



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

**DESEMPEÑO Y RESPONSABILIDAD ACADÉMICA LABORAL
DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS
MARIÁTEGUI SEDE MOQUEGUA, 2022**

PRESENTADO POR

LIC. ALVARO VALENTINO MADUEÑO CASANI

ASESOR

DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v.
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Definición del Problema	6
1.3. Objetivos de la Investigación	7
1.4. Justificación y limitaciones de la Investigación.	8
1.5. Variables.....	13
1.6. Hipótesis de la Investigación.....	14
CAPITULO II: MARCO TEORICO	16
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	16
2.1.1. Antecedentes Internacionales	16
2.1.1. Antecedentes Nacionales	18
2.1.3. Antecedentes Regionales	20
2.2. Bases teóricas	36
2.3. Marco Conceptual	48
CAPITULO III: MÉTODO	49
1.1 3.1. Tipo de investigación	49
1.2 3.2. Diseño de la investigación	49
3.3. Población y muestra	50
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	53
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	54
4.1. Presentación de resultados por variables.	54

4.2. Contratación de hipótesis.....	76
4.3. Discusión de resultados.....	80
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
5.1. Conclusiones.....	85
5.2. Recomendaciones.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	88
ANEXOS.....	94
Cuestionario.....	98

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas

Tabla 1	13
Tabla 2	54
Tabla 3	77
Tabla 4	78
Tabla 5	79
Tabla 6	80

Índice de figuras

Figura 1	55
Figura 2	56
Figura 3	56
Figura 4	57
Figura 5	58
Figura 6	58
Figura 7	59
Figura 8	60
Figura 9	60
Figura 10	61
Figura 11	61
Figura 12	62
Figura 13	63
Figura 14	63
Figura 15	64
Figura 16	65
Figura 17	65
Figura 18	66
Figura 19	67
Figura 20	68
Figura 21	68
Figura 22	69
Figura 23	70
Figura 24	70
Figura 25	71
Figura 26	72
Figura 27	72
Figura 28	73
Figura 29	73
Figura 30	74
Figura 31	74

Figura 32	75
Figura 33	76

RESUMEN

Probar que, existe concordancia directa y alta entre el desempeño y responsabilidad académica laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022.

Es una tesis básica, de análisis teórico, de nivel de correspondencia de variables con un diseño no experiencial con una muestra de 110 respondientes discentes de la UJCM. Se utilizará el Rho se Spearman porque no se tiene una distribución normal de datos.

Los resultados son una correlación del 76.1% fue observada entre el desempeño docente y la responsabilidad académica laboral, Se encontró una correlación del 49% entre los conocimientos metodológicos y didácticos del docente y su responsabilidad académica laboral. Se observó una correlación del 71.3% entre los valores del docente y su responsabilidad académica. Se identificó una correlación del 74.7% entre la motivación del docente y su responsabilidad académica.

Lo que llevo a la conclusión que existe relación entre desempeño y responsabilidad académica, que sugiere que, generalmente, los docentes con mejor desempeño tienden a ser más responsables en su labor académica.

Palabras clave: desempeño, responsabilidad académica, valores.

ABSTRACT

To prove that there is a direct and high concordance between the performance and academic work responsibility of the professors of the Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, 2022.

It is a basic thesis, of theoretical analysis, of correspondence level of variables with a non-experiential design with a sample of 110 UJCM students. Spearman's Rho will be used because there is no normal distribution of data.

The results are a correlation of 76.1% was observed between teaching performance and academic job responsibility. A correlation of 49% was found between the methodological and didactic knowledge of the teacher and his academic job responsibility. A correlation of 71.3% was observed between teachers' values and their academic responsibility. A correlation of 74.7% was identified between teacher motivation and academic responsibility. This led to the conclusion that there is a relationship between performance and academic responsibility, which suggests that, in general, teachers with better performance tend to be more responsible in their academic work.

Key words: performance, academic responsibility, values.

INTRODUCCIÓN

Este estudio permite conocer y examinar toda característica que es inherente a la gestión del responsabilidad dentro de una organización, además nos ayuda identificando falencias que no estarían siendo consideradas por las autoridades universitarias y a su vez; como estos factores intervienen dentro del adecuado desempeño del personal administrativo; pues gestión del responsabilidad en esta coyuntura, se considera nexos indispensable dentro de toda institución, y más aún cuando lo relacionamos con el desempeño laboral, porque un adecuado manejo, control y conocimiento de dicha área permitirá la permanente y constante interacción entre las autoridades y personal administrativo; ya que cada uno de estos integrantes tienen diversas motivaciones, necesidades, intereses, distintos niveles culturales y diversas características; y el desconocimiento o inadecuado manejo de estas tipologías ocasionará grandes falencias en la institución.

Las relaciones humanas, generan impacto en la forma de asumir los retos mejor cuando es con empatía con los individuos, en esta investigación dichas influencias serán analizadas y estudiadas concisamente a los trabajadores administrativos que laboran en la universidad.

La pesquisa en el proceso de desarrollo permite identificar, conocer, examinar y estudiar datos empíricos, sobre factores relevantes dentro del rubro de gestión de responsabilidad dentro del tema desempeño desde el punto de vista laboral, pues ambos indicadores contribuyen notablemente en conseguir los objetivos de la institución.

Por esta razón se considera trascendental realizar el estudio que busca establecer la concordancia de dos conceptos claves dentro de la organización y así para poder analizar sus dimensiones y establecer su grado de interrelación, esto ayuda a establecer su influencia y relación.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Internacional

La problemática de evaluar si existe nexo directo y significativa entre el desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores en el ámbito universitario es una cuestión de interés global que ha sido objeto de numerosos estudios e pesquisas. A nivel internacional, esta temática aborda varios aspectos fundamentales que inciden directamente en la calidad de la educación superior y, por ende, en el desarrollo de las sociedades.

A nivel global, se reconoce cada vez más que la calidad de la educación universitaria está intrínsecamente ligada al desempeño y la responsabilidad de los profesores. Esto incluye su capacidad para impartir conocimientos, fomentar el pensamiento crítico, innovar en sus métodos de enseñanza y comprometerse con la actualización continua en su campo de estudio.

En muchos países, se han establecido sistemas de evaluación y acreditación para medir y asegurar la calidad del desempeño docente. Estos procesos buscan no solo evaluar la competencia académica de los profesores, sino también su compromiso

con la responsabilidad laboral, incluyendo la preparación de clases, la asesoría a estudiantes, y la participación en actividades de investigación y extensión.

Investigaciones internacionales sugieren que existe una correlación positiva entre el desempeño docente y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Profesores que demuestran altos niveles de responsabilidad y compromiso con su labor tienden a motivar a sus estudiantes a alcanzar mejores resultados académicos.

A nivel mundial, uno de los principales retos reside en cómo medir de manera efectiva el desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores. Existen diversos criterios y herramientas de evaluación, pero su aplicación varía significativamente entre diferentes contextos educativos y culturales.

Factores como la carga laboral, las condiciones de trabajo, el acceso a recursos y el apoyo institucional pueden influir significativamente en el desempeño y la responsabilidad de los profesores universitarios. A nivel internacional, se observa una gran diversidad en cómo estas condiciones afectan la práctica docente y, por ende, la calidad educativa.

En respuesta a esta problemática, numerosas instituciones educativas y gobiernos alrededor del mundo han implementado políticas y programas de desarrollo profesional docente. Estas iniciativas buscan no solo mejorar las competencias pedagógicas y disciplinarias de los profesores, sino también su bienestar y satisfacción laboral, entendiendo que estos aspectos son fundamentales para un desempeño docente efectivo.

Esta compleja relación entre el desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores universitarios resalta la importancia de adoptar un enfoque integral y contextualizado para abordar esta problemática a nivel

internacional. Es crucial desarrollar estrategias que consideren las particularidades de cada contexto educativo y que promuevan un ambiente de trabajo que favorezca la excelencia docente.

Nacional

La conexión entre el desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores en las universidades públicas en Perú se enmarca dentro de una problemática compleja, influenciada por diversos factores socioeconómicos, culturales y políticos propios del contexto nacional. Esta conexión es crucial para el desarrollo educativo del país, dado que impacta directamente en la calidad de la educación superior y, por ende, en la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo de la sociedad.

En Perú, la legislación y las políticas educativas han buscado mejorar la calidad de la educación universitaria, estableciendo criterios y mecanismos para evaluar el desempeño docente y la calidad académica. Sin embargo, la implementación de estas políticas enfrenta desafíos debido a la diversidad de instituciones educativas, la variabilidad en sus recursos y capacidades, y la resistencia al cambio en ciertos sectores.

La evaluación del desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores en las universidades públicas peruanas es un proceso complejo. Existen esfuerzos por desarrollar sistemas de evaluación justos y efectivos, pero la falta de criterios unificados y la subjetividad en las evaluaciones pueden generar percepciones de inequidad y desmotivación entre el personal docente.

Aunque se reconoce la importancia del desarrollo profesional continuo para los profesores universitarios, en muchas instituciones públicas peruanas, las oportunidades para la capacitación y actualización profesional son limitadas. Esto

afecta la capacidad de los docentes para mantenerse al día con los avances en sus campos de especialización y las innovaciones pedagógicas.

Las condiciones laborales, incluyendo la remuneración, la carga de trabajo y los recursos disponibles para la enseñanza y la investigación, juegan un papel fundamental en el desempeño y la responsabilidad de los profesores. En algunas universidades públicas peruanas, las condiciones no son óptimas, lo que puede afectar negativamente la motivación y el compromiso de los docentes con sus responsabilidades académicas y laborales.

La calidad del desempeño docente tiene un impacto directo en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. En el contexto peruano, donde se busca mejorar la competitividad académica y profesional del país, es crucial asegurar que los profesores de las universidades públicas cumplan con altos estándares de responsabilidad y desempeño.

Las universidades públicas en Perú enfrentan desafíos estructurales y financieros que impactan su capacidad para apoyar efectivamente el desempeño y la responsabilidad docente. La asignación de recursos financieros suficientes y su gestión eficiente son esenciales para proporcionar entornos de enseñanza y aprendizaje de calidad.

La problemática en torno a la conexión entre el desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores en las universidades públicas peruanas requiere de un enfoque integral que contemple la mejora de las condiciones laborales, el fortalecimiento de los sistemas de evaluación y desarrollo profesional, y el establecimiento de un marco normativo y político que promueva la excelencia académica y la equidad. Es fundamental para el avance educativo y el desarrollo socioeconómico del país.

Regional

Actualmente el concepto de gestión de responsabilidad también conocido como responsabilidad del capital humano, está teniendo mayor importancia, generando interés y preocupación en todas las entidades privadas y públicas, pues el adecuado manejo y control de dicha área permitirá tener una ventaja competitiva. Pero sobre todo en la forja de los discentes necesarios para la sociedad. Ellos que asumirán responsabilidades más temprano que tarde. Por lo mismo que el desempeño docente se convierte en perentoria necesidad.

(Matabanchoy-Tulcán et al., 2019), precisa que las evaluaciones del desempeño permiten a menudo fijar la retribución salarial y promociones, éstas deben ser equitativas. Respecto a la validación del contenido se utiliza para visualizar el sistema de valoración, que evalúa de modo preciso el rendimiento sobre los elementos significativos del puesto y no comportamientos para el desempeño laboral. En el caso de educación superior se trata de dos problemas que se debe abordar, ellos son la deserción universitaria y las remuneraciones obtenidas después que egrese de la universidad. La primera posibilita que el discente se forje como capital humano y la segunda que sea un capital humano competitivo.

La gestión de responsabilidad, evidencia inversión en toda organización para captar, conservar e incentivar una fuerza del compromiso y trabajo eficaz, además, es utilizado como indicador perceptible del valor de los individuos que pertenecen a dicha organización. También permite tener una evaluación formal sobre el desempeño de los trabajadores en materia laboral.

Tal evaluación debería realizarse en forma regular por muchas razones, una de ellas es que permite validar los instrumentos de selección y evaluar el impacto el plan de capacitación. Por otro lado, en el aspecto administrativo permite la toma de decisiones respecto al aumento salarial, promociones y formación de

capacidades. Y, por último, provee la retroalimentación a los trabajadores para incentivar un eficiente desempeño laboral actual y proyectar sus carreras al largo plazo.

Según (Matabanchoy-Tulcán et al., 2019), menciona que el departamento de recursos humanos inicialmente recluta a varios candidatos, para luego filtrarlos según el perfil del puesto, pero la selección final lo realiza los gerentes de los departamentos que solicitan el personal. El área de recursos humanos cumple como labor elaborar las políticas y procedimientos para evaluar el desempeño, por su lado el supervisor realiza la evaluación real y la capacitación de los empleados. Esta relevancia generó el interés de conocer y analizar dicha área y su vínculo entre el desempeño laboral y responsabilidad, pues dicha investigación nos permitirá identificar aspectos críticos que generan inconvenientes dentro de la institución y así poder brindar alternativas de mejora con el fin de optimizar el servicio que brinda la organización.

En tal sentido se hace vital analizar si lo descrito líneas arriba es cierto, y más aun en la Casa Superior de Estudios, en la Localidad, ahondando en las variables de estudio, como referente a investigar.

En la universidad de Moquegua se espera que el esfuerzo de los docentes se convierta en habilidades y destrezas de los futuros profesionales que les permita resolver los problemas que se les planteara. En ella a la fecha se observa que el cumplimiento es moderado a expresión de los propios discentes. Por lo mismo que se llevara a cabo una encuesta para saber la realidad del desempeño y responsabilidad de los profesores.

1.2. Definición del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo es la concordancia entre el desempeño y responsabilidad académico laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo es la concordancia entre Conocimientos metodológicos y didácticos y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022?

¿Cómo es la concordancia entre valores del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022?

¿Cómo es la concordancia entre motivaciones del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Probar que, existe concordancia directa y alta entre el desempeño y responsabilidad académica laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

Contrastar que, existe concordancia directa y alta entre Conocimientos metodológicos y didácticos y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Demostrar que, existe concordancia directa y alta entre Valores del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Determinar que, existe concordancia directa y alta entre Motivaciones del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

1.4. Justificación y limitaciones de la Investigación.

Justificación teórica

El desarrollo del estudio tiene como objetivo conocer, comparar y analizar el marco teórico de las variables de investigación, como sustento y aporte teórico para futuras investigaciones.

Justificación metodológica

Sobre este punto, se aplicará la recolección de información según las variables que se están midiendo, las mismas que podrán servir de referencia para futuras investigaciones.

Justificación práctica

La investigación en curso brindará un diagnóstico actual de las variables de investigación, donde dicha información será útil para la autoridad universitaria en la toma de decisiones y para identificar estrategias que ayuden en la mejora.

Limitaciones

Al intentar establecer una relación entre el desempeño y la responsabilidad académica laboral de los profesores de una universidad, surgen varias limitaciones: El desempeño de un profesor no se puede medir únicamente por la responsabilidad académica laboral. Hay otros factores que pueden influir en el desempeño, como la capacidad de comunicación, la formación pedagógica, las habilidades interpersonales, la experiencia, entre otros.

¿Qué se entiende exactamente por "responsabilidad académica laboral"? Puede referirse a la puntualidad, a la entrega a tiempo de calificaciones, al cumplimiento de horas de oficina para estudiantes, entre otros. Sin una definición clara, la relación con el desempeño puede ser difusa.

Subjetividad en la medición: Tanto el desempeño como la responsabilidad pueden ser percibidos de manera subjetiva, dependiendo del evaluador. Por ejemplo, lo que un administrador considera como "alto desempeño" puede no ser lo mismo que lo percibe un estudiante o un colega profesor.

Puede haber otros factores que influyan en el desempeño de un profesor y que estén correlacionados con la responsabilidad académica laboral, lo que puede sesgar los resultados. Por ejemplo, profesores con más años de experiencia pueden tener mejor desempeño y, a su vez, más responsabilidad laboral.

Si el estudio se realiza en una única universidad o en un departamento específico, los resultados pueden no ser generalizables a otras universidades o contextos.

Falta de datos longitudinales: Si solo se cuenta con datos transversales (en un solo punto en el tiempo), se pierde la capacidad de observar cómo la relación entre desempeño y responsabilidad podría cambiar con el tiempo.

Puede haber sesgos en la manera en que se recopilan los datos, especialmente si se basan en encuestas de opinión o autoinformes.

Factores como la cultura organizacional de la universidad, la política de gestión, los recursos disponibles, entre otros, pueden influir tanto en el desempeño como en la responsabilidad académica laboral, dificultando determinar una relación directa entre ambas variables.

para llevar a cabo una investigación que explore la conexión entre el desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores de una universidad privada en Perú es multifacética y se centra en varios aspectos cruciales para el mejoramiento de la calidad educativa y el impacto social. A continuación, se detallan los puntos principales que subrayan la importancia práctica de este estudio:

Mejora de la calidad educativa: Esta investigación proporcionará datos valiosos sobre cómo el desempeño y la responsabilidad de los docentes influyen en la calidad de la educación ofrecida. Comprender esta conexión es esencial para desarrollar estrategias efectivas que potencien la enseñanza y el aprendizaje, asegurando que los estudiantes reciban una educación de alta calidad que cumpla con los estándares internacionales.

Toma de decisiones basada en evidencia: Los hallazgos del estudio permitirán a los administradores y formuladores de políticas de las universidades privadas tomar decisiones informadas respecto a la contratación, evaluación y desarrollo profesional de los docentes. Esto incluye la implementación de programas de capacitación, mejora de las condiciones laborales y reconocimiento del buen desempeño, contribuyendo así a una gestión más eficiente y efectiva del personal académico.

Fortalecimiento del compromiso docente: Identificar los factores que contribuyen a un alto desempeño y responsabilidad académica y laboral puede ayudar a las universidades a crear un ambiente de trabajo más motivador y satisfactorio para los profesores. Esto, a su vez, puede mejorar su compromiso con la institución y con sus roles educativos, beneficiando directamente a los estudiantes.

Impacto en el éxito estudiantil: Al asegurar que los profesores mantengan altos estándares de desempeño y responsabilidad, las universidades pueden influir positivamente en el éxito académico de sus estudiantes. Esto no solo afecta los resultados de aprendizaje, sino que también prepara mejor a los estudiantes para enfrentar los desafíos profesionales futuros, aumentando su empleabilidad y contribución a la sociedad.

Competitividad institucional: En el mercado educativo competitivo de Perú, las universidades privadas deben demostrar su compromiso con la excelencia educativa. Los resultados de esta investigación pueden servir como una herramienta de marketing, destacando la dedicación de la institución hacia la calidad docente y atrayendo a futuros estudiantes y socios académicos.

Contribución al cuerpo de conocimiento: Finalmente, el estudio aportará a la literatura académica, ofreciendo insights específicos sobre el contexto peruano que pueden ser comparados con investigaciones similares en otras regiones. Esto contribuye al entendimiento global de las prácticas efectivas en la gestión académica y puede inspirar futuras investigaciones o intervenciones educativas.

Investigar la conexión entre el desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores en universidades privadas de Perú tiene implicancias prácticas significativas para mejorar la enseñanza universitaria, optimizar la gestión de recursos humanos en el ámbito educativo y, en última instancia, enriquecer la contribución de las instituciones educativas al desarrollo social y económico del país.

Limitaciones

La investigación científica que explora la conexión entre el desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores de una universidad enfrenta diversas limitaciones. Estas restricciones afectan la interpretación y generalización de los resultados, así como la metodología aplicada.

La evaluación del desempeño docente no es lineal y es altamente subjetiva, dependiendo de los criterios utilizados y de quién realiza la evaluación (estudiantes, pares, administradores). Esto ha llevado a variabilidad en la percepción del desempeño y responsabilidad de los profesores, limitando la objetividad de los resultados.

Se han tenido dificultades para medir la responsabilidad académica y laboral de los profesores puesto que incluye una amplia gama de actividades que van más allá de la enseñanza, como la investigación, el compromiso comunitario y las tareas administrativas. Medir de manera comprehensiva y precisa estos aspectos ha sido complicado.

El desempeño y la responsabilidad de los profesores de hecho han sido influenciados por factores externos, como políticas educativas nacionales, cambios en el mercado laboral, y el bienestar personal y profesional de los docentes.

Nos hemos dado cuenta que la investigación a fondo de estas variables requiere tiempo significativo y recursos, incluyendo acceso a datos detallados y la capacidad para realizar un seguimiento a largo plazo. Las limitaciones presupuestarias han restringido la profundidad y alcance de la investigación.

La recopilación y análisis de datos sobre el desempeño y la responsabilidad de los profesores se realizó respetando la privacidad y la confidencialidad. Esto limitó el tipo de información que se recopiló.

Reconocer y abordar estas limitaciones es crucial para diseñar una investigación rigurosa y para interpretar adecuadamente sus hallazgos. A pesar de estos desafíos, estudiar la conexión entre el desempeño y la responsabilidad académica y laboral de los profesores sigue siendo fundamental para mejorar la calidad de la educación superior.

1.5. Variables

1.5.1 Variable 1 (V1): responsabilidad

1.5.2 Variable 2 (V2): Desempeño académico laboral

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Instrumento
V.1. Desempeño docente Definición Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes	1.1 Conocimientos metodológicos y didácticos	Aplica las diferentes técnicas	1, 2	Escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Cuestionario de encuesta
	1.2 Valores del docente	Dominio de la información o tema	3, 4,5		
		Pruebas sobre el conocimiento	6, 7		
V.2. Responsabilidad académica	2.3 motivaciones del docente	Educación emocional	8, 9, 10		
		Inculcación de valores	11, 12, 13, 14		
	Mostrar interés por sus alumnos	15, 16, 17, 18, 19			
	2.1. salud higiene y seguridad	Imagen profesional Seguridad en clase	1 2 3 4		

Definición	2.2.	Conservación	5
las	responsabilidad	del entorno	
características	social y	Análisis de la	6 , 7
de la	ambiental	realidad	
responsabilidad	2.3. avances	actual.	
académica son	científicos y	Valor	8, 9,
el sentido del	tecnológicos	indispensable	10
deber,		Proyección	11,12
necesidad de		de ideas	
logro,		Ideología del	13,14
autodisciplina y		estudiante	
deliberación.			15,16
		Herramientas	
		y técnicas	
		tecnológicas	

Nota. Base de datos

1.6. Hipótesis de la Investigación

1.6.1. Hipótesis General

Existe concordancia directa y alta entre el desempeño y responsabilidad académica laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022.

1.6.2. Hipótesis Específica

Existe concordancia directa y alta entre Conocimientos metodológicos y didácticos y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Existe concordancia directa y alta entre Valores del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Existe concordancia directa y alta entre Motivaciones del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Evaluaron impacto del clima de una institución en el desempeño laboral del sector educativo en Indore (India),(Garg Palash & Talwar, 2017) tomando como muestra de 100 estudiantes y docentes, utilizando el cuestionario, que fue fragmentado en tres partes como instrumento: cultura organizacional (flexibilidad, compromiso en equipo y trabajo); información demográfica y desempeño laboral. Se concluyo sobre ambiente laboral, que este tiene que ser adecuado hacia el compromiso y satisfacción de los trabajadores.

Quezada (2017) investigó: “Modelo de gestión de la responsabilidad para optimizar el rendimiento laboral de la empresa distemca S.A.” de la Universidad de Guayaquil, de La Facultad de Ciencias Administrativas, concluyendo: Determinar la problemática de la empresa DISTEMCA S.A. en procesos aislados, por falta de formación seguida de motivación y capacitaciones que estimulen el desempeño laboral y la productividad y el personal. Desarrollando una base teórica que permite tener conocimiento de teorías para realizar una propuesta con necesidad de mejora para la empresa DISTEMCA SA. Realizando una investigación de campo utilizando herramientas tales como encuesta y entrevista que ayudan a definir que las metodologías utilizadas para tener personal capacitado no son efectivo, pues el

40% de los empleados informa que las herramientas de contratación no son correctas. En tanto otro factor es que el 25% da a conocer que no deciden el trabajo en su área solo las indicaciones de sus superiores. A través de herramientas de investigación realizadas, se propone determinar un proceso de capacitación para el personal de la empresa, adicionalmente definiendo el presupuesto general para implementar la capacitación, que asciende a \$ 7.277,68.

Alarcón (2015) en su investigación denominada “La Gestión del responsabilidad y su relación e función al desempeño de trabajo de las personas con discapacidad en las entidades públicas de la provincia del Carchi”, de la Universidad Politécnica Estatal Del Carchi, de la Facultad De Comercio Internacional, Integración, Administración Y Economía, de Tulcán – Ecuador, es un aporte en donde las personas discapacitadas puedan aumentar sus grados de desempeño, buscando conseguir la eficiencia en sus actividades de trabajo, contribuyendo de esta manera a conseguir objetivos de la entidad. Siendo primer aspecto, bajo el respaldo científico-teórico de las variables a fin de establecer vínculo entre Gestión de la responsabilidad con el desempeño laboral del personal con discapacidad, por medio del resumen de la diversa bibliografía hallada, ya sea en bibliotecas como internet. Luego de ello se establecieron las técnicas de investigación, que abalan la elaboración de la propuesta que validan la hipótesis propuesta, se procedió a realizar una investigación sobre la muestra de la población a estudiar, mediante entrevistas seguidas de encuestas, para personas discapacitadas como para directores de instituciones públicas de la provincia de Carchi. Concluyendo: el 44,58% de las entidades públicas no aplica la gestión por competencias, incidiendo en el desempeño de los servidores, apoyando a esto se presenta la propuesta "Modelo de Gestión Inclusiva de la responsabilidad por Competencias", la cual fue elaborado de acuerdo a las normas técnicas y lineamientos del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador. Está conformado por procedimientos que permiten

elaborar perfiles laborales inclusivos y de los subsistemas de Gestión de la responsabilidad por Competencias, se apoyan en políticas, gerentes y diagramas de flujo que orientan este modelo.

Corrales & Sosa (2013) investigó: “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela de la Universidad de Los Andes, Escuela de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina”, esta pesquisa es de tipo básica, con diseño transversal y no experimental. Utilizo el método de correlación y regresión, descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 86 individuos de una población de 311 docentes en activo. Concluyendo que la dimensión comunicación arrojó un grado superior que permite una adecuada organización y coordinación entre la institución y facilita al maestro el desempeño de sus funciones. Además, genera un clima organizacional bueno que contribuya al rol más adecuado del pedagogo y consecuentemente en la calidad educativa de la organización.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

En la pesquisa: “Gestión del responsabilidad y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019”(Núñez De La Cruz, 2020) ; por la Universidad Cesar Vallejo, concluyó que el principal objetivo del trabajo fue determinar la relación entre la gestión del responsabilidad y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019. Análisis cuantitativo, estudio transversal, no experimental, investigación correlacional. Encuestándose a un total de 109 trabajadores del centro de salud. Analizando resultados a través de estadística descriptiva a la par de prueba de Rho Spearman. Concluyendo que existía una relación alta, positiva y baja ($r = 0,468$) entre la gestión de la responsabilidad y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019. También se encontró que no hubo relación

entre conocimientos y desempeño laboral de los licenciados del mencionado Centro de Salud. Asimismo, se probó que existía una concordancia significativa, menor y directa ($r = 0,337$) entre las competencias y el desempeño laboral de los licenciados. Se contrastó que existía una concordancia, baja y directa ($r = 0,329$) entre las motivaciones y el desempeño laboral de los licenciados de este Centro de Salud y después de todo, se probó que existía una concordancia, positiva y moderada ($r = 0,629$) Entre las Actitudes y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud "Los Licenciados", Ayacucho 2019.

La investigación denominada “Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Yungay – 2017” de (Figuroa Plácido, 2017); concluyo que existe relación alta, positiva y significativa entre responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay del año 2017, con un nivel de correlación de 0,696, por tanto conservar una correcta clasificación de personal que está apto, actualizado en métodos de trabajo, conllevado a que su desempeño sea positivo y favorezca con la gestión que se efectúa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay. Además, se comprobó la hipótesis del estudio por medio del coeficiente de correlación de Pearson denotando que hay relación directa y significativa entre responsabilidad y el desempeño laboral.

En su investigación denominada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo”(Del Castillo, 2017) , concluye que existe relación significativa entre la Gestión del responsabilidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital, con el resultado 0.775, indicando que existe una concordancia entre variables, también se encuentra con un grado

de concordancia alta, siendo el nivel de significancia bilateral $p = 000. <0.05$, se contradice la hipótesis nula y se admite la hipótesis general.

2.1.3. Antecedentes Regionales

La pesquisa “Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior De Justicia Arequipa 2020 (Ambor Diaz, 2021)”, de la Universidad José Carlos Mariátegui, donde la investigación es de tipo aplicada con diseño no experimental, por medio de cuestionario con 30 interrogantes, se recogieron los datos interviniendo con el instrumento. Fueron 37 trabajadores de la organización. El resultado fue la correlación de Pearson de $r=0,509$ correlación directa de grado moderado sobre las variables mentadas. Donde gestión administrativa se encarga de la toma decisiones buena o mala, puesto que es la gerencia quien brinda las programaciones vitales para la gestión del capital humano, la victoria o la derrota de una organización estará en función de la dirección debido a que tiene bajo su poder una serie de procesos de la administración para la gerencia más optima de la entidad. El gestor tiene que acometer una lista de habilidades y características que contribuyan a un buen raciocinio que apoyen las decisiones.

En la pesquisa “Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central del Gobierno Regional De Moquegua, 2019” (Calderón Chipana, 2020), de la Universidad Nacional de Moquegua, donde ahondó sobre la necesidad de conocer dimensiones de la gestión administrativa contribuyendo de manera directa o inversa dentro del ambiente de trabajo de los servidores, de la administración del Gobierno Regional de Moquegua, en tal sentido, este estudio desarrollo el objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el ambiente de trabajo en los trabajadores. Investigación básica, de enfoque cuantitativo, cuya

población estuvo compuesta por 85 administrativos. Se aplicaron dos cuestionarios, el primer instrumento aplicado a la variable de gestión administrativa tiene un Alfa de Cronbach de 0.943, de igual forma, el instrumento aplicado a la variable ambiente laboral nos da un alfa de Cronbach de 0,971. Se obtuvo un Chi-cuadrado de 0.000, lo que demuestra la existencia de una asociación directa. Asimismo, existe evidencia estadística suficiente que muestra una significancia asintótica bilateral de P: 0.000, por lo que se concluyó que la gestión administrativa está significativamente relacionada con el clima laboral de los trabajadores administrativos.

En su pesquisa denominada “Programa de mejora de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital De José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2018”(Centeno, 2018), de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Concluyendo que el objetivo general de este trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la gestión de la responsabilidad y el desempeño laboral del personal administrativo en el municipio distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2018. Bajo la metodología de investigación del método científico, el tipo descriptiva correlacional con diseño no experimental, con muestra no probabilística conformada por el número total de trabajadores administrativos del distrito Municipio de José Luis Bustamante y Rivero que son 58, como técnica empleada la encuesta para ambas variables, con el instrumento que fue el cuestionario, de fiabilidad probada de los instrumentos por sus autores. Los datos recabados fueron organizados y procesados en tablas y figuras, para la prueba de hipótesis se realizó la correlación de Pearson por medio del programa SPSS. A la vista de los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación r de Pearson (correlación positiva), se acepta la hipótesis alternativa, entre la gestión de la responsabilidad y el desempeño laboral del personal administrativo.

Objetivo: Comprender las razones e intenciones de agregar la responsabilidad social (RS) en la formación del personal, la política, la administración pública y el gobierno para generar modelos específicos (Navarro Saldaña et al., 2017).

Método: Este estudio cualitativo comparativo se realizó en Chile, Perú y Argentina entre 2016 y 2017. La población incumbe a profesionales con ilustraciones de responsabilidad social o formación en RS. La muestra estuvo conformada por 25 profesionales de diversas áreas que voluntariamente admitieron participar: 11 licenciados chilenos, 8 ciudadanos de Perú y 6 individuos argentinos. de ellos, el 36% eran varones y el 64% damas, con edades que están entre los 25 y 60 años.

Resultados: Las consecuencias exponen que, por un mínimo compromiso genuino con el bien común, los tres países tienden a añadir o fortificar la responsabilidad social en las organizaciones, instituciones y personas, y en el comportamiento individual y colectivo, Insatisfacción y desconfianza de las instituciones sociales y cuestionamiento de la política partidista, RH ayuda para desarrollar una mejor gobernabilidad, salvaguardar la gratificación del individualismo en interés de los ciudadanos y enfrentar la inseguridad y la desigualdad. El propósito o finalidad de hacerlo es incrementar aquellas conductas que buscan generar oportunidades de progreso social y desarrollo sostenible para todos, y se sugiere que esto se haga a través de la implementación de un modelo educativo transversal.

Los encuestados creían que los tres países necesitaban abordar el tema del apartheid en la formulación de políticas públicas, no tenían en cuenta las opiniones de los diferentes departamentos y tenían poca participación en la transformación estructural del país, lo que era contrario a la democracia; En estos tres países, ven desapegado el papel del Estado en la creación de desigualdad y la complacencia de las necesidades, destacando su capacidad para crear patrones de conducta entre las entidades públicas y privadas, lo cual es consistente con Torres (2011) para originar el Desarrollo Sustentable, que solicita, en la obra de Tapia (2010), va más allá de las donaciones asistenciales,

benéficas o benéficas a grupos o personas necesitadas, que en ocasiones pueden ayudar a compensar malas prácticas institucionales.

En resumen, la capacitación cívica cobra suma importancia entre los argumentos para incorporar la responsabilidad social, ya que se cree que la formación cívica puede orientar el comportamiento de todas las personas hacia el bien común, optimizar la calidad de vida y el desarrollo sostenible. La importancia del compromiso cívico como aspecto trascendental.

2

Objetivo: Este apartado examina la formación docente y su correspondencia con las perspectivas y contribuciones de la Declaración de Salamanca a partir de un enfoque inclusivo(Duk et al., 2019).

Resultado: Cuatro competencias para la formación inicial de todos los docentes

Teniendo en cuenta las recomendaciones de la DoS, los desafíos de la formación docente identificados a la luz de las políticas vigentes, las recomendaciones internacionales revisadas sobre las competencias que deben demostrar los docentes con orientación inclusiva y las características del entorno educativo chileno, creemos fundamental que todos los docentes ' inicial La formación ofrece las siguientes oportunidades:

- Valorar activamente la variedad como una oportunidad y un recurso para que todos asimilen de la perspectiva de derechos

Esto simboliza comprender los aportes que hace cada miembro de la comunidad educativa desde sus propias identidades y diferencias, Para el aprendizaje, compromiso y progreso de todos los discentes. Al mismo tiempo, significa reconocer y visibilizar la diversidad de culturas, idiomas, religiones, géneros y aprendizajes, etc., para que cada discente se sienta valorado, potencie su sentido de pertenencia y fortalezca su construcción de identidad. Trabajar en una comunidad segura, acogedora y no discriminatoria. Esta habilidad requiere desarrollar la capacidad de análisis reflexivo y

crítico de los futuros docentes, proponiendo e implementando experiencias que aprovechen la diversidad en beneficio del aprendizaje de todos, evaluando los resultados y ajustando su desempeño en términos de mejora continua en la propia práctica.

- Demostrar capacidad y disposición para trabajar con diversos actores para desarrollar una comunidad educativa inclusiva

Los maestros del futuro deben aprender a trabajar con otros, incluidos otros maestros, profesionales de apoyo, familias, administradores y conectarse con la comunidad. La capacidad y voluntad de trabajar colaborativamente es fundamental para enfrentar entornos complejos y diversos que no permiten respuestas únicas y unificadas, en este sentido, a través de la colaboración será posible movilizar, gestionar e implementar algunos discentes en su formación El apoyo que necesita para avanzar en su trayectoria. Esta competencia debe ver en los valores inclusivos un marco de actuación, que constituya la base ética para que los docentes se comporten en comunidades educativas que transitan hacia la inclusión y en otras comunidades educativas que aún mantienen prácticas excluyentes.

- Tomar decisiones sobre flexibilidad y diversificación curricular para expandir las oportunidades de lucubración para todos los discentes

Con base en el concepto no determinista de aprendizaje y desarrollo, los maestros del futuro deberían poder comprender los intereses, formas de amaestramiento y necesidades educativas de los discentes a través de una variedad de programas para brindarles diferentes circunstancias de aprendizaje que los beneficien. Su autonomía y capacidad de elección potencian la implicación y el compromiso con el aprendizaje individual y colectivo. En este proceso de toma de decisiones es relevante el seguimiento del aprendizaje y la evaluación de la necesidad de revisar las recomendaciones didácticas. Para ello, es necesario gestionar numerosos recursos y estrategias didácticas, brindando oportunidades para que los discentes desarrollen

suposiciones y edifiquen progresivamente aprendizajes nuevos en espacios colaborativos.

- Fundar un ambiente de aprendizaje inclusivo que suscite la convivencia respetuosa de la diversidad

Los maestros del futuro deben desarrollar las habilidades para manifestar a las necesidades socioemocionales de los discentes y crear entornos de clase donde todos puedan participar y aprender. Esto significa utilizar herramientas para promover la convivencia respetuosa de las diferencias, la resolución pacífica de circunstancias de problema, las medidas protectoras para someter los casos de discriminación y violencia, y el uso de los currículos como oportunidades para la educación en la forma de relaciones cotidianas dirigidas a escuelas basadas en principios democráticos e inclusivos. valores Cultura y convivencia al servicio del bienestar de todos los alumnos.

- Asesoramiento en política de formación docente

Sin duda, las instituciones formadoras de docentes y sus académicos tienen un papel decisivo en el perfeccionamiento de las capacidades demandadas para la formación desde enfoques inclusivos, la actualización de los modelos de formación y los programas de estudio de las distintas profesiones educativas, frente a las nuevas exigencias del sistema educativo. Sin comprometer el esfuerzo y el progreso a nivel de las instituciones de educación superior, la evidencia sugiere que los cambios en la formación docente son muy limitados frente a los cambios en las percepciones, actitudes y prácticas docentes que requieren los enfoques inclusivos.

3

Objetivo: Demostrar la naturaleza y el papel de la formación en ética profesional como fragmento de su formación integral y la pertinencia de la ética docente para su contribución(Serpa & Falcón, 2019).

Método: La investigación descriptiva, que emplea métodos cualitativos y un paradigma socialmente crítico, está diseñada para proporcionar evaluaciones y

elementos para considerar cambios y mejoras en la política y regulación educativa, así como mejorar la preparación y el comportamiento de los docentes. Los métodos de estudios de contenido documental (Pinto y Gálvez, 1996; López, 2002), así como los métodos de síntesis analítica (Behar, 2008; Lopera, 2010), se utilizan en particular para la elaboración desde diversas perspectivas y su evaluación crítica, el desarrollo de formación ética Relevancia y Aporte de la Ética Docente.

Resultado: Como se ha demostrado, la formación ética de los profesionales no compone una responsabilidad o tarea de la educación superior de segundo grado o prioritaria, que puede o no ser atendida, ni corresponde exclusivamente a ocupaciones o carreras de ciencias sociales y humanidades Perfiles , no únicamente para los docentes de estas disciplinas, sino que las realidades actuales requieren atención y vocación como parte de la integralidad y calidad de profesionales que puedan enfrentar y atender con eficacia las necesidades y desafíos más apremiantes del mundo real. No solo a través de la financiación y la tecnología se puede alcanzar el perfeccionamiento social y el desarrollo sostenible, para ello es cada vez más obligatorio y urgente preparar a todos los ciudadanos, fundamentalmente a los profesionales, a nivel ético.

Para ello, el profesorado de hoy tiene que estar científicamente preparado, así como responsablemente impuesto y comprometido con las mencionadas tareas y con la función inalienable de la educación en esta época. Al respecto, se ha señalado puntualmente que la especialización de la profesión es una aventura colectiva, pero además en gran medida en las elecciones personales de los docentes, sus programas, sus habilidades de formación. Tal es la complejidad de las permutas sociales: no son simples resúmenes de iniciativas individuales ni simples resultados de políticas centralizadas. (Perrenoud, 2004, p. 144)

Como parte de esta habilidad y actitud, el docente tiene que tener una ética de trabajo que lo diferencie y describa de modo completo, no únicamente en sus presentaciones, sino también en su salón de clases, en su profesión neutralizar la acción directa como parte de la sociedad.

Objetivo: Un intento de demostrar un modelo de competitividades docentes en la educación superior(Villarroel & Bruna, 2017).

Método: Se realizaron estudios de caso en dos sitios de la Universidad de Privada en Chile, utilizando un método de investigación mixto y múltiples estrategias de recopilación de datos.

Resultado: Los resultados expusieron que, si bien hubo consenso acerca de algunos de las destrezas de los docentes de buen comportamiento, no hubo consenso entre los actores. A divergencia de los informes de investigación anteriores, que mencionaron las competencias determinadas como las más distinguidas, los comités académicos enfatizaron estas, pero de diferentes maneras para los discentes y los docentes. Profesores y alumnos ponen más énfasis en la gestión del conocimiento, la comunicación y las características personales de los educadores como principales competencias de los docentes excelentes.

Resultado: 1) En la observación de los docentes se evidencia que se enfatizan entre las 3 competencias que propone el modelo (básica, específica y lateral), lo cual es consistente con que son los docentes los que se acentúan en las evaluaciones docentes;

2) a partir de la mirada del discente, la competencia más deseada es la accesibilidad, concebida como maleabilidad, disponibilidad, proximidad, humildad y empatía, seguida de la modernización de conocimientos. Asimismo hay diferencias entre los discentes en función de su nivel de aprendizaje. A diferencia de los discentes de pregrado, los discentes de secundaria valoran la capacidad de motivación de los profesores, los discentes de pregrado enfatizan la experiencia laboral y la experiencia en la disciplina, y los discentes de grado esperan intimidad, accesibilidad y empatía;

3) Las entrevistas a los docentes indican que las capacidades básicas que aprecian son el manejo profundo y actualizado de lo que se enseña, complementado con la experiencia en el campo, seguido de las capacidades comunicativas y las particularidades personales. En los niveles de capacidades determinadas destaca la

capacidad de originar a los discentes y suscitar la autonomía, mientras que en los niveles de capacidades laterales, la capacidad de originar un clima adecuado en el aula; sí

4) En la encuesta, los profesores sintieron que las habilidades cognitivas en habilidades básicas y las habilidades de programación y planificación en habilidades determinadas eran más relevantes. Estos hallazgos sugieren que diversos participantes valoran diferentes habilidades.

5

Objetivo: Un estudio crítico de la labor educativa de un pedagogo universitario a partir su rol de instructor experto (Garbizo Flores et al., 2020).

Método: Para ello, los estudios literarios clásicos y contemporáneos sobre el tema revelan referentes teóricos y metodológicos de estudios anteriores, así como recomendaciones metodológicas para la preparación eficaz de los profesores universitarios para la formación. En el contexto de los cambios actuales en la sociedad cubana, profesional y personal. Redes para discentes universitarios.

Resultado: Hoy, la preparación integral de los educadores universitarios para la educación del siglo XXI es un contenido de particular interés en la educación superior cubana por su incidencia en el proceso de formación de la personalidad de los universitarios.

Alcanzar estos objetivos requiere, por tanto, una formación a largo plazo de los docentes para cumplir su función de educadores profesionales, una preparación para las cualidades esenciales del "todo" yendo más allá de las disciplinas específicas que enseñan e integrando los siguientes componentes: ética, cultura, política e ideología, psicoeducación y medio ambiente.

Si bien se reconocen los logros de la educación superior cubana en la formación y desarrollo de los didácticos universitarios, es necesario considerar el concepto de nuevos métodos y procedimientos diversos de manera flexible y contextualizada.

Niveles estructurales, carreras y años universitarios, fomentando la corresponsabilidad, superación permanente, Flexibilizar las normas y estimular la meditación y el estudio crítico para enmarcar la tarea educativa de acuerdo con las necesidades de los discentes y docentes como protagonistas e instituciones del suceso pedagógico.

El abordaje del rol profesional de los docentes exige reexaminar un contenido secular en la educación cubana, considerando que en el proceso de formación, docentes y alumnos son los actores de los hechos educativos. Son, pues, los encargados de un aprendizaje y un olvido sistemáticos en los diferentes ámbitos de actuación del proceso pedagógico, estampando a cada operación un sello que los hace únicos en la cotidianidad de la universidad cubana actual.

6

Objetivo: Identificar estrategias didácticas para el perfeccionamiento de conductas coexistentes desde una apariencia de género(Torres-Rivera & Silva, 2019).

Método: Adopte un enfoque cualitativo para examinar las habilidades que los maestros describen en sus planes.

Resultado: Los hallazgos brindan un acercamiento a las habilidades didácticas utilizadas por los pedagogos y revelan que los docentes incurren en el comportamiento de convivencia al rediseñar el discurso en un marco interactivo y relacional. Este es un factor clave en el perfeccionamiento de habilidades y capacidades que pueden contribuir a una sociedad democrática.

Del estudio de los resultados expuestos y de la meditación sobre la revisión bibliográfica, se logran los siguientes resultados:

1) En las entidades de educación superior, aprender a convivir se integra en el proceso de instrucción como fragmento de la formación completa de los graduados, los conocimientos se derivan de las estrategias pedagógicas que utilizan los pedagógicos, Esto ayuda a precisar e identificar circunstancias que restringen mayores niveles de responsabilidad, diversidad, valorización de la diferencia y la calidad de las relaciones

en el aula o en el ejercicio profesional, y ayuda a construir en el alumno un sentido de ciudadanía que da sentido a su desempeño .

2) En el marco del modelo educativo, los instructivos del programa de formación profesional contador, guiados por el trabajo colegiado del colegio, activan los conocimientos de convivencia, resaltan las divergencias particulares, las habilidades sociales y desarrollan valores éticos que promuevan el ejercicio profesional y ciudadanía.

3) Planificación instruccional, determinada a promover la integración de los saberes conductuales, el discente da sentido a la ética profesional, abre la plática y pone en práctica los valores innatos a los derechos humanos, la dignidad de sí mismo y del otro; En cierto sentido, la formulación y realización de las propuestas de la facultad para la solución de problemas corporativos desde métodos contables sirven como un ambiente en el que los futuros egresados se desempeñan en el espectro.

7

Objetivo: Determinar cómo se debe considerar la educación para la paz en la acción universitaria a partir de la visión de docentes y discentes(Maldonado Mera & Benavides Espinosa, 2018).

Método: Se ejecutó un análisis experimental mediante revisión bibliográfica y muestreo no probabilístico, encuestados en universidades públicas de Quito.

Resultado: Los resultados evidencian que la mayoría de las personas se centran en la importancia de la educación para la paz como una extensión orientadora en el cumplimiento de las responsabilidades sociales. La educación para la paz es posible, entre otras cosas, fomentando la cultura del respeto, la tolerancia, la igualdad de oportunidades, la práctica de valores y la colaboración democrática en los diversos escenarios universitarios en los diferentes escenarios educativos.

El modelo de RSU no tiene en cuenta en su estructura criterios claros atañidos con la edificación de una cultura de paz. En el ámbito universitario del Ecuador, la aplicación

de la RSU se debe al acatamiento de los indicadores de calidad requeridos por los organismos nacionales de acreditación, los cuales no contemplan semblantes inherentes a la edificación de una cultura de paz.

Las consecuencias de este análisis componen el inicio de una profundización de la propuesta de construcción del modelo RSU con la educación para la paz como una de sus dimensiones, de modo que las acciones realizadas respondan a la planificación intencional de esa dimensión.

Los ejes de causa identificados en este análisis, tales como entornos diferentes, programas de aprendizaje, programas de formación magistral, igualdad de oportunidades, estrategias de acción afirmativa, programas comunitarios, etc., tienen que desarrollarse dentro de una gestión universitaria propositiva.

La mayor limitación del proceso de la pesquisa es la valla de llegar a los grupos de discentes y profesores, lo que nos obliga a utilizar muestras no probabilísticas. Diferentes autores argumentan que este prototipo de muestreo no es recomendable debido al insuficiente rigor de selección. Sin embargo, los criterios de otros dicen que si bien el máximo inconveniente es el sesgo introducido, se soluciona con una óptima elección inicial de personas. Por ello, se manejaron 3 criterios de clasificación: grado de correspondencia e impacto en el grupo más amplio, muestra lo más heterogénea posible y accesibilidad de los alumnos y profesores escogidos inicialmente.

La heterogeneidad de discentes y docentes de todos los niveles implicados en diferentes actividades, vinculación, investigación, docencia y gestión, Brinda la posibilidad de conseguir discernimientos amplios desde diversas perspectivas que faciliten la comparación con iniciativas de diferentes autores y agruparlas en acciones específicas para fundar una cultura de paz (líneas de acción).

Las 3 universidades estatales tienen el mayor número de discentes y profesores. A esta característica se suma la falta de sensibilidad hacia el tema, ya que en la actualidad atrae la atención de la comunidad universitaria, evaluaciones de acreditación, carreras e instituciones. El modelo de evaluación no articula las métricas de la RSU, ni expresa

semblantes inherentes a una cultura de paz. Esto auxiliará a concienciar a las autoridades acerca de la importancia de incorporar estos conceptos y prácticas en las funciones sustantivas de la Universidad, brindando así una oportunidad de ampliar la investigación para consolidar un modelo que exprese e integre calidad, RSU y cultura.

8

Objetivo: Analizar los tipos de pedagogías que surgen de una herramienta de gestión denominada carpeta docente (Valle et al., 2019).

Método: El análisis temático se realiza desde la perspectiva de la psicología del discurso.

Resultado: Los resultados sugieren que a partir de esta herramienta surgió una pedagogía: 1) fue responsabilidad personal del docente; 2) se enmarcó como una técnica metodológica; 3) reveló una interacción unidireccional en el aula; 4) surgió una pedagogía Colaborativa, entendida como una instancia de diálogo entre docentes sobre su trabajo en el aula. Se discuten los resultados y se consideran otras opciones para comprender la pedagogía.

Los resultados muestran que, a nivel declarativo, las Notas de Portafolio 2016 proponen dos versiones de la pedagogía que los docentes pueden implementar:

- una pedagogía competente que se centre en la eficiencia y la práctica excelente, limitándola a una técnica metodológica cuya única responsabilidad es el docente;
- Una pedagogía más conversacional, colaborativa y reflexiva diseñada para tener en cuenta los sentimientos y pensamientos de los niños, y que parece ir más allá del único proceso de enseñanza unidireccional dentro del aula de maestro a alumno. .

Sin embargo, a nivel procedimental, todo el portafolio como herramienta, incluidos los módulos que fomentan la colaboración entre docentes y reflexionan sobre las características de los discentes, continúa asignando la responsabilidad de las tareas de enseñanza por completo al docente individual, que lidera la pedagogía.

Finalmente, cabe señalar que, como limitación de este trabajo, hemos mostrado resultados del trabajo pedagógico y pedagógico a partir de herramientas específicas (como los portafolios) y ciertamente se tiene una visión más completa del impacto del proceso de evaluación. Además de los mandatos y pedagogías configurados a través de la política, concurre la necesidad de prosperar en la investigación, teniendo en cuenta las prácticas de los actores en sus áreas específicas de acción. Sin embargo, parece necesario subrayar que las herramientas utilizadas y sus características no son inofensivas, ya que prescriben unos tipos de formas de hacer las cosas como se pretende, y otras no, dejando de lado otras opciones. En este sentido, nos parece importante realizar una investigación que nos permita comprender el despliegue e impacto de las políticas de evaluación en la labor docente de los docentes, lo que nos permita proponer estrategias basadas en evidencias encaminadas a mejorar las políticas de evaluación docente. estas recomendaciones son consistentes con las diferentes tareas que realizan los docentes, lo que hace más compleja la pedagogía.

9

Objetivo: Describir desde su propia experiencia los comportamientos interpersonales de los docentes a partir del Modelo de Comportamiento Interpersonal Docente (MITB) que facilita el compromiso académico de los discentes de primer año (Maluenda Albornoz et al., 2020).

Método: Se realizó un estudio cualitativo, empleando un enfoque fenomenológico, utilizando una muestra homogénea de discentes y análisis de sujetos para el procesamiento de datos.

Resultado: Los resultados muestran que existen conductas asociadas a los "mejores docentes", propias de los polos dominancia-cooperativo según el modelo MITB, y, además, un número limitado de conductas docentes asociadas al compromiso académico de los "mejores docentes". alumno. Se concluye que existe relación entre los comportamientos interpersonales de los docentes y el compromiso académico de los discentes, así como los comportamientos específicos que los vinculan.

Utilizamos tres conjuntos de datos: uno relacionado con encontrar el mejor maestro que tiene un discente en el modelo MITB, un segundo diseñado para describir el comportamiento del "mejor maestro" en relación con dos dimensiones de MITB, y un tercero, un intento fue realizado para determinar que el comportamiento de estos docentes estaba más relacionado con el compromiso académico de los discentes.

En el primer conjunto de datos, se observó a los discentes identificar al "mejor maestro" en el polo de dominación-cooperación. Desde la perspectiva de un alumno, el "mejor docente" será aquel que mantenga características relacionadas con la "dirección" del comportamiento de los alumnos, pero también con el trabajo colaborativo entre alumnos y docentes. Este posicionamiento del "mejor profesor" quedó claro al observar las propias descripciones de los discentes.

Es importante señalar en este punto que solo alrededor del 57% de las respuestas dadas por los discentes mencionaron comportamientos correspondientes al enfoque MITB, lo que refleja que otro tipo de comportamientos no incluidos en el modelo parecen ser relevantes para los discentes.

Una de las respuestas mencionadas fue cumplir con estándares mínimos como cumplir y respetar los compromisos acordados además de las actividades de preparación y las lecciones. Este aspecto es asombroso porque para los discentes, sus maestros deben mantener este conjunto de comportamientos "mínimos esperados".

La importancia de que los docentes muestren preparación y seguridad en temas profesionales se refleja en los comportamientos de los discentes referentes al dominio del docente en la materia. Posteriormente, se discute el valor de este aspecto para el compromiso académico.

El compromiso de los discentes se relaciona principalmente con influir en su comportamiento en el ámbito emocional. El compromiso de los docentes los motiva al mismo tiempo que se sienten recíprocos, la accesibilidad los hace sentir respetados y confiables, y el campo docente les genera admiración y motivación para aprender más.

Las implicaciones de este trabajo son interesantes. Por un lado, los resultados mostraron que los discentes claramente tendían a ver como mejores docentes a quienes apoyaban el compromiso académico, como parte de comportamientos relacionados con el dominio y la cooperación. Sin embargo, también se puede observar que los amplios conjuntos de comportamientos recopilados en la literatura, que expresan perfiles complejos de comportamientos docentes, pueden no ser necesariamente representativos de las experiencias de los discentes.

10

Objetivo: modelar y validar una herramienta para explorar la construcción de identidades docentes para preparar licenciados de la salud (Jara, Catherine & Mayor-Ruiz, 2019).

Método: El bosquejo de la herramienta se basa en las extensiones instituidas por las bases teóricas. La validez de contenido es realizada por profesionales con experiencia y los juicios de construcción se realizan utilizando el Alfa de Cronbach y el análisis factorial.

Objetivo: Las unidades de estudio estuvieron conformada por 25 profesores de la Universidad de Antofagasta y de la Facultad de Salud de la Universidad de Sevilla. En los efectos se consiguió un grupo de preguntas con 4 dimensiones: la formación, el proceso de reflexión, el desempeño laboral y el elemento afectivo de la identidad. En todos los casos se obtuvo un alfa de Cronbach superior a 0,72 y factores de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) entre 0,72 y 0,5. Como resultado, la herramienta tiene suficiente validez de contenido y constructo para permitir su uso en investigaciones correspondidas con la construcción de la identidad docente.

Pasamos ahora a la meta de la presente pesquisa, que es diseñar y validar cuestionarios que ayuden a establecer a erigir las identidades docentes de los licenciados de la salud. Una vez ejecutado el juicio de expertos y las pruebas piloto y de fiabilidad y análisis factorial oportunos, se consiguen extraer resultados como los que siguen:

- a) El cuestionario “Edificación de la identidad profesional de los docentes universitarios en el área de la salud” es una herramienta administrativa sencilla y rápida que nos permite recabar información valiosa entre los profesionales de la salud que por sus funciones de enfermería tienen un tiempo limitado, lo que dificulta acceder. Sin embargo, esta herramienta nos permite llegar a un gran número de profesores de la salud en un corto período de tiempo;
- b) los métodos cuantitativos utilizados son suficientemente válidos y confiables, Validado por ítems/totales o correlaciones logradas entre ítems/ítems, de acuerdo con las pruebas estadísticas aplicadas
- c) Los métodos implementados pueden extenderse a otras muestras de diversos expertos dedicados a la docencia,
- d) lo que consentirá a las instituciones comprender las diferentes necesidades y efectuar acciones que ayuden a optimizar el proceso de instrucción de los discentes universitarios.

En conclusión, lograremos decir con certeza que el grupo de preguntas que analiza “la edificación de la identidad profesional de los pedagogos universitarios en el campo de la salud” es una herramienta asequible y válida que puede ser utilizada en la construcción de campos de investigación cuantitativa. Enseñanza de la identidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión De la responsabilidad

2.2.1.1. responsabilidad

¿Qué es la responsabilidad?

Las responsabilidades docentes (Izarra Vielma, 2018) a menudo se estudian a través de los atributos profesionales que deberían tener o aspirar a tener quienes están comprometidos con la docencia en el ámbito de su ética profesional. Asimismo es una

capacidad imprescindible y una parte importante del trabajo realizado. En este entender, se indican los estudios de Hirsch y Navia (2015); Salazar, Chiang-Vega y Muñoz-Jara (2016); Sánchez y Jara (2016).

Hirsch y Navia (2015) realizaron una investigación para determinar qué significa para un estudiante de posgrado ser un buen profesional en dos universidades de México. La escrupulosidad es un rasgo que define una buena profesionalidad en ambos contextos de investigación, sin embargo, también se ha señalado que este rasgo puede estar relacionado con la noción de que las actividades docentes se limitan a poseer y difundir conocimientos, no a ponerlos en práctica. en la práctica profesional.

¿Cuál es nuestra comprensión de la responsabilidad social universitaria (RSU)?

Para entender y comprender la expresión Responsabilidad Social Universitaria, primero se tiene que examinar la noción de Responsabilidad Social y sus diferentes ramas, de las cuales RSU es un conocimiento relativamente nuevo, en nombre, pero en contenido se puede asegurar. Su significado ha existido a partir la apertura de las primeras casas superiores de estudio en el mundo occidental.

El papel en la sociedad que debe jugar la universidad es haber formado parte del universo de la ciencia y de la educación superior comenzando así desde sus inicios. A pesar de todo, la expresión responsabilidad social universitaria apareció por primera vez en 1962 en el 25° Congreso Mundial de Roma por la Paz en Montevideo. En ese momento se conversaba de la responsabilidad social de la universidad, pero en realidad se dejaba claro lo que siempre había sido la señal de identidad de las salas de estudio, aludiendo al papel protagónico de los profesores e investigadores en la edificación de la sociedad, así fue en 1810. Aunque Von Humboldt expresó explícitamente, y dijo que la universidad no es únicamente una zona de enseñanza e investigación, sino también un lugar cultural con un papel social importante, y trabaja en estrecha colaboración con las naciones y el mundo global.

La responsabilidad social en la educación superior no consigue verse novedoso, sino que tiene que entenderse como un sumario de edificación que ha experimentado diferentes períodos de crecimiento y consolidación en el siglo XX. (Valverde, Bermúdez, Pino, Rodríguez & Sánchez, 2011) y, en el siglo XXI, pretende ser visto como uno de los ejes de la gerencia académica y administrativa en las instituciones de educación superior, por lo menos en todas las naciones de habla hispana.

La RSU en Iberoamérica.

Para concebir el anómalo de la responsabilidad social en países de habla hispana, debemos entenderlo como fenómeno, tal como se muestra en nuestra realidad. La responsabilidad social es una réplica a una realidad concreta que ha vivido la humanidad durante el último siglo. Durante el siglo XX prevalecieron en Occidente modelos sociales y económicos caracterizados por una lucha entre modelos liberales y socialistas, incluyendo todas las variantes sociales, culturales, políticas y económicas. Pero después de la Guerra Fría, con el desplome del Muro de Berlín, la guía adoptado por la generalidad de los países occidentales, salvo unos estados satélites del comunismo ruso, fue el modelo neoliberal, que condujo al perfeccionamiento y fortalecimiento del modelo neoliberal. El mundo empresarial, en la llamada lógica de mercado.

En este caso se refuerza el individualismo y con él la escasa regulación estatal del comportamiento individual y, por tanto, de las operaciones corporativas. Si a esto se suma el éxito, la sociedad en la que se asienta el típico modelo económico de libre mercado ha trascendido la existencia de las personas, dando una escena compleja que ha propiciado el incremento de malas prácticas empresariales. Entre ellos lograremos indicar el irrespeto al medio ambiente, leyes débiles que obstaculizan el trabajo sindical, falta de normas laborales que permitan el trabajo abusivo y el empleo de niños, el mal uso de los fondos de pensiones, la especulación financiera, etc. muchos. Varias de estas prácticas se reflejaron en los escándalos industriales divulgados por los medios de comunicación del periodo.

Es ante esta situación que la sociedad contesta y empieza a constituirse a través de ONG, sociedades colectivas, compradores, corrientes cívicas, gremios, gremios, etc., y comienza a dejar que la empresa tenga incidencia en sus operaciones Responsable. La responsabilidad social es la réplica de las sociedades y establecimientos a las comunidades ante el incremento económico y tiene que cuidar por el respeto a los derechos humanos y al medio ambiente, lo que significa desarrollo sostenible.

El mundo de la educación no ha sido excluido del patrón de libre mercado y, en consecuencia, se ha potenciado y fomentado la educación privada. En Iberoamérica brotaron tantos centros de educación superior con fuertes perspectivas comerciales que surgieron las llamadas "universidades corporativas", que fueron creadas por las empresas para formar a los empleados, Los centros de formación profesional y técnica se han vinculado con los grupos industriales para indemnizar sus necesidades de mano de obra, pero además han proliferado las universidades docentes y falta investigación. Sumado a esto, la democratización de la educación superior ha incrementado el acceso de grupos excluidos del sistema universitario por falta de mérito académico. El último caso tuvo un impacto directo en la calidad profesional de los discentes y egresados de la educación superior al disminuir las murallas de ingreso a carreras y títulos universitarios de pregrado y posgrado a permuta de aranceles, dando lugar así a primeros y segundos sistemas de educación superior, según el Fuentes individuales de las corporaciones de educación superior donde se obtuvieron los títulos.

El Proyecto Construye País es una iniciativa de 13 universidades chilenas para instituir un agregado común de principios y valores socialmente responsables entre las universidades colaboradoras. Estos son la plataforma para el boceto de instrumentos de medición compartidos por diversas instituciones de investigación acorde con parámetros y estándares comunes. Estos valores y principios se dividen en 2 grupos:

1. valores y Principios de la vida universitaria (concernidos con la vida social): dignidad humana, libertades civiles, participación y democracia, solidaridad y sociabilidad. Intereses comunes y equilibrio social, sustentabilidad y medio ambiente, valoración y aceptación de la variedad.

2. valores y Principios de la Universidad: responsabilidad con la veracidad, la excelencia, la integridad, la interdisciplinariedad y la interdependencia.

En 2009, la Red AUSJAL divulgó un documento denominado Política y Sistema de Autoevaluación y Gestión de la Responsabilidad Social Universitaria AUSJAL, cuya finalidad es dotar a la Red de Universidades Jesuitas de una herramienta de valoración interna aplicable a cada centro de discentes. 14 universidades de la red emplearon herramientas de diagnóstico y autoevaluación para comprender cómo les va a las universidades en temas de RS. Con base en la información recopilada, en 2011 se confeccionó el Informe de Autoevaluación de la Responsabilidad Social Universitaria AUSJAL, el cual fue compartido entre las universidades de la red en una conferencia en Santiago de Chile. En 2012, directores de RSU de universidades jesuitas se congregaron en Brasil, donde examinaron las secuelas del proceso de autoevaluación para precisar tareas. La estructura del sistema de autoevaluación y gestión tiene en cuenta las 5 áreas o dimensiones de impacto precisadas en el sistema de documentación y autoevaluación de gestión de la RSU en AUSJAL (2009):

1. Influencia educativa, que influye claramente en la formación de los discentes, la forma en que entienden e interpretan el mundo y su correspondencia con la trascendencia, la manera en que se comportan y el valor que le dan a ciertas cosas de la vida, incide en la enunciación de la ética, el profesionalismo y la sociedad en cada disciplina. Los roles son los mismos. Para impactar a los discentes, las universidades deben promover prácticas vivenciales, iniciativas interdisciplinarias e interinstitucionales y la reflexión crítica sobre las mismas.

2. Influencia Cognitiva y Epistemológica: La Universidad gestionará que la producción de conocimientos, tecnologías y patrones epistemológicos para su difusión eviten la fragmentación del conocimiento, faciliten la interfaz entre la tecnociencia y la sociedad, eliminen la democratización de la ciencia e influyan vigorosamente en la agenda científica selección y Definición del problema anterior.

3. Impacto social: Las universidades, como actores sociales relevantes, deben promover el progreso por medio de sus acciones, instituir capital social, conectar la educación de los discentes con el mundo exterior, y también deben actuar como solucionadores de problemas, produciendo conocimiento de calidad y promoviendo el desarrollo sostenible.

4. El impacto de las operaciones organizacionales: Son los impactos que la Universidad tiene sobre los miembros de la comunidad universitaria, Esto significa alinearse con los principios institucionales y la identidad ignaciana en un entorno propicio para la inserción, el compromiso y el perfeccionamiento continuo.

5. Impactos Ambientales: Son impactos que la Universidad tiene sobre el medio ambiente como resultado de sus operaciones y que perturban la sustentabilidad global. Las universidades deben influir fomentando la instauración de una cultura de resguardo ambiental y la gestión sostenible de los recursos ambientales disponibles.

Cada una de estas dimensiones se evalúa frente a indicadores institucionales, que luego se cruzan con los resultados de la encuesta cognitiva aplicables a funcionarios, docentes y discentes.

Para el desenvolvimiento laboral dentro de un puesto de trabajo requiere ciertos conocimientos y capacidades, la interrelación de estos dos permitirá que se logre el talento requerido para un buen desempeño en el puesto laboral.

Según Alles (2011) menciona que la idea generalizada del talento respecto que es un don innato, constituye algo errónea, ya que consiste en trabajar a partir de las competencias por lo que requiere alcanzar un performance superior. Las aptitudes a desarrollar serán las de la nueva ubicación a ocupar. La importancia de los conocimientos en la performance de las personas, como el desarrollo de competencias, es una forma pertinente para el desarrollo humano del talento.

2.2.1.2. Administración del talento humano

Cúmulo de acciones, programas, políticas y recursos que permiten aplicar y ver el crecimiento del talento, de los componentes de una organización para conseguir objetivos de la organización, además de los personales, en un espacio donde la ética, moral y respeto mutuo está presente.

2.2.1.3. Objetivo de la administración del talento humano

Como razón fundamental sobre administración de la responsabilidad buscando establecer, potencializar y tutelar hábitos, capacidades, conocimientos y competencias del personal que trabaja en la organización, a fin de que se consiga un desempeño adecuado en las labores que deben realizar y se consideren compensadas tanto a nivel individual y organizacional.

2.2.1.4. Sistema de administración del talento humano

Según Galeano (2012) precisa que un buen método para determinar los futuros requisitos de responsabilidad es hacer una planeación en periodos de tiempo apropiados para la empresa, evitando lapsos muy largos, porque al no preverse con precisión las demandas futuras, debido a la ampliación de productos, servicios o cambios producidos en la tecnología no se lograrían los objetivos propuestos. En cambio, en periodos cortos pueden prever los cambios de la empresa y ajustar inmediatamente las políticas de contratación de la responsabilidad, siendo así necesario una alimentación de información adecuada dentro de la organización y hacia el departamento de personal, mejorando el progreso interno del recurso humano.

2.2.1.5. Ajuste entre la persona y el puesto

Es el nivel de proporción entre las contribuciones creadas por el individuo respecto al incentivo que brinda la organización. Es decir, cada empleado tiene necesidades específicas que buscan satisfacer, como también conductas y capacidades relacionadas al puesto laboral al que contribuyen. La organización al aprovechar dichas conductas y capacidades, y satisfacer justamente sus

necesidades, tendrá un contrato entre persona y puesto. Existe múltiples razones para esto. Primero, las programaciones de selección organizacional son defectuosos.

Las organizaciones pueden realizar intermediaciones de los niveles de habilidades de sus empleados al tomar las decisiones de contratación y pueden optimizar por medio de la capacitación. Pero incluso las dimensiones de desempeño simple con frecuencia son dificultosas para calcular de forma objetivas y válidas.

Por otra parte, los ajustes indeterminados entre la persona y el puesto es que tanto las personas y las organizaciones cambian. Un individuo que encuentra un nuevo puesto es estimulante y excitante puede encontrar que el mismo es pesado y rutinario después de unos años de desempeñarlo. Además, la nueva tecnología que opta la organización permite un cambio de habilidades que necesitan los trabajadores. Otra razón, a tener en cuenta entre la persona y el puesto, es que cada persona es única. Evaluar las destrezas y desenvolvimiento es algo complicado, y peor aún medir las necesidades, actitudes y personalidad, resulta ser aún más complicado. Estas diferencias permiten emparejar a los empleados con puestos de trabajos, esto resulta ser un proceso dificultoso y profundo.

2.2.1.6. Compromiso organizacional

Según Alles (2011) precisa que es una cualidad que manifiesta la identificación de un sujeto con la organización y su relación con la misma. Es posible que una persona con alto nivel de compromiso, se note así misma como un miembro existente de la organización, por ejemplo, la frase “hacemos productos de alta calidad “, refleja la inclusión del miembro en la organización, y pase por alto la insatisfacción de la organización en la cual labora. A diferencia, de un individuo con menor grado de compromiso organizacional, es más fácil que se vea a sí misma como una persona exterior, por ejemplo, la frase como “no pagan muy bien a sus empleados” refleja

insatisfacción respecto a la situación de la organización y no se identifique como miembro de la organización a futuro.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. Conducta de desempeño

Basado en Griffin (2011) menciona que es el conjunto integral que agrupa conductas ligadas con el desempeño que la organización, el cual tiene como expectativa que el empleado exteriorice. Por lo cual, el contrato psicológico permite reconocer estas conductas, y en algunos casos las conductas de desempeño pueden precisar en forma estrecha y calcular con destreza.

2.2.2.2. La evaluación del desempeño

A través de este estudio nos ayudará a conocer las fortalezas y debilidades del empleado y, en momentos, se coteja al personal, es decir unos con otros cuyo objetivo es orientar eficientemente los esfuerzos de una institución.

Evaluar el desempeño describe una sucesión de componentes y aspectos dirigidos claramente a la producción y calidad en el desempeño de un puesto laboral. La evaluación, se ocupa de aquellos factores que intervienen concisamente en la realización del trabajo.

2.2.2.3. Principales objetivos de la evaluación del desempeño

2.2.2.3.1. Para la organización

Evaluar el desempeño de un puesto laboral, forma parte de la estimación del capital humano, siendo más importante que el aspecto financiero, debido a que al ser por la misma naturaleza difíciles de incrementar, fácilmente pasan desapercibidos por autoridades tales como supervisores, gerentes y directores.

Una evaluación técnica ayuda a saber en el período necesario a qué personal debe ascender en un puesto de trabajo, o a quien se debe rechazar en la fase

de prueba, y que empleados se pueden ser elegidos para ocupar puestos de confianza dentro de la organización, además de cualidades que pueden ser aprovechadas y perfeccionadas en los empleados.

2.2.2.3.2. Para el jefe inmediato

Algunos jefes tienen como objetivo tener información tanto anterior y actual sobre el desempeño del personal hacia la toma de decisiones, incluyendo corregir los resultados respecto al capital humano dentro una entidad.

La evaluación del desempeño procura tener mejores relaciones entre el supervisor y los empleados, esto ayuda a tolerar la opinión en casos de promociones de personal, como incremento del sueldo, transferencias, entre otras. Por ello, optimizará el trabajo del supervisor, favoreciendo a la innovación y progreso de los trabajadores.

2.2.2.3.3. Para el trabajador

Varios autores piensan que uno de los beneficios más considerados de esta técnica radica en proporcionar habitualmente los resultados logrados por los empleados, para mejorar su labor en la organización.

Según Arias & Heredia (2012) precisa que el empleado puede mejorar sus habilidades y poner mayor esfuerzo en el trabajo, a través de la estimulación, que tiene el reconocimiento y recompensa de su labor dentro de la organización por parte de sus supervisores.

2.2.2.4. Evaluación del desempeño

Evaluar resultado como procedimiento de gestión donde los objetivos y capacidades de una organización son transferidos y plasmados dentro de un plan de operación, donde mediante un seguimiento constante y metódico certifique el óptimo desenvolvimiento del empleado, y avale las perspectivas del progreso competitivo de cada individuo dentro de la institución.

Evaluar el desempeño compone un origen de información como las insuficiencias a nivel técnico, además del nivel de bienestar y estimulación del individuo, donde se evalúan tanto competencias como cualidades del personal.

2.2.4.2. Análisis de puesto de trabajo

Se define como un proceso a través del cual la empresa recopila y analiza información sobre un puesto de trabajo con el objetivo de detallar las funciones, tareas, actividades, obligaciones y responsabilidades que sirven para establecer el perfil profesional de la persona que debería ocuparlo.

2.2.4.3. Trabajo en equipo

Capacidad para trabajar en equipo constituye un ejemplo de competencia muy valorada por parte de las empresas a la hora de realizar la selección de un trabajador.

Según Ena & Delgado (2012) define a un equipo de trabajo como grupo de individuos creado por la organización para lograr objetivos comunes y notoriamente específicos desde unas políticas de trabajo.

2.2.4.4. Desempeño laboral adecuado

Significa la productividad del trabajador y el desempeño laboral, proporcionado a las exigencias determinadas para el puesto y expresa la competitividad verificada.

2.2.4.5. Desempeño laboral superior

Significa la productividad del trabajador y acción superior del empleado, con un impacto alto financiero y social, contemporáneo a largo plazo, reconocido con las capacidades requeridas para el puesto. El desempeño concierne las conductas trascendentales, como son las competencias para conseguir la estrategia de una organización.

2.2.4.6. Método de la autoevaluación del desempeño laboral

Habitualmente se emplea como una etapa antepuesta en la estimación de profesionales y directivos. La autoevaluación es la evaluación que se realiza una misma persona, teniendo en cuenta indicadores o medidas ya existentes para viabilizar posteriores balances.

La autoevaluación creada es un complemento, es aplicada a expertos y directores, compone un procedimiento de valor pedagógico, de concientización de los triunfos, frustraciones, y conocimiento de los individuos evaluados entorno a la importancia y necesidad al valorar el desempeño laboral. Esta técnica puesta en función la misión y objetivo de la organización, buscando coherencia individual, orden dentro del trabajo, acudiendo a la dirección por objetivos o quizá de otra forma de gestión, siendo muy beneficioso en el eficaz trabajo de recursos humanos.

2.2.4.7. Análisis y descripción de puestos de trabajo

Considerada (Berrocal, 2016a) tanto el diseño o en muchos casos el rediseño del método de trabajo, en el que se establecen puestos de trabajo, que se obtiene a partir de la elaboración de perfiles laborales, ya sea por funciones o competencias. Los procesos de trabajo están en mejora continua y los perfiles de puestos, en concreto, son por competencias.

Los perfiles laborales por competencias o por funciones tienen una relación organizativa técnica inicial de origen con los procesos de trabajo. Posteriormente en la mejora continua, los perfiles al puesto y método de trabajo, se presuponen en los rediseños necesarios. No se puede pasar por alto que los perfiles de carga de competencia que se conciben están vinculados al movimiento, a la lógica del cambio, y no pueden modificarse en archivos extintos que establecen parámetros de progreso. La actividad se ajusta esencialmente a los cambios en el proceso de trabajo y las habilidades, así como a la cultura organizacional.

2.2.4.8. Evaluación de puesto

Según Cuesta (2011) dice que simboliza la recurrencia a procedimientos metódicos para establecer el valor referente a cada uno de los puestos laborales. El citado valor respectivo de cada puesto corresponde a la complejidad del puesto en sí, es el tiempo de trabajo socialmente invertido, o el conocimiento teórico y práctico, compromisos, esfuerzos, destrezas o competitividades y circunstancias de trabajo que demanda una actividad laboral a ejecutarse en el puesto.

2.3. Marco Conceptual

Administración de recursos humanos: Actividades organizacionales dirigidas hacia un compromiso en el trabajo de forma segura (Chiavenato, 2009).

Análisis de puestos: Evaluación metódica de puestos intrínsecamente de una organización (Berrocal, 2016b).

Capacitación y desarrollo: proceso de instrucción al personal tanto como operativos y técnicos (Periche More, 2023).

Conocimientos tácitos: conocimiento que obtiene el personal por medio del análisis y la práctica directa en el trabajo (Guadagni, 2023).

Actitudes: terminantes en la conducta debido a que esta enlaza a la perfección, temperamento, emociones y motivaciones (Smith Castro, 2002).

CAPÍTULO III: MÉTODO

1.1 3.1. Tipo de investigación

Basándonos en las aportaciones teóricas de (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) , esta investigación se clasifica dentro de la categoría de investigación básica. Este enfoque se justifica por el objetivo de recolectar y examinar datos de manera rigurosa con el fin de validar hipótesis establecidas. Para lograr este propósito, se emplearán una variedad de herramientas estadísticas, lo cual permitirá no solo el análisis detallado de los resultados, sino también una comprensión profunda de las características y dinámicas de la población objeto de estudio. Este procedimiento metodológico es fundamental para desentrañar los elementos clave que se desean investigar, garantizando así una contribución significativa al conocimiento existente en el campo de estudio.

1.2 3.2. Diseño de la investigación

Tal pesquisa es un trabajo investigador que corresponde al tipo no experimental, en el cual se observarán y estudiarán todas las actividades del caso que ayudarán

a lograr data para procesar el estudio de las variables con corte transversal, siendo en un momento determinado (Arias Conzáles & Covinos gallardo, 2021).

El diseño del presente estudio sigue:

Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1: Responsabilidad

O2 = Variable 2: Desempeño académico laboral

r = Relación entre variables a investigar

Nivel de Investigación

Este estudio tiene como fin demostrar el nivel de significancia de la relación existente de las variable, siendo correlacional ya que mediremos el grado de relación a estudiar(Supo & Cavero, 2014).

3.3. Población y muestra

Población

Considerando para la actual investigación, el número global de estudiantes de la UJCM -FCJEP en la ciudad de Moquegua, Sede Principal, con un total de 154 estudiantes de derecho (decimo y doceavo ciclo) (Ñaupas Paitan et al., 2018).

Tabla 2

Tamaño de Muestra	
N	154
z	1.96
e	0.05
p	0.5

$$\frac{q}{n} = \frac{0.5}{110}$$

Nota. Base de datos.

Muestra

Para el hallar el tamaño muestral, se procederá la fórmula:

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

Donde:

n: es el tamaño de la demuestra

Z: es el nivel de confianza: 1.96

P: es la variable positiva: 0.5

q: es la variable negativa: 0.5

N: es el tamaño de la población

e: es la precisión o error: 0.1

Reemplazando:

$$n = \frac{154 * 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{(154 - 1) * 0.5 * 0.5 + 1.96 * 1.96 * 0.5 * 0.5} = 110$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En lo que respecta a la metodología aplicada en este proceso investigativo, el procedimiento de recolección de testimonios desempeña un papel crucial. Este enfoque nos facilitará la adquisición de datos esenciales que, posteriormente, serán objeto de un meticuloso proceso de tratamiento y análisis detallado.

Con respecto a las estrategias empleadas para el examen de documentos escritos, optaremos por una metodología basada en el uso de fichas bibliográficas rigurosamente seleccionadas. Esta técnica se centra en el estudio exhaustivo de materiales impresos y es especialmente valiosa para tareas como la construcción de un marco teórico sólido y la definición de conceptos clave que sostendrán nuestra investigación. La utilización de estas fichas bibliográficas no solo nos permitirá organizar la información de manera eficiente, sino que también facilitará una revisión crítica de las fuentes, asegurando así la relevancia y profundidad del análisis conceptual necesario para el avance del estudio.

En relación a los instrumentos, los más usados son:

- Entrevista

De acuerdo con (Mendoza Torres & Hernández Sampieri, 2018) , los cuestionarios representan uno de los instrumentos más ampliamente utilizados para la adquisición de información primaria a través de la recolección de datos. Este método se destaca por su eficacia en el levantamiento de información relevante sobre las variables que se desean medir.

En este contexto, la encuesta emerge como una metodología prevalente para la obtención de datos, a pesar de los desafíos potenciales que su implementación pueda enfrentar, tales como las respuestas sesgadas que pueden comprometer la fiabilidad de los resultados obtenidos. Esta técnica se fundamenta en un conjunto de preguntas cuidadosamente diseñadas, compuestas por ítems específicos considerados esenciales para la recopilación efectiva de la información necesaria.

Por otro lado, la observación directa juega un papel fundamental en nuestro acercamiento al objeto de estudio, permitiéndonos conocer, analizar, examinar y comprender de manera inmediata las dinámicas y características relevantes. La información recabada mediante esta técnica es de naturaleza primaria y goza de una alta credibilidad, lo que la convierte en un recurso invaluable para la investigación. Este enfoque directo facilita una comprensión profunda y auténtica del tema investigado, proporcionando una base sólida sobre la cual fundamentar nuestras conclusiones y análisis.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La técnica seleccionada para la aplicación en nuestra investigación será el uso del software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Este programa constituye una herramienta avanzada para el procesamiento de datos, que nos facilitará la tarea de manejar la información recopilada de manera eficiente. Una vez procesados estos datos, SPSS nos permitirá realizar un análisis exhaustivo, interpretación y explicación de las variables de estudio. Este proceso analítico es fundamental para la toma de decisiones respecto a nuestras hipótesis planteadas, permitiéndonos determinar con fundamento si deben ser aceptadas o rechazadas. La elección de SPSS como herramienta de análisis subraya nuestro compromiso con la rigurosidad metodológica y la precisión en la investigación, asegurando así resultados confiables y de alta calidad.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables.

En la prueba de normalidad lo que se puede observar es que analizando los 110 elementos de evaluación estos no cumplirían con el requerimiento de normalidad o sea en la práctica esa distribución no sería normal, porque la significancia que se tiene tanto para conocimientos, metodológicos y didácticos, valores del docente, motivaciones responsabilidad académica y desempeño, es menor que 0.05 por lo tanto se deduce automáticamente empleando la técnica de Kolmogórov-Smirnov que se tiene una distribución que no es normal.

Tabla 3

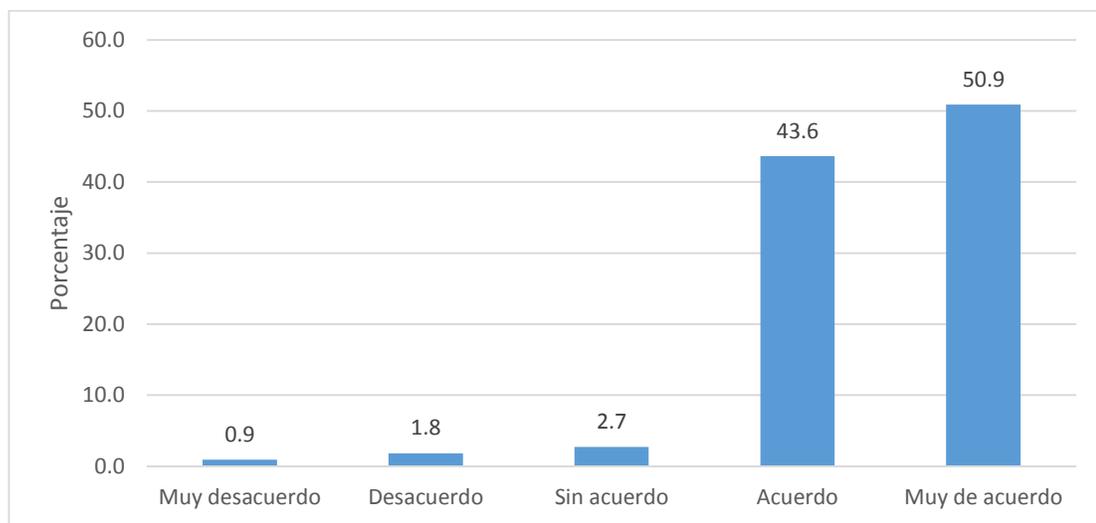
Pruebas de normalidad	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimientos metodológicos y didácticos	,355	110	,000
Valores del docente	,361	110	,000
Motivaciones del docente	,325	110	,000
Responsabilidad académica	,344	110	,000
Desempeño docente	,380	110	,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

En la figura 1 cuando se habla que se emplea los instrumentos didácticos para exponer en clase están muy de acuerdo que contestaron el 50.9% y de acuerdo el 43.6% o sea el docente de todas maneras emplea instrumentos didácticos para la exposición, aunque también debemos señalar que hay un desacuerdo y un muy desacuerdo que no supera el 2.7% entonces se puede decir que el 96% señala que efectivamente hay un alto nivel de entrega por parte de los docentes en materia de instrumentos didácticos

Figura 1

1 emplea los instrumentos didácticos para exponer en clase (PPT, Prezi, Videos)

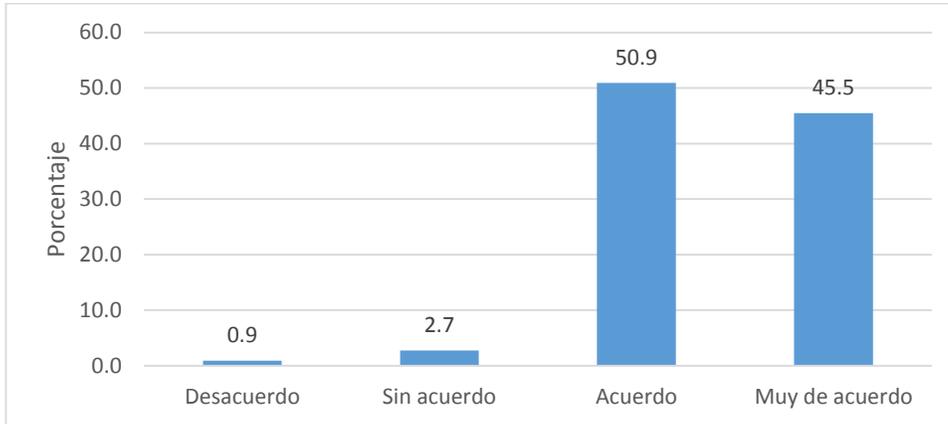


Nota. Información de la data

En la en la figura número dos se puede observar, por ejemplo, Que, si se ejecutan los contenidos del curso en los plazos establecidos aquí, por ejemplo, estamos hablando de casi un 96.4% que está de acuerdo y muy de acuerdo, que el docente sí cumple los contenidos en el curso en los plazos establecidos. En desacuerdo un 0,9% y sin acuerdo 2,7%.

Figura 2

Ejecuta los contenidos del curso en los plazos establecidos

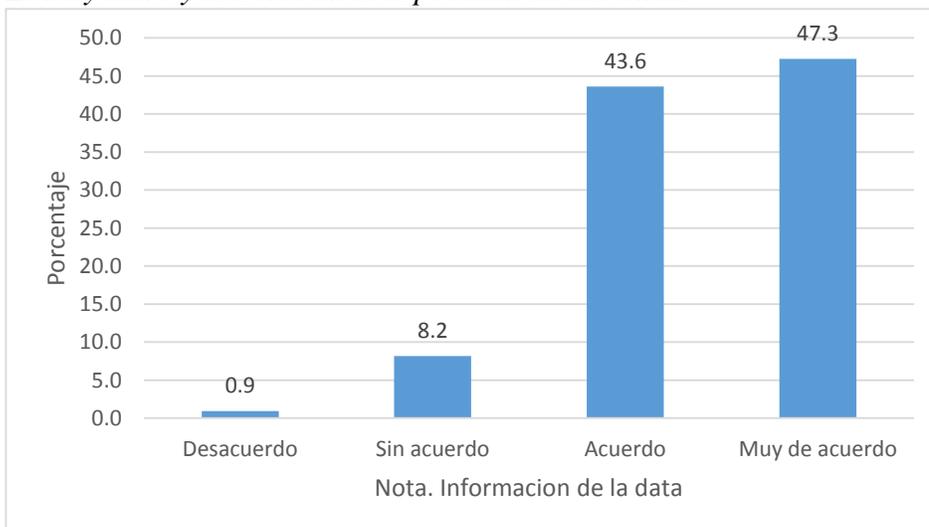


Nota. Información de la data

En la figura número 3 se puede observar, Por ejemplo, es claro que el profesor si es solvente en la exposición de los temas, el 47,3% dijo estar muy de acuerdo, el 43.6% de acuerdo o sea Aquí estaríamos hablando de un 91% aproximadamente que están muy de acuerdo que es claro y solvente el docente en la exposición de sus respectivos temas. Sin acuerdo un 8,2% y en desacuerdo 0,9%.

Figura 3

Es muy claro y solvente en la exposición de los temas

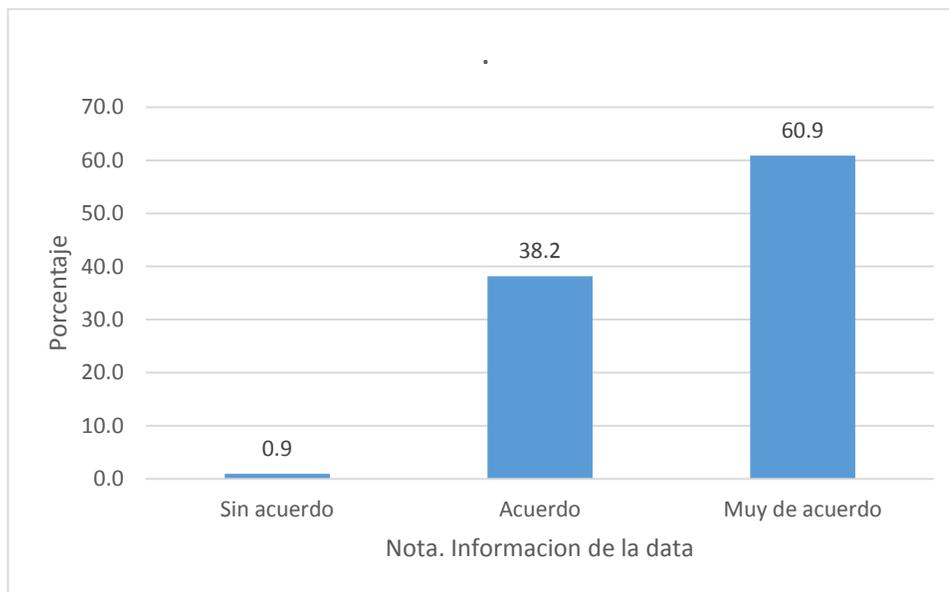


Nota. Información de la data

A la inquietud que se le plantea al alumno se nota tiene si tiene dominio en el curso. Aquí no hay ninguna duda, el 60,9% señala que está muy de acuerdo, pero 38,2% que está de acuerdo y el 0,9% que todavía no tiene un criterio o sea está en contraposición, pero se podría señalar que en la práctica casi un 99% de los correspondientes señalan que sí tienen un relativo dominio del del curso.

Figura 4

Se nota tiene dominio del curso

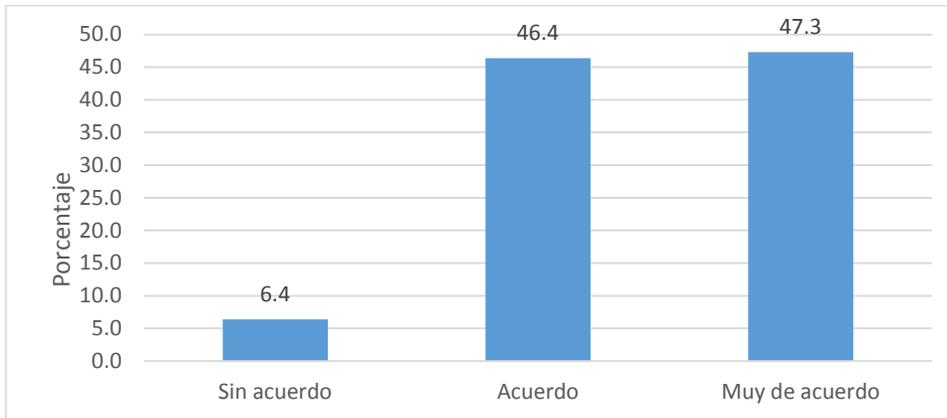


Nota. Información de la data

La figura número 5 se señala que el docente realiza una evaluación adecuada y consistente, por ejemplo, aquí se tiene un 47,3% que está muy de acuerdo un 46,4% que está de acuerdo se podría afirmar que un 95% aproximadamente están Totalmente de acuerdo con Los criterios de evaluación que hace el docente.

Figura 5

Usa forma de evaluación adecuada y consistentes

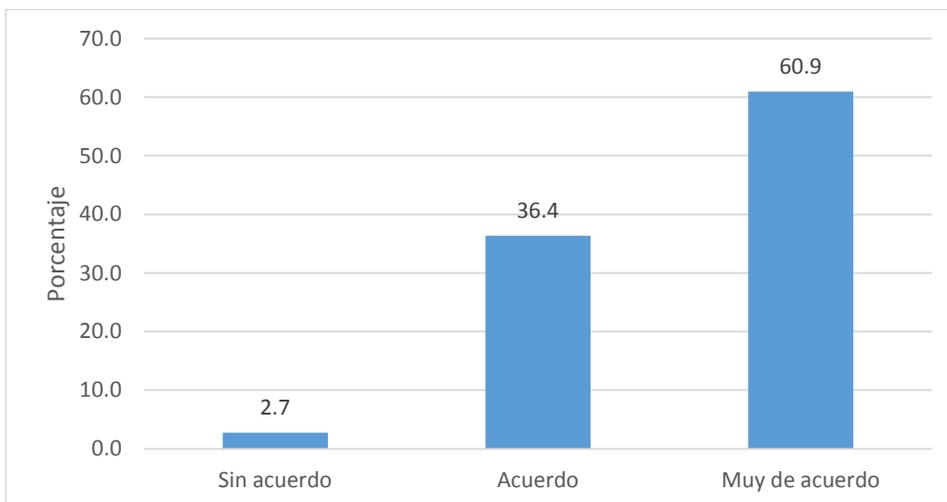


Nota. Información de la data

En la figura número 6 a la pregunta si el docente responde las inquietudes Y preguntas de los alumnos, dijeron muy de acuerdo 60,9% de acuerdo 36,4% y sin acuerdo 2,7%. Aquí se podría afirmar que un 97% de los alumnos señalan que el docente sí responde las inquietudes Y pregunta que se le plantea.

Figura 6

El docente responde las inquietudes y preguntas de los alumnos

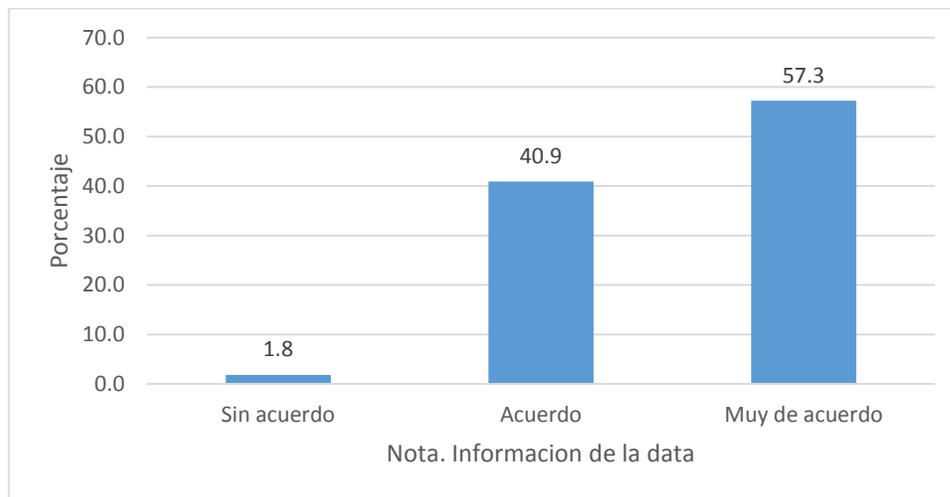


Nota. Información de la data

En la figura siete cuando se pregunta si hace que el alumno explique y exponga los temas asignados para un mejor conocimiento, efectivamente en este extremo el 57,3% si está muy de acuerdo que el docente haga que el estudiante participe. Así el 40,9% está de acuerdo, mejor aquí se podría afirmar que un 98% están de acuerdo que el estudiante exponga sus trabajos de investigación en el desarrollo de los cursos.

Figura 7

Hace que el alumno explique y exponga los temas asignados para un mejor conocimiento

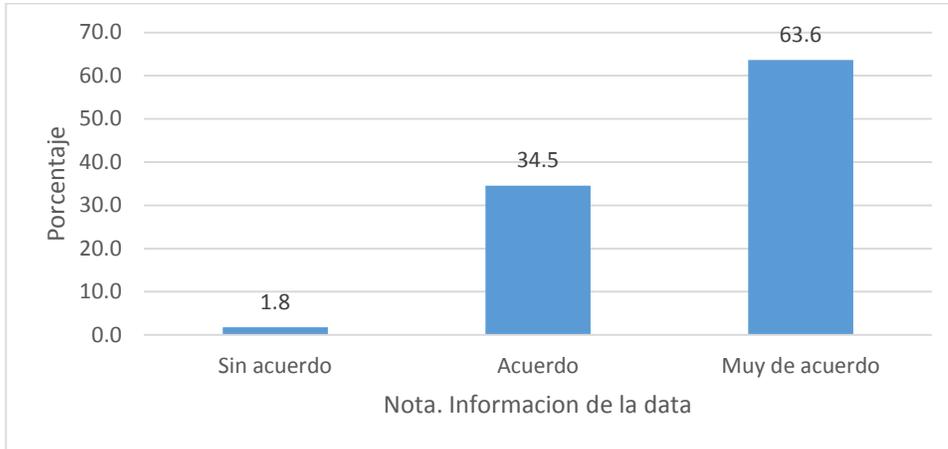


Nota. Información de la data

En la figura número 8 la inquietud es si se mantienen relaciones de respeto y cordialidad con los docentes, Aquí un 63,6% dice que está muy de acuerdo y un 34,5 está de acuerdo o sea aquí se puede decir el 98% considera que sí hay un respeto y cordialidad con los estudiantes.

Figura 8

Mantienen relaciones de respeto y cordialidad con los discentes

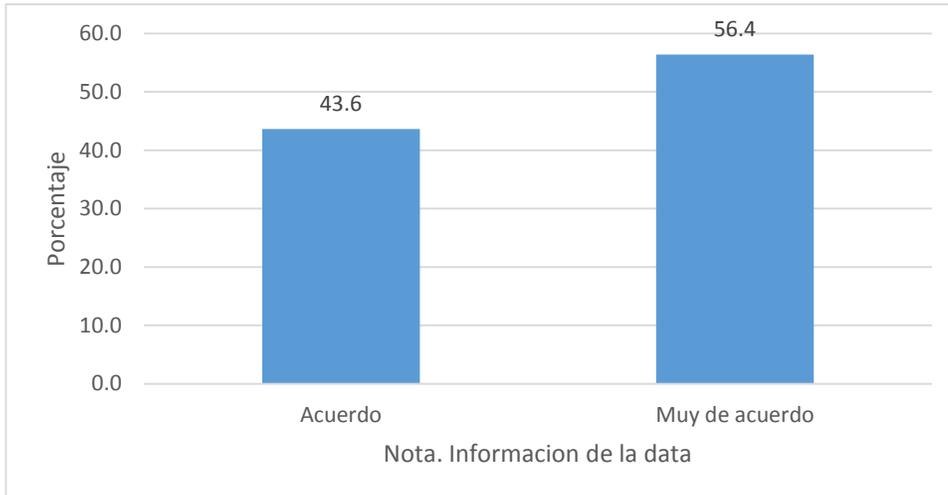


Nota. Información de la data

En la figura 9 se inquiera si se respetan los valores y sentimientos e ideas de los estudiantes en la práctica el 100% está de acuerdo y muy de acuerdo en su respuesta.

Figura 9

Respetan ideas valores y sentimientos de los estudiantes



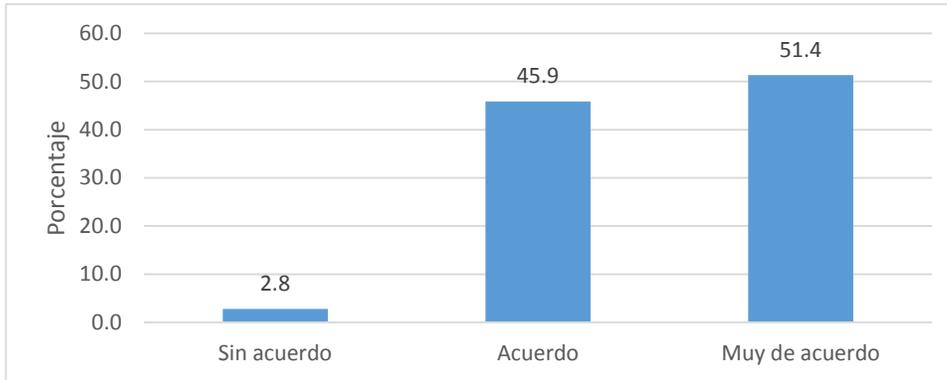
Nota. Información de la data

En la figura número 10 por ejemplo se señala que si se promueve el conocimiento en grupos o en equipos se genera sinergia. Al respecto Totalmente de acuerdo 51,4% de

acuerdo 45,9%, aquí se podría afirmar que la práctica 98% están de acuerdo que se promueva el conocimiento en grupo y se le dé sinergia.

Figura 10

Promueven el conocimiento en grupo o equipo genera sinergia

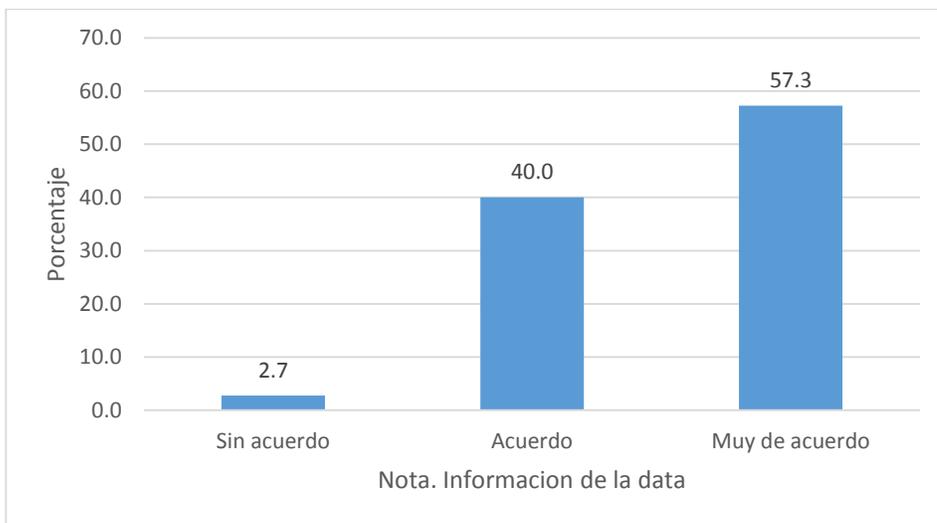


Nota. Información de la data

En la figura número 11 se mantiene una adecuada disciplina en el aula el 57,3% señala que sí y el 40% señala que está de acuerdo en todo caso muy de acuerdo y de acuerdo estaría en un 97%, bastante efectivo, bastante alto, que se mantiene la disciplina en el aula.

Figura 11

Mantienen una adecuada disciplina dentro del aula



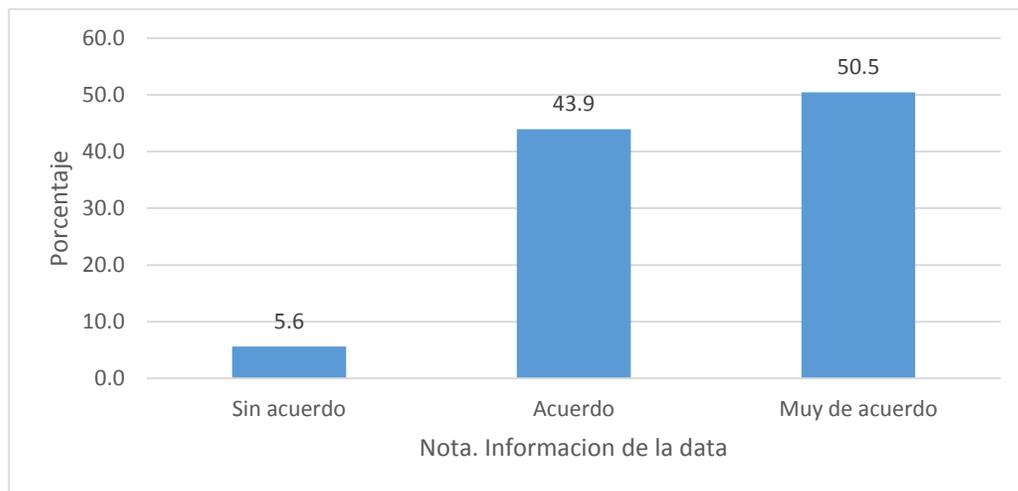
Nota. Información de la data

Nota. Información de la data

Si se cultivan habilidades sociales por parte de los alumnos efectivamente esto lo realiza el docente y en ese sentido están muy de acuerdo en un 50,5%, de acuerdo un 43,9%, no tienen acuerdo o no hay acuerdo o dudan es el 5,6%, con lo cual se podría afirmar que un 95% de los alumnos señalan que sí se cultivan habilidades sociales en ellos.

Figura 12

Cultivan las habilidades sociales de los alumnos

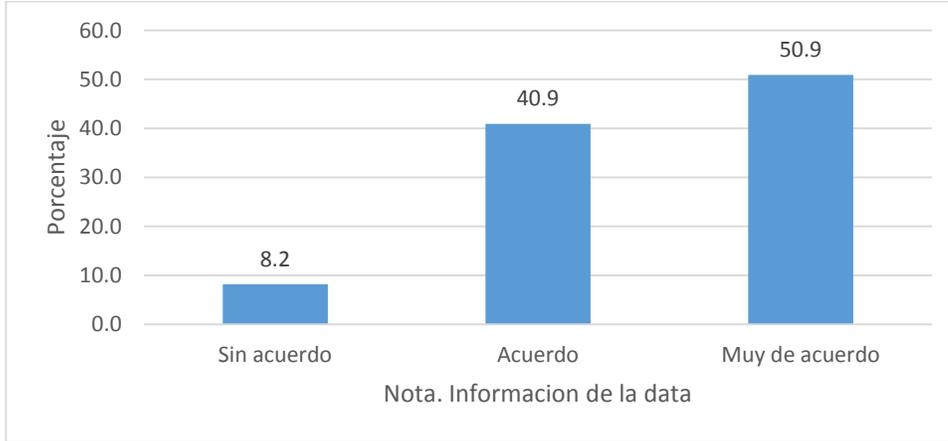


Nota. Información de la data

En la figura número 13 se puede notar por ejemplo Que los docentes desarrollan empatía en los alumnos o sea se colocan en el lugar de los alumnos, entonces muy de acuerdo con ello son el 50,9%, de acuerdo el 40,9% y sin acuerdo 8,2%. Se podría afirmar aquí que el 92% de los alumnos señalan que efectivamente el docente se ubica en el lugar de este, para poder entenderlo.

Figura 13

Los docentes desarrollan empatía con los alumnos (se colocan en el lugar de este)

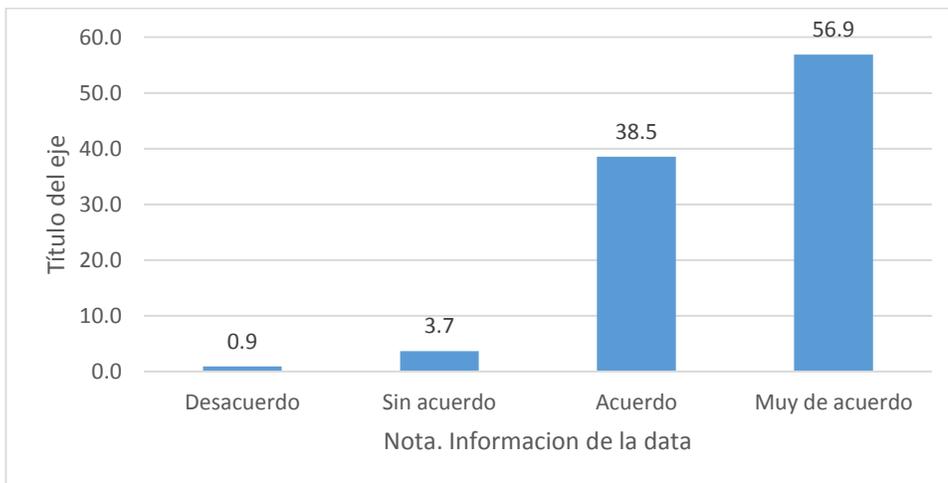


Nota. Información de la data

En la figura 14 se inquiera si se promueve la tolerancia y la responsabilidad de los estudiantes, el 56,9% dijo muy de acuerdo el 38,5% que de acuerdo y el 3,7% sin acuerdo se podría afirmar rápidamente que el 95% de los estudiantes están de acuerdo, muy de acuerdo, que se genera el ambiente tolerancia y responsabilidad.

Figura 14

Promueve la tolerancia y responsabilidad entre los estudiantes

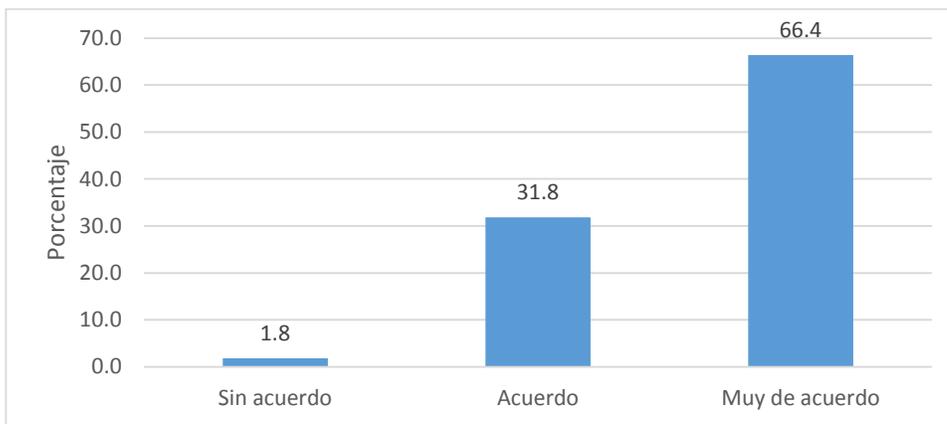


Nota. Información de la data

En la figura número 15 se podría mencionar si el docente estimula los alumnos con notas para participar en clases, el 66,4% señala muy de acuerdo 31,8% de acuerdo y esto es interesante Porque se podría estar afirmando que el 98% señala que efectivamente el docente hace participar a los alumnos e inclusive los estimula para su participación.

Figura 15

Estimula a los alumnos con notas por participación en clase.

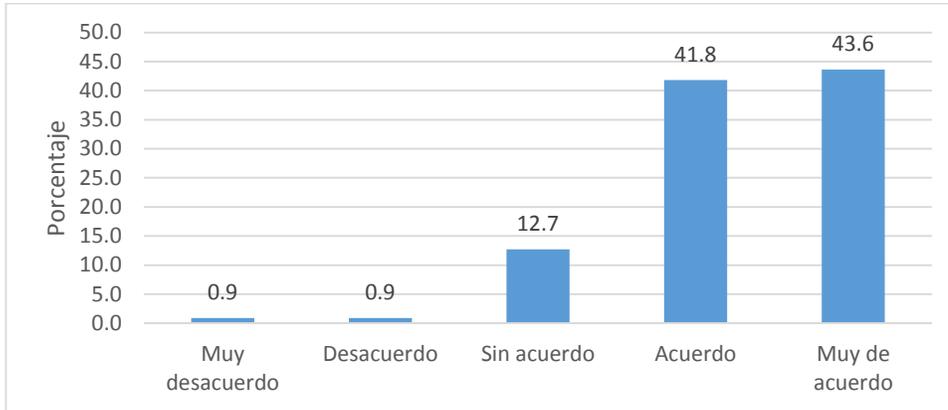


Nota. Información de la data

En la figura número 16 se observa por ejemplo Que si hay preocupación por la inasistencia y probable deserción de estudiantes el 43,6% muy de acuerdo el 41,8 de acuerdo el 12,7% sin acuerdo están en desacuerdo el 0,9 y muy desacuerdo en 0,9%. Aquí se podría señalar en la práctica que un 85% de los estudiantes señalan que hay preocupación por parte de los docentes cuando un alumno no está presente por razones diferentes a la enfermedad.

Figura 16

Manifiesta preocupación por la inasistencia y probable deserción de estudiantes.

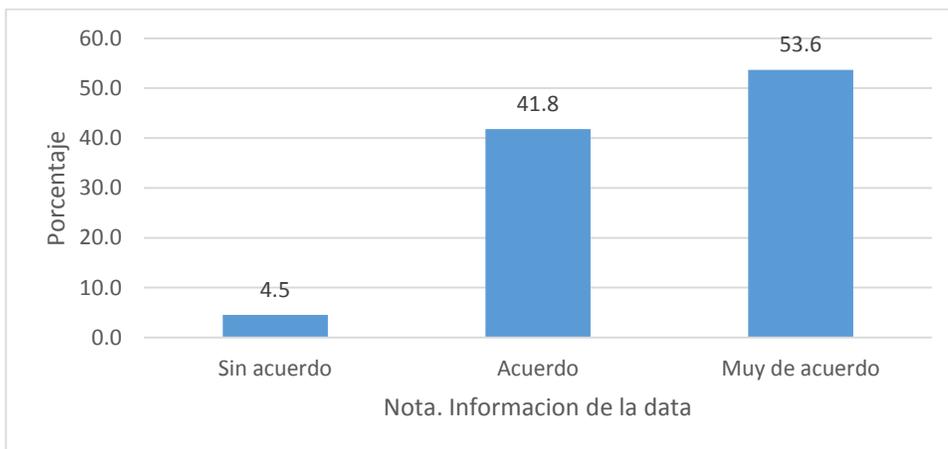


Nota. Información de la data

En la figura 17 se menciona el cumplimiento de la tarea de tarea los alumnos con nota en el rubro actitudinal en la participación que pueden desarrollar los alumnos entonces se tienen aquí un 53,6% que está muy de acuerdo, un 41,8% que está de acuerdo, entonces aquí se podría afirmar que el 95,5% está de acuerdo con el cumplimiento de tareas pues hay notas en el rubro actitudinal.

Figura 17

Reconocen el cumplimiento de tarea a los alumnos con notas en el rubro actitudinal

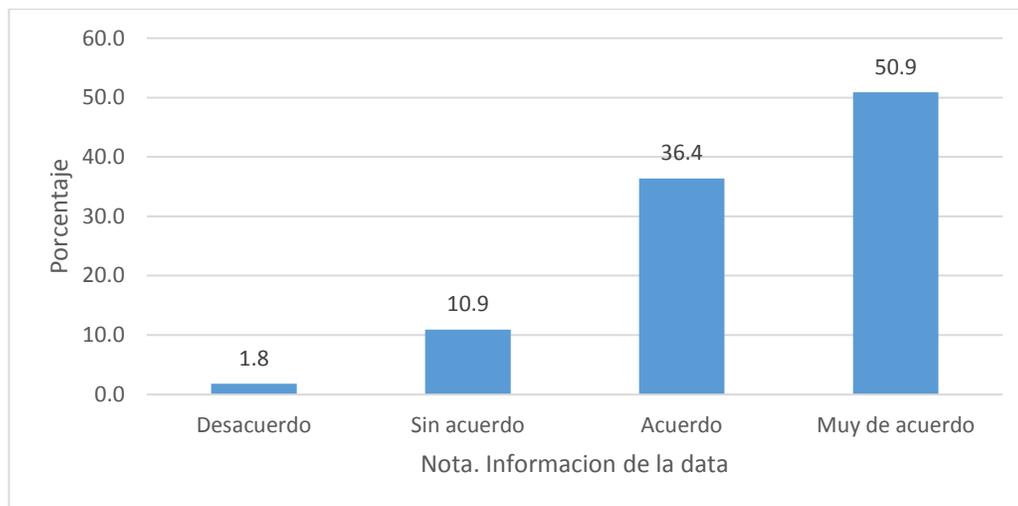


Nota. Información de la data

En la figura 18 se puede observar por ejemplo Que si se toma una lista digital en cada sesión de clases el 50,9% está de acuerdo el 36,4% está muy de acuerdo y el 10,9% sin acuerdo y un 1,8 desacuerdo se podría afirmar que en la práctica. Un 87% de los estudiantes señalan que sí se toma lista digital en cada sesión de clases.

Figura 18

Toma lista digital (plataforma) en cada sesión de clases

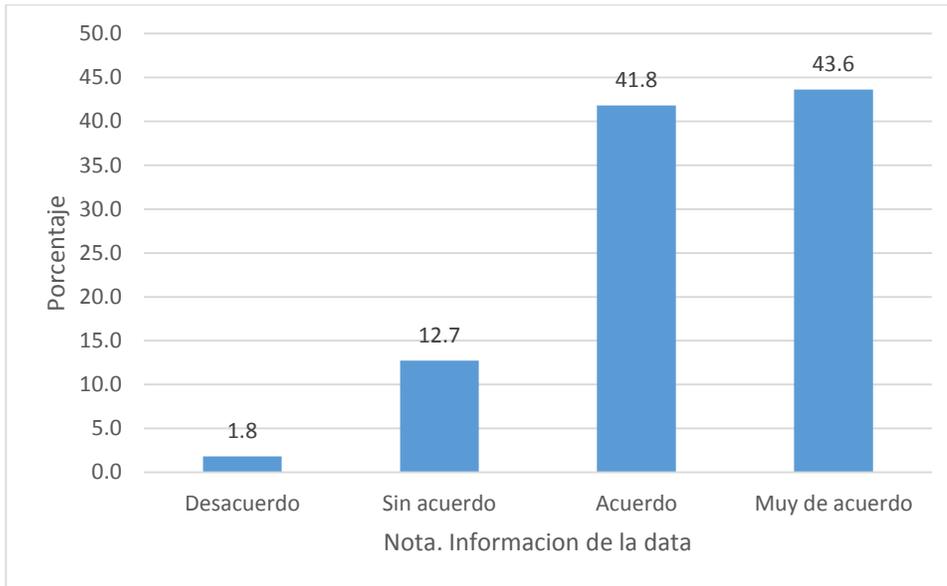


Nota. Información de la data

En la figura número 19 se puede observar que, si se otorga atención individualizada a los discentes con dificultad de atención individualizada a docentes con dificultad de aprendizaje, el 43,6% está muy de acuerdo el 41,8% está de acuerdo o sea el docente sí se concentra en algunos estudiantes que tienen algún problema que se les ha presentado por diferentes circunstancias. Se podría afirmar que el 85% de los estudiantes Sí están de acuerdo que el docente se preocupa por una atención individualizada.

Figura 19

Da atención individualizada a discentes con dificultad de atención individualizada a discentes con dificultad de aprendizaje



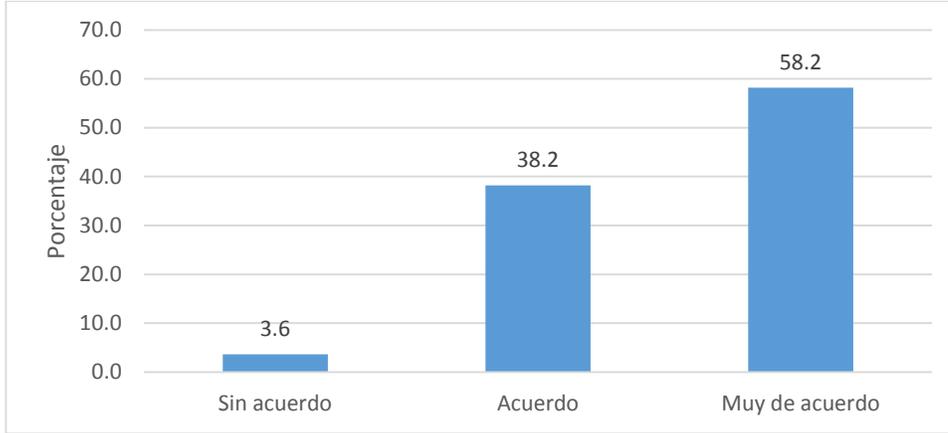
Nota. Información de la data

Segunda parte

En la figura número 20 la pretensión es que el docente hace comentarios y presenta sus artículos científicos para un mejor aprendizaje, el 58,2% dice que está muy de acuerdo el 38,2% que está de acuerdo. Aquí se podría señalar que, en la práctica, el 96% de los docentes sí participan y hacen comentarios sobre sus artículos científicos.

Figura 20

El docente hace comentarios y presenta sus artículos científicos para un mejor aprendizaje.

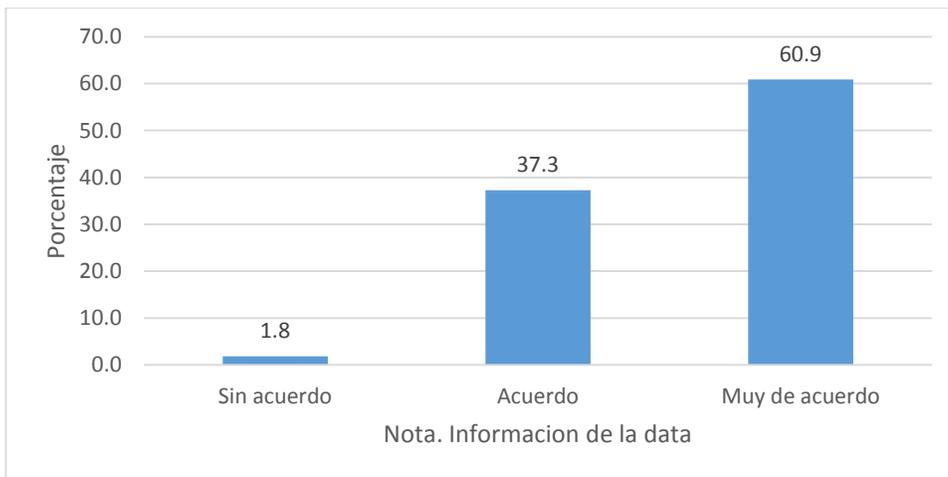


Nota. Información de la data

En la figura número 21 si se nota que el docente está permanente motivado con la asignatura, En ese sentido el 60,9% señala que sí está muy de acuerdo el 37,3% que está de acuerdo. O sea, se podría afirmar que el 98% de los discentes nota qué el docente está motivado en la asignatura.

Figura 21

Se nota que el docente está permanentemente motivado con su asignatura

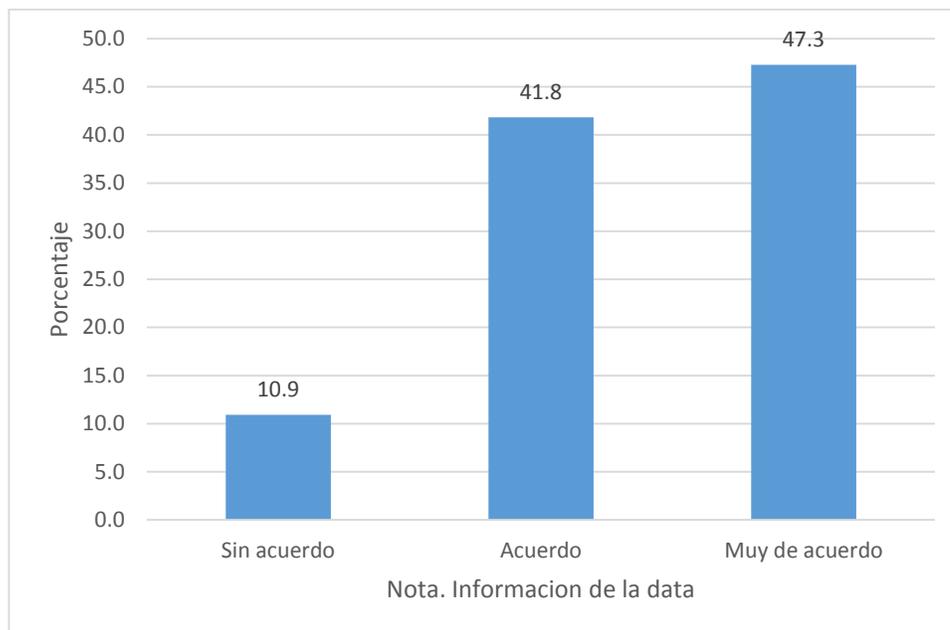


Nota. Información de la data

En la figura número 22, se trata de revertir el desinterés o las distracciones del estudiante que efectivamente hay un interés una motivación por parte del docente el de tal manera que el 47,3% estaba muy de acuerdo con este interés para que los el alumno participe y esté puede decir atento a la clase de acuerdo el 41,8% o sea, se podría afirmar que el 89% de los docentes Sí están preocupados porque el alumno ponga atención a la clase.

Figura 22

Trata de revertir el desinterés o las distracciones del estudiante

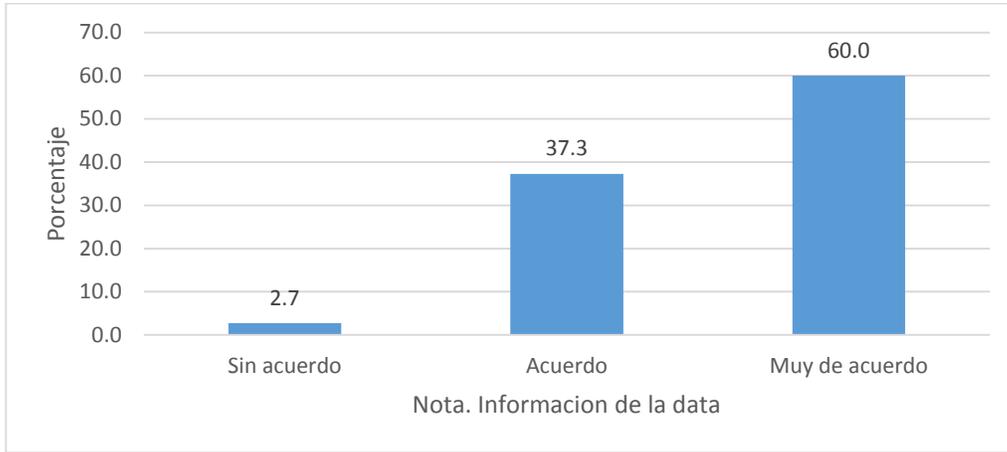


Nota. Información de la data

En la figura número 23, la inquietud que se sugiere es, si el docente muestra una buena información actualizada, el 60% dice que está muy de acuerdo el 37,3% que está de acuerdo y el 27% sin acuerdo. Aquí se podría decir que el 97% está de acuerdo que la información que otorga el docente es bastante actualizada.

Figura 23

El docente muestra buena información y actualización

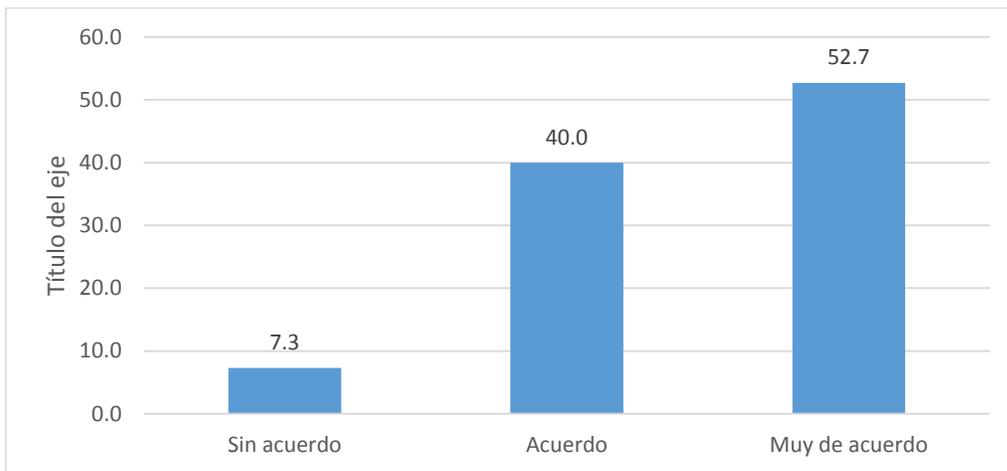


Nota. Información de la data

En Figura 24, se inquiresi si el docente cuida y respeta su entorno y el medio ambiente en ese sentido también han señalado el 52,7% que está muy de acuerdo el 40% que está de acuerdo y el 7,3% que no hay acuerdo, pero la percepción en la práctica es casi un 93% de los estudiantes que señalan que efectivamente el docente cuida y respeta su entorno su medio ambiente.

Figura 24

Cuida y Respeta a su entorno y medio ambiente

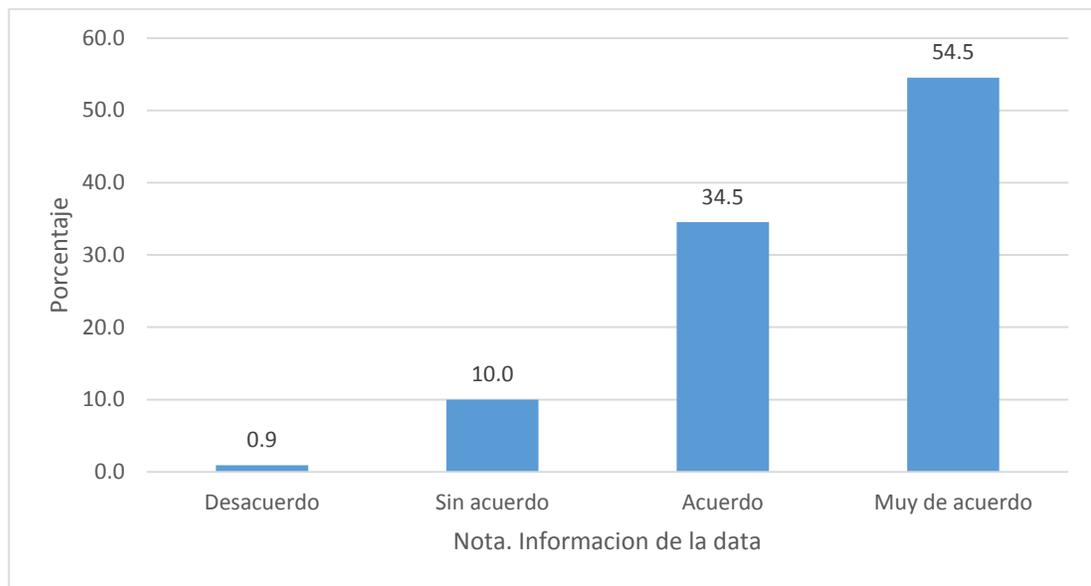


Nota. Información de la data

En la figura número 25 se observa que el docente si comenta la realidad de los egresados y su actividad laboral, el 54.75% señala que está muy de acuerdo, el 34,5% que está de acuerdo, el 10% sin acuerdo y el 0,9 en desacuerdo. Aquí se podría señalar que el 89% de los alumnos señalan que docente se preocupa por la realidad de los egresados y su actividad laboral se respeta.

Figura 25

Comenta la realidad de los egresados y su actividad laboral.

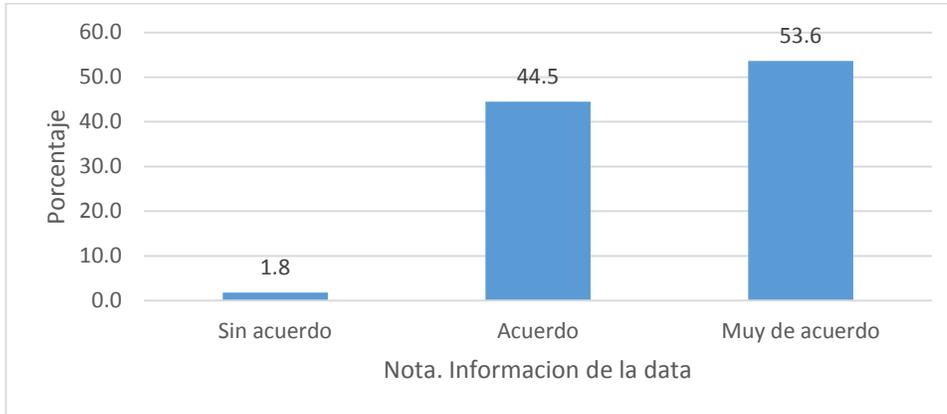


Nota. Información de la data

La figura número 26 se inquiera que se respeta el pluralismo y tiene tolerancia y diálogo intercultural e inclusión por parte del docente el 53,6% señala que muy de acuerdo el 44,5% de acuerdo, el 1,8% sin acuerdo. O sea que el 98% de los respondientes señala que el docente tiene tolerancia y dialoga sobre la inclusión y la interculturalidad .

Figura 26

7 respeta el pluralismo tolerancia diálogo intercultural e inclusión

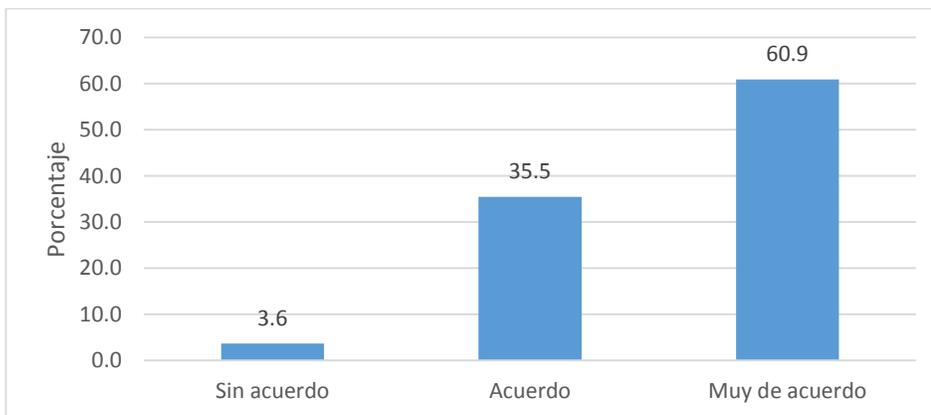


Nota. Información de la data

En la figura número 27 la inquietud de saber si se respeta el interés superior estudiante Aquí no hay ninguna duda estamos hablando del 96% que sí está de acuerdo en que el docente respeta el interés superior del estudiante.

Figura 27

Respeta el interés superior del estudiante

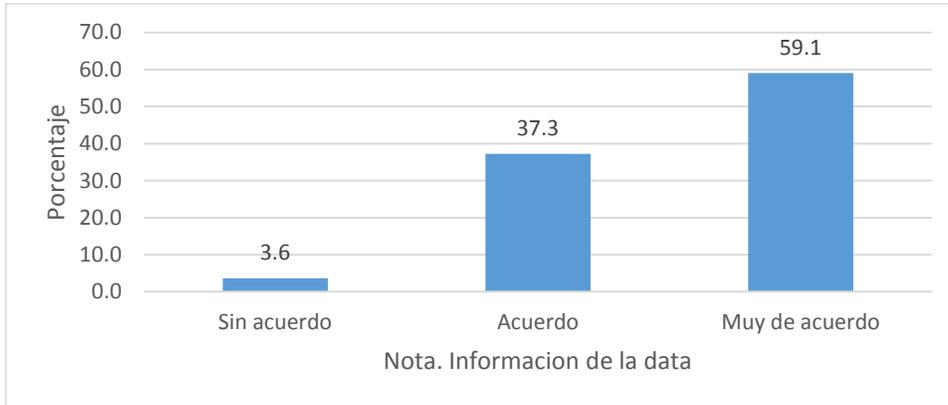


Nota. Información de la data

En la figura número 28 se vincula la enseñanza y propone investigación sobre la realidad de Moquegua, aquí se podría también decir que 96% está de acuerdo y muy de acuerdo con esta premisa el docente sí propone Investigar la realidad problemática de Moquegua.

Figura 28

Vincula la enseñanza y propone investigación sobre la realidad de Moquegua

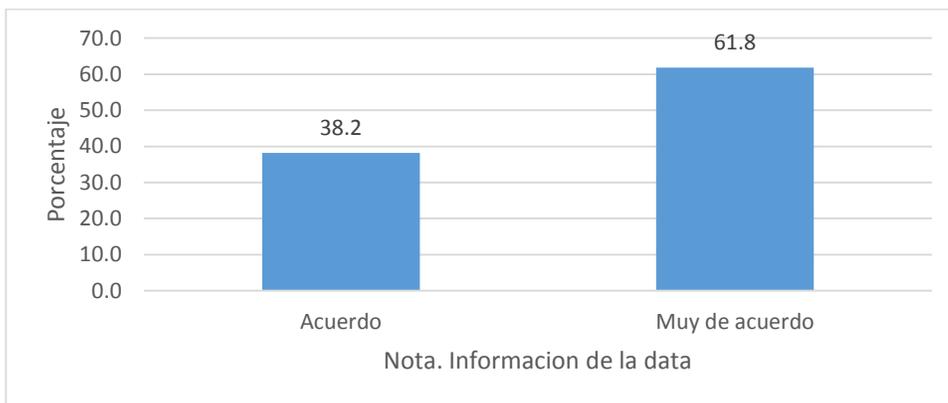


Nota. Información de la data

Por otra parte, ante la inquietud de si respeta y se hace respetar la ética pública y profesional, el 100% está de acuerdo y muy de acuerdo con esta premisa.

Figura 29

Respeta y hace respetar la ética pública y profesional



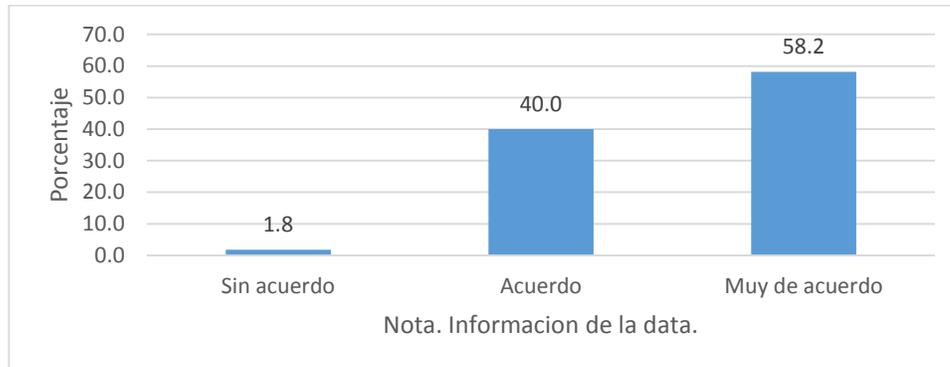
Nota. Información de la data

En la figura número 30 se puede señalar que se induce al proceso de discusión con puntos de vista divergentes y convergentes y sostenerlos en una dirección constructiva y productiva que le permita llegar a una conclusión. La percepción de los estudiantes es que sí el 58,2% está de acuerdo el 40% de acuerdo el 1,8 sin acuerdo aquí se podría

afirmar que el 98% si tiene esa premisa que el docente permite una discusión de posiciones divergentes.

Figura 30

Induce proceso de discusión con puntos de vista divergentes y convergentes y sostenerlos en una dirección constructiva y productiva que le permita llegar a una conclusión

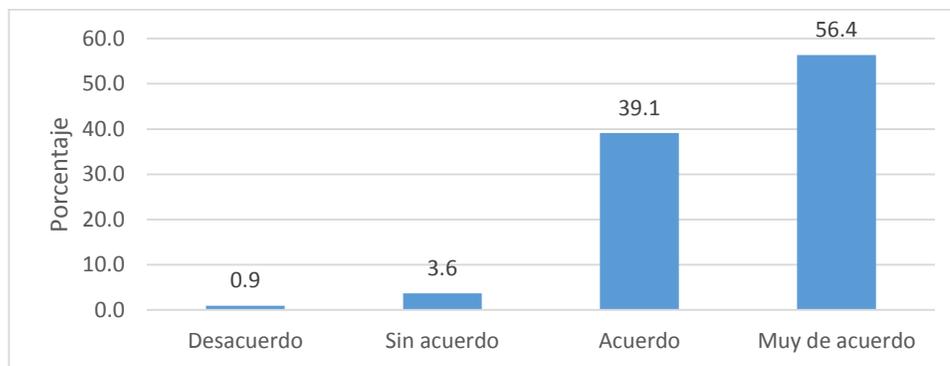


Nota. Información de la data

En la figura número 31 se dice que si planifica actividades de interés proyectos de aprendizaje basados en investigación, al respecto el 56,4 está muy de acuerdo el 39,1 de acuerdo, aquí se podría afirmar que el 95% de manera contundente si permite o hace que se observe que el docente sí planifica el proyecto de aprendizaje.

Figura 31

Planifica actividades de interés proyectos de aprendizaje basados en investigación no experimental o cuasi experimental.

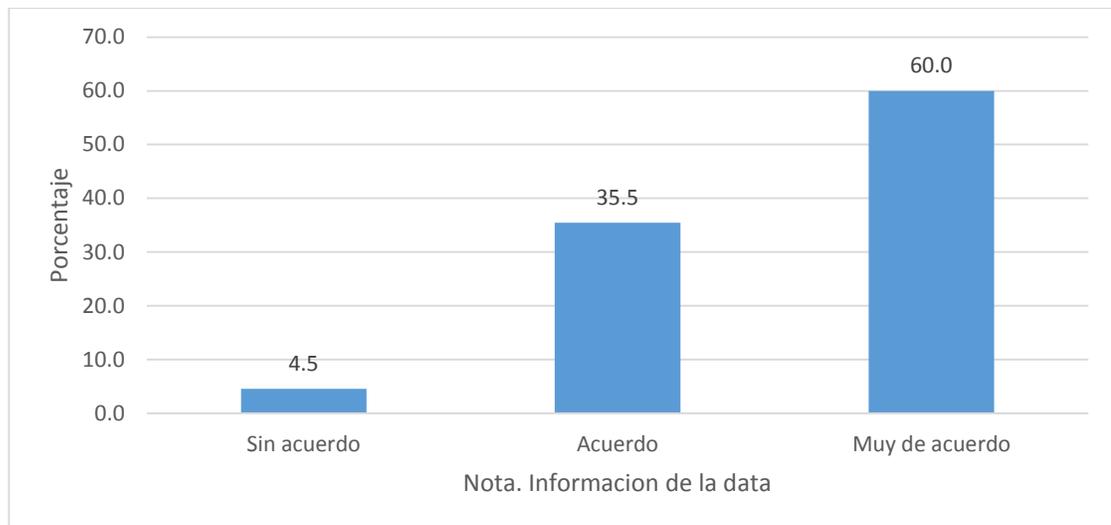


Nota. Información de la data

En la figura número 32 sobre si el docente hace que cada estudiante argumente sus puntos de vista respecto a la temática que se le plantea con una actitud reflexiva se podría afirmar rápidamente que el 95,5% sí confirma, esta estrategia, se puede afirmar que se está de acuerdo y muy de acuerdo con esa tarea del docente.

Figura 32

Propicia que cada estudiante argumente sus puntos de vista de manera reflexiva con el uso de términos y conceptos científicos y tecnológicos.

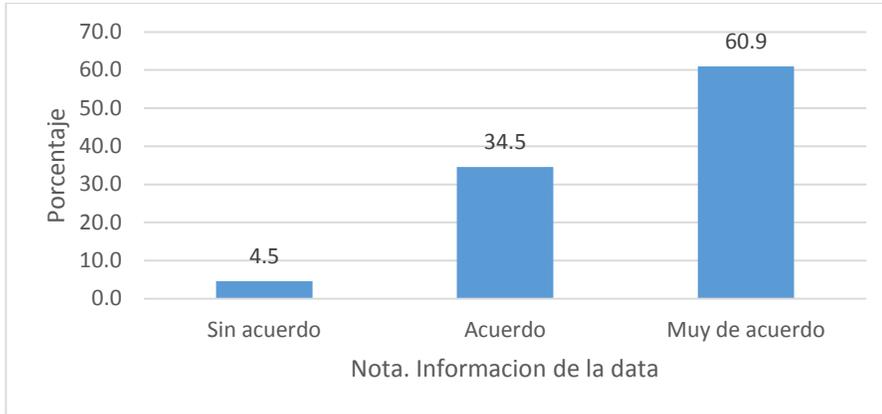


Nota. Información de la data

En la figura número 33 se inquiera si el docente aplica estrategias de aprendizaje y enseñanza con la dirección de indagación científica, el resultado es del 60,9% que dice que sí el 34,5% señala que está de acuerdo y el 4.5% sin acuerdo. Entonces se podría afirmar que un contundente 95.5% sí afirma que los docentes analizan aplican estrategias de aprendizaje y enseñanza para la investigación.

Figura 33

Aplica estrategias de aprendizaje y enseñanza con la dirección de indagación científica y tecnológica.



Nota. Información de la data

4.2. Contrastación de hipótesis.

1

Hi: Existe concordancia directa y alta entre el desempeño y responsabilidad académica laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022.

Ho: No Existe concordancia directa y alta entre el desempeño y responsabilidad académica laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022.

Reflexión:

En el contraste se puede notar, por ejemplo, que si existe concordancia directa y alta entre el desempeño y responsabilidad académica laboral de los profesores según la percepción de los estudiantes. Se debe señalar que hay una relación bastante alta de 76.1% con una significancia menor que 0.05 esto para una muestra de 110 estudiantes que se evaluaron en la universidad José Carlos Mariátegui. Se debe también señalar que esto significa que a una a un mejor desempeño docente el docente que desempeña

una mejor tarea usualmente también es más responsable académicamente de esta tarea y eso es lo que conlleva a esta, se puede decir, conclusión de que la relación sería bastante alta, casi puede decir un 76% de correlación de Spearman.

Tabla 4

Correlaciones

		Desempeño docente	Responsabilidad Académica
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
Responsabilidad Académica	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

Nota. Información de la data

2

Hi: Existe concordancia directa y alta entre Conocimientos metodológicos y didácticos y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Ho: No Existe concordancia directa y alta entre Conocimientos metodológicos y didácticos y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Reflexión:

en el contraste si existe una concordancia entre los conocimientos metodológicos y didácticos y la responsabilidad académica laboral también se podría decir que hay una relación moderada que en esta ocasión es de 49%, es una relación en la cual pareciera que conocimientos metodológicos y didácticos en su desarrollo de aplicación práctica, No necesariamente van acompañados en alta intensidad con la responsabilidad

académica laboral. Pareciera que quienes tienen altos conocimientos metodológicos y didácticos, prácticamente no asumen ese reto de conducir a los estudiantes hacia un mejor patrón o paradigma.

Tabla 5

Correlaciones

		Conocimientos metodológicos y didácticos	Responsabilidad Académica
Conocimientos metodológicos y didácticos	Correlación	1	,490**
	de Pearson		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
Responsabilidad Académica	Correlación	,490**	1
	de Pearson		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

Nota. Información de la data

3

Hi: Existe concordancia directa y alta entre Valores del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Ho: No Existe concordancia directa y alta entre Valores del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Reflexión:

en el contraste se puede observar que si hay una relación entre los valores del docente y la responsabilidad académica laboral en este caso se tiene un 71.3% una representación alta con una significancia menor a 0.05 y aquí se podría afirmar de que los valores del docente los principios desarrollados por el docente respecto a honestidad, transparencia, entrega, perseverancia, si van relativamente acompañadas

con la responsabilidad académica por parte del docente según la percepción de los estudiantes.

Tabla 6

Correlaciones

		Valores del docente	del Responsabilidad Académica
Valores del docente	Correlación de Pearson	1	,713**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
Responsabilidad Académica	Correlación de Pearson	,713**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

Nota. Información de la data

4

Hi: Existe concordancia directa y alta entre Motivaciones del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Ho: No Existe concordancia directa y alta entre Motivaciones del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.

Reflexión:

En el contraste si hay una alta relación entre motivación del docente y la responsabilidad académica pareciera que hay un cierto un elemento importante y es el más interesante de las correlaciones encontradas, en lo específico es del 74.7%, esto significa que si hay una motivación muy buena por parte del docente respecto a la enseñanza que desarrollan sus diferentes ámbitos pues prácticamente hay una responsabilidad académica laboral también de alta intensidad. Entonces este es un

factor muy importante, se debe recordar que la significancia es menor que 0.05, bien se podría afirmar, que es de trascendencia, que el docente esté motivado, que el docente esté entregado, a su cátedra porque esto demostraría también mayor criterio de responsabilidad.

Tabla 7

Correlaciones

		Motivaciones del docente	Responsabilidad Académica
Motivaciones del docente	Correlación de Pearson	1	,747**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
Responsabilidad Académica	Correlación de Pearson	,747**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

Nota. Información de la data

4.3. **Discusión de resultados.**

El estudio sobre el clima institucional y su impacto en el desempeño laboral en el sector educativo de Indore, India, (Garg Palash & Talwar, 2017) destaca la importancia de un ambiente laboral adecuado para fomentar el compromiso y satisfacción de los trabajadores. Este hallazgo coincide con la investigación realizada por Corrales & Sosa (2013) en la ULA de San Martín de Venezuela, que vincula positivamente la dimensión de comunicación con un buen clima organizacional y, en consecuencia, con una mayor calidad educativa. Estos estudios sugieren que el ambiente laboral juega un papel crucial en el desempeño de los docentes y, por ende, en la calidad educativa.

Por otra parte, la falta de procesos adecuados de formación y capacitación es un factor recurrente en los estudios revisados. Quezada (2017) identificó carencias en los

procesos de formación y motivación en DISTEMCA S.A., al igual que la percepción negativa de los empleados sobre las herramientas de contratación. Este hallazgo es similar al observado por Alarcón (2015) en Ecuador, donde el 44,58% de las entidades públicas no aplica adecuadamente la gestión por competencias. La gestión del talento humano y la responsabilidad se vinculan directamente con el desempeño laboral en múltiples investigaciones (Figuroa Plácido, 2017; Del Castillo, 2017), subrayando la necesidad de sistemas de gestión eficaces para lograr un desempeño laboral óptimo. En el contexto de salud, Núñez De La Cruz (2020) encontró variabilidad en la relación entre diferentes factores (como conocimientos, competencias, motivaciones y actitudes) y el desempeño laboral en el Centro de Salud "Los Licenciados" en Ayacucho. Estos hallazgos señalan la complejidad de las dinámicas laborales en entidades de salud y la multiplicidad de factores que pueden influir en el desempeño. Adicionalmente, varios estudios señalan la gestión administrativa como un factor clave en el desempeño laboral. Ambor Diaz (2021) y Calderón Chipana (2020) destacan la importancia de una gestión administrativa eficaz para lograr un desempeño laboral óptimo. En particular, Calderón Chipana (2020) relaciona significativamente la gestión administrativa con el clima laboral en la sede central del Gobierno Regional De Moquegua.

En el estudio de Navarro Saldaña et al. (2017), se puso de manifiesto el interés creciente por incorporar la responsabilidad social (RS) en diferentes esferas del sector público y gubernamental. Los encuestados mostraron una clara preocupación por el desapego del papel del Estado en la perpetuación de la desigualdad y la complacencia de las necesidades, alineándose con las observaciones de Torres (2011). Además, los resultados refuerzan la idea de Tapia (2010), en donde se resalta que el desarrollo sostenible va más allá de simples donaciones benéficas. Esta orientación hacia el desarrollo sostenible y el bien común reafirma la importancia de la capacitación cívica en la incorporación de la responsabilidad social.

El trabajo de Duk et al. (2019) destacó la importancia de incorporar un enfoque inclusivo en la formación docente, alineado con las recomendaciones de la

Declaración de Salamanca. Se identificaron competencias clave que los docentes deben poseer para fomentar un ambiente educativo que valora y celebra la diversidad. Por otro lado, Serpa & Falcón (2019) subrayaron que la ética profesional no es exclusiva de algunas disciplinas o grados de educación superior, sino una necesidad imperante para todos los profesionales. El análisis se alinea con Perrenoud (2004), quien enfatizó la importancia del compromiso personal y profesional en la enseñanza, demostrando que la formación ética va más allá de las disciplinas y toca aspectos esenciales de la identidad profesional.

El estudio de Villarroel & Bruna (2017), al analizar las competencias docentes en la educación superior, reveló que hay percepciones variadas entre los estudiantes y docentes sobre qué competencias son esenciales para un docente excelente. Estos hallazgos sugieren que la formación docente necesita ser adaptativa y reflejar las expectativas cambiantes de los actores involucrados.

Garbizo Flores et al. (2020) aportaron una perspectiva crítica sobre la formación de docentes universitarios en Cuba. El estudio subraya la necesidad de una preparación más holística que va más allá del dominio del contenido, incluyendo aspectos éticos, culturales y medioambientales en la formación docente, El trabajo de Torres-Rivera & Silva (2019) evidenció que las estrategias didácticas enfocadas en promover la coexistencia y el respeto desde una perspectiva de género son esenciales. Estas estrategias, al fomentar la convivencia y valorar las diferencias, juegan un papel crucial en el desarrollo de futuros ciudadanos comprometidos y responsables.

En lo que corresponde la educación para la Paz en la Acción Universitaria se ubicaron los hallazgos de Maldonado Mera & Benavides Espinosa (2018) se centran en cómo se debe considerar la educación para la paz en la acción universitaria. A pesar de las limitaciones en el muestreo, se logró obtener una perspectiva amplia y heterogénea tanto de docentes como de discentes. Las dificultades evidenciadas en las universidades estatales respecto a la falta de sensibilidad hacia el tema reflejan una brecha en la educación superior que debe ser abordada. Esta investigación pone de

relieve la importancia de replantear cómo se abordan las métricas de responsabilidad social universitaria (RSU) y la cultura de paz.

El estudio de Valle et al. (2019) sobre la carpeta docente revela dos enfoques pedagógicos distintos. El primero se centra en la eficiencia y técnica, mientras que el segundo apunta a una pedagogía más reflexiva y colaborativa. Aunque estas herramientas pueden ser prescriptivas y limitar otras formas de enseñanza, muestran que el acto pedagógico es complejo y multifacético.

De acuerdo con Maluenda Albornoz et al. (2020), hay un vínculo directo entre los comportamientos interpersonales de los docentes y el compromiso académico de los discentes. La percepción de los discentes sobre lo que constituye un "buen docente" se correlaciona con los comportamientos dominantes y cooperativos, lo que sugiere la relevancia de estas características en la interacción docente-alumno.

El estudio de Jara, Catherine & Mayor-Ruiz (2019) buscó modelar y validar una herramienta para explorar la identidad docente en el ámbito de la salud. Los resultados muestran que la herramienta tiene una validez y confiabilidad considerables, facilitando su uso en futuras investigaciones. La implementación de cuestionarios que recogen la percepción de los docentes sobre su identidad profesional es esencial para entender y mejorar las prácticas de enseñanza en el ámbito sanitario.

Entonces la diversidad de los objetivos y resultados discutidos anteriormente subraya la complejidad y amplitud de la educación superior y la pedagogía. Desde la inclusión de la educación para la paz hasta la comprensión de los comportamientos docentes y la construcción de identidades, estos estudios arrojan luz sobre aspectos esenciales de la enseñanza y el aprendizaje en contextos universitarios. Es vital que las instituciones educativas continúen investigando y adaptándose a estas revelaciones para ofrecer una educación de calidad y relevancia.

En síntesis, la gestión adecuada del talento humano, la responsabilidad y la formación continua son factores cruciales para el desempeño laboral en distintos sectores. Las deficiencias en estas áreas pueden llevar a una disminución del rendimiento y la productividad. Estos hallazgos resaltan la importancia de invertir en sistemas de

gestión eficientes y en la formación continua del personal para mejorar el desempeño laboral y, por ende, la eficacia y eficiencia de las organizaciones.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1.-Relación entre desempeño y responsabilidad académica: Según la perspectiva de 110 estudiantes de la Universidad José Carlos Mariátegui, hay una fuerte correlación de 76.1% entre el desempeño docente y la responsabilidad académica laboral de los profesores. Este alto índice sugiere que, generalmente, los docentes con mejor desempeño tienden a ser más responsables en su labor académica. Esta relación, corroborada por una significancia menor a 0.05, refuerza la idea de que el desempeño y la responsabilidad van de la mano en el contexto académico.

2.-Conocimientos metodológicos y responsabilidad académica: Existe una correlación moderada del 49% entre los conocimientos metodológicos y didácticos del docente y su responsabilidad académica laboral. Esto indica que, a pesar de poseer una sólida base en metodologías y didáctica, no siempre se refleja en una alta responsabilidad académica. Es decir, no todos los docentes que poseen estos conocimientos aplican de manera eficiente o comprometida en su práctica diaria, lo que podría ser una oportunidad de mejora en la formación y compromiso docente.

3.-Valores del docente y responsabilidad académica: Con una correlación significativa del 71.3%, se evidencia que los valores y principios del docente, como la honestidad y la perseverancia, están estrechamente vinculados a su responsabilidad académica. Esta relación, respaldada por una significancia menor a 0.05, sugiere que los valores intrínsecos del docente influyen positivamente en su compromiso y responsabilidad en el ámbito académico.

4.- Motivación del docente y responsabilidad académica: La correlación encontrada de 74.7% entre la motivación del docente y su responsabilidad académica es particularmente reveladora. Un docente altamente motivado tiende a demostrar una fuerte responsabilidad en su labor, lo que resalta la importancia de fomentar y mantener la motivación en el ámbito educativo. Esta relación, con una significancia menor a 0.05, enfatiza la trascendencia de que los educadores estén verdaderamente comprometidos y apasionados por su labor, ya que esto se refleja en un mayor grado de responsabilidad en su función.

5.2. Recomendaciones

1.- Dado que existe una fuerte relación entre el desempeño docente y la responsabilidad académica, se sugiere implementar programas de formación y desarrollo continuo para los profesores. Estos programas deberían centrarse no solo en la mejora del conocimiento académico, sino también en habilidades pedagógicas y estrategias para incrementar la responsabilidad en sus labores.

2.- Es esencial que la universidad ofrezca talleres y seminarios que refuercen la aplicación práctica de los conocimientos metodológicos y didácticos. Se debe enfatizar la importancia de traducir estos conocimientos en responsabilidades concretas y tangibles dentro del aula, garantizando así una educación de calidad y compromiso por parte del docente.

3.- Se deben promover y reforzar los valores éticos y profesionales en el ámbito académico. La universidad podría establecer un código de ética o de conducta que resalte la importancia de la honestidad, perseverancia, y otros valores esenciales. Además, sería beneficioso reconocer y premiar a aquellos docentes que demuestren consistentemente estos valores en su labor diaria.

4.- Fomentar un ambiente académico donde la motivación docente sea una prioridad. Esto puede lograrse a través de incentivos, reconocimientos, oportunidades de crecimiento profesional, y brindando a los docentes herramientas y recursos que les permitan sentirse apoyados y valorados. Además, la realización de encuestas periódicas para evaluar la motivación y buscar feedback de los docentes puede ayudar a identificar áreas de mejora y adaptar estrategias según las necesidades.

BIBLIOGRAFÍA

Ambor Diaz, M. R. (2021). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA AREQUIPA 2020* [UJCM].

http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/991/Michael_tesis_titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias Conzáles, J. L., & Covinos gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la Investigación. In E. C. EIRL (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Primera).

<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

Berrocal, F. (2016a). *Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de trabajo*. 377. <https://eprints.ucm.es/38833/1/T37653.pdf>

Berrocal, F. (2016b). *Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de trabajo*. 377.

Calderón Chipana, M. T. (2020). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2019* (Issue 052) [UNAM].

https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/174/D095_47015046_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Centeno, I. (2018). Programa de mejora de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2018. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*, 1–147.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7167/ADMcealic.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (M. G. Hill (ed.); Tercera).
- Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chacabuco - 2016. *Universidad César Vallejo*, 142.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/DelCastillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duk, C., Cisternas, T., & Ramos, L. (2019). Formación Docente desde un Enfoque Inclusivo. A 25 Años de la Declaración de Salamanca, Nuevos y Viejos Desafíos. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 13(2), 91–109.
<https://doi.org/10.4067/s0718-73782019000200091>
- Figueroa Plácido, R. (2017). Talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa Local de Yungay – 2017 [UCV]. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/DelCastillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Garbizo Flores, N., Ordaz Hernández, M., & Lezcano Gil, A. M. (2020). El profesor universitario ante el reto de educar: su formación integral desde la Responsabilidad Social Universitaria. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 19(40), 151–168. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201940garbizo8>
- Garg Palash, & Talwar, D. D. (2017). Impact of Organisational Climate on Employee Performance: A Study With Reference To The Educational Sector of Indore. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 8(1041), 22–26. <http://ijrcm.org.in/http://ijrcm.org.in/iiCONTENTS>
- Guadagni, A. A. (2023). *Sin educación no hay empleos de calidad en este siglo XXI*. 24. http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/10181/CEA_feb_2023.pdf
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://www.worldcat.org/title/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cualitativa-y-mixta/oclc/1107131944?referer=di&ht=edition>
- Izarra Vielma, D. A. (2018). La responsabilidad del docente: entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, December, 183–195. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- Jara, Catherine, R., & Mayor-Ruiz, C. (2019). Explorar la Construcción de la Identidad Docente en Profesionales de la Salud: Diseño y Validación de Instrumento.

Formación Universitaria, 12(1), 13–24. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062019000100013>

Maldonado Mera, B. D. R., & Benavides Espinosa, K. V. (2018). Educar para la Paz: Una dimensión de la responsabilidad Social Universitaria. *Ciencias Administrativas*, 12, 024. <https://doi.org/10.24215/23143738e024>

Maluenda Albornoz, J., Flores-Oyarzo, G., Varas Contreras, M., & Díaz Mujica, A. (2020). Comportamientos interpersonales del docente asociados al compromiso académico de estudiantes de primer año de Ingeniería. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 19(39), 145–161. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201939maluenda8>

Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Mendoza Torres, C., & Hernández Sampieri, R. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA* (McGRAW-HIL). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de Tesis. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Quinta). <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la->

investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/

Navarro Saldaña, G., Rubio Aguilar, V., Lavado Huarcaya, S., Minnicelli, A., & Acuña, J. (2017). Razones y Propósitos para Incorporar la Responsabilidad Social en la Formación de Personas y en Organizaciones de Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 11(2), 51–72.
<https://doi.org/10.4067/s0718-73782017000200005>

Núñez De La Cruz, O. (2020). Escuela De Posgrado Programa Académico De Maestría En Gestión De Los Servicios De La Salud [UCV]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/Núñez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Periche More, G. L. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del hipermercado peruano Plaza vea Tumbes, 2022 [UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES]. In *Universidad Nacional de Tumbes*.
[http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64288/TESIS - PERICHE MORE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64288/TESIS- PERICHE MORE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Serpa, G. R., & Falcón, A. L. (2019). Professional's ethical formation and professional ethics of the professor. *Estudios Pedagogicos*, 45(3), 185–199.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>

Smith Castro, V. (2002). La Escala de Identidad Etnica Multigrupo (EIEM) en el

contexto costarricense. *Actualidades En Psicología*, 18(105), 70–101.
<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/12596/54-227-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Supo, F., & Cavero, H. (2014). *Fundamentos Teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales*. (F. S. Editores (ed.); Primera).
<https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigación-Científica.pdf>

Torres-Rivera, A. D., & Silva, R. F. da. (2019). Aprender a Convivir en Educación Superior desde la Práctica Docente, para una Sociedad Democrática. *Formación Universitaria*, 12(2), 51–62. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062019000200051>

Valle, L. R.-C. del, Escudero, E. B., & Sisto, V. (2019). Pedagogía En La Era De La Rendición De Cuentas: Análisis Del Portafolio Docente En Chile. *Educação & Sociedade*, 40, 1–20. <https://doi.org/10.1590/es0101-73302019209826>

Villarroel, V. A., & Bruna, D. V. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formacion Universitaria*, 10(4), 75–96.
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000400008>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores	Metodología
Problema principal	Objetivo General	Hipótesis General	V1. Desempeño docente Dimensión 1 conocimientos metodológicos y didácticos Dimensión 2: valores del docente Dimensión 3 motivaciones del docente V2: Responsabilidad académico dimensión 1 salud higiene y seguridad Dimensión 2 responsabilidad social y ambiental Dimensión 2 responsabilidad social y ambiental	Tipo de investigación: básica teórica, de nivel Correlacional Diseño de investigación no experimental con enfoque Cualitativo. La población de estudio está compuesta por los Alumnos de la UJCM. Población: Alumnos de la FCJEP que son 1200. Y la población resulta ser de 268 estudiantes.
¿Cómo es la concordancia entre el desempeño y responsabilidad académico laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022?	Probar que, existe concordancia directa y alta entre el desempeño y responsabilidad académica laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022.	Existe concordancia directa y alta entre el desempeño y responsabilidad académica laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022.		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cómo es la concordancia entre Conocimientos metodológicos y didácticos y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022?	Contrastar que, existe concordancia directa y alta entre Conocimientos metodológicos y didácticos y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.	Existe concordancia directa y alta entre Conocimientos metodológicos y didácticos y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.		
¿Cómo es la concordancia entre valores del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022?	Demostrar que, existe concordancia directa y alta entre Valores del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de	Existe concordancia directa y alta entre Valores del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022. Existe concordancia directa y alta entre Motivaciones del docente y responsabilidad		

<p>¿Cómo es la concordancia entre motivaciones del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022?</p>	<p>la UJCM sede Moquegua, 2022.</p> <p>Determinar que, existe concordancia directa y alta entre Motivaciones del docente y responsabilidad académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.</p>	<p>académica laboral de los profesores de la UJCM sede Moquegua, 2022.</p>		
--	--	--	--	--

“Desempeño y responsabilidad académica laboral de los profesores de la Universidad José Carlos Mariátegui sede Moquegua, 2022”