



**Ciencia Latina**  
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2024,  
Volumen 8, Número 3.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3)

**LAS METAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
TRABAJO DOCENTE EN LA FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS DE LA  
UNAP – 2021**

**GOALS AND WORK PERFORMANCE IN TEACHING WORK  
AT THE FACULTY OF ECONOMIC SCIENCES AND BUSINESS  
OF UNAP – 2021**

**Gilbert Roland Alvarado Arbildo**

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú

**Pio Chumbes Huilca**

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú

**Hugo Henry Ruiz Vásquez**

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú

**Javier Diaz Zumaeta**

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú

**Stevs Raygada Paredes**

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Perú

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11749](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11749)

## Las Metas y el Desempeño Laboral en el Trabajo Docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios de la UNAP – 2021

**Gilbert Roland Alvarado Arbildo<sup>1</sup>**

[gilbert.al.va@hotmail.com](mailto:gilbert.al.va@hotmail.com)

[gilbert.alvarado@unapiquitos.edu.pe](mailto:gilbert.alvarado@unapiquitos.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-8593-9022>

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana  
Perú

**Pio Chumbes Huilca**

[pio.chumbes@unapiquitos.edu.pe](mailto:pio.chumbes@unapiquitos.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-2386-1092>

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana  
Perú

**Hugo Henry Ruiz Vásquez**

[hhruizv@gmail.com](mailto:hhruizv@gmail.com)

[hugo.ruiz@unapiquitos.edu.pe](mailto:hugo.ruiz@unapiquitos.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-0603-5354>

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana  
Perú

**Javier Diaz Zumaeta**

[javier.diaz@unapiquitos.edu.pe](mailto:javier.diaz@unapiquitos.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-3963-7108>

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana  
Perú

**Stevs Raygada Paredes**

[sraygadap@gmail.com](mailto:sraygadap@gmail.com)

[sraygada@unapiquitos.edu.pe](mailto:sraygada@unapiquitos.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-7531-7510>

Universidad Nacional de la Amazonia Peruana  
Perú

### RESUMEN

Este estudio titulado “Las metas y el desempeño laboral docente en la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana 2021” el objetivo es determinar el tipo de influencia del establecimiento de metas en el desempeño laboral de los docentes en la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la UNAP 2021. La metodología aplicada fue de una investigación *cuasi* experimental, donde la variable independiente fue tratada, asignando metas de desempeño a los docentes, en tanto la variable dependiente fue medida antes y después del tratamiento. Se formaron dos grupos (experimental y de control) integrados por siete docentes, los que fueron elegidos en base a criterio de accesibilidad, debido al contexto del trabajo virtual, La hipótesis de investigación fue la influencia del establecimiento de metas en el desempeño laboral de los docentes de la institución en estudio es directa y significativa. Los datos obtenidos se analizaron a través de la prueba estadística de Wilcoxon, el que arrojó un valor de sig. asintótica de 0.063 a un nivel de significancia de 0.05. El resultado obtenido no permite rechazar la hipótesis nula, y por consiguiente se descarta la hipótesis, es decir, no se puede afirmar que la fijación de metas en el desempeño laboral de los docentes influya significativamente en la mejora de su desempeño laboral.

**Palabras clave:** metas, desempeño laboral, trabajo docente

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [gilbert.alvarado@unapiquitos.edu.pe](mailto:gilbert.alvarado@unapiquitos.edu.pe)

## **Goals and Work Performance in Teaching Work at the Faculty of Economic Sciences and Business of UNAP – 2021**

### **ABSTRACT**

This study entitled "Goals and teacher job performance at the Faculty of Economics and Business of the National University of the Peruvian Amazon 2021" the objective is to determine the type of influence of setting goals on the job performance of teachers in the Faculty of Economics and Business of UNAP 2021. The applied methodology was a quasi-experimental investigation, where the independent variable was treated, assigning performance goals to teachers, while the dependent variable was measured before and after treatment. . Two groups (experimental and control) were formed, made up of seven teachers, who were chosen based on accessibility criteria, due to the context of virtual work. The research hypothesis was the influence of setting goals on the job performance of the students. teachers of the institution under study is direct and significant. The data obtained were analyzed through the Wilcoxon statistical test, which yielded a value of sig. asymptotic of 0.063 at a significance level of 0.05. The result obtained does not allow us to reject the null hypothesis, and therefore the hypothesis is discarded, that is, it cannot be affirmed that the setting of goals in the work performance of teachers significantly influences the improvement of their work performance.

**Keywords:** goals, work performance, teaching work

*Artículo recibido 20 mayo 2024  
Aceptado para publicación: 08 junio 2024*



## INTRODUCCIÓN

Las instituciones universitarias tienen como una de sus finalidades principales formar a los futuros profesionales en diversas ciencias. En este cometido, el desempeño de los docentes universitarios juega un rol fundamental. Procurar mejores niveles del desempeño docente es además de un reto permanente, una obligación, para toda entidad universitaria que esté orientada a la excelencia. Teniendo en cuenta que en la actualidad toda organización debe basar su competitividad, como lo sostiene Davenport (2006), en base a su capital humano, De acuerdo con Newstrom (2011) asignar metas laborales a los trabajadores “ayuda a centrar la atención de los empleados en los asuntos más importantes de la organización”. Es decir, la organización actúa proactivamente en la gestión del trabajo al definir lo que quiere lograr y lo comunica a sus trabajadores propendiendo a lograr acuerdos en tales logros. Dicho de otro modo, la información de funciones y responsabilidades a los trabajadores, es insuficiente.

La investigación sobre gestión por metas u objetivos en las organizaciones durante el último medio siglo arroja como conclusión general que el establecimiento de metas a los trabajadores tiene una incidencia positiva en el desempeño laboral. Desde Peter Drucker con su propuesta de la administración por resultados u objetivos hasta Edwin Locke y su planteamiento de motivación a través de la fijación de metas, diversos estudiosos sobre el tema, han aportado evidencias de esta asociación. Por ello, a efecto de lograr un mejor desempeño laboral de los docentes resulta oportuno y adecuado definir y asignar metas a su trabajo, porque brinda no solamente sentido de dirección sino también claridad en los “frutos” que se espera del desempeño laboral.

El formar adecuadamente a los futuros profesionales requiere de un excelente desempeño de los docentes universitarios, los que constituyen para la universidad su principal talento humano, en el sentido que expone Saracho (2011): como la interacción o el producto entre su competencia y su compromiso. El delicado trabajo de formar a profesionales, como lo afirman múltiples estudios científicos que son divulgados sobre todos en los textos de comportamiento organizacional, como los de Robbins y Judge (2015 y 2018), puede ser logrado asignando metas a su trabajo; las que deben estar orientadas al logro de competencias en los estudiantes, ya que estas resultan críticas para su ulterior éxito laboral, como lo advierte Alles (2015).



En esta investigación se busca determinar el nivel de incidencia que tiene la asignación de las metas en el desempeño del docente universitario. Los resultados que se obtengan servirán para implementar programas de asignación de metas al trabajo del docente, lo cual constituirá un factor sustantivo para ir incrementando los niveles de eficacia del trabajo del docente universitario, con repercusiones positivas en múltiples niveles y dimensiones, tales como en la satisfacción laboral del mismo docente, la eficacia organizacional, aporte de mejores cuadros profesionales a la sociedad, entre otros.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo pues a través del muestreo buscó inferir información para toda la población, información que se basa en establecer el nivel y fuerza de causalidad entre las variables en estudio, utilizando niveles de medición de las variables en estudio de tipo escalar. El alcance de esta investigación es explicativo o causal, el que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones... están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos...”

Utilizó el método experimental, el mismo que “consiste en organizar deliberadamente condiciones, de acuerdo con un plan previo, con el fin de investigar las posibles relaciones causa-efecto exponiendo a uno o más grupos experimentales a la acción de una variable experimental y contrastando sus resultados con grupos de control o de comparación”. (Sánchez, 1996, pág. 36); asimismo, de acuerdo con Príncipe (2018) este estudio es experimental de “campo”, en el sentido, que analiza una situación dada en el mismo campo de la realidad estudiada.

Fue también una investigación de tipo aplicada, pues busca lograr información que pueda ser aplicada en la organización en estudio, y por extrapolación, en instituciones de similar naturaleza y fin, a efecto de que puedan mejorar su gestión, sobre todo en su dimensión de sus recursos humanos, al identificar factores efectivos de motivación y de mejora del desempeño laboral, y, a través de ello alcanzar su misión y objetivos estratégicos.

El diseño que utilizó es de tipo *cuasi experimental*, puesto que los integrantes de la muestra de investigación no han sido seleccionados aleatoriamente, en su versión de “Diseño de dos grupos pre y post test”, al mismo que según Sánchez y Reyes (1996, p. 101), le corresponde el esquema siguiente:

GE	01	X	02
GC	03	-	04

Donde:

GE: grupo experimental

GC: grupo control

O1, O2, O3 y O4: observaciones y evaluaciones de la variable dependiente

X: aplicación de la variable independiente

## RESULTADOS

Estadística descriptiva

Se presentan los resultados a nivel de la variable dependiente: el desempeño laboral de los docentes de la FACEN-UNAP.

Los resultados de las evaluaciones de los estudiantes a los docentes integrantes del grupo experimental del presente estudio, procesadas por la Unidad de Auditoria Educativa de la UNAP, son los siguientes:

**Tabla N° 1:** Valoraciones cuantitativas del desempeño de los docentes integrantes del grupo experimental

N°	Participantes	Observación pretest	Observación postest
1	Docente 1	19.91	21.27
2	Docente 2	21.28	21.35
3	Docente 3	21.04	21.13
4	Docente 4	17.62	18.14
5	Docente 5	20.95	20.80
6	Docente 6	20.50	21.50
7	Docente 7	20.74	21.53

Fuente: elaboración propia, en base a resultados de la encuesta a estudiantes

Asimismo, se presenta los resultados de las evaluaciones de los estudiantes a los docentes integrantes del grupo de control del presente estudio, procesadas por la Unidad de Auditoria Educativa de la UNAP:

**Tabla N° 2:** Valoraciones cuantitativas del desempeño de los docentes integrantes del grupo de control.

N°	Apellidos y nombres	Observación pretest	Observación postest
1	Docente 1	19.43	19.24
2	Docente 2	19.61	19.20
3	Docente 3	21.25	21.30
4	Docente 4	20.09	20.44
5	Docente 5	21.37	21.31
6	Docente 6	19.13	18.27
7	Docente 7	18.85	20.97

Fuente: elaboración propia en base a encuesta a estudiantes

Introducidos estos datos al software SPSS, se procedió a calcular en primera instancia, los estadísticos descriptivos, los cuales se presentan a continuación:

**Tabla N° 3:** Estadísticos descriptivos del grupo experimental.

	N	Media	Desviación	Mínimo	Máximo
Evaluación pretest	7	20,2914	1,25818	17,62	21,28
Evaluación post test	7	20,8171	1,20615	18,14	21,53

Fuente: elaboración propia en base a procesamiento de datos del SPSS

Se constata que en el grupo experimental el valor de la media de la valoración cuantitativa del desempeño docente se ha incrementado de 20,29 a 20,82; es decir, en un 2.61%.

**Tabla N° 4:** Estadísticos descriptivos del grupo de control.

	N	Media	Desviación	Mínimo	Máximo
Evaluación pretest	7	19,9614	,99946	18,85	21,37
Evaluación post test	7	20,1043	1,20243	18,27	21,31

Fuente: elaboración propia en base a procesamiento de datos del SPSS

En el caso del grupo de control, se verifica también un incremento en el valor de la media de la valoración cuantitativa del desempeño docente de 19.96 a 20,10 lo que representa un aumento del 0.7%. El incremento de la valoración cuantitativa del desempeño docente, en promedio, ha sido mucho mayor en el grupo experimental que, en el grupo de control, aunque en ambos casos, dicho incremento es poco relevante.

### **Prueba de hipótesis**

La prueba de la hipótesis general se realizó por el estadístico de Wilcoxon, el mismo que, de acuerdo con Juárez et al (2002), es una prueba no paramétrica “libre de curva” y para muestras relacionadas,

utilizando un nivel de significancia de 0.005. Introducidos los datos obtenidos al paquete estadístico SPSS, se obtuvo el siguiente resultado:

**Tabla N° 5:** Resultados prueba Wilcoxon para grupo experimental.

	<b>Desempeño laboral retest-postest</b>
Z	-1,859 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,063
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Fuente: elaboración propia, en base al SPSS

Se tiene que el valor de significancia asintótica es mayor que 0.05 ( $0.063 > 0.05$ ), por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula, lo cual implica que no se puede aceptar la hipótesis de investigación.

Por ello se puede afirmar con respecto a los datos de la presente investigación, que el establecimiento de metas no influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes universitarios.

Aunque analizando las medias de la valoración de la evaluación de los docentes antes y después del tratamiento experimental, se nota un incremento en el valor “después de”, éste no es relevante, por lo que, a nivel de significancia estadística, no se puede corroborar la hipótesis de investigación.

En este punto es pertinente tener en cuenta lo afirmado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) “no siempre los datos y resultados apoyan las hipótesis. Pero el hecho de que estos no aporten evidencia en favor de las hipótesis planteadas de ningún modo significa que la investigación carezca de utilidad.”

Luego se calculó el valor del estadístico de prueba de hipótesis para el grupo de control, obteniéndose el siguiente resultado:

**Tabla N° 6:** Resultados prueba Wilcoxon para grupo de control.

	<b>Desempeño laboral retest-postest</b>
Z	-,338 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,735
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon	
b. Se basa en rangos negativos.	

Fuente: elaboración propia, en base al SPSS

Se constata que, para el grupo de control, el valor de la significancia asintótica también es mayor que 0.05 ( $0.735 > 0.05$ ).



## DISCUSIÓN

En relación a la conclusión de Barata y Gallegos (2019), de que la intensidad y dirección de la motivación se relacionan positivamente con el cumplimiento de metas en el trabajo, en el presente estudio no se advierte una relación significativa, ello debido, al parecer, por la naturaleza del trabajo desempeñado, siendo que en el caso de la investigación de Barata y Gallegos, se trata de una empresa de servicios relacionados a la tecnología, cuyos trabajadores tienen una calificación profesional básica y técnica, en tanto que en la presente investigación se trata de profesionales con alta especialización y de un servicio de naturaleza compleja, en la que las mismas metas del trabajo no se reducen a la fijación de cuota numéricas, sino que hay que atender esencialmente a su dimensión cualitativa (calidad). Esto último, también explicaría la no coincidencia con los hallazgos de López (2019), en la que las metas asignadas a los empleados de la entidad bancaria se reducen a cuota de ventas de seguros.

En este sentido, al tratar de encontrar una explicación a los datos y resultados obtenidos en esta investigación, que no respaldan su hipótesis y la literatura que le sirve de base, se puede considerar lo sostenido por Robbins (2009) cuando afirma que la relación directa y significativa entre metas y desempeño laboral, tiene también un componente cultural, que no es irrelevante. Este planteamiento, tiene relación con los hallazgos de McClelland (citado por Chiavenato, 2009) en su difundida teoría de motivación laboral en base a la satisfacción de tres necesidades: afiliación, poder y logro; siendo esta última la directamente vinculada al logro de metas. Además, McClelland advierte que esta necesidad de logro y su correlato como motivador era uno de los más recurrentes en la población trabajadora norteamericana, más no algo generalizable a toda sociedad o cultura. En este mismo sentido, se manifiesta (Newstrom, 2011) quien sostiene que el comportamiento laboral favorable a alcanzar las metas tiene como insumo relevante la latencia de la necesidad de logro o realización del trabajador.

Como advierte Robbins (2009) el establecimiento de metas funciona cuando se cumplen un conjunto de condiciones, siendo uno de ellos el hecho de que, si el trabajo es sencillo o complejo, así como si el logro de las metas depende fundamentalmente del propio trabajador o hay entremezclados otros actores o factores. En el presente estudio el trabajo de la docencia universitaria bien se puede calificar de complejo y en la que hay varios factores que intervienen en su eficacia. La docencia superior exige no solo solvencia técnica (conocimientos de la materia a enseñar) sino también habilidades

comunicacionales, así como dominio de estrategias de enseñanza adecuadas. Asimismo, Robbins y Judge (2018) agregan que las metas resultan buenos motivadores cuando estos son específicos más que generales.

En el contexto en el que se desarrolló la investigación (contexto de pandemia en el que el trabajo docente se desarrolló íntegramente de forma virtual), exigía además el dominio de habilidades de uso de plataformas, programas y aplicativos informáticos. Por estas consideraciones, al parecer, el desempeño laboral de los docentes universitarios, no acreditó una mejora significativa ante el establecimiento de metas.

## **CONCLUSIONES**

No se evidenció una influencia significativa entre el establecimiento de metas y la mejora del desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias económicas y de negocios de la UNAP. Sin embargo, si se constató que el desempeño laboral, en general, mejoró en los docentes integrantes del grupo experimental en un 2.61%.

Las metas establecidas al trabajo docente se caracterizan por ser específicas y medibles, así como retadoras (considerando un incremento en su valoración cuantitativa general de hasta 10%), las que fueron socializadas y acordadas con los docentes participantes en el estudio.

El desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias económicas y de negocios de la UNAP en general es positivo, siendo calificado cualitativamente en su gran mayoría como bueno y excelente.

## **Agradecimiento**

En primer lugar agradecer a Dios por darnos la fuerza y voluntad para concluir este proyecto.

A los colegas que colaboraron con este trabajo.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos. 3ª edición. Buenos Aires: Granica.

Barata, F. y Gallegos, L. (2019). *Estudio de la motivación laboral y cumplimiento de metas en la empresa Viettel Perú SAC en la ciudad de Iquitos, periodo 2017*. Tesis para optar el grado de licenciado en administración. Iquitos: Universidad científica del Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1071/BARATA\\_GALLEGOS\\_ADM\\_TE\\_SIS\\_TITULO\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1071/BARATA_GALLEGOS_ADM_TE_SIS_TITULO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://es.pdfdrive.com/gesti%C3%B3n-del-talento-humano-d48208747.html>
- Davenport, T. (2006). *Capital Humano, creando ventajas competitivas a través de las personas*. Barcelona: ediciones Deusto.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°. cómo incrementarla en la vida y en la empresa*. Lima: editorial planeta Perú S.A.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª edición. México: McGraw-Hill
- Juárez, F., Villatoro, J. y López, E. (2002). *Apuntes de estadística inferencial*. México: FJG.
- López, M. (2017). *La administración por objetivos y su relación con la productividad de los trabajadores del banco Falabella - cercado de Lima - 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3287/L%c3%b3pez\\_PMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3287/L%c3%b3pez_PMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Molina, H. (1999). *Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño*. Universidad ICESI. Tomado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v16n75/v16n75a02.pdf>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ava ed.). Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.psicologiaorganizacional.net/libros-gratuitos/comportamiento-humano-en-el-trabajo-libro-gratuito>
- Príncipe, G. (2018). *La investigación científica, teoría y metodología*. 2ª edición. Lima: Universidad Jaime Bausate y Meza.
- Robbins, S. &. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ava ed.). Mexico: Pearson educacion. Obtenido de [https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edici%C3%B3n\\_-\\_Stephen\\_P.\\_Robbins](https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento_Organizacional_13_edici%C3%B3n_-_Stephen_P._Robbins)
- Robbins, J. y Judge, T. (2018). *Comportamiento organizacional*. 17ª edición. México: Pearson
- Sánchez, H. y. Reyes, C. (1996). *Metodologia y diseños en la investigacion científica* (segunda ed.). Lima: Mantaro.
- Saracho, J. (2011). *Talento organizacional*. Chile: RIL editores

