



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

**TESIS**

**LAS COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS Y EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
JORGE BASADRE GROHMANN, TACNA 2019**

**PRESENTADO POR**

**ROMULO FELICIANO CERDEÑA VELEZ**

**ASESOR**

**DR. RUBENS HOUSON PEREZ MAMANI**

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2023**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	xiviv

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Definición del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos de la investigación .....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos .....	5
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.....	6
1.5. Variables .....	8
1.6. Hipótesis de la investigación.....	10
1.6.1. Hipótesis general.....	10
1.6.2. Hipótesis específicas .....	10

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación .....	12
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	12
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	13

2.2. Bases filosóficas.....	14
2.3. Bases teóricas.....	16
2.3.1. Definición de competencias en el ámbito universitario.....	16
2.3.2. Definición de competencias investigativas.....	17
2.3.3. Dimensiones de las competencias investigativas.....	19
2.3.4. Definición de desempeño docente.....	21
2.3.5. Modelos para evaluar el desempeño docente.....	22
2.3.6. Impacto de las creencias pedagógicas en el desempeño docente.....	24
2.3.7. Dimensiones del desempeño docente.....	26
2.4. Marco conceptual.....	27

### CAPÍTULO III

#### MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.....	29
3.2. Diseño de investigación.....	30
3.3. Población y muestra.....	30
3.3.1. Población.....	30
3.3.2. Muestra.....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	36

### CAPÍTULO IV

#### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados.....	38
4.1.1. Resultados de la variable “Competencias investigativas”.....	38
4.1.2. Resultados de la variable “Desempeño docente”.....	57
4.2. Contrastación de hipótesis.....	76
4.2.1. Contraste de hipótesis específicas.....	76
4.2.2. Contraste de hipótesis general.....	89
4.3. Discusión de resultados.....	90

CAPÍTULO V  
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones .....	93
5.2. Recomendaciones.....	95
BIBLIOGRAFÍA .....	98
ANEXOS .....	109
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	110
Anexo 02: Instrumentos.....	112
Anexo 03: Validación de instrumentos.....	115
Anexo 04: Confiabilidad de instrumentos.....	136
Anexo 05: Base de datos.....	141

## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	<i>Presupuesto institucional de la UNJBG – 2019</i>	3
Tabla 2	<i>Matriz de operacionalización</i>	9
Tabla 3	<i>Población de docentes</i>	30
Tabla 4	<i>Muestra de docentes</i>	32
Tabla 5	<i>Prueba de confiabilidad</i>	34
Tabla 6	<i>Prueba de normalidad</i>	34
Tabla 7	<i>Variable “Competencias investigativas”</i>	35
Tabla 8	<i>Variable “Desempeño docente”</i>	35
Tabla 9	<i>Dimensión n° 01 “Dominio de conceptos”</i>	38
Tabla 10	<i>Dimensión n° 01 “Dominio de conceptos” (por pregunta)</i>	40
Tabla 11	<i>Dimensión n° 02 “Comportamiento, actitudes y valores”</i>	41
Tabla 12	<i>Dimensión n° 02 “Comportamiento, actitudes y valores” (por pregunta)</i>	43
Tabla 13	<i>Dimensión n° 03 “Cognoscitivo”</i>	44
Tabla 14	<i>Dimensión n° 03 “Cognoscitivo” (por pregunta)</i>	46
Tabla 15	<i>Dimensión n° 04 “Motrices”</i>	47
Tabla 16	<i>Dimensión n° 04 “Motrices” (por ítem)</i>	49
Tabla 17	<i>Dimensión n° 05 “Comunicacionales”</i>	50
Tabla 18	<i>Dimensión n° 05 “Comunicacionales” (por pregunta)</i>	52
Tabla 19	<i>Variable 1 “Competencias investigativas”</i>	53
Tabla 20	<i>Variable 1 “Competencias investigativas” (por dimensión)</i>	55

Tabla 21	<i>Variable 1 “Competencias investigativas” (por facultad)</i>	56
Tabla 22	<i>Dimensión n° 01 “Capacidades pedagógicas”</i>	57
Tabla 23	<i>Dimensión n° 01 “Capacidades pedagógicas” (por pregunta)</i>	59
Tabla 24	<i>Dimensión n° 02 “Emocionalidad”</i>	60
Tabla 25	<i>Dimensión n° 02 “Emocionalidad” (por pregunta)</i>	62
Tabla 26	<i>Dimensión n° 03 “Responsabilidad laboral”</i>	63
Tabla 27	<i>Dimensión n° 03 “Responsabilidad laboral” (por pregunta)</i>	65
Tabla 28	<i>Dimensión n° 04 “Relaciones interpersonales”</i>	66
Tabla 29	<i>Dimensión n° 04 “Relaciones interpersonales” (por pregunta)</i>	68
Tabla 30	<i>Dimensión n° 05 “Resultado de labor docente”</i>	69
Tabla 31	<i>Dimensión n° 05 “Resultado de labor docente” (por pregunta)</i>	71
Tabla 32	<i>Variable 2 “Desempeño docente”</i>	72
Tabla 33	<i>Variable 2 “Desempeño docente” (por dimensión)</i>	74
Tabla 34	<i>Variable 2 “Desempeño docente” (por facultad)</i>	75
Tabla 35	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 1</i>	76
Tabla 36	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 2</i>	78
Tabla 37	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 3</i>	79
Tabla 38	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 4</i>	80
Tabla 39	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 5</i>	82
Tabla 40	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 6</i>	83
Tabla 41	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 7</i>	84
Tabla 42	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 8</i>	86

Tabla 43	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 9</i>	87
Tabla 44	<i>Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 10</i>	88
Tabla 45	<i>Coefficiente de correlación r de Pearson para la hipótesis general</i>	90

## ÍNDICE DE FIGURAS

		<b>Pág.</b>
Figura 1	<i>Dimensión n° 01 “Dominio de conceptos”</i>	39
Figura 2	<i>Dimensión n° 02 “Comportamiento, actitudes y valores”</i>	42
Figura 3	<i>Dimensión n° 03 “Cognoscitivo”</i>	45
Figura 4	<i>Dimensión n° 04 “Motrices”</i>	48
Figura 5	<i>Dimensión n° 05 “Comunicacionales”</i>	51
Figura 6	<i>Variable 1 “Competencias investigativas”</i>	54
Figura 7	<i>Dimensión n° 01 “Capacidades pedagógicas”</i>	58
Figura 8	<i>Dimensión n° 02 “Emocionalidad”</i>	61
Figura 9	<i>Dimensión n° 03 “Responsabilidad laboral”</i>	64
Figura 10	<i>Dimensión n° 04 “Relaciones interpersonales”</i>	67
Figura 11	<i>Dimensión n° 05 “Resultado de labor docente”</i>	70
Figura 12	<i>Variable 2 “Desempeño docente”</i>	73



## RESUMEN

Se tiene que el objetivo es cómo las competencias investigativas del profesor universitario se relaciona con su desempeño dentro de la UNJBG, Tacna 2019; siendo el tipo aplicado, donde el diseño es no experimental, el alcance es correlacional, la muestra es de 180 docentes de las 7 facultades de la entidad, y el enfoque es el cuantitativo.

Se encontró que el 69,4% de los docentes señalan como adecuado su nivel de competencias investigativas, donde la dimensión más destacada es el “Comportamiento, actitudes y valores”, y la focalizada a mejorar las “Comunicacionales”; y el 84,4% considera como adecuado su nivel de desempeño docente, donde la dimensión más destacada es la “Responsabilidad laboral” y la focalizada a mejorar son las “Relaciones interpersonales”.

Se concluye que las competencias investigativas se relacionan directamente y de forma moderada con el desempeño de los docentes de la UNJBG, Tacna 2019 ( $r = 0,501$  y  $p = 0,000$ ).

Palabras claves: Competencias investigativas, desempeño docente, comportamiento, responsabilidad.

## **ABSTRACT**

It is understood that the objective and the investigative powers of the university professor are related to his performance of the UNJBG, Tacna 2019; being the applied type, hence the design is non-experimental, the scope is correlational, the demonstrations of 180 professors of the 7 faculties of the entity, and the approach is quantitative.

It was found that 69,4% of the teachers indicate as adequate their level of investigative competences, where the most prominent dimension is "Behavior, attitudes and values", and the one focused on improving the "Communicational" ones; and 84,4% consider their level of teaching performance adequate, where the most prominent dimension is "Labor responsibility" and the one focused on improving is "Interpersonal relationships".

It is concluded that the investigative competences are directly and moderately related to the performance of the professors of the UNJBG, Tacna 2019 ( $r = 0,501$  y  $p = 0,000$ ).

**Keywords:** Investigative competences, teaching performance, behavior, responsibility.

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo presenta como principal hallar como las competencias investigativas de los docentes se relacionan con su desempeño en la Facultad de Ingeniería de la UNJBG, Tacna 2019; puesto que una de las debilidades del docente universitario es el efectuar investigaciones que permitan aportar al conocimiento, y ello debido a diversos factores asociados a la falta de apoyo administrativo de la universidad, a la falta de capacitación en temas afines a la redacción y publicación de artículos, a la preferencia de otorgar una carga académica centrada en el dictado de las clases, otros, ello afecta negativamente al servicio educativo que se da a los estudiantes; y por otro parte, el desempeño del profesor no es el óptimo, debido al avance raudo en los aspectos tecnológicos como complemento en el dictado de las cátedras, las cuales no se aprovechan de forma óptima para transmitir de mejor forma el conocimiento.

Con respecto al contenido de cada capítulo del trabajo, se precisa que el capítulo I se desarrolló la descripción del problema, la relevancia del trabajo, se detallaron los objetivos, se precisaron ls variables y sus indicadores, para finalmente identificar las hipótesis.

En el capítulo II se efectuó la precisión de los antecedentes relacionados con el tema analizado, el desarrollo de las bases teóricas para ambas variables,

destacando definiciones y sus dimensiones, para concluir con la precisión de términos básicos.

En el capítulo III se desarrolló los ítems metodológicos, precisando el diseño y alcance, los datos poblacionales y muestrales, los instrumentos validados y confiables, y las fórmulas usadas para la estadística de resultados.

En el capítulo IV se hizo el análisis del trabajo de campo efectuado, donde los resultados se agruparon por dimensiones y de manera resumida, además de detallar cada pregunta, se hizo las hipótesis contrastadas, que permitió efectuar la discusión de lo encontrado.

Finalmente en el capítulo V se detallaron las conclusiones y sugerencias del trabajo.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La UNESCO (2009) resalta que la enseñanza universitaria tiene como principal misión el aportar en el construir una sociedad que se caracterice por tener un conocimiento inclusivo y diverso, para lo cual requiere promover y desarrollar la investigación y la innovación, a cargo de un trabajo docente que sea interdisciplinario y que contenga el ser autónomos institucionalmente y una libertad de cátedra.

Al respecto Balbo (2008) señala que el docente universitario no solamente debe conocer y dominar su materia de clase o su área disciplinar, sino que requiere principalmente tener la capacidad de saber gestionar el conocimiento, para lo cual requiere investigar en base a sus conocimientos previos que le sirve para impartir cátedra, puesto que ello resulta vital para lograr contribuir en el incremento de la calidad de lo ofertado educativamente por la universidad, por tanto los directivos universitarios deben proporcionar todas las facilidades para que los profesores

cuenten con las competencias investigativas que permita impulsar la mejora de los contenidos expuestos en clases, además de motivar para que sus estudiantes valoren y apliquen las herramientas investigativas en su vida universitaria; pero al respecto existe un problema latente de mejora de las capacidades y habilidades de los docentes, para pasar del método tradicional de enseñar o uno donde el investigar sea la clave para generar el conocimiento.

A inicios del año 2019, Scimago Institutions Rankings publicó una relación de universidades a las cuáles logró comparar considerando una metodología conformada por tres indicadores: Cantidad y calidad de las publicaciones científicas (Investigación - 50%), cantidad de patentes (Innovación - 30%) y nivel de acceso e interés por la información institucional (Visibilidad social - 20%); de donde solamente fueron cinco universidades peruanas las consideradas en dicho ranking.

Al revisar la distribución del Producto Bruto Interno del PIB para el año 2019, se tiene que solamente un 0,08% se destina a investigación y desarrollo, cifras muy por debajo del promedio que se destina por dicho concepto en Latinoamérica; lo cual permite entender lo descrito en el párrafo previo, es decir la poca importancia que le da el Estado a invertir más en ciencia y en tecnología.

En base a nuestra experiencia como docente nombrado de la UNJBG de Tacna, denoto la existencia de un bajo nivel de apoyo a que los docentes universitarios desarrollen o fortalezcan sus competencias para investigar, a través de un mecanismo de soporte de parte de la Alta Dirección que acompañe al profesor

para que produzca y pueda publicar, dicha coyuntura genera que el conocimiento docente no se actualice a la velocidad que requiere el mercado y principalmente el futuro profesional, generando por tanto que el desempeño en el aula sea deficiente.

Ello se evidencia, en que al revisar el presupuesto de la UNJBG para 2019, se tiene que de los S/. 109,622,487 asignados, solamente el 8,96% (S/. 9,817,037) se tiene programado para desarrollar investigaciones básicas y aplicadas, y solo se logró ejecutar el 53,30% (Ver Tabla 1); lo cual implica que la entidad cuenta con recursos, pero necesita que se le brinde soporte a los docentes para que puedan elaborar y ejecutar una mayor cantidad de investigaciones, es decir sus competencias investigativas para que su desempeño sea más óptima.

**Tabla 1**

*Presupuesto institucional de la UNJBG – 2019*

U.E. – U.N.J.B.G.			
	109 622 487	84 966 422	77,5
Categoría Presupuestal 9002: ASIGNAC. PRESUP. QUE NO SON PRODUCTOS	39 755 930	22 479 493	56,5
Función 22: EDUCACION	36 034 358	19 580 013	54,3
División Funcional 048: EDUCACION SUPERIOR	35 730 134	19 293 131	54,0
Grupo Funcional	PIM	Devengado	Avance %
INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO	11 704 478	2 368 388	20,2
INVESTIGACION BASICA	70 050	69 300	98,9
INVESTIGACION APLICADA	9 746 987	5 162 779	53,0
EDUCACION SUPERIOR UNIVERSITARIA	7 806 427	6 285 929	80,5
EDUCACION DE POST-GRADO	1 449 813	1 391 155	96,0
EXTENSION UNIVERSITARIA	4 952 379	4 015 580	81,1

Nota: Cons. Amig. MEF (2019)

## **1.2 Definición del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre las competencias investigativas y el desempeño docente en la UNJBG, Tacna 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cuáles son las características del nivel de dominio de conceptos del docente de la UNJBG?
- b) ¿Cuáles son las características del nivel de comportamiento, actitudes y valores del docente de la UNJBG?
- c) ¿Cuáles son las características del nivel cognitivo del docente de la UNJBG?
- d) ¿Cuáles son las características del nivel de motricidad del docente de la UNJBG?
- e) ¿Cuáles son las características del nivel comunicacional del docente de la UNJBG?
- f) ¿Cuáles son las características del nivel de capacidades pedagógicas del docente de la UNJBG?
- g) ¿Cuáles son las características del nivel de emocionalidad del docente de la UNJBG?
- h) ¿Cuáles son las características del nivel de responsabilidad laboral del docente de la UNJBG?



- i) ¿Cuáles son las características del nivel de relaciones interpersonales del docente de la UNJBG?
- j) ¿Cuáles son las características del nivel de resultados de la labor docente en la UNJBG?

### **1.3 Objetivo de la investigación**

#### ***1.3.1 Objetivo general***

Determinar la relación entre las competencias investigativas y el desempeño docente en la UNJBG, Tacna 2019.

#### ***1.3.2 Objetivos específicos***

- a) Analizar cuáles son las características del nivel de dominio de conceptos del docente de la UNJBG.
- b) Analizar cuáles son las características del nivel de comportamiento, actitudes y valores del docente de la UNJBG.
- c) Analizar cuáles son las características del nivel cognitivo del docente de la UNJBG.
- d) Analizar cuáles son las características del nivel de motricidad del docente de la UNJBG.

- e) Analizar cuáles son las características del nivel comunicacional del docente de la UNJBG.
- f) Analizar cuáles son las características del nivel de capacidades pedagógicas del docente de la UNJBG.
- g) Analizar cuáles son las características del nivel de emocionalidad del docente de la UNJBG.
- h) Analizar cuáles son las características del nivel de responsabilidad laboral del docente de la UNJBG.
- i) Analizar cuáles son las características del nivel de relaciones interpersonales del docente de la UNJBG.
- j) Analizar cuáles son las características del nivel de resultados de la labor docente en la UNJBG.

#### **1.4 Justificación y limitaciones de la investigación**

La investigación es clave para impulsar el crecimiento de la universidad (Anatolievna, 2012). El sistema universitario peruano cada vez más le está dando importancia a que la investigación es fundamental impulsar y desarrollar en cada una de las distintas carreras profesionales, prueba de ello es que en la Ley Universitaria se inserta el Vicerrectorado de Investigación como un Órgano de Línea cuya finalidad es proponer e implementar las estrategias para que se desarrolle investigación básica y aplicada desde la misma formación del estudiante universitario, a través de los círculos de estudio, las áreas de emprendimiento, otros,

para lo cual se busca priorizar el contar con mejores laboratorios y equipamiento, docentes con competencias para que puedan investigar y posteriormente publicar.

Lo mencionado, es lo que justifica el desarrollo del presente trabajo, puesto que resulta importante identificar el nivel de competencias investigativas que caracteriza al docente universitario de la Facultad de Ingeniería de la UNJBG, que servirá como insumo para proponer alguna estrategia para mejorar el compromiso del docente para investigar más, y con ello su nivel de desempeño profesional se incremente de forma significativa, que permita dar una mejor cátedra, donde el estudiante pueda aprender más de la experiencia teórica y práctica del profesor.

Además los resultados encontrados, le permitirán a la universidad contar con una evaluación diagnóstica importante para priorizar mayores recursos económicos referidos a fortalecer las competencias investigativas del docente, y principalmente proporcionar mejores condiciones para que solamente se dedique a fortalecer el contenido de su cátedra a través de las investigaciones a desarrollar.

Finalmente, el impacto de contar con una mayor cantidad de docentes universitarios que prioricen el investigar, se verá plasmado en el mediano plazo de contar con más publicaciones en revistas especializadas, más docentes formando parte del Registro - REGINA, otros, los cuales son logros potenciales muy importantes para la UNJBG que después de licenciarse, requiere que sus carreras profesionales también atraviesen por esas etapas, y para ello se necesitan más docentes investigadores.

En resumen, la relevancia del trabajo es:

- Relevancia teórica: Puesto que se ha podido conocer más a profundidad el comportamiento de las variables de estudio para el caso de la universidad, precisando que sus resultados podrán ser generalizados.
- Relevancia metodológica: Puesto que los instrumentos aplicados se han sesgado para ser utilizados en la institución educativa, para analizar las competencias investigación y el desempeño del profesor universitario.
- Relevancia práctica: Puesto que las recomendaciones le permitirán a las autoridades universitarias, mejorar su gestión e impulsar la investigación en los docentes y en su labor educativa.

## **1.5 Variables**

En la Tabla 2 se precisan los indicadores dentro de las dimensiones para ambas variables consideradas en el estudio, se precisa que la escala a utilizada fue la ordinal, puesto que las opciones de respuesta de los instrumentos tuvieron cinco opciones de respuesta (“Completamente en desacuerdo” = valor 1, “En desacuerdo” = valor 2, “A veces” = valor 3, “De acuerdo” = valor 4, “Completamente de acuerdo” = valor 5), los cuales permitieron obtener tres niveles, que sirvieron para analizar las dimensiones e indicadores: Adecuado, regular e inadecuado.

En la tabla siguiente se detallan las dimensiones e indicadores para ambas variables, se tiene:

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización*

<b>VARIABLE</b>	<b>DEF. CONCEPTUAL</b>	<b>DEF. OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Variable 1: Competencias investigativas	Es un proceso complejo que se encuentra conformado por los componentes de cognición, la metacognición, la experiencia profesional y social, y la motivación (Tobón, 2007).	Es el conjunto de habilidades para investigar que caracterizan al docente universitario.	<p>Dominio de conceptos.</p> <p>Comportamiento, actitudes y valores.</p> <p>Cognoscitivo.</p> <p>Motrices</p> <p>Comunicacionales</p>	<p>Conocimiento científico, aspecto procedimental, relevancia, alternativas de solución, prácticas frecuentes, metodología.</p> <p>Crítica constructiva, apertura de la mente, exploración, saberes populares.</p> <p>Maneja bibliografía, define los problemas, usa verbos, acciones y objetivos, el marco teórico, el tipo a investigar, diseño a investigar, técnicas y los instrumentos, los resultados.</p> <p>Rigurosidad científica, eventos científicos, estructura del artículo.</p> <p>Ponencias, publicaciones, selección de revistas para publicar, otros idiomas.</p>
Variable 2: Desempeño docente	Es un conjunto de actividades que deben centrarse en saber ayudar, saber orientar, saber organizar, saber mediar y saber facilitar el proceso de lograr construir el conocimiento (Díaz-Barriga y Hernández, 2002).	Es el desenvolvimiento que caracteriza al docente universitario en el aula y en la relación con sus estudiantes.	<p>Capacidades pedagógicas.</p> <p>Emocionalidad.</p> <p>Responsabilidad laboral.</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Resultados de la labor docente</p>	<p>Dominio de contenidos que imparte, preparación de material de clase, comunicación, planificar la clase, clima del aula, capacitación, trato individualizado.</p> <p>Vocación pedagógica, autoestima, actúa con justicia, satisfacción docente.</p> <p>Asistencia y puntualidad, participación en las sesiones, cumplimiento de normatividad, participación, autonomía laboral.</p> <p>Comprensión de problemas del alumno, expectativas sobre los avances del alumno, flexibilidad.</p> <p>Rendimiento académico de los alumnos, orientación valorativa, sentimientos de amor del alumno.</p>

Nota: Propia

## **1.6 Hipótesis de la investigación**

### ***1.6.1 Hipótesis general***

Las competencias investigativas se relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en la UNJBG, Tacna 2019.

### ***1.6.2 Hipótesis específicas***

- a) Los docentes se caracterizan por un nivel regular de dominio de conceptos en la UNJBG.
- b) Los docentes se caracterizan por un nivel regular de comportamiento, actitudes y valores en la UNJBG.
- c) Los docentes se caracterizan por un nivel regular de lo cognitivo en la UNJBG.
- d) Los docentes se caracterizan por un nivel bajo de motricidad en la UNJBG.
- e) Los docentes se caracterizan por un nivel bajo de lo comunicacional en la UNJBG.
- f) Los docentes se caracterizan por un nivel regular de capacidades pedagógicas en la UNJBG.
- g) Los docentes se caracterizan por un nivel regular de emocionalidad en la UNJBG.
- h) Los docentes se caracterizan por un nivel regular de responsabilidad laboral en la UNJBG.

- i) Los docentes se caracterizan por un nivel regular de relaciones interpersonales en la UNJBG.
- j) Los docentes se caracterizan por un nivel regular de resultados en su labor docente en la UNJBG.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

Se resaltan los siguientes antecedentes:

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

- a) González (2017) efectuó una investigación cuyo objetivo principal fue analizar la forma de contribuir a desarrollar competencias investigativas de los docentes afines a los temas sanitarios; en base a la información diagnóstica encontrada se desarrolló una propuesta de competencias investigativas de enfoque interdisciplinario para los docentes, el cual luego de aplicarse demostró el mejoramiento humano y profesional de los docentes en lo referente a las competencias investigativas necesarias para el desarrollo de las clases.
- b) Balbo, Pacheco y Rangel (2015) investigaron algo donde el principal objetivo era el de diseñar y validar un instrumento que permita medir las



competencias para investigar de los docentes universitarios; el enfoque usado fue el epistemológico cuantitativo, de tipo puro y de nivel descriptivo, el diseño fue el de no experimentar, el tamaño de la muestra fue de 38 docentes, la técnica es la encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario, se usó la escala denominada Likert de cinco alternativas; se concluye sobre la validación del instrumento indicó que existe similitud en las respuestas dadas por los expertos en base al coeficiente de concordancia de Kendall que tiene criterios: claridad (p fue de 0,039), congruencia (p fue de 0045) y tendenciosidad (p fue de 0,035), y con el Alpha de Cronbach se analizó la confiabilidad que fue de 0,87, es decir de muy alta confiabilidad.

### ***2.1.2 Antecedentes nacionales***

- a) Barriga y Pando (2018) investigaron cómo se relaciona el clima de una entidad con el desempeño docente en una universidad limeña; respecto a la metodología se precisa que fue de alcance correlacional, siendo el diseño el de no experimentar, el tipo fue puro, el instrumento usado fue el cuestionario, la muestra fue de 40 docentes; se concluyó que existe relación directa y elevada entre las variables analizadas ( $Rho = 0,755$  y  $p = 0,001$ ).
- b) Callata y Fuentes (2018) investigaron cómo se relaciona la motivación laboral con el desempeño del docente de una universidad puneña; donde el alcance fue correlacional, siendo el diseño el de no experimentar, el tipo fue puro, la muestra fue de 77; se encontró que el 59,1% de los docentes están satisfechos con los factores higiénicos y el 79,5% con los factores

motivacionales, el 77,3% considera que su desempeño es de nivel adecuado, finalmente se concluye que hay directa relación pero baja entre las variables que fueron analizadas.

- c) Reyes (2016) efectuó una investigación donde el objetivo principal era el analizar cómo las habilidades sociales se lograban relacionarse con el desempeño del docente, en base a las opiniones del estudiante universitario; de tipo básico y alcance correlacional, el diseño fue no experimental, siendo la muestra fue de 100 estudiantes; sobre la confiabilidad se tiene que el Alfa de Cronbach da un resultado de 0,97 para la variable habilidades sociales y de 0,95 para el desempeño del docente; se concluye que existe correlación alta y directa con un valor de Rho de 0,74.

## **2.2 Bases filosóficas**

Es necesario precisar lo descrito por González (2013) sobre el enfoque de formación de competencias profesionales dentro del proceso de enseñar y aprender, indicando que: Las diversas actividades de corte académica e investigativa se plasman considerando el requerimiento del mercado, generar un compromiso en el estudiante para que priorice actividades que contribuyan a la construcción de su conocimiento, reconocer los avances que contribuyen en la formación profesional y en la autodeterminación, y la aplicación de un trabajo metodológico sustentado en el uso de las TIC (Rueda, 2009).

Lo expuesto en el párrafo anterior, se sustenta en la base filosófica denominada Enfoque Constructivista, que señala que lo cognitivo, lo afectivo y lo procedimental que posee una persona al generar el conocimiento, resulta de la construcción que se genera día a día a consecuencia de la interacción, para lo cual utiliza las propias experiencias y conocimientos previos (Guglietta, 2011); en este aspecto, el formar en base a competencias requiere que el profesor asuma el rol de promotor de cambio y facilitar de los aprendizajes integrales, donde sea más relevante el aprender mediante métodos más flexibles y en equipo, es decir un rol de facilitador donde resulta clave el saber las expectativas de los estudiantes y que lo estimula.

En el caso de la formación de las competencias investigativas que es motivo del trabajo efectuado, se precisa que el cimiento de ello es el constructivismo, que es un modelo que emana de la escuela cognitivismo, que defiende que el educarse nace como un proceso interno de la persona que le permite lograr una visión propia de la realidad y la construcción de esquemas propios del conocimiento. Al respecto, Frola y Velásquez (2013) señalan que el cognitivismo se centra en la representación mental, que lleva a adquirir conocimientos y a aplicar estrategias para pensar, investigar y aprender, por tanto el constructivismo sustenta el análisis de la formación de las competencias mediante un esquema interactivo del ser humano.

Finalmente, Tobón (2006) precisa que el constructivismo es un modelo de sentido crítico, que impulsa que el aprendizaje se genere desde los conocimientos propios y de las experiencias, dado que se trata de un esfuerzo personal.

## **2.3 Bases teóricas**

### ***2.3.1 Definición de competencias en el ámbito universitario***

Argudín (2008) precisa que las competencias comprenden un conjunto de habilidades cognitivas, sensoriales y psicológicas, y comportamientos afectivos y sociales que son necesarios para lograr desarrollar un papel, una actividad o un desempeño solicitado; Perrenoud (2007) de forma específica para el ámbito universitario, precisa que las competencias hacen referencia a la capacidad de hacer, para lo cual se requiere saber y tener claridad de las consecuencias, donde el docente debe para su acto formativo:

- Motivar la generación de las situaciones para aprender.
- Planificar cómo se dará la progresión del aprender.
- Identificar las técnicas a usar para hacer llegar adecuadamente el conocimiento.
- Involucrar al estudiante para valorice el aprender.
- Impulsar el trabajar en equipo.
- Contribuir y ser protagonista en la gestión institucional.
- Aplicar tecnologías educativas que fortalezcan el proceso de las enseñanzas y los aprendizajes.
- Compartir el conocimiento, priorizando el comportamiento ético.
- Participar en las diferentes etapas que considera la etapa formativa del estudiante.

Díaz (2004) logra definir la competencia como un conjunto de procesos que impulsan el lograr desempeñarse con idoneidad y ética en diferentes actividades educativas con la finalidad de buscar resolver problemas, que tributen a la realización personal y al desarrollo económico y social.

### ***2.3.2 Definición de competencias investigativas***

En el ámbito de la educación, es muy importante que el profesor que imparte el conocimiento, de forma constante esté actualizando su conocimiento, además de aplicarlo, pues ello lo hará experto, tanto en la parte teórica como en la práctica, y ello es lo que conforma las competencias del docente (Más, 2014); de forma específica en lo que tiene que ver con la formación investigativa, se requiere fortalecer una formación que contenga una carácter más científico para logran afrontar las diversas situaciones problemáticas existentes en la actuación profesional (Ollarves & Salguero, 2009).

SEMS-SEP (2008) sostiene que para fomentar un ambiente donde se impulse la formación de competencias investigativas, en la institución educativa deben existir procesos que fomenten el desarrollo de las acciones para investigar, el desarrollo de un trabajo colaborativo, que los contenidos de las asignaturas prioricen la resolución de problemas, que se elaboren proyectos de investigación que sean interdisciplinares, otros; ello también es resaltado por Reiban et al (2017) y De Faría & Prieto de Alizo (2006).

Tobón (2007) logra definir la competencia investigativa como un proceso de complejidad que se encuentra conformado por los componentes de cognición, los de metacognición, la experiencia profesional y social, y la motivación; lo cual lo logra asociar con el trabajo universitario, señalando que el docente debe:

- Lograr integrar el saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir con el desempeño académico (Bain, 2005).
- Desarrollar el proceso de formación universitaria en concordancia con la visión y filosofía de la entidad, considerando las exigencias disciplinares, laborales e investigativas que requiere el mercado (Correa, 2009).
- La formación educativa debe proporcionarse considerando principalmente los criterios de calidad en todas sus etapas (Míguez *et al.*, 2010).
- Priorizar la utilización de diversas estrategias didácticas, y de saber evaluar por competencias (Loureiro *et al.*, 2005).

Gayol *et al.* (2008) definen las competencias para investigar del profesor de la universidad como la capacidad de lograr movilizar recursos (saberes), dentro de un contexto específico, para articular conocimientos, comportamientos y capacidades, para lo cual utiliza la metodología científica; de donde el saber hace referencia a la capacidad de lograr dominar definiciones afines a la ciencia y tecnología; el saber ser implica el comportamiento, valores y actitudes como la predisposición y tener una actitud crítica, la apertura mental, el sentido de justicia, y la perseverancia, y el saber hacer, que involucra las destrezas y habilidades para implementar la propuesta investigativa.

### 2.3.3 Dimensiones de las competencias investigativas

Uno de las tareas principales en la universidad es el desarrollar ciencia y tecnología (Tejedor y García-Valcárcel, 2010), es más se ha convertido en una exigencia ciudadana a las organizaciones afines a los temas investigativos y de innovación (Román y Murillo, 2008); es por ello, que el contar con docentes preocupados por la mejora de sus competencias investigativas es un aspecto clave y una preocupación constante en las autoridades universitarias (Montero, 2007).

Tobón (2008) resalta que si las universidades desean implementar estrategias para alcanzar el brindar un servicio de calidad, un aspecto central es contar con docentes que tengan competencias investigativas, lo cual contribuye a fortalecer el vínculo entre la universidad y la sociedad; por tanto que contribuyan a conformar una cultura de la ciencia (Marcelo, 2009).

Para el desarrollo de este trabajo se han identificado diferentes autores que abordaron la temática de las competencias investigativas del profesor universitario, tales como:

- Arocena *et al.* (2016) resalta el rol académico, investigativo y de extensión de la universidad, centrado en formar estudiantes íntegros y con dominio de la ciencia, que les resulta fácil insertarse laboralmente aportando en la solución de la problemática de la sociedad, para lo cual se requiere docentes comprometido y con competencias pedagógicas e investigativas.

- Balbo et al (2015) precisan que un docente que es competente en los temas investigativos, cuenta con la capacidad de mover recursos, ello implica integrar conocimientos y comportamientos apoyado en la metodología.
- Casanave & Li (2015) y Campos et al (2012) resaltan la necesidad de mejorar las competencias investigativas de los docentes, como estrategia de la gestión universitaria, que permita brindar un mejor servicio educativo a los estudiantes
- Castrillón (2012); Inciarte *et al.* (2017) y Mallari & Santiago (2013) mediante sus trabajos efectuaron aportes sobre las características que tienen las competencias investigativas en el sector educación y de salud.
- Gómez & Panaligan (2013) y González (2007) se centraron en fundamentar teóricamente y filosóficamente a la competencia investigativa.

Balbo *et al.* (2015) desarrollan una propuesta para medir las competencias investigativas del profesor de la universidad, para lo cual consideraron los trabajos previos realizados por Castillo (2011), Correa (2009) y Olaves (2009); la cual considera las siguientes dimensiones, los cuales son considerados en este trabajo:

- a) Dominio de conceptos: Implica tener el conocimiento básico de la metodología investigativa, además de la terminología involucrada al respecto, tales como ciencia, métodos, procedimientos, solución de los problemas planteados, otros.
- b) Comportamiento, actitudes y valores: Abarca el conjunto de actos y desenvolvimientos que caracterizan al profesional en favor de impulsar la investigación, para lo cual se considera el efectuar críticas y aportes



constructivos, explorar el conocimiento nuevo, caracterizarse por una apertura mental, otros.

- c) Cognoscitivo: Abarca el aplicar un conocimiento experto sobre las diferentes etapas, enfoques, diseños, otros, sobre la metodología para investigar, que permita dar cátedra a los estudiantes sobre dicha temática; para lo cual debe caracterizarse por el manejo bibliográfico, desarrollo del estado del arte, la aplicación de técnicas e instrumentos, saber interpretar los resultados, otros.
- d) Motrices: Implica el resumir cada una de las etapas que involucra el proceso de investigar, que permita más adelante efectuar alguna ponencia que transmita las principales conclusiones.
- e) Comunicacionales: Implica el efectuar las coordinaciones para publicar en revistas de alto impacto, que permita valorar el esfuerzo investigativo, además de intentar que se dé en diferentes idiomas.

#### **2.3.4 Definición de desempeño docente**

Díaz-Barriga y Hernández (2002) y Casanova (2012) dan un concepto sobre el desempeño del catedrático como un conjunto de actividades que deben centrarse en saber ayudar, saber orientar, saber organizar, saber mediar y saber facilitar el proceso de lograr construir el conocimiento.

Ovando *et al.* (2012), Miranda (2012) y Peña (2002) definen el desempeño docente como la actuación del profesor donde logra expresar un conjunto de

competencias para lograr orientar, poder guiar, y lograr evaluar las etapas del procedimiento educativo, que permita y su nivel de producción intelectual.

Saavedra (2009) y Luna *et al.* (2012) definen el desempeño docente como el lograr cumplir con las funciones encargadas, que han sido definidas por el docente, las expectativas del estudiante y el entorno.

Hunt (2009) y Manzi *et al.* (2011) definen el desempeño del docente como un conjunto de conductas y competencias que caracterizan al docente, que permiten que los estudiantes puedan lograr los resultados esperados.

### ***2.3.5 Modelos para evaluar el desempeño docente***

Valdés (2004) efectúa un análisis de algunos modelos que se utilizan para la evaluación de los docentes, a continuación se describen cada uno de ellos:

- a) Modelo que se centra en el perfil de un docente: Consiste en comparar el desenvolvimiento del docente en aula con respecto a un perfil estándar previamente definido sobre el desempeño ideal, que se diseña considerando la formación académica, las capacitaciones y los rasgos de docentes destacados comprobados (OREALC/UNESCO, 2007).
- b) Modelo que se centra en los resultados: Consiste en evaluar al docente por el impacto de su labor, es decir los avances logrados por sus alumnos (Seijas, 2002).

- c) Modelo que se centra en el comportamiento del profesor en el aula: Consiste en evaluar el uso de estrategias didácticas de calidad en aula, a través de listas de cotejo o guías de observación (Juárez y Comboni, 2007).
- d) Modelo de práctica reflexiva: Considera que el enseñar es una secuencia que pretende analizar y resolver problemas, es en dicho proceso que se denota las capacidades del docente para enfrentar los eventos propuestos en su propia práctica; considera 04 dimensiones que son los que se van a utilizar para evaluar el desempeño docente en la presente investigación, se tiene (Scott *et al.*, 2015):
- Capacidades pedagógicas: Son aquellas capacidades que el docente adquirió en la etapa de formación superior, evidenciada en las destrezas sobre la metodología y las pedagógicas.
  - Emocionalidad: Considera las cualidades personales y psicológicas que se requieren para una labor docente destacada.
  - Responsabilidad: Considera la eficiencia para cumplir con la labor encargada, que implica el asistir puntualmente a clases, la participación en las jornadas de trabajo docente, el cumplir lo normado, la capacitación frecuente, otros.
  - Relaciones interpersonales: Hace referencia a la interacción frecuente con el entorno, es decir la comunidad de educación.

### ***2.3.6 Impacto de las creencias pedagógicas en el desempeño docente***

La labor docente implica el uso de herramientas que generan interrelación con los estudiantes, para lo cual, la ley universitaria y su estatuto, señalan que se requiere de una capacitación constante, de usar herramientas tecnológicas pedagógicas, entre otros (Cuellar, 2013) (Murillo, 2007), para que la enseñanza se encuentre acorde a las exigencia del mercado; de ahí que es clave el desempeño del docente en el logro de futuros profesionales competentes, pero a pesar de ello, Garritz (2014) afirma que los profesores tienen sus propios juicios, teorías, percepciones, otros, que son las creencias pedagógicas que impactan en su comportamiento como docentes universitarios.

Gómez (2008) y Steiner (2010) precisan que dichas actitudes y creencias permiten comprender el desenvolvimiento laboral del docente, en lo que implica la planificación de la enseñanza, el trabajo de clases y la forma de evaluar, además de la interacción con los colegas y sus estudiantes, y la relevancia para implementar los cambios educativos; lo cual es complementado por Goodson y Numan (2002) quienes afirman que ello se forma con las experiencias de la labor en aulas y el conocimiento de los constructos teóricos, se trata por tanto de procesos asociativo que indican en las decisiones, y se originan en temas culturales.

A continuación se mencionan diversos autores que definen la creencia pedagógica como un aspecto clave para orientar el desempeño del docente, se tiene:

- Pajares (1992) señala que se tratan de construcciones mentales que guían la conducta, que se les asignó credibilidad y se adaptan en el tiempo, lo cual contribuye en el entender el mundo y a uno mismo.
- Cruz (2008) señala que se trata de maneras personales (esquemas) de cómo concebir el aula, el rol del docente, la relación con los estudiantes, el cómo se genera el aprendizaje, entre otros, que le permiten al profesor decidir sobre las estrategias de cómo llegar óptimamente al estudiante, donde prima la intuición más que el reflexionar en base a algún constructo.
- Prieto (2009) señala que las creencias del profesor afectan la forma de su actuar en clases, dado que mayormente basa su labor en la costumbre, que posiblemente no se haya cuestionado el cómo aprenden los estudiantes; por tanto, no están claros en el tipo de enseñanza y sus diversas estrategias metodológicas en base a los objetivos a lograr en las unidades y las competencias a formar.
- Solar y Díaz (2009) precisan que los profesores de la universidad no cuentan con una formación profesional en pedagogía, pero a pesar de ello deben usar estrategias para convertir los salones en laboratorios que permita lograr el aprendizaje, siendo por tanto observadores y guías de sus estudiantes en su proceso de aprender.
- Finalmente, Serrano (2010) efectuó una investigación donde concluye que los docentes creen mayormente que lo que enseñan tiene dificultades en adecuarse al contexto laboral, que el enseñar cada uno se curso genera problemas en entender la realidad de manera integral, los grupos de estudio debería ser más reducidos y a cada uno aplicar una metodología de

enseñanza, se debería motivar mejor a los estudiantes para que aprendan, y al evaluar se debería conocer las calificaciones en otros cursos.

### **2.3.7 Dimensiones del desempeño docente**

Valdés (2004, 2005) elaboró un constructo para analizar la variable “Desempeño docente”, el cual considera las dimensiones mencionadas en el modelo de práctica reflexiva: Las capacidades en aspectos pedagógicos, el ser responsable, la emocionalidad, y las relaciones entre las personales; que a continuación se describen:

- a) Capacidades pedagógicas: Implica la capacidad para transmitir el conocimiento, siendo los indicadores considerados: Dominio de contenidos que imparte, preparación de material de clase, comunicación, planificar la clase, clima del aula, capacitación, trato individualizado.
- b) Emocionalidad: Implica la predisposición que se tiene para enseñar a los estudiantes, siendo los indicadores considerados: Vocación pedagógica, autoestima, actúa con justicia, satisfacción docente.
- c) Responsabilidad laboral: Implica el cumplir con las obligaciones dadas, siendo los indicadores considerados: Asistencia y puntualidad, participación en las sesiones, cumplimiento de normatividad, participación, autonomía laboral.
- d) Relaciones interpersonales: Implica la interacción principalmente con los estudiantes, siendo los indicadores considerados: Comprensión de

problemas del alumno, expectativas sobre los avances del alumno, flexibilidad.

- e) Resultados de la labor docente: Implica el impacto de la labor educativa, siendo los indicadores considerados: Rendimiento académico de los alumnos, orientación valorativa, sentimientos de amor del alumno.

## **2.4 Marco conceptual**

Se tienen estos términos:

- a) Competencia: Es el conjunto de habilidades que caracterizan a un persona para que pueda desarrollar alguna tarea encargada de forma eficiente (Salas, 2012).
- b) Investigación: Consiste en analizar las causas que generan cierta problemática, para plantear opciones para mejorar (Silva-Cañaveral, 2016).
- c) Desempeño: Es el desenvolvimiento que caracteriza a una persona respecto al logro de las metas propuestas (Cuesta y Valencia, 2010).
- d) Docente: Es el profesional responsable de transmitir lo que sabe afín al curso dictado, para lograr que los estudiantes puedan adquirirlo (Román, 2010).
- e) Universidad: Institución especializada para la formación de futuros profesionales, donde se da el conocimiento para el ejercicio de diversas carreras profesionales (Rueda y Díaz, 2011).
- f) Responsabilidad: Implica el cumplir con la labor encargada, priorizando la satisfacción del usuario (Moreno, 2006).

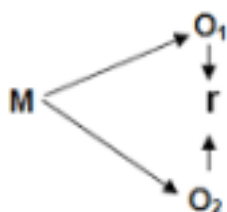
- g) Enseñanza: Implica el proporcionar el conocimiento a los estudiantes a través de diversas estrategias pedagógicas (Cuevas y Moreno, 2016).
- h) Aprendizaje: Implica el adquirir el conocimiento y aplicarlo en la vida personal y profesional (Darling-Hammond y McLaughlin, 2003).
- i) Labor docente: Es el desempeño que caracteriza al docente en el aula de clase, donde comparte el conocimiento teórico y práctico que se ha propuesto en el sílabo (García, 2008).



## CAPÍTULO III: MÉTODO

### 3.1 Tipo de investigación

Es aplicada dado que se utilizó el conocimiento ya existente; de alcance correlacional dado que se indagó el comportamiento de cada variable de trabajo para posteriormente buscar relacionarlas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), siendo el esquema:



- **M:** Muestra de docentes.
- **O1:** Variable 1 = Competencias investigativas.
- **r:** Correlación.
- **O2:** Variable 2 = Desempeño docente.

### 3.2 Diseño de investigación

Se tiene que fue no experimental, dado que las variables no fueron modificadas de forma intencional; la información se recogió en el mismo momento del tiempo, es decir se hizo por corte transversal (Hernández y otros, 2014).

### 3.3 Población y muestra

#### 3.3.1 Población

La U. N. Jorge Basadre Grohmann tiene 339 docentes, distribuidos en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Población de docentes*

<b>Facultad</b>	<b>N° docentes</b>
Ciencias	53
Ciencias de la salud	73
Ingeniería	54
Ciencias agropecuarias	48
Ciencias jurídicas y empresariales	33
Educación, comunicación y humanidades	52
Ingeniería civil, arquitectura y geotecnia	26
<b>Total</b>	<b>339</b>

Nota: Secretaría General UNJBG

### 3.3.2 Muestra

Se usó la fórmula relacionada con las poblaciones finitas, para hallar la muestra, y los supuestos:

- Población de 339 (N).
- Error  $\pm 5,00\%$  (e).
- Confianza 95% (Z = 1.96).
- Probabilidad 50% (P).

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

$$339 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)$$

$$n = \frac{\quad}{(339 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)} = 180$$

$$(339 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)$$

Reemplazando se obtuvo un tamaño de muestra de 180 docentes, los cuales fueron escogidos al azar y proporcionalmente, de donde:

**Tabla 4***Muestra de docentes*

<b>Facultad</b>	<b>N° docentes</b>
Ciencias	28
Ciencias de la Salud	39
Ingeniería	29
Ciencias Agropecuarias	25
Ciencias Jurídicas y Empresariales	17
Educación, Comunicación y Humanidades	28
Ingeniería Civil, Arquitectura y Geotecnia	14
<b>Total</b>	<b>180</b>

Nota: Secretaría General UNJBG

Con respecto al muestreo, se precisa que se utilizó el muestreo aleatorio estratificado, donde los estratos fueron las facultades; como criterio de inclusión se consideró que el docente tenga un vínculo laboral de por lo menos seis meses con la universidad.

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

La encuesta fue la técnica a utilizar, y fue el cuestionario el instrumento utilizado, de donde: Cuestionario para analizar las competencias investigativas, elaborado en base Balbo, Pacheco y Rangel (2015) considerando 22 preguntas, y cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, elaborado en base a Valdés

(2004, 2005) en base a 25 preguntas, los cuales se anexan, además de los respectivos juicios de los expertos (10).

Para el análisis de los cuestionarios, se precisa que cada pregunta tiene 05 opciones para responder de acuerdo a la escala de Likert, se resalta que en base a ellos se efectuó el análisis de las dimensiones y variables, puesto que se usó la percepción del docente, se usaron tres niveles: Inadecuado, regular y adecuado, obtenidos con una distribución de igual amplitud, y en donde los valores medios se ubican entre (1,00 – 2,33), (2,34 – 3,66) y (3,67 – 5,00) respectivamente.

Se efectuaron las coordinaciones con los decanos universitarios, para que se dieran las facilidades de contar con la base de datos de sus docentes, que permitió aplicar los instrumentos de manera virtual (mediante sus correos electrónicos)

Para determinar la confiabilidad de los cuestionarios, se seleccionó una prueba piloto de 20 docentes, que respondieron a los ítems de los instrumentos desarrollados, obteniéndose los siguientes valores del estadístico Alpha de Cronbach (se anexó):

**Tabla 5***Prueba de confiabilidad*

<i>Fiabilidad – V1</i>	
Alfa	N° de ítems
0,946	22

<i>Fiabilidad – V2</i>	
Alfa	N° de ítems
0,924	25

Nota: Ambos instrumentos

Dado que los valores obtenidos son mayores a 0,90, se tiene que los instrumentos son muy adecuados para ser utilizados para el desarrollo de la tesis (George y Mallery, 2003).

También se determinó la normalidad del comportamiento de los datos para ambas variables, obteniéndose el siguiente reporte:

**Tabla 6***Prueba de normalidad*

	K-S			S-W		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias investigativas	0,117	20	0,200	0,925	20	0,122
Desempeño docente	0,137	20	0,200	0,941	20	0,246

Nota: Ambos instrumentos

Dado que la muestra es mayor de 50 elementos, se utilizó el estadístico Kolmogorov – Smirnov, por tanto los valores de “p” (Sig.) son superiores a 0,05 en ambas variables, se concluye que siguen una distribución normal, lo cual servirá para identificar el estadístico a usar para el contraste de hipótesis.

A continuación se detallan los ítems considerados para el análisis de cada dimensión, de ambas variable:

**Tabla 7**

*Variable “Competencias investigativas”*

Dimensión	N° ítem
Dominio de conceptos	01, 02, 03, 04
Comportamiento, actitudes y valores	05, 06, 07, 08
Cognoscitivo	09, 10, 11, 12 , 13, 14, 15
Motrices	16, 17, 18
Comunicacionales	19, 20, 21, 22

Nota: Instrumento “Competencias investigativas”

**Tabla 8**

*Variable “Desempeño docente”*

Dimensión	N° ítem
Capacidades pedagógicas	01, 02, 03, 04, 05
Emocionalidad	06, 07, 08, 09, 10
Responsabilidad laboral	11, 12 , 13, 14, 15
Relaciones interpersonales	16, 17, 18, 19, 20
Resultado de la labor docente	21, 22, 23, 24, 25

Nota: Instrumento “Desempeño docente”

### 3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Sobre el procesamiento y posterior análisis de resultados, se precisa que se usó el SPSS v. 24,0; en lo referente a las técnicas estadísticas para el análisis de los resultados hallados, fueron las tablas de conteo, figura de barras, media aritmética, el chi-cuadrado (prueba de independencia para el caso de variables nominales) y el coeficiente R de Pearson (comportamiento normal de las variables), de donde se tiene su fórmula y escala (Bisquerra, 2004):

$$r = \frac{S_{XY}}{S_X S_Y}$$

- $S_{xy}$  = Covarianza entre X y Y.
- $S_x$  = Desviación estándar de X (Variable “Competencias investigativas”).
- $S_y$  = Desviación estándar de Y (Variable “Desempeño docente”).

La escala principalmente abarca lo siguiente: Entre +- 0,01 y +- 0,39 (correlación baja), entre +- 0,40 y +- 0,69 (correlación moderada) y entre +- 0,70 y +- 0,99 (correlación alta), ya sea positiva o negativa, según corresponda.

En lo referente al contraste de las hipótesis; las específicas como son descriptivas su planteamiento, se utilizó para ello el estadístico chi-cuadrado para determinar si existe diferencia en la cantidad de elementos entre las categorías (niveles) y la tabla respectiva de la dimensión, en el caso de la general se utilizó el



coeficiente de correlación  $r$  de Pearson usando como columnas de apoyo la sumatoria total de las respuestas de ambas variables.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1 Presentación de resultados

#### 4.1.1 Resultados de la variable “Competencias investigativas”

En la Tabla 9 y Figura 1 se describen los resultados del “Dominio de conceptos”, donde se puede apreciar que el 75,0% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de dominio de los contenidos que imparten en sus clases y de la aplicación de herramientas que contribuyan al proceso de aprendizaje, y el 25,0% señalan que es de nivel regular.

**Tabla 9**

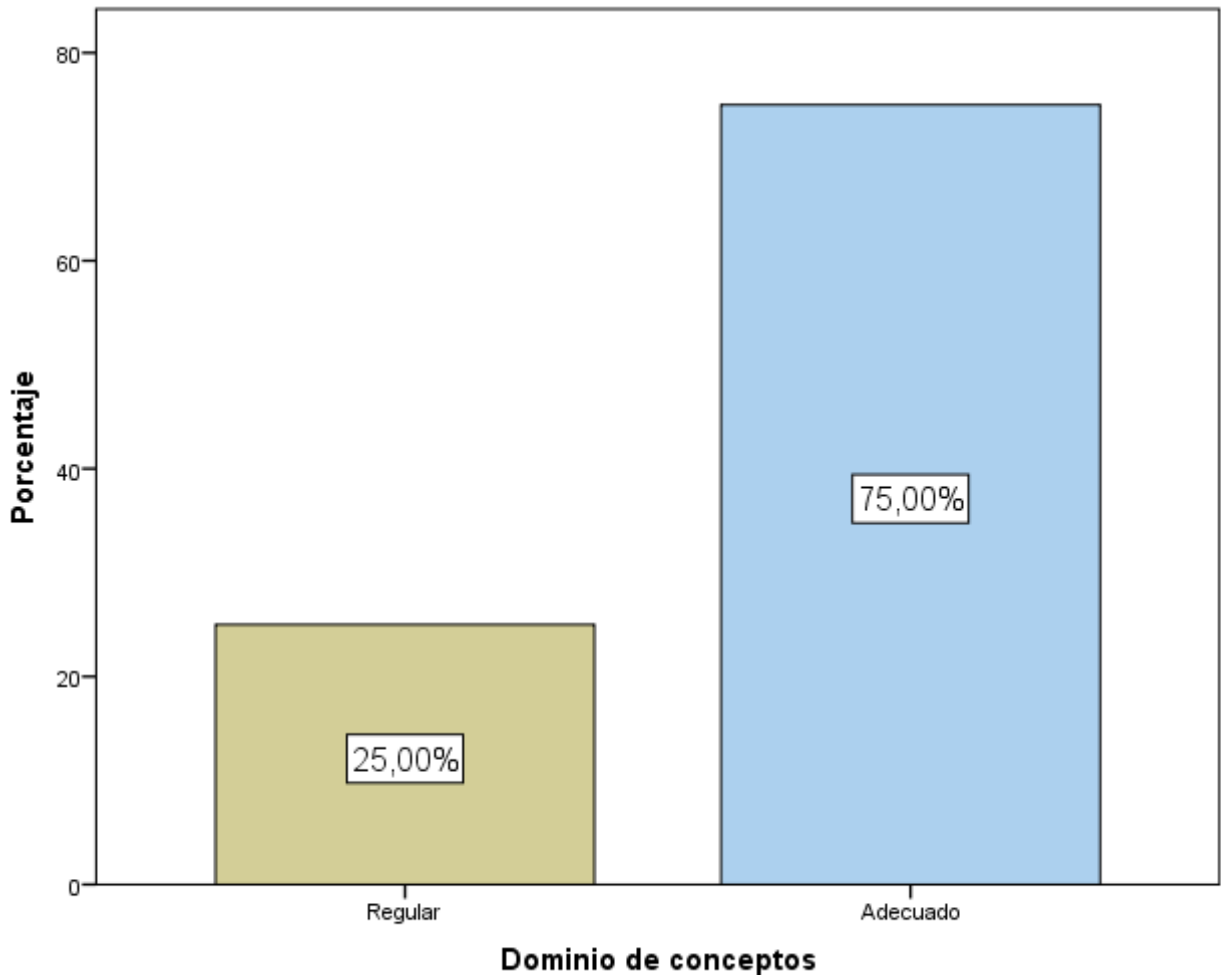
*Dimensión n° 01 “Dominio de conceptos”*

Nivel	Docente	%
Regular	45	25,0
Adecuado	135	75,0
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

**Figura 1**

*Dimensión n° 01 “Dominio de conceptos”*



Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 10 están los resultados descriptivos por pregunta, de donde se puede apreciar que el aspecto más destacado es que aplican con frecuencia la ciencia para impulsar la generación de nuevos conocimientos; siendo el aspecto que se debería reforzar el tener un mayor conocimiento de los diferentes métodos de investigación.

**Tabla 10***Dimensión n° 01 “Dominio de conceptos” (por pregunta)*

DIMENSIÓN: DOMINIO DE CONCEPTOS	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Aplico con frecuencia la ciencia para impulsar la generación de nuevos conocimientos.	0 0,0%	0 0,0%	17 9,4%	80 44,4%	83 46,1%	180 100,0%
Tengo conocimiento especializado de los procedimientos que implican los trabajos de investigación.	0 0,0%	1 0,6%	21 11,7%	86 47,8%	72 40,0%	180 100,0%
Considero y utilizo la investigación como camino a seguir para conseguir nuevos conocimientos.	0 0,0%	0 0,0%	23 12,8%	80 44,4%	77 42,8%	180 100,0%
Tengo conocimiento claro de los diferentes métodos de investigación.	0 0,0%	0 0,0%	26 14,4%	81 45,0%	73 40,6%	180 100,0%

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 11 y Figura 2 se describen los resultados de la dimensión “Comportamiento, actitudes y valores”, donde se tiene que el 88,3% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de comportamiento, aplicación de valores y actitud de impulsar la mejora de los aprendizajes, y el 11,7% señalan que es de nivel regular.

**Tabla 11**

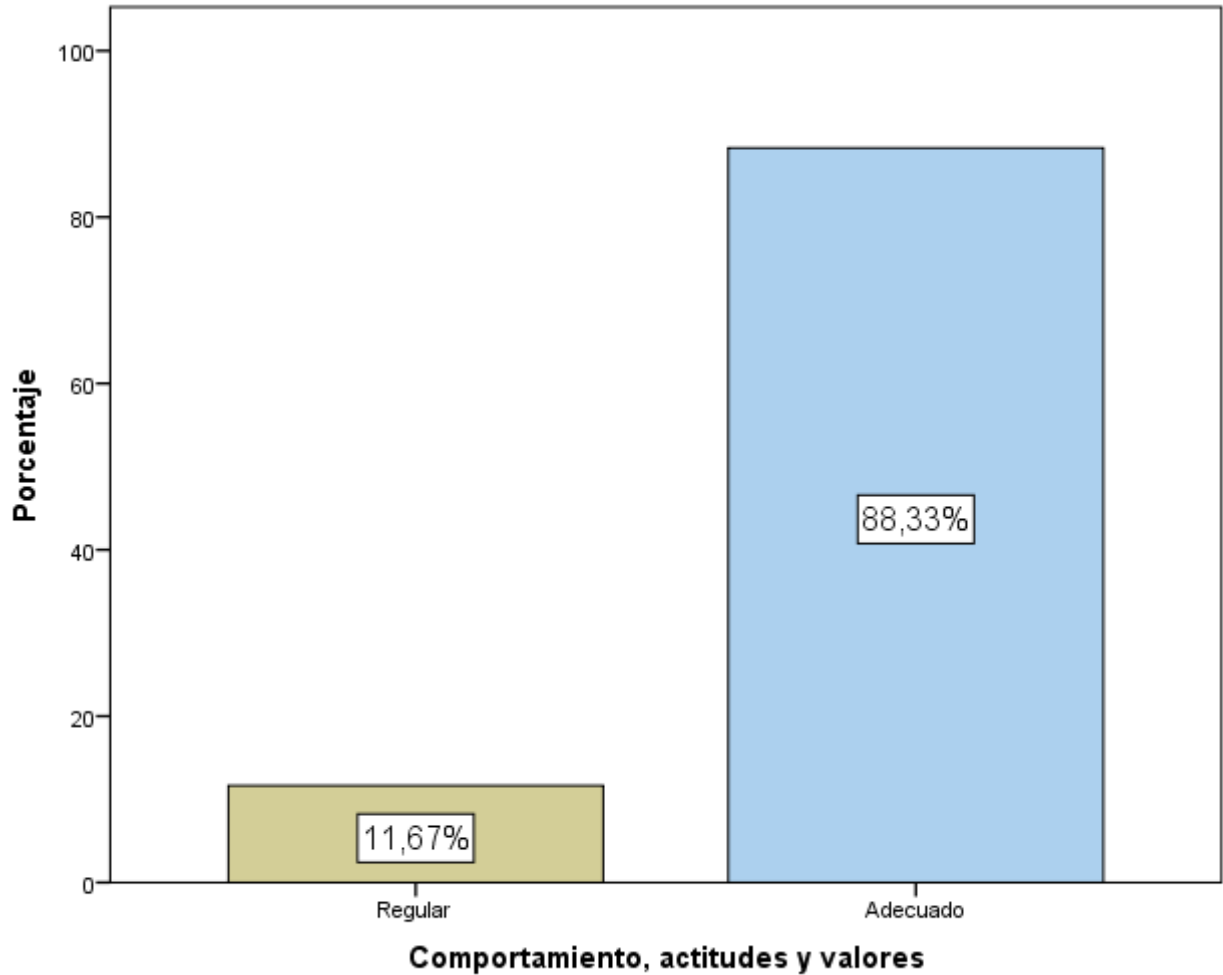
*Dimensión n° 02 “Comportamiento, actitudes y valores”*

Nivel	Docente	%
Regular	21	11,7
Adecuado	159	88,3
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

**Figura 2**

*Dimensión n° 02 “Comportamiento, actitudes y valores”*



Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 12 están los resultados descriptivos por pregunta, de donde el aspecto más destacado es que el docente constantemente busca información sobre investigaciones afines a su formación profesional; siendo el aspecto que se debería reforzar el considerar al saber popular para impulsar las investigaciones.

**Tabla 12***Dimensión n° 02 “Comportamiento, actitudes y valores” (por pregunta)*

DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO, ACTITUDES Y VALORES	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Considero que soy abierto a la crítica constructiva para impulsar el proceso investigativo.	0 0,0%	0 0,0%	9 5,0%	81 45,0%	90 50,0%	180 100,0%
Me caracterizo por constantemente buscar información sobre investigaciones afines a mi formación profesional.	0 0,0%	2 1,1%	12 6,7%	58 32,2%	108 60,0%	180 100,0%
Me caracterizo por una actitud de exploración frecuente.	0 0,0%	4 2,2%	7 3,9%	79 43,9%	90 50,0%	180 100,0%
Considero que el saber popular debe tomarse en cuenta para impulsar las investigaciones.	2 1,1%	2 1,1%	23 12,8%	106 58,9%	47 26,1%	180 100,0%

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 13 y Figura 3 se describen los resultados de “Cognoscitivo”, donde se puede apreciar que el 80,6% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de conocimiento de las etapas del método científico y que los aplican para impulsar la investigación, y el 19,4% señalan que es de nivel regular.

**Tabla 13**

*Dimensión n° 03 “Cognoscitivo”*

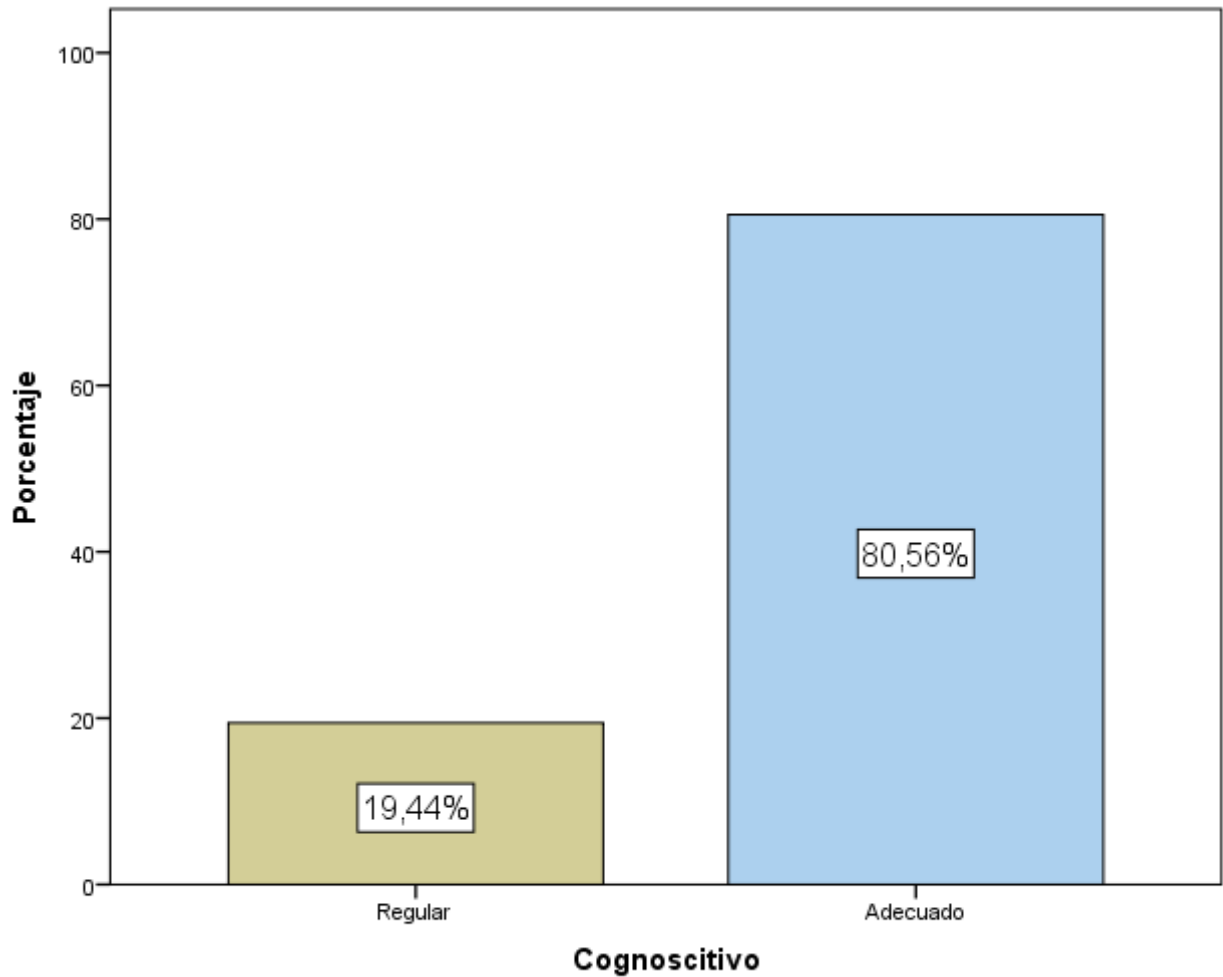
Nivel	Docente	%
Regular	35	19,4
Adecuado	145	80,6
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”



**Figura 3**

*Dimensión n° 03 “Cognoscitivo”*



Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 14 están los resultados descriptivos por pregunta, de donde los aspectos más destacados son que al describir el problema a investigar, se busca considerar la perspectiva internacional, nacional y local del mismo y la búsqueda y uso de bibliografía sobre investigación; siendo el aspecto que se debería reforzar el conocer más sobre las técnicas e instrumentos más frecuentes de una investigación.

**Tabla 14***Dimensión n° 03 “Cognoscitivo” (por pregunta)*

DIMENSIÓN: COGNOSCITIVO	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Me caracterizo por buscar y usar bibliografía sobre investigación.	0 0,0%	0 0,0%	9 5,0%	92 51,1%	79 43,9%	180 100,0%
Cuando describo el problema a investigar, busco considerar la perspectiva internacional, nacional y local del mismo.	2 1,1%	0 0,0%	13 7,2%	62 34,4%	103 57,2%	180 100,0%
Cuando preciso los objetivos de la investigación, tengo claridad del cómo medirlos.	0 0,0%	0 0,0%	25 13,9%	81 45,0%	74 41,1%	180 100,0%
En la elaboración del marco teórico, me caracterizo por precisar las bases teóricas de la variable de estudio.	0 0,0%	3 1,7%	14 7,8%	83 46,1%	80 44,4%	180 100,0%
Tengo conocimiento claro de los tipos y diseños más frecuentes de una investigación.	0 0,0%	7 3,9%	28 15,6%	68 37,8%	77 42,8%	180 100,0%
Tengo conocimiento claro de las técnicas e instrumentos más frecuentes de una investigación.	0 0,0%	9 5,0%	24 13,3%	78 43,3%	69 38,3%	180 100,0%
Me caracterizo por saber analizar los resultados y contrastar las hipótesis en una investigación.	0 0,0%	3 1,7%	22 12,2%	95 52,8%	60 33,3%	180 100,0%

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 15 y Figura 4 se describen los resultados de “Motrices”, donde se puede apreciar que el 56,7% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de participación en actividades científicas e impulso para hacer publicaciones, el 40,6% señalan que es de nivel regular y el 2,8% que es inadecuado.

**Tabla 15**

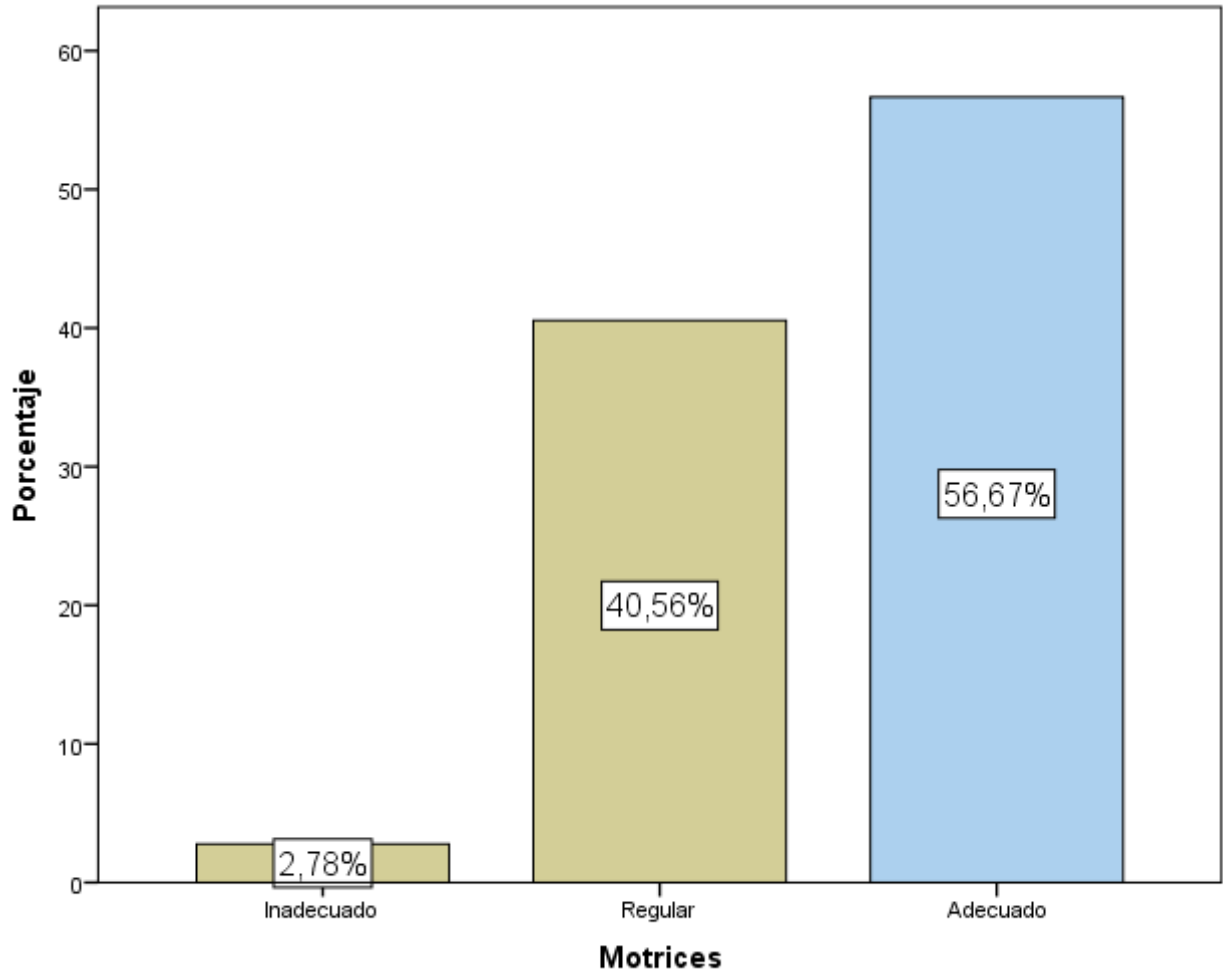
*Dimensión n° 04 “Motrices”*

Nivel	Docente	%
Inadecuado	5	2,8
Regular	73	40,6
Adecuado	102	56,7
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

**Figura 4**

Dimensión n° 04 “Motrices”



Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 16 están los resultados descriptivos por pregunta, de donde el aspecto más destacado fue que para las citas bibliográficas, se prioriza el usar el criterio de rigurosidad científica al considerar información de publicaciones indexadas; siendo el aspecto que se debería reforzar el participar con más frecuencia en los eventos científicos.

**Tabla 16***Dimensión n° 04 “Motrices” (por ítem)*

DIMENSIÓN: MOTRICES	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Para las citas bibliográficas, me caracterizo por priorizar el usar el criterio de rigurosidad científica al considerar información de publicaciones indexadas.	2 1,1%	0 0,0%	41 22,8%	71 39,4%	66 36,7%	180 100,0%
Me caracterizo por participar frecuentemente en los eventos científicos.	0 0,0%	8 4,4%	59 32,8%	76 42,2%	37 20,6%	180 100,0%
Conozco con claridad la estructura de cómo hacer un artículo científico.	0 0,0%	11 6,1%	45 25,0%	69 38,3%	55 30,6%	180 100,0%

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 17 y Figura 5 se describen los resultados de “Comunicacionales”, donde se puede apreciar que el 43,9% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de difusión de los resultados de sus investigaciones, el 43,3% señalan que es de nivel regular y el 12,8% que es inadecuado.

**Tabla 17**

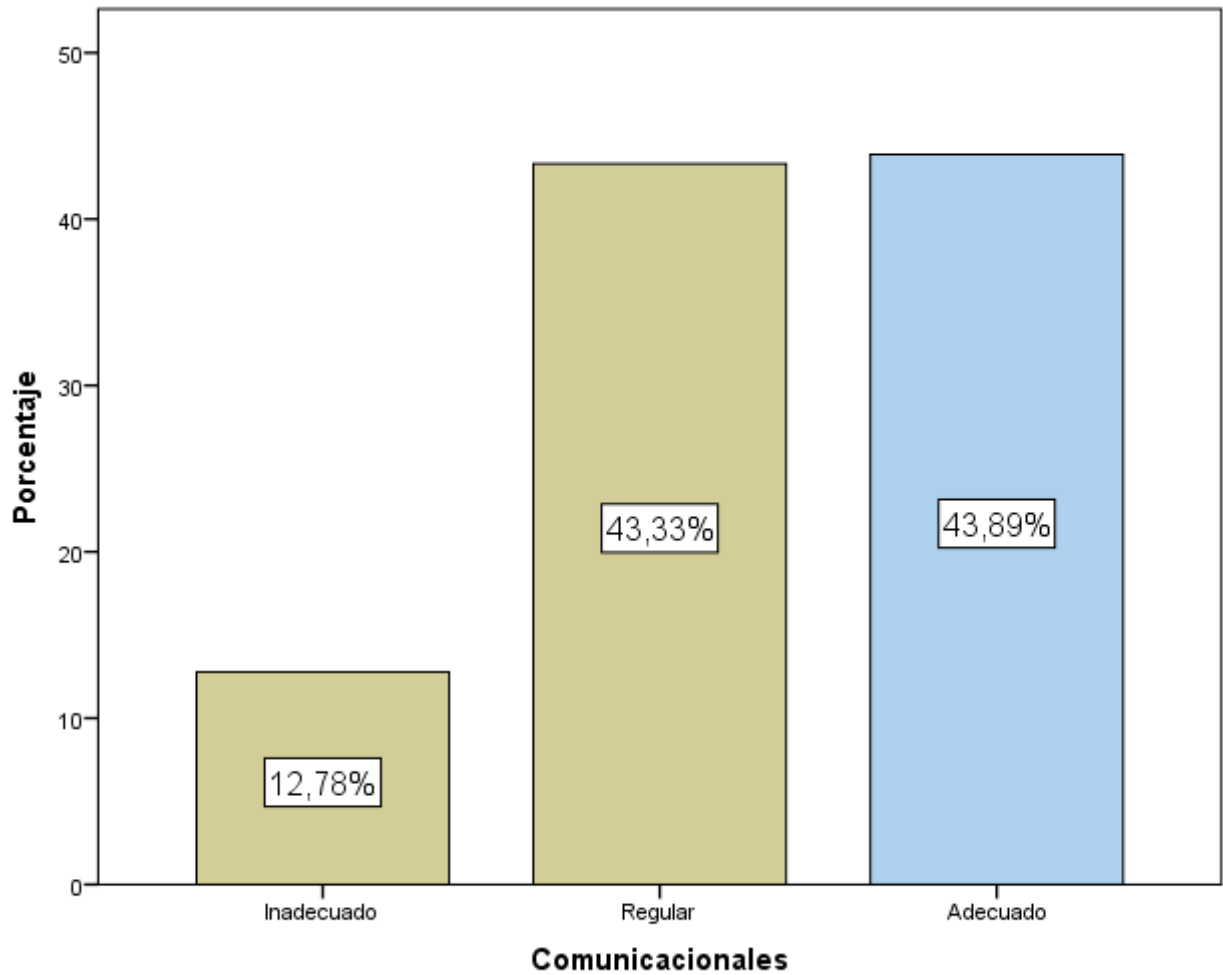
*Dimensión n° 05 “Comunicacionales”*

Nivel	Docente	%
Inadecuado	23	12,8
Regular	78	43,3
Adecuado	79	43,9
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

**Figura 5**

*Dimensión n° 05 “Comunicacionales”*



Fuente: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 18 están los resultados descriptivos por pregunta, de donde el aspecto más destacado fue que se tiene conocimiento de cada uno de los pasos que involucra el publicar en una revista indexada; siendo el aspecto que se debería reforzar es que con frecuencia se revise investigaciones que estén publicadas en otros idiomas.

**Tabla 18***Dimensión n° 05 “Comunicacionales” (por pregunta)*

DIMENSIÓN: COMUNICACIONALES	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Me caracterizo por impulsar el hacer una ponencia para transmitir el resultado de mis investigaciones.	2 1,1%	23 12,8%	58 32,2%	58 32,2%	39 21,7%	180 100,0%
Tengo conocimiento de cada uno de los pasos que involucra el publicar en una revista indexada.	7 3,9%	24 13,3%	38 21,1%	72 40,0%	39 21,7%	180 100,0%
Tengo conocimiento de varias revistas indexadas afines a mi formación profesional.	8 4,4%	18 10,0%	47 26,1%	74 41,1%	33 18,3%	180 100,0%
Con frecuencia reviso investigaciones que están publicadas en otros idiomas.	5 2,8%	24 13,3%	56 31,1%	61 33,9%	34 18,9%	180 100,0%

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”



En la Tabla 19 y Figura 6 se describen los resultados de “Comunicacionales”, donde se puede apreciar que el 69,4% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de competencias investigativas, y el 30,6% señalan que es de nivel regular; que implica que mayormente los docentes se muestran interesados en seguir impulsando la mejora de sus habilidades y destrezas para investigar, pero que se requiere un mayor apoyo de la universidad para evidenciar sus trabajos y avances.

**Tabla 19**

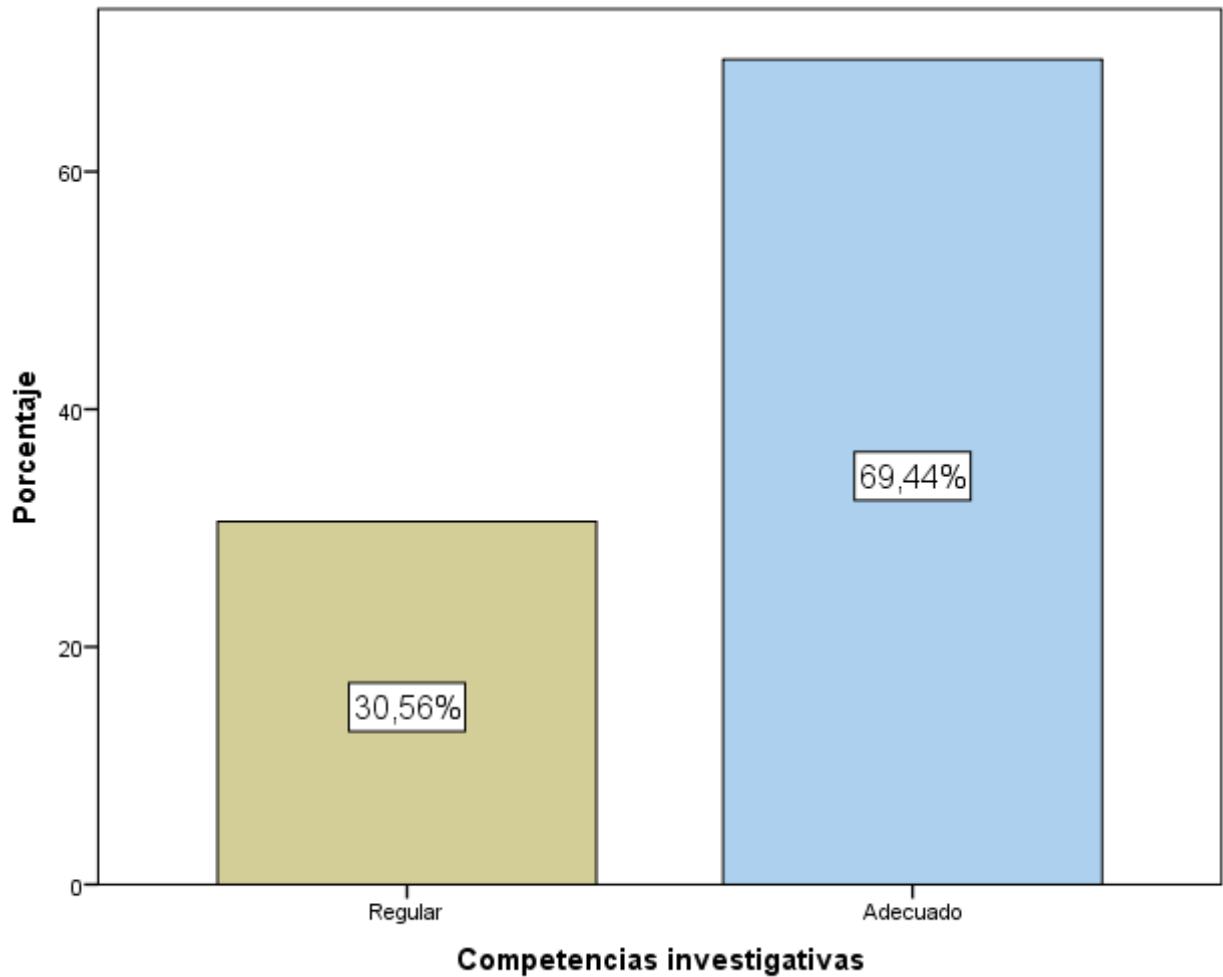
*Variable 1 “Competencias investigativas”*

Nivel	Docente	%
Regular	55	30,6
Adecuado	125	69,4
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

**Figura 6**

*Variable 1 “Competencias investigativas”*



Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 20 se presentan los resultados descriptivos por dimensión, siendo el más destacado el “Comportamiento, actitudes y valores”, y el que se debe focalizar su mejora es “Comunicacionales”.

**Tabla 20**

*Variable 1 “Competencias investigativas” (por dimensión)*

	Dimensión	Docente	%
Dominio de conceptos	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	45	25,0%
	Adecuado	135	75,0%
Comportamiento, actitudes y valores	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	21	11,7%
	Adecuado	159	88,3%
Cognoscitivo	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	35	19,4%
	Adecuado	145	80,6%
Motrices	Inadecuado	5	2,8%
	Regular	73	40,6%
	Adecuado	102	56,7%
Comunicacionales	Inadecuado	23	12,8%
	Regular	78	43,3%
	Adecuado	79	43,9%

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

En la Tabla 21 se comparan los resultados globales promedios, considerando las facultades de la UNJBG; de donde se aprecia que los docentes de la Facultad de Ciencias son los que manifiestan tener un mayor nivel de competencias investigativas, seguido por la Facultad de Ciencias Agropecuarias, y la que presenta un menor valor medio fue la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades.

**Tabla 21**

*Variable 1 “Competencias investigativas” (por facultad)*

		Competencias investigativas
		Media
Facultad	Ciencias	4,38
	Ciencias de la Salud	4,18
	Ingeniería	4,16
	Ciencias Agropecuarias	4,29
	Ciencias Jurídicas y Empresariales	3,88
	Educación, Comunicación y Humanidades	3,84
	Ingeniería Civil, Arquitectura y Geotecnia	3,98

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

#### 4.1.2 Resultados de la variable “Desempeño docente”

En la Tabla 22 y Figura 7 se describen los resultados de la dimensión “Capacidades pedagógicas”, donde se puede apreciar que el 58,9% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuada sus capacidades pedagógicas para transmitir el conocimiento y lograr el aprendizaje en sus estudiantes, y el 41,1% describe que es de nivel regular.

**Tabla 22**

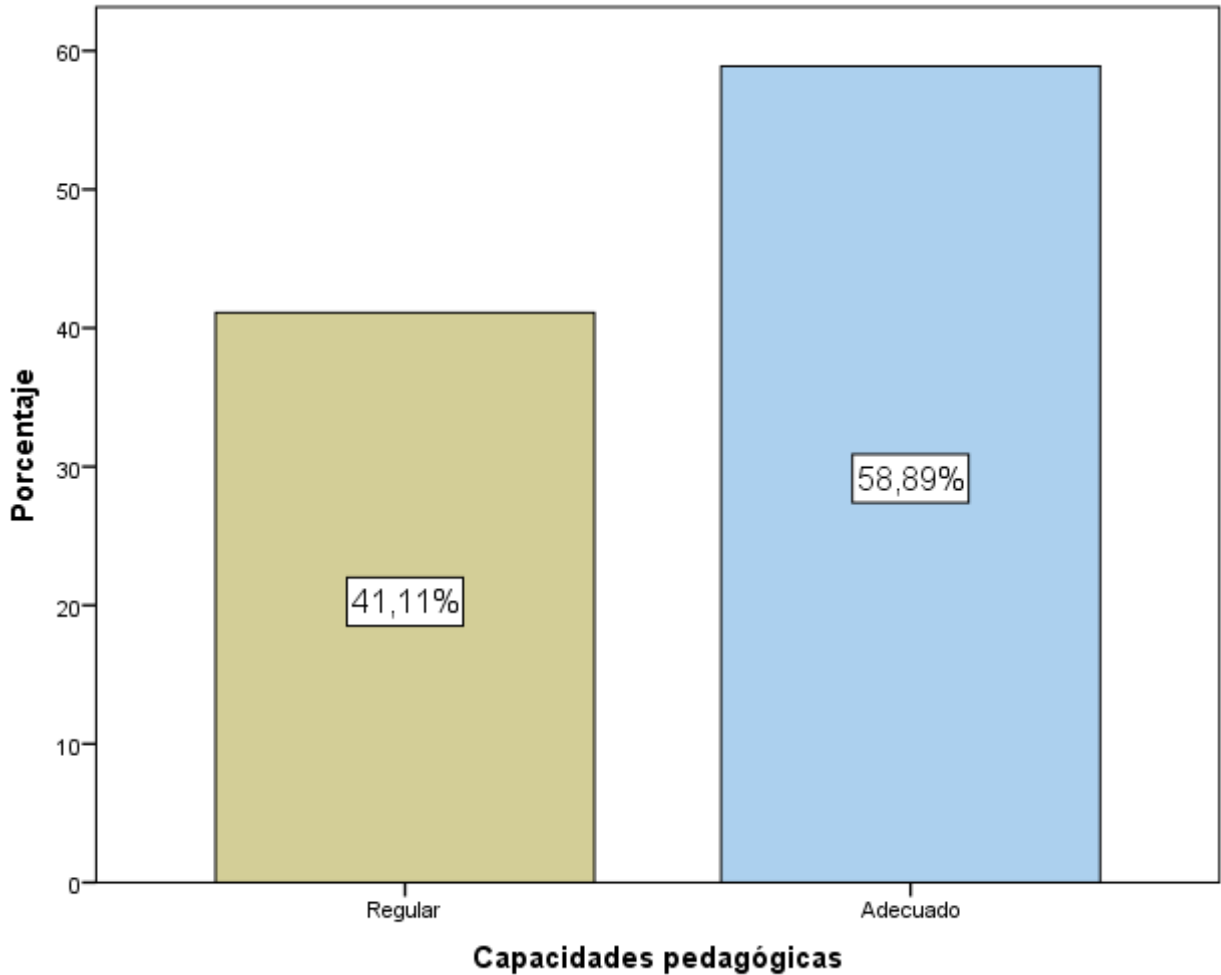
*Dimensión n° 01 “Capacidades pedagógicas”*

Nivel	Docente	%
Regular	74	41,1
Adecuado	106	58,9
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

**Figura 7**

*Dimensión n° 01 “Capacidades pedagógicas”*



Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 23 se presentan los resultados descriptivos por pregunta, de donde se puede apreciar que el aspecto más resaltado por el docente es que impulsa la existencia de un clima de trabajo adecuado en el aula; siendo el aspecto que se debería reforzar el de analizar más las características psicológicas de sus estudiantes.

**Tabla 23***Dimensión n° 01 “Capacidades pedagógicas” (por pregunta)*

DIMENSIÓN: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Tengo dominio de estrategias didácticas para transmitir el conocimiento.	0 0,0%	0 0,0%	21 11,7%	108 60,0%	51 28,3%	180 100,0%
Priorizo el planificar el proceso de enseñanza – aprendizaje.	0 0,0%	0 0,0%	11 6,1%	94 52,2%	75 41,7%	180 100,0%
Impulso la existencia de un clima de trabajo adecuado en el aula.	0 0,0%	0 0,0%	5 2,8%	76 42,2%	99 55,5%	180 100,0%
Analizo las características psicológicas de los alumnos.	0 0,0%	5 2,8%	31 17,2%	95 52,8%	49 27,2%	180 100,0%
Impulso la existencia de un proceso de reflexión autocrítica en los estudiantes.	0 0,0%	1 0,6%	13 7,2%	83 46,1%	83 46,1%	180 100,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 24 y Figura 8 se describen los resultados de la dimensión “Emocionalidad”, donde se puede apreciar que el 72,2% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuada su nivel de emoción por ejercer la docencia, y el 27,8% precisa que es regular.

**Tabla 24**

*Dimensión n° 02 “Emocionalidad”*

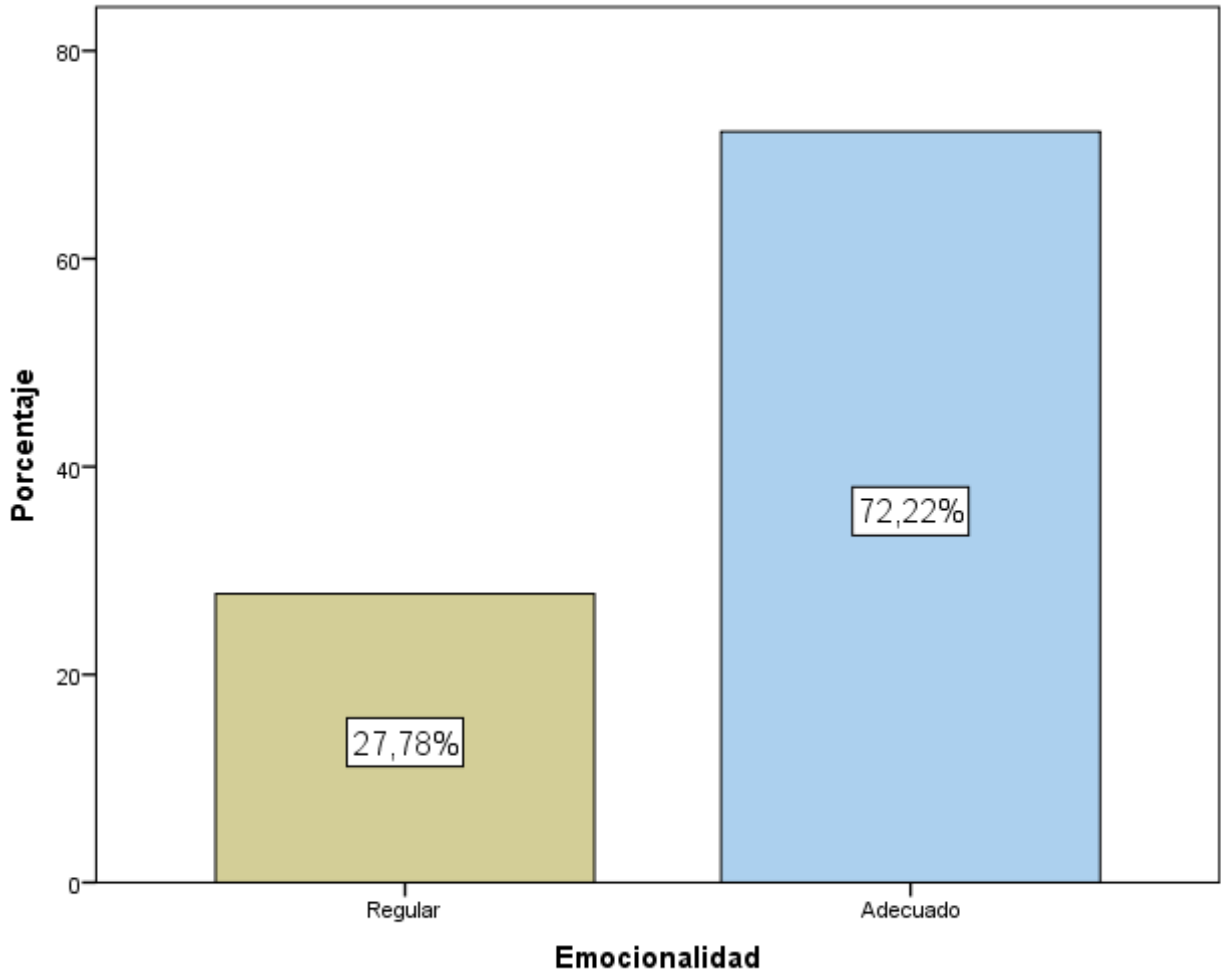
Nivel	Docente	%
Regular	50	27,8
Adecuado	130	72,2
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”



**Figura 8**

*Dimensión n° 02 “Emocionalidad”*



Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 25 se presentan los resultados descriptivos por pregunta, de donde se puede apreciar que el aspecto más resaltado por el docente es que su labor docente le agrada; siendo el aspecto que se debería reforzar la vocación pedagógica.

**Tabla 25***Dimensión n° 02 “Emocionalidad” (por pregunta)*

DIMENSIÓN: EMOCIONALIDAD	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Me caracterizo por mi vocación pedagógica.	0 0,0%	1 0,6%	17 9,4%	93 51,7%	69 38,3%	180 100,0%
Me caracterizo por una autoestima elevada.	0 0,0%	1 0,6%	10 5,6%	93 51,7%	76 42,2%	180 100,0%
Tengo un comportamiento justo.	0 0,0%	0 0,0%	4 2,2%	91 50,6%	85 47,2%	180 100,0%
Mi labor docente me agrada.	0 0,0%	0 0,0%	4 2,2%	61 33,9%	115 63,9%	180 100,0%
Tengo un nivel adecuado de inteligencia emocional.	0 0,0%	0 0,0%	13 7,2%	93 51,7%	74 41,1%	180 100,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 26 y Figura 9 se describen los resultados de la dimensión “Responsabilidad laboral”, de donde se tiene que el 76,1% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuada su nivel de responsabilidad y cumplimiento de la labor académica solicitada, y el 23,9% precisa que es regular.

**Tabla 26**

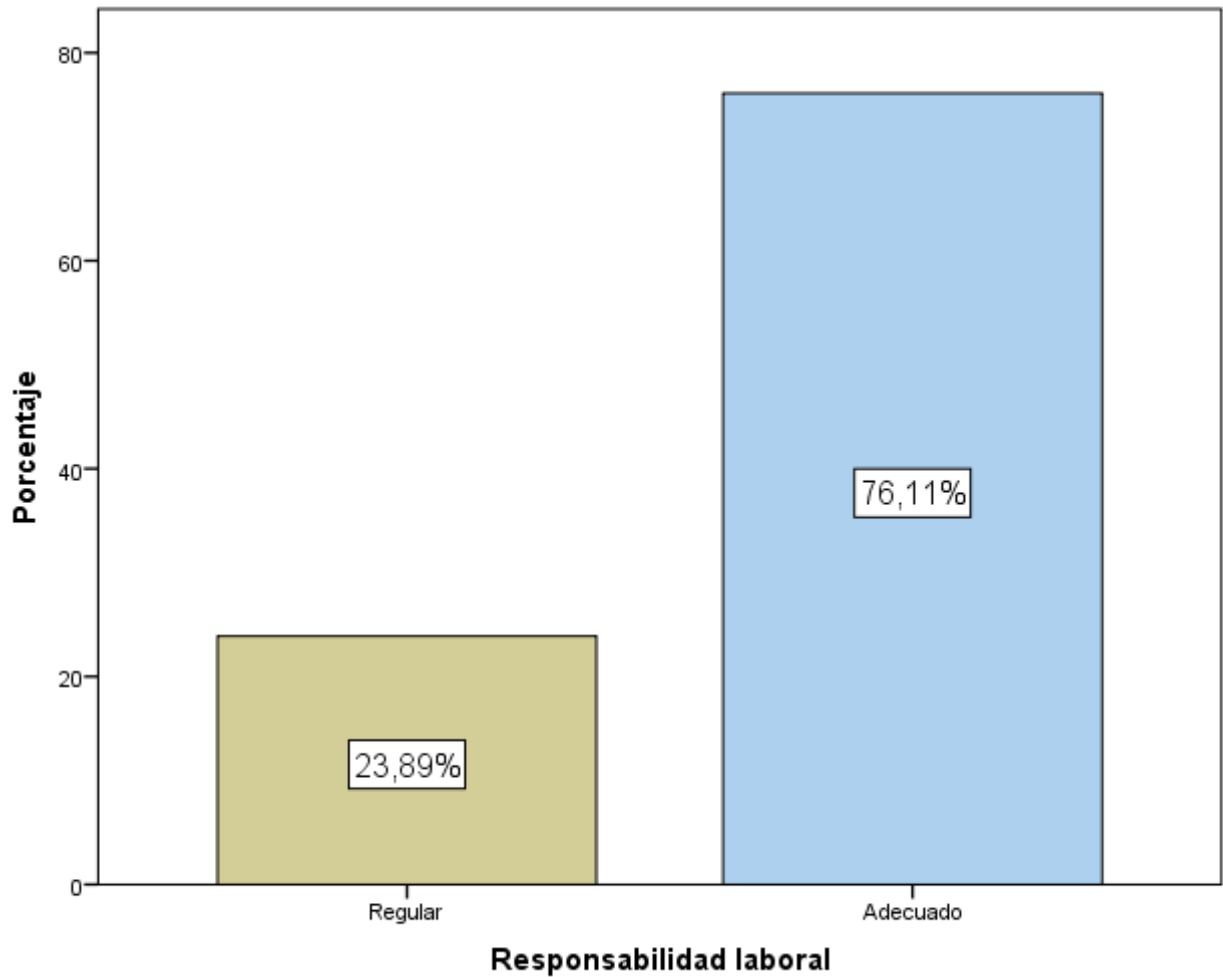
*Dimensión n° 03 “Responsabilidad laboral”*

Nivel	Docente	%
Regular	43	23,9
Adecuado	137	76,1
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

**Figura 9**

*Dimensión n° 03 “Responsabilidad laboral”*



Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 27 se presentan los resultados descriptivos por pregunta, de donde se puede apreciar que el aspecto más resaltado por el docente es que es puntual con los horarios de clases; siendo el aspecto que se debería reforzar el participar en las reuniones para tomar decisiones en la facultad.

**Tabla 27***Dimensión n° 03 “Responsabilidad laboral” (por pregunta)*

DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD LABORAL	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Soy puntual con los horarios de clases.	0	0	1	54	105	180
	0,0%	0,0%	0,6%	30,0%	69,4%	100,0%
Me gusta participar en las jornadas metodológicas de la facultad.	0	2	15	79	84	180
	0,0%	1,1%	8,3%	43,9%	46,7%	100,0%
Cumplo rigurosamente con la normatividad educativa.	0	0	11	71	98	180
	0,0%	0,0%	6,1%	39,4%	54,4%	100,0%
Participo en las reuniones para tomar decisiones en la facultad.	2	2	36	47	93	180
	1,1%	1,1%	20,0%	26,1%	51,7%	100,0%
Me capacito para proporcionar un mejor servicio educativo.	0	0	6	51	123	180
	0,0%	0,0%	3,3%	28,3%	68,3%	100,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 28 y Figura 10 se describen los resultados de “Relaciones interpersonales”, donde se puede apreciar que el 49,4% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuada su nivel de relaciones interpersonales con los colegas y demás miembros universitarios, el 49,4% sostiene que es de nivel regular, y el 1,1% que es de nivel inadecuada.

**Tabla 28**

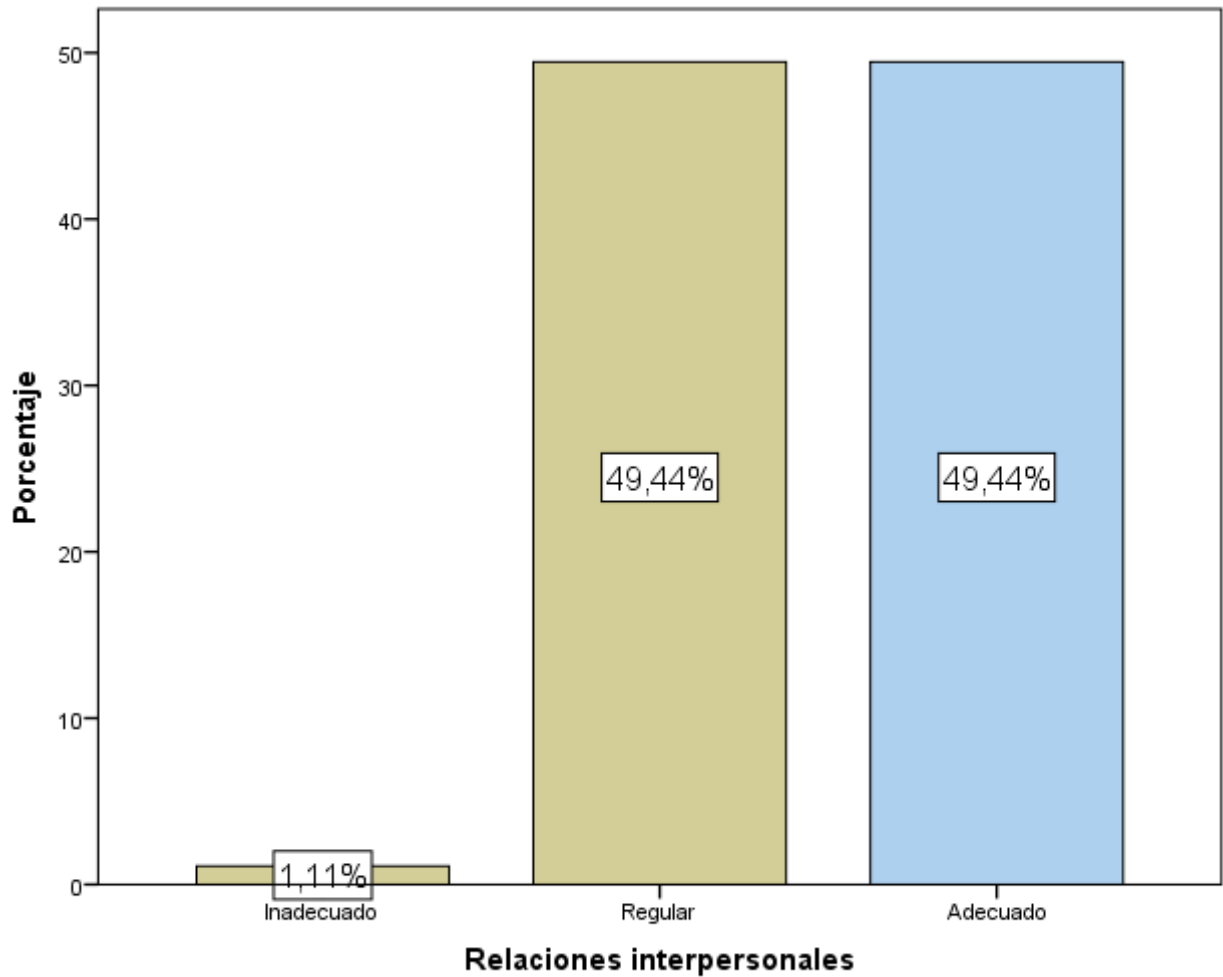
*Dimensión n° 04 “Relaciones interpersonales”*

Nivel	Docente	%
Inadecuado	2	1,1
Regular	89	49,4
Adecuado	89	49,4
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

**Figura 10**

*Dimensión n° 04 “Relaciones interpersonales”*



Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 29 se presentan los resultados descriptivos por pregunta, de donde se puede apreciar que el aspecto más resaltado por el docente es que es flexible frente a los diversos escenarios; siendo el aspecto que se debería reforzar el tener un mayor nivel de conocimiento de los problemas estudiantiles.

**Tabla 29***Dimensión n° 04 “Relaciones interpersonales” (por pregunta)*

DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Tengo conocimiento de los problemas estudiantiles.	0 0,0%	2 1,1%	29 16,1%	105 58,3%	44 24,4%	180 100,0%
Busco charlar con los estudiantes sobre temas diversos.	0 0,0%	5 2,8%	27 15,0%	87 48,3%	61 33,9%	180 100,0%
Soy flexible frente a los diversos escenarios.	0 0,0%	2 1,1%	13 7,2%	105 58,3%	60 33,3%	180 100,0%
Busco relacionarme e interactuar con los colegas.	2 1,1%	0 0,0%	19 10,6%	101 56,1%	58 32,2%	180 100,0%
Conozco las expectativas académicas de los estudiantes.	2 1,1%	0 0,0%	22 12,2%	94 52,2%	62 34,4%	180 100,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”



En la Tabla 30 y Figura 11 se describen los resultados de la dimensión “Resultado de labor docente”, donde se puede apreciar que el 50,0% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuada su nivel de resultados e impacto de su labor docente, y el 50,0% precisa que es regular.

**Tabla 30**

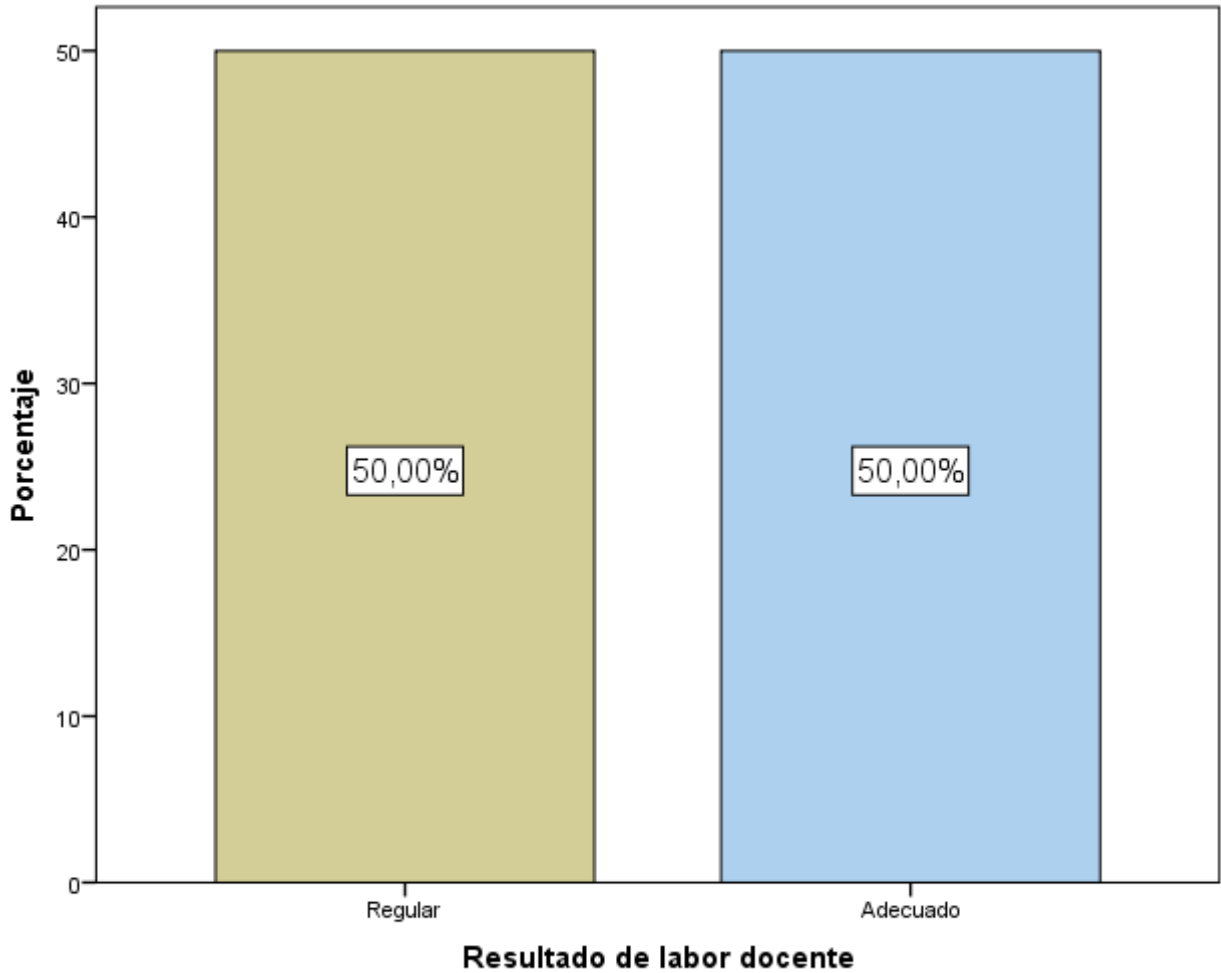
*Dimensión n° 05 “Resultado de labor docente”*

Nivel	Docente	%
Regular	90	50,0
Adecuado	90	50,0
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

**Figura 11**

*Dimensión n° 05 “Resultado de labor docente”*



Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 31 se presentan los resultados descriptivos por pregunta, de donde se puede apreciar que el aspecto más resaltado por el docente es que cumple con los objetivos del curso al finalizar el semestre; siendo el aspecto que se debería reforzar el rendimiento académico de la mayoría de sus estudiantes.

**Tabla 31***Dimensión n° 05 “Resultado de labor docente” (por pregunta)*

DIMENSIÓN: RESULTADO DE LA LABOR DOCENTE	CATEGORÍAS					TOTAL
	A	B	C	D	E	
Cumplo con los objetivos del curso al finalizar el semestre.	0 0,0%	0 0,0%	5 2,8%	159 32,8%	116 64,4%	180 100,0%
Los estudiantes tienen claridad de la importancia de dominar otro idioma.	0 0,0%	0 0,0%	41 22,8%	89 49,4%	50 27,8%	180 100,0%
Los estudiantes valoran la importancia de la carrera para su vida laboral.	0 0,0%	2 1,1%	21 11,7%	92 51,1%	65 36,1%	180 100,0%
Los estudiantes se encuentran comprometidos con la carrera profesional.	0 0,0%	2 1,1%	29 16,1%	92 51,1%	57 31,7%	180 100,0%
Existe un rendimiento académico de la mayoría de estudiantes.	0 0,0%	7 3,9%	25 13,9%	108 60,0%	40 22,2%	180 100,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 32 y Figura 12 se describen los resultados de la dimensión “Desempeño docente”, donde se puede apreciar que el 84,4% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de desempeño docente, y el 15,6% señalan que es de nivel regular; que implica que mayormente los docentes consideran que cumplen satisfactoriamente con su labor, con el uso de estrategias pedagógicas soportadas en las TIC.

**Tabla 32**

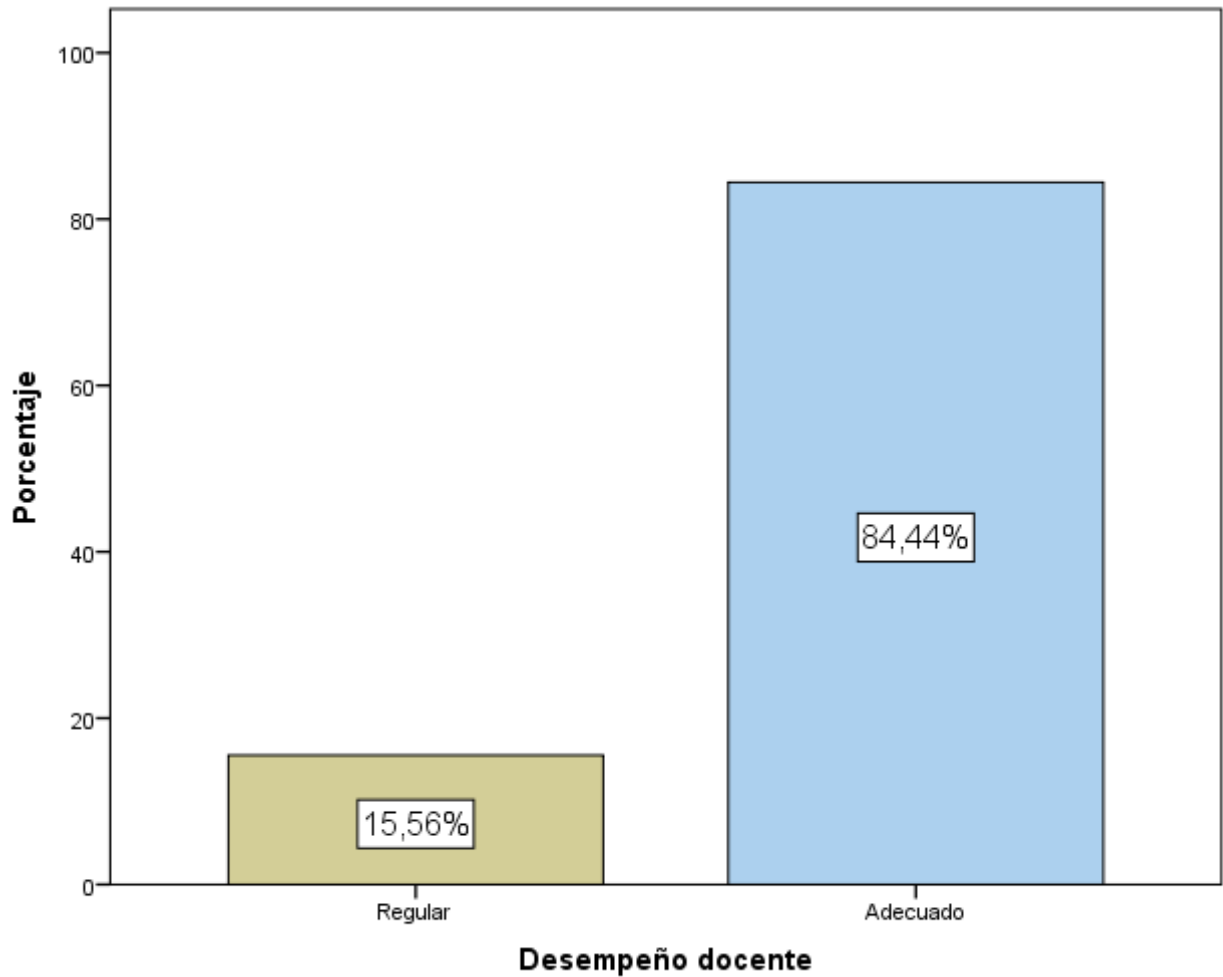
*Variable 2 “Desempeño docente”*

Nivel	Docente	%
Regular	28	15,6
Adecuado	152	84,4
Total	180	100,0

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

**Figura 12**

Variable 2 “Desempeño docente”



Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

En la Tabla 33 se presentan los resultados descriptivos por dimensión, siendo el más destacado la “Responsabilidad laboral”, y el que se debe focalizar su mejora son las “Relaciones interpersonales”.

**Tabla 33**

*Variable 2 “Desempeño docente” (por dimensión)*

Pregunta	Docente	%	
Capacidades pedagógicas	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	74	41,1%
	Adecuado	106	58,9%
Emocionalidad	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	50	27,8%
	Adecuado	130	72,2%
Responsabilidad laboral	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	43	23,9%
	Adecuado	137	76,1%
Relaciones interpersonales	Inadecuado	2	1,1%
	Regular	89	49,4%
	Adecuado	89	49,4%
Resultado de labor docente	Inadecuado	0	0,0%
	Regular	90	50,0%
	Adecuado	90	50,0%

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

**Tabla 34**

*Variable 2 “Desempeño docente” (por facultad)*

		Desempeño docente
		Media
Facultad	Ciencias	4,35
	Ciencias de la Salud	4,29
	Ingeniería	4,25
	Ciencias Agropecuarias	4,40
	Ciencias Jurídicas y Empresariales	4,16
	Educación, comunicación y humanidades	4,45
	Ingeniería Civil, Arquitectura y Geotecnia	4,17

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### 4.2.1 Contraste de las hipótesis específicas

- a) La primera es “Los docentes se caracterizan por un nivel regular de dominio de conceptos en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

$H_0$ : El nivel de dominio de conceptos no es diferente en sus categorías.

$H_1$ : El nivel de dominio de conceptos es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 35 se presenta un valor de chi-cuadrado = 45,000 y  $p = 0,000$ , puesto que el valor “p” no supera al 5% de significancia, se procede a rechazar  $H_0$ , lo cual implica que el nivel de dominio de conceptos es diferente en sus 03 categorías.

#### Tabla 35

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 1*

	Dominio de conceptos
Chi	45,000
gl	1
“p”	0,000

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”



Como segunda etapa se plantea:

H<sub>0</sub>: El nivel de dominio de conceptos no es regular.

H<sub>1</sub>: El nivel de dominio de conceptos es regular.

En base a los resultados de la Tabla 9, el 75,0% de los docentes se caracterizan por un nivel adecuado de dominio de los contenidos investigativos que imparten en sus clases; por tanto se procede a rechazar H<sub>1</sub>, lo cual implica que el nivel de dominio de conceptos que caracteriza a los docentes de la UNJBG no es regular.

- b) La segunda es “Los docentes se caracterizan por un nivel regular de comportamiento, actitudes y valores en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

H<sub>0</sub>: El nivel de comportamiento, actitudes y valores no es diferente en sus categorías.

H<sub>1</sub>: El nivel de comportamiento, actitudes y valores es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 36 se presenta el valor de chi-cuadrado = 105,800 y p = 0,000, puesto que el valor “p” no supera al 5% de significancia, se procede

a rechazar  $H_0$ , lo cual implica que el nivel de comportamiento, actitudes y valores es diferente en sus 03 categorías.

**Tabla 36**

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 2*

	Comportamiento, actitudes y valores
Chi	105,800
gl	1
“p”	0,000

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

Como segunda etapa se plantea:

$H_0$ : El nivel de comportamiento, actitudes y valores no es regular.

$H_1$ : El nivel de comportamiento, actitudes y valores es regular.

En base a los resultados de la Tabla 11, el 88,3% de los docentes consideran como adecuado su nivel de comportamiento, aplicación de valores y actitud de impulsar la mejora de los aprendizajes; por tanto se procede a rechazar  $H_0$ , ello implica que no es regular el nivel de comportamiento, actitudes y valores de los docentes de la UNJBG.

c) La tercera es “Los docentes se caracterizan por un nivel regular de lo cognitivo en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

H<sub>0</sub>: El nivel de cognoscitivo no es diferente en sus categorías.

H<sub>1</sub>: El nivel de cognoscitivo es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 37 se presenta el valor de chi-cuadrado = 67,222 y p = 0,000, puesto que el valor “p” no supera al 5% de significancia, se procede a rechazar H<sub>0</sub>, lo cual implica que el nivel cognoscitivo es diferente en sus 03 categorías.

### **Tabla 37**

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 3*

	Cognoscitivo
Chi	67,222
gl	1
“p”	0,000

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

Como segunda etapa se plantea:

H<sub>0</sub>: El nivel de cognoscitivo no es regular.

H<sub>1</sub>: El nivel de cognoscitivo es regular.

En base a los resultados de la Tabla 13, el 80,6% de los docentes consideran como adecuado su nivel de conocimiento de las etapas del método

científico; por tanto se procede a rechazar  $H_1$ , lo cual implica que el nivel cognoscitivo que caracteriza a los docentes de la UNJBG no es regular.

- d) La cuarta es “Los docentes se caracterizan por un nivel bajo de motricidad en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

$H_0$ : El nivel de motricidad no es diferente en sus categorías.

$H_1$ : El nivel de motricidad es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 38 se presenta el valor de chi-cuadrado = 82,633 y  $p = 0,000$ , puesto que el valor “ $p$ ” no supera al 5% de significancia, se procede a rechazar  $H_0$ , lo cual implica que el nivel motricidad es diferente en sus 03 categorías.

### **Tabla 38**

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 4*

	Motrices
Chi	82,633
gl	2
“ $p$ ”	0,000

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

Como segunda etapa se plantea:

H<sub>0</sub>: El nivel de motricidad no es bajo.

H<sub>1</sub>: El nivel de motricidad es bajo.

En base a los resultados de la Tabla 15, el 56,7% de los docentes consideran como adecuado su nivel de participación en actividades científicas; por tanto se procede a rechazar H<sub>1</sub>, lo cual implica que el nivel de motricidad que caracteriza a los docentes de la UNJBG no es bajo.

- e) La quinta es “Los docentes se caracterizan por un nivel bajo de lo comunicacional en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

H<sub>0</sub>: El nivel de comunicacional no es diferente en sus categorías.

H<sub>1</sub>: El nivel de comunicacional es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 39 se presenta el valor de chi-cuadrado = 34,233 y p = 0,000, puesto que el valor “p” no supera al 5% de significancia, se procede a rechazar H<sub>0</sub>, lo cual implica que el nivel comunicacional es diferente en sus 03 categorías.

**Tabla 39**

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 5*

	Comunicacionales
Chi	34,233
gl	2
“p”	0,000

Nota: Cuestionario “Competencias investigativas”

Como segunda etapa se plantea:

H<sub>0</sub>: El nivel de comunicacional no es bajo.

H<sub>1</sub>: El nivel de comunicacional es bajo.

En base a los resultados de la Tabla 17, el 43,9% de los docentes consideran como adecuado su nivel de difusión de los resultados de sus investigaciones; por tanto se procede a rechazar H<sub>1</sub>, lo cual implica que el nivel comunicacional que caracteriza a los docentes de la UNJBG no es bajo.

- f) La sexta es “Los docentes se caracterizan por un nivel regular de capacidades pedagógicas en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

H<sub>0</sub>: El nivel de capacidades pedagógicas no es diferente en sus categorías.

H<sub>1</sub>: El nivel de capacidades pedagógicas es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 40 se presenta el valor de chi-cuadrado = 5,689 y  $p = 0,017$ , puesto que el valor “p” no supera al 5% de significancia, se procede a rechazar  $H_0$ , lo cual implica que el nivel de capacidades pedagógicas es diferente en sus 03 categorías.

**Tabla 40**

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 6*

	Capacidades pedagógicas
Chi	5,689
gl	1
“p”	0,017

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

Como segunda etapa se plantea:

$H_0$ : El nivel de capacidades pedagógicas no es regular.

$H_1$ : El nivel de capacidades pedagógicas es regular.

En base a los resultados de la Tabla 22, el 58,9% de los docentes consideran como adecuada sus capacidades pedagógicas para transmitir el conocimiento; por tanto se procede a rechazar  $H_1$ , lo cual implica que el nivel de capacidades pedagógicas que caracteriza a los docentes de la UNJBG no es regular.

g) La séptima es “Los docentes se caracterizan por un nivel regular de emocionalidad en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

H<sub>0</sub>: El nivel de emocionalidad no es diferente en sus categorías.

H<sub>1</sub>: El nivel de emocionalidad es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 41 se presenta el valor de chi-cuadrado = 35,556 y p = 0,000, puesto que el valor “p” no supera al 5% de significancia, se procede a rechazar H<sub>0</sub>, lo cual implica que el nivel de emocionalidad es diferente en sus 03 categorías.

**Tabla 41**

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 7*

	Emocionalidad
Chi	35,556
gl	1
“p”	0,000

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

Como segunda etapa se plantea:

H<sub>0</sub>: El nivel de emocionalidad no es regular.

H<sub>1</sub>: El nivel de emocionalidad es regular.



En base a los resultados de la Tabla 24, el 72,2% de los docentes consideran como adecuada su nivel de emoción por ejercer la docencia; por tanto se procede a rechazar  $H_1$ , lo cual implica que el nivel de emocionalidad que caracteriza a los docentes de la UNJBG no es regular.

h) La octava es “Los docentes se caracterizan por un nivel regular de responsabilidad laboral en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

$H_0$ : El nivel de responsabilidad laboral no es diferente en sus categorías.

$H_1$ : El nivel de responsabilidad laboral es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 42 se presenta el valor de chi-cuadrado = 49,089 y  $p = 0,000$ , puesto que el valor “p” no supera al 5% de significancia, se procede a rechazar  $H_0$ , lo cual implica que el nivel de responsabilidad laboral es diferente en sus 03 categorías.

**Tabla 42**

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 8*

	Responsabilidad laboral
Chi	49,089
gl	1
“p”	0,000

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

Como segunda etapa se plantea:

H<sub>0</sub>: El nivel de responsabilidad laboral no es regular.

H<sub>1</sub>: El nivel de responsabilidad laboral es regular.

En base a los resultados de la Tabla 26, el 76,1% de los docentes consideran como adecuada su nivel de responsabilidad y cumplimiento de la labor académica; por tanto se procede a rechazar H<sub>1</sub>, lo cual implica que el nivel de responsabilidad laboral que caracteriza a los docentes de la UNJBG no es regular.

- i) La novena es “Los docentes se caracterizan por un nivel regular de relaciones interpersonales en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

H<sub>0</sub>: El nivel de relaciones interpersonales no es diferente en sus categorías.

H<sub>1</sub>: El nivel de relaciones interpersonales es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 43 se presenta el valor de chi-cuadrado = 84,100 y p = 0,000, puesto que el valor “p” no supera al 5% de significancia, se procede a rechazar H<sub>0</sub>, lo cual implica que el nivel de relaciones interpersonales es diferente en sus 03 categorías.

**Tabla 43**

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 9*

	Relaciones interpersonales
Chi	84,100
gl	2
“p”	0,000

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

Como segunda etapa se plantea:

H<sub>0</sub>: El nivel de relaciones interpersonales no es regular.

H<sub>1</sub>: El nivel de relaciones interpersonales es regular.

En base a los resultados de la Tabla 28, el 49,4% de los docentes consideran como adecuada su nivel de relaciones interpersonales con los colegas y miembros de la comunidad universitaria; por tanto se procede a rechazar H<sub>1</sub>, lo cual implica que el nivel de relaciones interpersonales que caracteriza a los docentes de la UNJBG no es regular.

j) La décima es “Los docentes se caracterizan por un nivel regular de resultados en su labor docente en la UNJBG”.

Para lo cual, primero se debe precisar que:

H<sub>0</sub>: El nivel de resultados de la labor docente no es diferente en sus categorías.

H<sub>1</sub>: El nivel de resultados de la labor docente es diferente en sus categorías.

Donde en la Tabla 44 se presenta el valor de chi-cuadrado = 0,000 y p = 1,000, puesto que el valor “p” supera al 5% de significancia, se procede a no rechazar H<sub>0</sub>, lo cual implica que el nivel de resultados de la labor docente no es diferente en sus 03 categorías.

#### **Tabla 44**

*Chi-cuadrado - Hipótesis específica n° 10*

	Resultado de labor docente
Chi	0,000
gl	1
“p”	1,000

Nota: Cuestionario “Desempeño docente”

Como segunda etapa se plantea:

H<sub>0</sub>: El nivel de resultados de la labor docente no es regular.

H<sub>1</sub>: El nivel de resultados de la labor docente es regular.

En base a los resultados de la Tabla 30, el 50,0% de los docentes consideran como regular su nivel de resultados e impacto de su labor docente; por tanto se procede a no rechazar  $H_1$ , lo cual implica que el nivel de resultados de la labor docente que caracteriza a los docentes de la UNJBG es regular.

#### **4.2.2 *Contraste de la hipótesis general***

La hipótesis principal es “Las competencias investigativas se relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en la UNJBG, Tacna 2019”.

Paso 1:

$H_0$ : No existe relación

$H_1$ : Existe relación

Paso 2:

Margen de error = 5%

Paso 3:

Para lo cual se usó el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson, puesto que obtuvo que los datos siguen un comportamiento normal.

Paso 4:

La regla de decisión es que si el valor de “ $p$ ” es  $<$  al 5% de significancia, se procede a rechazar  $H_0$ .

Paso 5:

En la Tabla 45 se presenta el reporte obtenido, de donde el valor de  $r = 0,501$  y el valor de  $p = 0,000$ , dado que “p” es menor que el 5% de significación, ello implica que existe relación directa y moderada entre las competencias investigativas y el desempeño docente en la UNJBG, Tacna 2019.

**Tabla 45**

*Coefficiente de correlación r de Pearson para la hipótesis general*

		Competencias investigativas	Desempeño docente
Competencias investigativas	r	1	0,501
	p		0,000
	n	180	180
Desempeño docente	r	0,501	1
	p	0,000	
	n	180	180

Nota: Ambos instrumentos

### 4.3 Discusión de resultados

Los resultados hallados precisan que existe una relación directa y moderada entre las competencias investigativas y el desempeño docente en la UNJBG, puesto que se obtuvo un valor de  $r = 0,501$  y un valor de  $p = 0,000$ ; ello implica que una mejora en las habilidades y destrezas para investigar generaría que el nivel de desempeño del docente universitario mejore, por tanto, es clave que las autoridades

de dicha casa de estudio, prioricen la implementación de estrategias centradas en proporcionar un mayor soporte a los docentes que estén interesados en investigar, ya sea capacitándolos en el uso de plataformas investigativas, brindándoles facilidades administrativas para que pueda conformar equipos de investigación, que puedan participar en diversos congresos y el dictado de charlas y conferencias, otros, todo ello se verá reflejado en una mejora de la satisfacción laboral que se concretizará en un desempeño docente destacado, puesto que se encontrará más actualizado y con reconocimientos por su aporte al conocimiento.

Los resultados encontrados coinciden con González (2017), quien desarrolla una propuesta de competencias investigativas de enfoque interdisciplinario para los docentes, lo cual contribuyó en su mejoramiento humano y profesional en los aspectos investigativos para el desarrollo de las clases; puesto que en el trabajo efectuado se encontró que el 69,4% de los docentes consideran que su nivel de competencias investigativas es adecuado, pero a pesar de ello describen que el aspecto “Comunicacionales” se requiere mejorar, de forma específica en conocer detalladamente los pasos a seguir para publicar artículos.

También existe coincidencia con el trabajo de Balbo, Pacheco y Rangel (2015) puesto que su propuesta de instrumento para analizar las competencias investigativas presentó un adecuado nivel de confiabilidad; y ello se evidenció en el presente trabajo, dado que la confiabilidad obtenida gracias al uso de dicho instrumento contextualizado para la UNJBG fue de 0,946, lo cual es muy adecuado.

De forma similar existe coincidencia con el trabajo de Barriga y Pando (2018) quienes concluyen que hay relación directa y alta entre las variables analizadas ( $Rho = 0,755$  y  $p = 0,001$ ) entre el clima de la entidad y el desempeño docente en una universidad limeña; puesto que en la investigación efectuada se encontró que las competencias investigativas se relacionan de forma directa y moderada con el desempeño del profesor en la UNJBG ( $r = 0,501$  y  $p = 0,000$ ).

Finalmente, también existe coincidencia con el trabajo de Callata y Fuentes (2018) quienes concluyen que el 77,3% de los docentes consideran que su desempeño es de nivel adecuado, y también que existe relación directa pero baja entre la motivación laboral y el desempeño del docente de una universidad puneña; puesto que el 84,4% de los docentes consideran que su nivel de desempeño docente es adecuado, y existe una relación directa entre las competencias investigativas y el desempeño del profesor.



## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

1. Las competencias investigativas se relacionan de forma directa y moderada con el desempeño docente en la UNJBG, Tacna 2019 ( $r = 0,501$  y  $p = 0,000$ ), ello implica que una mejora en la habilidades y destrezas investigativas del docente permitiría que su nivel de desenvolvimiento en las aulas mejore. El 69,4% de los docentes consideran como adecuado su nivel de competencias investigativas, siendo la dimensión más destacada el “Comportamiento, actitudes y valores”, y la focalizada a mejorar las “Comunicacionales”; el 84,4% de los docentes consideran como adecuado su nivel de desempeño docente, siendo la dimensión más destacada la “Responsabilidad laboral” y la focalizada a mejorar las “Relaciones interpersonales”.
2. El 75,0% de los docentes de la UNJBG se caracterizan por un nivel adecuado de dominio de los contenidos investigativos que imparten en sus clases.

3. El 88,3% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de comportamiento, aplicación de valores y actitud de impulsar la mejora de los aprendizajes.
4. El 80,6% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de conocimiento de las etapas del método científico.
5. El 56,7% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de participación en actividades científicas.
6. El 43,9% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuado su nivel de difusión de los resultados de sus investigaciones.
7. El 58,9% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuada sus capacidades pedagógicas para transmitir el conocimiento.
8. El 72,2% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuada su nivel de emoción por ejercer la docencia.
9. El 76,1% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuada su nivel de responsabilidad y cumplimiento de la labor académica.

10. El 49,4% de los docentes de la UNJBG consideran como adecuada su nivel de relaciones interpersonales con los colegas y demás miembros de la comunidad universitaria.
11. El 50,0% de los docentes consideran como regular su nivel de resultados e impacto de su labor docente.

## **5.2 Recomendaciones**

1. Se sugiere a las autoridades de la UNJBG que para mejorar el nivel de competencias investigativas de los docentes se dicte un diplomado sobre la redacción de artículos en revistas internacionales, el cual debe ser de obligatorio cumplimiento y cuyo producto sea el contar con un artículo publicado para dar el certificado, en el cual se brinden las facilidades administrativas para que se pueda publicar, ello porque la gran mayoría de los docentes precisan que cuentan con investigaciones, pero la debilidad que manifiestan se centra en el aspecto “Comunicacionales”, en lo que respecta a tener un mayor conocimiento de cada uno de los pasos que involucra el publicar en una revista indexada; ello permitirá que su nivel de desempeño mejore significativamente.
2. Para mejorar la dimensión “Dominio de conceptos” que forma parte de las competencias investigativas, se sugiere a los decanos de las facultades de la

UNJBG centrarse en dar cursos que permitan fortalecer los conocimientos del docente sobre los diferentes métodos de investigación.

3. Para mejorar la dimensión “Comportamiento, actitudes y valores” que forma parte de las competencias investigativas, se sugiere a los docentes de la UNJBG considerar mucho más el saber popular para motivar el desarrollo de las investigaciones.
4. Para mejorar la dimensión “Cognoscitivo” que forma parte de las competencias investigativas, se sugiere a decanos de las facultades de la UNJBG impulsar el dar charlas que permitan conocer y usar las diferentes técnicas e instrumentos de una investigación.
5. Para mejorar la dimensión “Motrices” que forma parte de las competencias investigativas, se sugiere a decanos de las facultades de la UNJBG impulsar el dar las facilidades administrativas que permita que el docente pueda participar frecuentemente en los eventos científicos.
6. Para mejorar la dimensión “Comunicacionales” que forma parte de las competencias investigativas, se sugiere a decanos de las facultades de la UNJBG coordinar con el Centro de Idiomas de la universidad, para que se dicten clases de inglés (básico e intermedio) para catedráticos, que contribuya a la mejora de la cantidad de revisiones de investigaciones publicadas en otros idiomas.

7. Para mejorar la dimensión “Capacidades pedagógicas” que forma parte del desempeño docente, se sugiere a los docentes de la UNJBG priorizar el análisis más detallado de las características psicológicas de sus estudiantes.
8. Para mejorar la dimensión “Emocionalidad” que forma parte del desempeño docente, se sugiere a los decanos de las facultades de la UNJBG priorizar estrategias conducentes a la mejora de la vocación pedagógica de sus docentes.
9. Para mejorar la dimensión “Responsabilidad laboral” que forma parte del desempeño docente, se sugiere a los docentes de la UNJBG priorizar el participar más en las reuniones de toma de decisiones en la facultad.
10. Para mejorar la dimensión “Relaciones interpersonales” que forma parte del desempeño docente, se sugiere a los docentes de la UNJBG priorizar un mayor acercamiento a sus estudiantes que les permita tener conocimiento detallado de los problemas estudiantiles.
11. Para mejorar la dimensión “Resultado de la labor docente” que forma parte del desempeño docente, se sugiere a los docentes de la UNJBG priorizar el uso de estrategias pedagógicas que permitan que exista un mayor rendimiento académico de sus estudiantes.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anatolievna, E. (2012). Herramientas del futuro investigador educativo: la ciencia moderna y sus funciones. *Innovación educativa (México, DF)*, 12(59), 87-102. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v12n59/v12n59a7.pdf>
- Argudín, Y. (2008). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.
- Arocena, R., Sutz, J. & De Montevideo, U. O. (2016). *Universidades para el desarrollo*. París: UNESCO.
- Balbo, J. (2008). *Formación en competencias investigativas, un nuevo reto de las universidades*. Ponencia presentada en la VII Reunión Nacional de Currículo y II Congreso Internacional de Calidad e Innovación en la Educación Superior. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Balbo, J., Pacheco, M. & Rangel, Z. (2015). Medición de las competencias investigativas en los docentes adscritos al departamento de ciencias sociales de la Universidad Nacional Experimental del Táchira. *Investigación en Administración e Ingeniería*, 3(2), 26–35. <http://service.udes.edu.co/revistas/index.php/aibi/article/view/0302/030204.pdf>
- Bain, K. (2005). *Lo que hacen los mejores profesores de universidad*. Valencia: Publicacions de la Universitat de València.
- Barriga, R. y Pando, T. (2018). El clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza Jesús María – Lima, 2016; artículo de la

<https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.7>

Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: Editorial La Muralla.

Callata, Z. y Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA - PUNO. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado de da UNA PUNO*, 7(2), 592-597.  
<https://doi.org/10.26788/epg.v7i2.312>

Campos, J., Madriz, L., Brenes, O., Rivera, Y. y Viales, M. (2012). Competencias investigativas en el personal académico de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UNED, Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 4(2), 273–282. <https://www.redalyc.org/pdf/5156/515651978015.pdf>.

Casanave, C. & Li, Y. (2015). Novices' Struggles with Conceptual and Theoretical Framing in Writing Dissertations and Papers for Publication. *Publications*, 3(2), 104–119. <https://www.mdpi.com/2304-6775/3/2/104/pdf>.

Casanova, M. (2012) El diseño curricular como factor de calidad educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación – V. 10, N. 4*. <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf>.

Castillo, S. (2011). *Evaluación de competencias investigativas*. Ponencia presentada en la XII Conferencia Interamericana de Educación. Universidad Experimental de Guayana.

Castrillón, M. C. (2012). Competencias investigativas del docente universitario en enfermería. *Enfermería Universitaria*, 9(3), 4–6.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632012000300001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000300001)

Correa, J. E. (2009). Medición de las competencias investigativas en docentes de fisiología: una aproximación empírica. *Facultad de Medicina*, 57(3), 205–217. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v57n3/v57n3a02.pdf>.

Cuellar, Y. (2013). La formación docente: aspectos esenciales. *Contextos*, Vol. 2 Núm. 6, pp. 51-59. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/Contextos/article/view/287#.WhTP1YaWals>.

Cuesta, A. y Valencia, M. (2010). La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. *Revista de Gestión de la Universidad de São Paulo*. 2010; 17(4):421-36.

Cuevas, Y. y Moreno, T. (2016). Políticas de evaluación docente de la OCDE: La experiencia de la educación básica en México. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 24(120), art 3. <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.24.2283>.

Darling-Hammond, L. y McLaughlin, M. (2003). *El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo*. Ciudad de México: SEP.

De Faría, L. P. & Prieto de Alizo, L. (2006). Perfil de competencias del docente en la función de investigador y su relación con la producción intelectual. *Opción*, 22(50), 159–177. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31005008>.

Díaz Q. (2004). *Curriculum, investigación y enseñanza en la formación docente*. Caracas: FONDEIN UPEL., p. 39.



- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Frola, P. y Velásquez, J. (2013). *Manual práctico para el diseño de situaciones didácticas por competencias*. México: Frovel Educación. 5ta. Ed.
- García, J. M. (2008). El proceso perverso de la evaluación de la docencia en las universidades: Un balance inicial y apuntes para mejorarlo. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 53, 9-19.
- Garritz, A. (2014). Creencias de los profesores, su importancia y cómo obtenerlas. *Educación Química*, Vol. 25 Núm. 2, pp. 88-92. DOI: 10.1016/S0187-893X(14)70529-4.
- Gayol, M, Montenegro, S y Tarrés, M. (2008). *Desarrollo y refuerzo de competencias investigativas*. Revista Uni-pluri/versidad. 8. pp.7-52
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS Una aproximación desde el modelo de Carroll*. Artículo de ScienceDirec. Disponible es: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592308700433>
- Gómez, L. (2008) Las teorías implícitas de los profesores y sus acciones en el aula. *Revista Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, N° 30, pp. 1 - 14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99819167005>.
- Gómez, M., & Panaligan, C. (2013). Level of research competencies and satisfaction of the faculty members from the college of criminology. *ASian Academic Research Journal of Social Science and Humanities*, 1(14), 39–55. [https://www.academia.edu/5023979/LEVEL\\_OF\\_RESEARCH\\_COMPET](https://www.academia.edu/5023979/LEVEL_OF_RESEARCH_COMPET)

NCIES AND SATISFACTION OF THE FACULTY MEMBERS FROM THE COLLEGE OF CRIMINOLOGY.

- González, E. M. (2007). Fundamentos de totalidad y holismo en las competencias para la Investigación. *Laurus Revista de Educación*, 13(24), 338–354.  
<http://www.redalyc.org/pdf/761/76111485017.pdf>.
- González, T. (2017). *Modelo para el desarrollo de competencias investigativas con enfoque interdisciplinario en tecnología de la salud*, tesis para optar al grado académico de Doctor en Ciencias Biomédicas y de la salud de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana (Cuba).
- González, V. (2006). La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *Revista de Educación* (8), pp. 175- 187.  
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2010/b15168074.pdf?sequence=1>
- Goodson, I. & Numan, U. (2002). Teacher's life worlds, agency and policy contexts. *Teachers and Thinking: Theory and Practice*.  
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/135406002100000422>.
- Guglietta, L. (2011). *Educación superior por competencias, constructivismo y tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)*. Una visión integrada. Boletín IESALC de Educación Superior, No. 217.  
<http://www.iesalc.unesco.org.ve/>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana. VI Edición.

- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago: San Marino. Recuperado de [www.oei.es/pdf2/documento\\_preal43.pdf](http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf)
- Inciarte, A., Camacho, H., & Casilla, D. (2017). Sistematización de experiencias formativas en competencias docentes investigativas. *Opción*, (82), 322–343. <http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/opcion/article/download/22849/22771>.
- Juárez, J. y Comboni, S. (2007). La calidad de la educación en el discurso político-académico en México. Reencuentro. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34005009>.
- Luna, E., Cordero, G., López Gorosave, G., y Castro, A. (2012). La evaluación del profesorado de educación básica en México: Políticas, programas e instrumentos. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5 (2), 231-244. <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num2/art16.pdf>.
- Loureiro, S; Míguez, M. y Otegui, X. (2005). *Aprendizaje, enseñanza y desempeño curricular en la facultad de ingeniería: análisis cuantitativos y cualitativos. Serie Análisis de Datos*. Montevideo: Facultad de Ingeniería, Universidad de la República.
- Manzi, J., González, R. y Sun, Y. (2011). *La evaluación docente en Chile*. Chile: Facultad de Ciencias Sociales/MIDE UC.
- Mallari, M. Q. & Santiago, M. M. (2013). The Research Competency and Interest of Accountancy Faculty among State Colleges and Universities in Region III. *Integrative Business and Economics*, 2(1), 51–66.

[http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber\\_k13-015\\_51-66.pdf](http://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_k13-015_51-66.pdf).

Marcelo, C. (2009). La evaluación del desarrollo profesional docente: de la cantidad a la calidad. *Revista Brasileira de Formação de Professores*, 1, 1, pp. 43-70.

Más, Ó. (2014). Las competencias investigadoras del profesor universitario: la percepción del propio protagonista, de los alumnos y de los expertos. *Profesorado*, 18(3), 255–273.  
<https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41200/23422>.

Míguez, M.; Otegui, X.; Loureiro, S. Rodríguez Ayán, M. y Soubirón, E. (2010) La evaluación docente en el aula: una estrategia de formación didáctica. *Anuario Latinoamericano de Educación Química*, 25, 66 – 70.

Miranda, J. (2012). Reflexiones sobre la calidad de la educación y sus referentes: el caso de México. <http://www.redalyc.org/articulobasic.oa?id=35623538006>.

Montero, P. (2007). Desafíos para la Profesionalización del Nuevo Rol Docente Universitario. *Revista Ensaio*, 56. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-40362007000300003>.

Moreno, T. (2006). La colaboración y la colegialidad docente en la universidad: Del discurso a la realidad. *Perfiles Educativos*, 38(112), 98-130.

Murillo, F.J. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa*.  
[http://unesdoc.unesco.org/images/0015/0015\\_29/152934s.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0015/0015_29/152934s.pdf)

Olaves, V. (2009). *Competencias de los docentes en el contexto de la realidad educativa venezolana*. Revista Electrónica de Humanidades.

- Ollarves, Y. C. & Salguero, L. A. (2009). Una propuesta de competencias investigativas para los docentes universitarios. *Laurus Revista de Educación*, 15(30), 118–137.  
<http://www.redalyc.org/pdf/761/76120651006.pdf%0D%0A>.
- Ovando, Y., Melo, J. y Rez Mu Oz, L. (2012). *Evaluación de las competencias y el desempeño docente*. Madrid: Editorial Académica Española.
- OREALC/UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos un asunto de derechos humanos*. Buenos Aires, Argentina.
- Pajares, F. (1992). Teachers' beliefs and educational research: Cleaning up a messy construct. *Review of Educational Research*, Vol. 62, N° 3, pp. 307-332.  
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3102/00346543062003307>.
- Peña, A. M. (2002). *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*.  
<http://www.oei.es>
- Perrenoud, P. (2007). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Prieto, L. (2009). *Autoeficacia del profesor universitario*. Madrid: Editorial Narcea; 7ra ed.
- Reiban, R. E., De la Rosa, M. & Zeballos, J. (2017). Competencias investigativas en la Educación Superior. *Publicando*, (10), 395–405.  
[http://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/439/pdf\\_283](http://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/439/pdf_283).
- Reyes, M. (2016). *Relación entre habilidades sociales y desempeño docente desde la percepción de estudiantes adultos de Universidad Privada en Lima, Perú;*

artículo de la Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria de la UNMSM.

Román, M. y Murillo, F.J. (2008). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1, 2, 1- 6.

Román, M. (2010). *La voz ausente de estudiantes y padres en la evaluación del desempeño docente*. Santiago de Chile: PREAL

Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente consideraciones desde el enfoque por competencias: *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (2) <http://www.scielo.org.mx/php?pid=S1607-40412009000200005&script=sciarttext>.

Rueda, M. y Díaz, F. (2011). *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional*. Ciudad de México: IISUE-UNAM.

Saavedra, R. (2009). *Evaluación del aprendizaje*. México D.F.: Editorial Pax.

Salas, R.S. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educ Med Super*; [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es).

Scott, D., Posner, Ch., Martin, Ch., y Guzmán, E. (2015). *Intervention in Education Systems*. London: Bloomsbury Academic.

SEMS-SEP. (2008). *Reforma integral de la educación media superior en México*. La creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un Marco de Diversidad(s/e). México.

- Seijas D. A. (2002). *Evaluación de la calidad en centros educativos*. Coruña, España.
- Serrano, R. (2010). Pensamiento del profesor: acercamiento a las creencias y concepciones sobre el proceso de enseñanza-enseñanza en la educación superior. *Revista de Educación*, Núm. 352, pp. 267-287.  
[http://www.revistaeducacion.mec.es/re352/re352\\_12.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re352/re352_12.pdf).
- Silva-Cañaveral, S. J. (2016). La investigación-creación en el contexto de la formación doctoral en diseño y creación en Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo E Innovación*, 7(1), 49-61.  
<https://doi.org/10.19053/20278306.v7.n1.2016.5601>.
- Solar, I. & Díaz, C. (2009). El discurso pedagógico de académicos universitarios: un análisis de sus creencias respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje en la universidad. *Investigación y Postgrado*, Vol. 24, Núm. 1, pp. 115 - 41;  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65815763005>.
- Steiner, L. (2010). *Using Competency-Based Evaluation to drive teacher Excellence*. Lessons from Singapore. Chapel Hill, NC: Public impact.  
[http://opportunityculture.org/images/stories/singapore\\_lessons\\_2010.pdf](http://opportunityculture.org/images/stories/singapore_lessons_2010.pdf).
- Tejedor, F.J. y García-Valcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 247, pp. 439-459.
- Tobón, S. (2006). *Las competencias en la educación superior*. Madrid: Editorial Universidad Complutense.
- Tobón, S. (2007). *El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular*. *Acción pedagógica* 8, (16) 14-28.
- Tobón, S. (2008). *Gestión curricular y ciclos propedéuticos*. Bogotá: ECOE.

UNESCO (2009). *Conferencia Mundial de Educación Superior. Las nuevas dinámicas de educación superior y de la investigación para el cambio social y el desarrollo*. París.

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.

Valdés, H. (2005). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador* (Tesis doctoral). Universidad de La Habana, Cuba.



# **ANEXOS**

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLES	DIMENSIÓN	INSTRUMENTO	FUENTE
¿Cuál es la relación entre las competencias investigativas y el desempeño docente en la UNJBG, Tacna 2019?	Determinar la relación entre las competencias investigativas y el desempeño docente en la UNJBG, Tacna 2019.	Las competencias investigativas se relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en la UNJBG, Tacna 2019.	DISEÑO DE INVESTIGACION  Es no experimental.	Variable 1 = Competencias investigativas	Dominio de conceptos. Comportamiento, actitudes y valores. Cognoscitivo. Motrices Comunicacionales	- Cuestionario de competencias investigativas	Docentes de la UNJBG
¿Cuáles son las características del nivel de dominio de conceptos del docente de la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel de dominio de conceptos del docente de la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel regular de dominio de conceptos en la UNJBG.	POBLACION Y MUESTRA  La población es de 339 docentes, y la muestra de 180.	Variable 2 = Desempeño docente	Capacidades pedagógicas. Emocionalidad. Responsabilidad laboral. Relaciones interpersonales Resultados de la labor docente	- Cuestionario de desempeño docente	
¿Cuáles son las características del nivel de comportamiento, actitudes y valores del docente de la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel de comportamiento, actitudes y valores del docente de la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel regular de comportamiento, actitudes y valores en la UNJBG.					
¿Cuáles son las características del nivel cognitivo del docente de la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel cognitivo del docente de la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel regular de lo cognitivo en la UNJBG.					
¿Cuáles son las características del nivel de motricidad del docente de la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel de motricidad del docente de la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel bajo de motricidad en la UNJBG.					
¿Cuáles son las características del nivel comunicacional del docente de la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel comunicacional del docente de la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel bajo de lo comunicacional en la UNJBG.					
¿Cuáles son las características del nivel de capacidades pedagógicas del docente de la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel de capacidades pedagógicas del docente de la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel regular de capacidades pedagógicas en la UNJBG.					
¿Cuáles son las características del nivel de emocionalidad del docente de la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel de emocionalidad del docente de la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel regular de emocionalidad en la UNJBG.					

¿Cuáles son las características del nivel de responsabilidad laboral del docente de la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel de responsabilidad laboral del docente de la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel regular de responsabilidad laboral en la UNJBG.					
¿Cuáles son las características del nivel de relaciones interpersonales del docente de la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel de relaciones interpersonales del docente de la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel regular de relaciones interpersonales en la UNJBG.					
¿Cuáles son las características del nivel de resultados de la labor docente en la UNJBG?	Analizar cuáles son las características del nivel de resultados de la labor docente en la UNJBG.	Los docentes se caracterizan por un nivel regular de resultados en su labor docente en la UNJBG.					