa entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	<b>Variable 1: Identidad docente (Caballero, 2009)</b>					
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y rango</b>	
<b>Problemas específicos</b>  ¿Qué relación existe entre formación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?  ¿Qué relación existe entre acceso-promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?  ¿Qué relación existe entre acceso-promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?	<b>Objetivos específicos:</b>  Determinar la relación que existe entre formación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.  Determinar la relación que existe entre acceso-promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.  Determinar la relación que existe entre acceso-promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	<b>Hipótesis específicas</b>  Existe relación significativa entre formación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.  Existe relación significativa entre acceso-promoción y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	Formación	- Formación inicial y continua - Experiencia profesional - Publicación	1 – 6	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre	Bueno 0,70 a 1,80	
			Acceso-promoción	- Posibilidades de promoción - Calidad de los procesos de acceso y promoción - satisfacción con el sistema de acceso y promoción	7 – 11			Regular 0,35 a 0,70
			Clima de relaciones	- Relaciones interpersonales con profesores - Relaciones interpersonales con estudiantes	12 – 18		Insuficiente 0,01 a 0,35	
			Docencia	- Motivación por la enseñanza - Dominio disciplinar - Métodos y recursos	19 – 25			
Investigación	- Motivación para investigar - Dominio del proceso de investigación	26 – 30						

Universidad Privada de Lima, 2017?	Universidad Privada de Lima, 2017.	Universidad Privada de Lima, 2017.		- Disponibilidad d de medios y recursos para investigar			
¿Qué relación existe entre clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?	Determinar la relación que existe entre clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	Existe relación significativa entre clima de relaciones y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	Evaluación e incentivación	- Reconocimiento institucional - Criterios de evaluación - Procedimientos de evaluación Incentivos Satisfacción con el sistema de evaluación e incentivos	31 - 36		
¿Qué relación existe entre docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?	Determinar la relación que existe entre docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	Existe relación significativa entre docencia y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	<b>Variable 2: Desempeño docente (Acevedo, 2003)</b>				
¿Qué relación existe entre investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima,	Determinar la relación que existe entre investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	Existe relación significativa entre investigación y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y rango</b>
¿Qué relación existe entre evaluación-incentivos y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?	Determinar la relación que existe entre evaluación-incentivos y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.	Existe relación significativa entre evaluación-incentivos y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología	Entusiasmo	Se muestra activo y dinámico Despierta el interés Muestra responsabilidad	1 – 5	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre	Bueno 0,70 a 1,80
			Interacción	Apoya al estudiante Permite la expresión libre de opinión Disposición	6 – 11		Regular 0,35 a 0,70 Insuficie nte0,01 a 0,35
			Evaluación	Maneja diferentes elementos de evaluación Utiliza la evaluación como vía de conocimiento	12 – 16		
			Organización	Planifica el curso Utiliza metodología y recursos	17 – 22		

		de una Universidad Privada de Lima, 2017.	Habilidad discursiva	Se expresa con seguridad Presenta coherencia discursiva	24 – 28		
--	--	---	----------------------	--	------------	--	--

**Anexo B.** Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



CONSTANCIA DE EJECUCION DE TESIS

El que suscribe.

HACE CONSTAR:

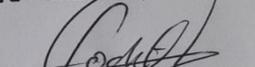
Que, la Sra. RUIZ VALENCIA, Flor de María, cuenta con la autorización para ejecutar su Tesis Titulada. "Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017" en dichos términos, en nuestra casa de estudios, quien cuenta con una amplia aceptación, para poder cumplir con lo establecido en su trabajo de investigación.

Por lo cual se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Jesús María, 15 de Junio del 2017.

Att.



  
Dr. Fredy Ochoa Tataje  
DOCTOR EN EDUCACION

.....  
Firma y sello del Director de la EAP

CRBM

## Anexo C. Matriz de Datos

IDENTIDAD DOCENTE																																							
Variables	FORMACIÒN					ACCESO Y					CLIMA DE RELACIONES					DOCENCIA					INVESTIGACIÒN					EVALUACION													
Indicadores	tem 1	tem 2	tem 3	tem 4	tem 5	tem 6	tem 7	tem 8	tem 9	tem 10	tem 11	tem 12	tem 13	tem 14	tem 15	tem 16	tem 17	tem 18	tem 19	tem 20	tem 21	tem 22	tem 23	tem 24	tem 25	tem 26	tem 27	tem 28	tem 29	PD	NIVEL								
Docente 1	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	130	2	
Docente 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	139	3	
Docente 3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	116	2
Docente 4	3	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	1	1	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	98	2
Docente 5	4	4	5	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	133	3
Docente 6	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	146	3	
Docente 7	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	110	2	
Docente 8	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	121	2	
Docente 9	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	124	2	
Docente 10	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	113	2	
Docente 11	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	116	2		
Docente 12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	132	2	
Docente 13	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	92	2	
Docente 14	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	163	3	
Docente 15	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	107	3	
Docente 16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	138	3	
Docente 17	1	3	5	2	1	4	2	1	3	1	1	3	5	2	3	4	1	3	1	3	1	2	4	3	2	4	5	1	3	5	1	5	3	1	3	2	94	2	
Docente 18	4	2	5	3	1	5	3	4	2	4	2	4	5	3	1	3	4	2	4	3	1	3	4	2	5	2	1	3	4	1	1	3	5	2	2	1	104	2	
Docente 19	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	98	2		
Docente 20	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	91	2	
Docente 21	4	3	4	2	5	1	2	1	4	5	2	3	5	4	3	1	2	4	5	3	1	2	3	2	3	5	4	3	5	2	2	5	3	1	5	4	113	2	
Docente 22	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	5	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	103	2	
Docente 23	2	4	5	1	3	2	4	5	1	2	4	2	4	5	1	3	2	5	3	1	1	3	1	4	2	5	2	3	2	2	2	3	2	4	5	1	101	2	
Docente 24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	106	2	
Docente 25	2	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	109	2	
Docente 26	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	4	3	5	1	1	2	3	3	3	98	2	
Docente 27	2	4	5	3	1	2	3	4	3	2	5	3	5	2	3	4	1	2	3	4	5	3	4	2	3	5	1	2	3	2	4	5	3	3	2	4	112	2	
Docente 28	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	4	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	152	3	
Docente 29	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	110	2	
Docente 30	1	3	2	4	3	4	2	3	5	1	2	1	1	1	1	3	3	5	4	3	1	2	1	2	4	5	3	1	3	2	2	2	3	4	5	1	3	95	2

Docente 31	1	3	3	5	2	3	5	2	4	2	1	2	5	2	2	4	3	1	2	4	2	4	2	3	2	3	4	4	2	5	1	2	4	2	3	4	103	2		
Docente 32	1	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	97	2		
Docente 33	1	3	5	2	3	4	2	4	3	5	1	3	4	2	2	2	3	4	2	4	1	2	3	5	2	3	5	3	4	1	1	2	2	5	4	2	104	2		
Docente 34	3	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	1	3	2	3	4	2	2	3	2	3	1	2	4	2	3	1	92	2		
Docente 35	1	3	4	5	2	2	4	5	1	2	1	2	4	3	2	3	4	5	2	3	1	3	4	2	5	1	1	2	3	5	1	3	3	4	2	3	101	2		
Docente 36	3	5	4	2	4	2	5	1	3	4	2	4	3	5	2	3	5	3	2	3	5	4	3	3	2	1	2	2	3	4	2	3	4	5	2	1	111	2		
Docente 37	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	166	3	
Docente 38	4	3	4	3	3	3	2	2	3	5	4	3	3	2	1	3	3	2	4	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	106	2		
Docente 39	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	1	2	4	4	4	4	121	2		
Docente 40	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	3	2	3	5	4	4	3	5	4	2	5	3	3	4	5	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	130	2		
Docente 41	3	4	2	4	3	1	1	3	4	5	2	1	3	3	4	5	5	3	2	4	1	2	2	4	5	4	3	3	2	4	2	3	4	5	1	1	108	2		
Docente 42	1	3	5	2	4	5	2	4	3	1	4	5	2	3	4	1	5	3	2	3	1	2	3	3	3	4	5	2	3	4	1	2	3	4	3	4	109	2		
Docente 43	2	4	4	4	2	3	3	2	1	2	1	3	1	2	5	2	3	4	2	3	5	3	4	2	1	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	99	2		
Docente 44	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	4	3	1	2	2	3	1	4	1	3	2	1	2	3	2	3	4	5	96	2		
Docente 45	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	1	2	3	2	122	2
Docente 46	1	2	2	2	3	5	5	3	2	1	1	3	4	2	3	5	5	3	4	2	1	2	3	2	4	4	4	5	5	2	1	1	3	3	2	3	103	2		
Docente 47	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	119	2		
Docente 48	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	170	3	
Docente 49	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	126	2
Docente 50	3	2	3	5	3	4	2	3	1	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	106	2		
Docente 51	1	3	5	2	2	3	1	3	2	5	1	3	2	4	5	2	4	3	4	5	1	3	5	2	3	4	4	2	1	5	1	2	4	5	2	2	106	2		
Docente 52	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	3		
Docente 53	3	3	3	4	4	3	5	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	120	2	
Docente 54	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	125	2	
Docente 55	4	3	5	3	4	3	4	3	3	1	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	5	4	3	118	2		
Docente 56	3	5	2	4	3	1	4	2	3	5	1	3	4	4	4	4	3	2	5	1	1	2	2	4	5	3	2	1	3	4	4	5	2	3	1	3	108	2		
Docente 57	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	150	3		
Docente 58	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	136	3		
Docente 59	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	150	3		



DESEMPEÑO DOCENTE																														
Variables	ENTUSIASMO					INTERACCIÓN					EVALUACIÓN					ORGANIZACIÓN					H. DISCURSIVA					PD	NIVEL			
Indicadores	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	em 2	em 2	em 2	Item	Item	Item	PD	NIVEL	
Docente 1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	107	3	
Docente 2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	113	3	
Docente 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	101	2	
Docente 4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	1	3	4	3	2	3	85	2
Docente 5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	108	3	
Docente 6	3	5	4	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	117	3
Docente 7	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	98	2
Docente 8	4	5	3	2	3	4	5	3	4	5	3	4	5	2	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	3	2	4	3	104	3
Docente 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	105	3
Docente 10	4	3	2	2	3	4	2	3	2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	2	
Docente 11	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	101	2
Docente 12	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	3	
Docente 13	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	81	2
Docente 14	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	121	3	
Docente 15	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	96	2
Docente 16	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	112	3
Docente 17	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	84	2
Docente 18	5	3	4	3	5	2	3	3	2	5	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	2	
Docente 19	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	86	2
Docente 20	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	2
Docente 21	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	101	2
Docente 22	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	90	2
Docente 23	3	3	4	2	3	3	2	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	87	2
Docente 24	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	5	5	3	3	5	3	4	93	2
Docente 25	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	98	2
Docente 26	2	3	5	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	86	2
Docente 27	5	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	100	2
Docente 28	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	119	3
Docente 29	4	4	3	4	4	5	3	4	2	2	4	4	2	3	3	4	3	4	5	2	4	5	4	5	3	4	2	3	99	2
Docente 30	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	84	2	

Docente 31	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	91	2			
Docente 32	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	85	2		
Docente 33	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	5	93	2		
Docente 34	2	2	3	2	2	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	4	82	2		
Docente 35	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	89	2		
Docente 36	4	4	5	2	2	3	3	4	2	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	99	2		
Docente 37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	3	124	3		
Docente 38	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	93	2		
Docente 39	2	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	104	3		
Docente 40	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	107	3		
Docente 41	4	3	4	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	96	2		
Docente 42	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	98	2	
Docente 43	5	4	3	2	3	4	4	2	5	2	5	2	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	5	86	2		
Docente 44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	2		
Docente 45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	105	3		
Docente 46	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91	2		
Docente 47	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	2	2	104	3		
Docente 48	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	3		
Docente 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	106	3		
Docente 50	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2	2	94	2		
Docente 51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	94	2	
Docente 52	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	109	3
Docente 53	3	4	4	2	4	4	3	2	4	5	3	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	3	3	4	3	4	2	104	3		
Docente 54	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	106	3		
Docente 55	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	102	2		
Docente 56	4	3	4	3	4	4	3	3	5	2	5	5	3	2	5	2	4	3	5	3	1	2	3	5	4	5	3	2	97	2		
Docente 57	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	2	5	118	3		
Docente 58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	109	3		
Docente 59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	119	3	

Docente 60	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	99	2	
Docente 61	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	108	3	
Docente 62	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	95	2	
Docente 63	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	107	3	
Docente 64	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	89	2		
Docente 65	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	124	3	
Docente 66	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	112	3	
Docente 67	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	5	120	3	
Docente 68	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	5	117	3	
Docente 69	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	133	3	
Docente 70	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3	3	5	5	2	4	4	3	3	2	2	5	2	3	101	2	
Docente 71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	115	3	
Docente 72	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	106	3	
Docente 73	4	4	3	3	3	2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	5	100	2	
Docente 74	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	111	3	
Docente 75	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	95	3	
Docente 76	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	105	3		
Docente 77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	112	3	
Docente 78	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	105	3	
Docente 79	2	3	3	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	117	3
Docente 80	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	3	4	112	3	

## Anexo D. Instrumentos

### Cuestionario de valoración de la identidad docente

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a la identidad docente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

	<b>DIMENSIÓN 1: Formación</b>	1	2	3	4	5
1	En general, la formación recibida hasta el momento me ha influido					
2	Reviso literatura actualizada relacionada con mi actividad profesional					
3	Asisto y participo en Congresos, reuniones científicas, cursos, etc.					
4	Intercambio experiencias formativas con otros compañeros					
5	Participo en proyectos de investigación e innovación					
6	Público a través de diferentes medios (revistas, libros, etc.)					
	<b>DIMENSIÓN 2: Acceso y promoción</b>					
7	La docencia me ofrece posibilidades de promoción					
8	La labor docente me da posibilidades de acceder a cargos de gestión					
9	La labor docente me da posibilidades de promocionarme en mi contexto profesional					
10	Considero que el acceso y la promoción están unidos a criterios de calidad y cualificación profesional					
11	Siento satisfacción con respecto al sistema de acceso y promoción de esta universidad					
	<b>DIMENSIÓN 3: Clima de relaciones</b>					
12	Predomina un clima positivo entre los compañeros/as					
13	Recibo apoyo efectivo de los compañeros/as					
14	Siento que mis iniciativas tienen aceptación					
15	Tengo el reconocimiento como docente de los compañeros/as					
16	Tengo aceptación de parte del alumnado					
17	Los estudiantes me tienen confianza					
18	Las relaciones que establezco con los estudiantes son positivas					
	<b>DIMENSIÓN 4: Docencia</b>					
19	La enseñanza me motiva					
20	Dedico tiempo y esfuerzo en la preparación de las clases					
21	me satisface enseñar					
22	Tengo dominio de la/s materia/s que imparto					

23	Conozco métodos y estrategias de enseñanza					
24	Tengo disponibilidad de medios y recursos para enseñar					
25	Integro tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje					
	<b>DIMENSIÓN 5: Investigación</b>					
26	la investigación me motiva					
27	Dedico tiempo y esfuerzo a la investigación					
28	Tengo dominio de los procesos de investigación aplicables a mi área de trabajo					
29	Integro las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de investigación					
30	Tengo disponibilidad de medios y recursos para la investigación					
	<b>DIMENSIÓN 6: Evaluación e incentivos</b>					
31	La institución reconoce mi labor docente					
32	La institución reconoce mi labor de investigador					
33	El método y los criterios que rigen la evaluación docente es de docente					
34	Considero que el procedimiento que se sigue para valorar el buen desempeño es idóneo					
35	El incentivo económico que percibo está acorde a mi actividad docente					
36	Estoy satisfecho con sistema de evaluación e incentivación en esta universidad					

### Cuestionario de desempeño del docente Universitario

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el desempeño docente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral.

Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

	<b>DIMENSIÓN 1: Entusiasmo</b>	1	2	3	4	5
1	Me mantengo activo y dinámico cuando dirijo el curso					
2	Reflejo entusiasmo en la presentación de la clase o de los materiales.					
3	Tengo una forma de enseñar que facilita la comprensión de la materia					
4	Mantengo la atención de los estudiantes en la clase					
5	Asisto puntualmente al dictado de mis clases					
	<b>DIMENSION 2: Interacción</b>					
6	Brindo la oportunidad de exponer dudas y preguntas, respondiéndolas con claridad.					
7	Me intereso por los y las estudiantes que demuestran problemas en aprender, los temas de estudio					
8	Trato de acercarme y conversar con los estudiantes antes y después de clase.					
9	Mantengo buenas relaciones con los estudiantes					
10	Acepto críticas a los objetivos de clase, planteamientos y otros, por parte de los estudiantes					
11	Me encuentro disponible en el horario que establezco para atender consulta extra clase					
	<b>DIMENSION 3: Evaluación</b>					
12	Elaboro los exámenes para sintetizar efectivamente la materia del curso					
13	Soy justo e imparcial a la hora de evaluar y calificar (exámenes, tareas, asignaciones, otros)					
14	Devuelvo las evaluaciones ya calificadas dentro de los diez días hábiles siguientes a su realización o entrega					
15	Brindo retroalimentación a los alumnos después de los exámenes, porque ayudan a comprender la materia de clase.					
16	El o los procedimientos (s) de evaluación que establezco permiten al alumno reflejar sus conocimientos					

	<b>DIMENSION 4: Organización</b>					
17	Evidencio que he preparado las clases con anticipación					
18	Abarco los temas de estudio en su totalidad.					
19	Los objetivos de curso los defino anticipadamente.					
20	Provoco el diálogo, la reflexión y debate sobre los temas tratados en clase.					
21	Empleo variedad de ayudas audiovisuales (multimedia, diapositivas, videos, etc.), cuando el tema lo amerita.					
22	Utilizo variedad de recursos de enseñanza (demostraciones, lecturas, trabajo en grupo, etc.).					
	<b>DIMENSION 5: Habilidad discursiva</b>					
23	Demuestro dominio de los temas tratados.					
24	Contrasto varios modelos o enfoques en los temas que explico.					
25	Expongo mis ideas de manera ordenada.					
26	Resumo y enfatizo los aspectos claves de cada lección.					
27	Explico con claridad la clase.					
28	Brindo un contexto global a las ideas y conceptos.					

## Anexo E. Carta de consentimiento informado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

*Escuela de Posgrado*

*"Unión del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 14 de junio de 2017

Carta P. 0678-2017-EPG-UCV-LNP

**Dr. Fredy Ochoa Tataje**  
Administrador de la Universidad Alas Peruanas

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Flor de María Ruiz Valencia** identificada con DNI N.° 07383222 y código de matrícula N.° 7000504699; estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"IDENTIDAD PROFESIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA, 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
 Director de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

  
 Recibido  
 14/06/17  
 H. 7:00

UCV.EDU.PE

Anexo F. Formato de validación de instrumento

22	Utilizo variedad de recursos de enseñanza (demostraciones, lecturas, trabajo en grupo, etc.).	/		/		/	
	<b>DIMENSION 5: HABILIDAD DISCURSIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No
23	Demuestro dominio de los temas tratados	/		/		/	
24	Contrasto varias modelos o enfoques en los temas que explico.	/		/		/	
25	Expongo mis ideas de manera ordenada	/		/		/	
26	Resumo y enfatizo los aspectos claves de cada lección.	/		/		/	
27	Explico con claridad la clase	/		/		/	
28	Brindo un contexto global a las ideas y conceptos	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Helber Joel Holma Quinones DNI: 40014631

Especialidad del validador: Estadística e informática

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de Abril del 2017

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante.

17	Evidencio que he preparado las clases con anticipación	/		/		/	
18	Abarco los temas de estudio en su totalidad.	/		/		/	
19	Los objetivos de curso los defino anticipadamente.	/		/		/	
20	Provoco el diálogo, la reflexión y debate sobre los temas tratados en clase.	/		/		/	
21	Empleo variedad de ayudas audiovisuales (multimedia, diapositivas, videos, etc.)	/		/		/	
22	Utilizo variedad de recursos de enseñanza (demostraciones, lecturas, trabajo en grupo, etc.).	/		/		/	
	<b>DIMENSION 5: HABILIDAD DISCURSIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No
23	Demuestro dominio de los temas tratados	/		/		/	
24	Contrasto varias implicaciones en los temas que explico.	/		/		/	
25	Soy ordenado al exponer	/		/		/	
26	Resumo y enfatizo los aspectos claves de cada lección.	/		/		/	
27	Explico con claridad la clase	/		/		/	
28	Brindo un contexto global a las ideas y conceptos	/		/		/	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Fernando Rosub Quinones DNI: 37990613

Especialidad del validador: Biología Educativa

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

29 de Abril del 2017

*[Firma manuscrita]*  
  
 Firma del Experto Informante.

22	Utilizo variedad de recursos de enseñanza (demostraciones, lecturas, trabajo en grupo, etc.).	X		X		X	
	<b>DIMENSION 5: HABILIDAD DISCURSIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No
23	Demuestro dominio de los temas tratados	X		X		X	
24	Contrasto varias modelos o enfoques en los temas que explico.	X		X		X	
25	Expongo mis ideas de manera ordenada	X		X		X	
26	Resumo y enfatizo los aspectos claves de cada lección.	X		X		X	
27	Explico con claridad la clase	X		X		X	
28	Brindo un contexto global a las ideas y conceptos	X		X		X	

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

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

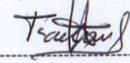
Apellidos y nombres del juez validador / Dr / Mg: CANDELA AYLON VILAR SUAREZ   DNI: 5382082

Especialidad del validador: METODOLOGO

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

2 de Mayo del 2017



Firma del Experto Informante.

1. TÍTULO

**Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017**

2. AUTORA

Br. Flor de María Ruiz Valencia.floruva2@hotmail.com.Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

La tesis identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017, tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre la identidad profesional y desempeño en docentes universitarios. La importancia académica se fundamenta en la aportación teórica y su valor práctico que sirve como presente para otras investigaciones sobre ambas variables de investigación. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. El resultado del análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.596$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es moderada. Además el valor  $p = 0.000$  es menor a 0.05 lo que permite señalar que la relación entre la identidad profesional y el desempeño en docentes universitarios es significativa. Llegando a demostrarse como válida la hipótesis sostenida en la presente investigación de forma cuantitativa, y dando fundamento al marco teórico de que existe una relación positiva entre las variables de investigación sostenidas de modo teórico.

4. PALABRAS CLAVE

**Palabras clave:** Identidad, profesional, desempeño, docente, universidad y psicología.

## 5. ABSTRACT

The professional identity thesis and performance in university teachers of the School of Psychology of a Private University of Lima, 2017, had as general objective to determine the level of relationship that exists between the professional identity and performance in university teachers. The academic importance is based on the theoretical contribution and its practical value that serves as a present for other research on both research variables. The research was a quantitative, correlational, non - experimental and cross - sectional approach. The result of the statistical analysis accounts for the positive relationship between professional identity and performance in university teachers, when a nonparametric correlation coefficient was obtained ( $Rho = 0.596$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). This degree of correlation indicates that the relationship between the variables is moderate. In addition, the value  $p = 0.000$  is less than  $0.05$ , which indicates that the relationship between professional identity and performance in university teachers is significant. The validity of the hypothesis supported in the present research in a quantitative way and giving foundation to the theoretical framework that there is a positive relationship between the research variables theoretically supported.

## 6. KEYWORDS

**Keywords:** Identity, professional, performance, teacher, university, psychology.

## 7. INTRODUCCIÓN

La tesis identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017. La importancia académica se fundamenta en la aportación teórica y su valor práctico que sirve como presente para otras investigaciones sobre ambas variables de investigación. El cual nace del siguiente planteamiento del problema de investigación ¿Qué relación existe entre la identidad profesional y el desempeño en docentes universitarios de la Escuela de

Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017?, sosteniéndose como hipótesis que existe relación significativa entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios. Por lo que como objetivo se buscó determinar el nivel de relación que existe entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima.

Por lo que revisando la literatura con relación a las variables de investigación se puede argumentar.

### **Identidad profesional**

Desde un punto de vista la identidad se configura por la presencia de otros y es en función a ella que se concreta, es decir existe influencia del contexto cultural donde se encuentra. Al respecto señala Fernández (2006) “la identidad es un proceso continuo de construcción de sentido al sí-mismo atendiendo a un atributo cultural –o a un conjunto relacionado de atributos culturales- al que se da prioridad sobre el resto de fuentes de sentido” (p. 102)

La identidad se estructura entonces de acuerdo a al grupo social al cual pertenece la persona, por el cual puede constituirse diversas identidades en el mismo contexto social, siendo la identidad profesional una de ellas.

En tal sentido, “la identidad profesional puede ser entendida como la síntesis de un proceso de identificación o construcción de la identidad en virtud de modelos de referencia y otro de indemnización o consideración de elementos de diferenciación de naturaleza biográfica” (Galaz, 2011, p. 89)

Con esta idea el autor sostiene que las personas pueden encontrar su identidad profesional tomando como referencia a otros profesionales, pero guardando distinguirse de ellos de algún modo, lo que supone componente internos y externos que la facilitan.

En este modo la identidad profesional determina un conjunto de funciones que son propias a un individuo que desempeña una profesión, así como la forma particular que

tiene de llevarlas a cabo. En tal sentido, Caballero (2009) afirma “ejercer una profesión implica tomar cierta responsabilidad en relación a unas tareas concretas, pero también conlleva una manera personal de ejecutarlas” (p. 77)

En tal sentido existen numerosas investigaciones, a lo largo de las dos últimas décadas, que muestran la existencia de diferencias en las creencias que tiene el profesorado universitario sobre la enseñanza, las estrategias docentes que desarrollan y las formas de entender el aprendizaje.

### **Desempeño en docentes universitarios**

Por su parte Peña (2002), define el desempeño profesional como “...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base” (p. 6). De acuerdo a esta definición el desempeño está vinculado a la idea de cumplimiento y de resultado, dado que se advierte que está en función al logro de los objetivos institucionales.

El desempeño profesional para Ledo (2007) es la “conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (p. 30). Es decir, la actitud que expresa un trabajador en el desarrollo de sus actividades como profesional.

El cual como sostiene Remedios (2005) conlleva “la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permita transformarse, conocer y valorar esa realidad que le rodea”

En el ámbito educativo se habla de desempeño docente para describir el comportamiento de un docente con respecto al cumplimiento de objetivos institucionales, generalmente vinculados a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Desde un plano más operativo, el desempeño docente, como afirma Montenegro (2005) se puede decir que está asociado a determinados factores:

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismos, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles; el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva (p. 64)

En tal sentido, el contexto socio-cultural, el entorno institucional y el ambiente de aula influyen en el desempeño docente. Por lo que una visión integrada y el desarrollo de las habilidades, competencias y disposiciones personales.

Así mismo, con una visión integrada y renovada, puede entenderse como el proceso de desarrollo de sus habilidades, competencias y capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los estudiantes y participan en la gestión y fortalecimiento de una cultura institucional democrática.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica para la recolección de datos empleada es la encuesta. Mediante esta técnica “la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera” (Behar, 2008, p. 62). El instrumento utilizado es el cuestionario, el cual consiste en un conjunto de preguntas cerradas y abiertas respecto a una o más variables a medir.

Los instrumentos utilizados son:

Un cuestionario de valoración de la identidad docente y un cuestionario del desempeño docente universitario.

**Validez**

La validez de los instrumentos ha sido determinada por juicio de expertos especialistas y metodólogos de la Escuela de Postgrado de la Universidad.

**Confiabilidad**

La confiabilidad de los cuestionarios se ha determinado mediante la aplicación de una prueba piloto a 25 docentes semejantes a la muestra seleccionada, se tabularon los datos y se analizaron por medio del método de consistencia interna (Coeficiente alfa de Crombach), el cual nos arrojó un coeficiente por arriba de 0,75, evidenciando que ambos instrumentos son confiables.

**8. METODOLOGÍA**

La metodología de la investigación científica nos ayuda a prever como investigadores una serie de conceptos, principios y leyes que permiten encauzar de un modo eficiente y el proceso de investigación. En tal sentido los pasos que se siguen en la presente investigación está determinado por ser cuantitativo, correlativo y de diseño no experimental.

**Tipo de estudio**

El estudio asume un enfoque cuantitativo porque “usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación; utiliza además, los métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de las hipótesis” (Valderrama, 2013, p. 103)

**Diseño de investigación**

El diseño es correlacional porque busca conocer la relación entre dos variables en un contexto específico. Sánchez y Reyes (1998) señalaron que los diseños correlacionales “implican recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de

sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos” (p. 83)

### **Población**

De acuerdo a Valderrama (2013) la población es el conjunto de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (p. 182)

La población de investigación está conformada por 120 psicólogos que laboran en las universidades de Lima, 2017

### **Muestra**

La muestra representativa está conformada por 80 docentes.

### **Muestreo**

El tipo de muestreo a ser aplicado será el probabilístico y aleatorio simple. Según Rodríguez (2005, p. 87) consiste en “la selección al azar, es decir, que cada uno de los individuos de una población tiene la misma probabilidad de ser elegido”. Esta selección al azar puede hacerse empleando la tabla de números aleatorios.

## **9. RESULTADOS**

### **Hipótesis**

H0: No existe relación significativa entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0.05$ )

Reglas de decisión:

Si  $p < \alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p > \alpha$ ; se acepta la hipótesis nula.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Spearman.

Tabla

*Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: identidad profesional y desempeño docente*

			Identidad profesional	Desempeño docente
Rho	Identidad profesional	Coefficiente correlación	de 1.000	.596**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
Spearman	Desempeño docente	Coefficiente correlación	de .596**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

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

En la tabla se presenta la estadística no paramétrica de Rho de Spearman que mide la correlación entre Identidad profesional y desempeño docente, donde el coeficiente de correlación es moderada y directa (Rho =0.596) es decir, a mayor identidad profesional mayor desempeño docente, la probabilidad es menor al nivel de significancia ( $p = 0.000 < 0.01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel

de significancia de 1% se concluye que existe una correlación muy significativa entre Identidad profesional y desempeño docente.

#### Decisión estadística

La obtención de  $p=0.000$  muestra que la correlación es significativa en el nivel 0.01, es decir menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que a mayores puntuaciones en identidad profesional, mayores serán también las puntuaciones en el desempeño de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017.

## 10. DISCUSIÓN

Sobre esta consideración el estudio empírico efectuado entre los docentes arrojó de acuerdo con la formulación de la hipótesis general la existencia de relación positiva y significativa entre el identidad profesional y desempeño docente, siendo el resultado obtenido ( $Rho = .0596$ ,  $p = .000 < .05$ ). Cabe señalarse que el grado de esta correlación puede deberse a la presencia de puntuaciones en el nivel regular (50.0%) y la presencia de puntuaciones en el nivel bueno (27.5%). Esto permite inferir que las dimensiones de las variables están asociadas mayoritariamente en esos niveles, lo que da lugar a una correlación moderada. La saturación de las opiniones en estos dos niveles que dan lugar a una correlación moderada, tal como lo demostró Moreno (2015) en un estudio sobre identidad profesional de los docentes que esta se basa en roles, es decir funciones predeterminadas por la sociedad que le van a permitir articular la actividad formativa, pero al mismo tiempo se debe también a su contraparte, esto es los estudiantes; sin embargo, no menciona que todos estos aspectos tienen su eje en el currículo. En esta misma línea se ubica Serrano (2013) cuando señala que son las circunstancias personales, los conocimientos e ideas previas, las experiencias previas como estudiantes y los modelos pedagógicos que han conocido los docentes los que influyen en la configuración de la imagen de sí mismos como futuros enseñantes. De esta manera, se constató que la identidad profesional que acompaña al docente, y que

éste va construyendo poco a poco, está estrechamente ligada y condicionada por su identidad personal y su formación. En cambio Madueño (2014) resulta más consecuente, porque opina que la construcción identitaria en los docentes es gradual, dinámica y contextualizada, es decir, se reconstruye poco a poco en la medida que se experimenta la complejidad de la labor docente. De manera que desde la perspectiva cualitativa se reconoce la relación entre identidad docente y desempeño, no obstante Duarte y Díaz (2012) encontraron una relación entre calidad del desempeño docente lo que da lugar a que a medida que se adquiere experiencia el docente, mejora la calidad de su desempeño lo que le lleva a situarse en categorías meritocráticas de más alto rendimiento. De la misma manera Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) sostienen que la satisfacción general resulta ser un predictor significativo del rendimiento y productividad, tal como Cabrera (2014) sostiene al decir que la puesta en evidencia de tensiones reafirma que la identidad se construye y se negocia en la interacción y que esta es de naturaleza cambiante.

## **11. CONCLUSIONES**

El análisis estadístico da cuenta de la relación positiva entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios, al obtenerse un coeficiente de correlación no paramétrico ( $Rho = 0.596$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ). Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es moderada. Además el valor  $p = 0.000$  es menor a  $0.05$  lo que permite señalar que la relación entre la identidad profesional y el desempeño en docentes universitarios es significativa. Llegando a demostrarse como válida la hipótesis sostenida en la presente investigación de forma cuantitativa, y dando fundamento al marco teórico de que existe una relación positiva entre las variables de investigación sostenidas de modo teórico. En tal sentido la relevancia de la aportación original se enmarca en lo académico, social y científico. Académico porque la presente investigación será un precedente para futuras investigaciones. Social porque al existir una relación entre identidad profesional y desempeño en docentes universitarios; los docentes universitarios con mayor identificación profesional promoverán un mayor

desempeño profesional, repercutiendo en la organización social y en la vida de los estudiantes. Científico porque el uso de los pasos del método científico nos lleva a realizar una investigación objetiva y válida en sus conclusiones.

## 12. REFERENCIAS

Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Carabobo: Ed. Slalom

Caballero, K. (2009) *Construcción y desarrollo de la identidad profesional del profesorado universitario*. Tesis doctoral. Universidad de Granada. España.

Fernández, M. (2006). *Desarrollo profesional docente*. Granada: Grupo Editorial Universitario.

Galaz, A. (2011). *El profesor y su identidad profesional ¿facilitadores u obstáculos del cambio educativo?* Estudios pedagógicos, 37 (2).

Ledo, C. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica*. Tesis doctoral. Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Santiago de Cuba.

Montenegro, I. (2005). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Editorial Magisterio.

Peña, A. (2002). *Análisis del instrumento de Evaluación del Desempeño Docente de los centros educativos privados del distrito*. N° 11 -02 de Puerto Plata. Disponible en: <http://www.oei.es/>

Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos de la escuela cubana*. Pedagogía, 75. Ciudad de La Habana.

Valderrama, S. (2013) Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

#### PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Flor de María Ruiz Valencia, estudiante ( ), egresado (x), docente ( ), del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 07383222, con el artículo titulado

**“Identidad profesional y desempeño en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada de Lima, 2017”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, junio del 2017

Flor de María Ruiz Valencia