

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA  
ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS**

INVESTIGACIÓN FORMATIVA EN EL DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS  
HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD CONTINENTAL DE HUANCAYO,  
2018

**PRESENTADO POR**

JESUS ELIAS MORALES RIOS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**ASESOR**

Dr. WILLIAM EDUARDO MORY CHIPARRA

**LIMA-PERÚ**

2019

## **Dedicatoria**

Dedico mi presente trabajo a mis queridos hijos.

## **Agradecimiento**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad  
Peruana de Ciencias e Informática.

## Índice

Páginas Preliminares	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi

### Capítulo I

#### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Definición del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Objetivos de la investigación	22
1.3.1. Objetivo general	22
1.3.2. Objetivos específicos	22
1.4. Hipótesis de la investigación	23
1.4.1. Hipótesis general	23
1.4.2. Hipótesis específicas	23
1.5. Variables e indicadores	24
1.6. Justificación de la investigación	27

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

<b>2.1.</b> Antecedentes de la investigación	29
<b>2.2.</b> Bases teóricas	36
<b>2.3.</b> Definición de términos básicos	46

## **Capítulo III**

### **3. METODOLOGÍA**

<b>3.1.</b> Tipo de investigación	49
<b>3.2.</b> Diseño de investigación	50
<b>3.3.</b> Población y muestra de la investigación	51
<b>3.4.</b> Técnicas para la recolección de datos	52
<b>3.4.1.</b> Descripción de los instrumentos	52
<b>3.4.2.</b> Validez y confiabilidad de instrumentos	54
<b>3.4.3.</b> Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	55

## **Capítulo IV**

### **4. RESULTADOS**

<b>4.1.</b> Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras	57
---	----

## **Capítulo V**

### **5. DISCUSIÓN**

<b>5.1.</b> Discusión de resultados	103
<b>5.2.</b> Conclusiones	109
<b>5.3.</b> Recomendaciones	111

<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	113
<b>ANEXOS</b>	118
<b>Anexo 1.</b> Matriz de consistencia	119
<b>Anexo 2.</b> Instrumentos para la recolección de datos	123
<b>Anexo 3.</b> Base de datos	126

## Lista de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable investigación formativa</i>	26
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable desempeño de los docentes</i>	27
Tabla 3	<i>Nivel de confiabilidad de los instrumentos de investigación formativa y desempeño docente</i>	54
Tabla 4	<i>Distribución de frecuencias de la variable investigación formativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	57
Tabla 5	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión programas de investigación formativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	59
Tabla 6	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión participación de los estudiantes, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	60
Tabla 7	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión reconocimiento institucional, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	62
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión política institucional, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	63
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión líneas de investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	65
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión impacto social de la investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	66

Tabla 11	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión impacto social de la investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	68
Tabla 12	<i>Distribución de frecuencias del desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	69
Tabla 13	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión cumplimiento de los programas, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	71
Tabla 14	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión eficiencia didáctica, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	72
Tabla 15	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión sistema de evaluación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	74
Tabla 16	<i>Distribución de frecuencias de la dimensión práctica de valores según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	75
Tabla 17	<i>Distribución de frecuencias bidimensional entre la investigación formativa y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	77
Tabla 18	<i>Distribución de frecuencias bidimensional entre programas de investigación formativa y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	78
Tabla 19	<i>Distribución de frecuencias bidimensional entre participación de los estudiantes y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de</i>	80

*Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

Tabla 20	<i>Distribución de frecuencias bidimensional entre reconocimiento institucional y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	81
Tabla 21	<i>Distribución de frecuencias bidimensional entre política institucional y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	83
Tabla 22	<i>Distribución de frecuencias bidimensional entre líneas de investigación y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	84
Tabla 23	<i>Distribución de frecuencias bidimensional entre impacto social de la investigación y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	86
Tabla 24	<i>Distribución de frecuencias bidimensional entre gestión de los recursos humanos y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	87
Tabla 25	<i>Prueba de normalidad de las variables investigación formativa y desempeño docente.</i>	89
Tabla 26	<i>Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman</i>	90
Tabla 27	<i>Prueba de Spearman de investigación formativa y ocupación didáctico, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	91

Tabla 28	<i>Prueba de Spearman los programas de investigación formativa y ocupación didáctica, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	93
Tabla 29	<i>Prueba de Spearman la participación de los estudiantes y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	94
Tabla 30	<i>Prueba de Spearman del reconocimiento institucional y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	96
Tabla 31	<i>Prueba de Spearman las políticas institucionales y ocupación didáctica, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	97
Tabla 32	<i>Prueba de Spearman las líneas de investigación y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	99
Tabla 33	<i>Prueba de Spearman impacto social de la investigación y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	100
Tabla 34	<i>Prueba de Spearman la gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</i>	102

## Lista de figuras

<i>Figura 1</i>	Gráfica de barras del nivel de investigación formativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	58
<i>Figura 2</i>	Gráfica de barras del nivel de programas de investigación formativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	59
<i>Figura 3</i>	Gráfica de barras del nivel de participación de estudiantes, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	61
<i>Figura 4</i>	Gráfica de barras del nivel de reconocimientos institucionales, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	62
<i>Figura 5</i>	Gráfica de barras del nivel de política institucional, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	64
<i>Figura 6</i>	Gráfica de barras del nivel de líneas de investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	65
<i>Figura 7</i>	Gráfica de barras del nivel de impacto social de la investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	67
<i>Figura 8</i>	Gráfica de barras del nivel de gestión de recursos humanos, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	68

<i>Figura 9</i>	Gráfica de barras del nivel de desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	70
<i>Figura 10</i>	Gráfica de barras del nivel de cumplimiento de los programas, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	71
<i>Figura 11</i>	Gráfica de barras del nivel de eficiencia didáctica, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	73
<i>Figura 12</i>	Gráfica de barras del nivel de sistema de evaluación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	74
<i>Figura 13</i>	Gráfica de barras del nivel de habilidad de mercancías, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	76
<i>Figura 14</i>	Gráfica de barras del nivel de investigación formativa y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	77
<i>Figura 15</i>	Gráfica de barras del nivel de programas de investigación formativa y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	79
<i>Figura 16</i>	Gráfica de barras del nivel de colaboración de los estudiantes y ocupación docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	80
<i>Figura 17</i>	Gráfica de barras del nivel de reconocimiento institucional y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	82

<i>Figura 18</i>	Gráfica de barras del nivel de política asociativo y ocupación educativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	83
<i>Figura 19</i>	Gráfica de barras del nivel de política institucional y ocupación educativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	85
<i>Figura 20</i>	Gráfica de barras del nivel de impacto social de la investigación y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	86
<i>Figura 21</i>	Gráfica de barras del nivel de gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.	88

## Resumen

La investigación busca establecer el poder de la investigación formativa en el desempeño de los profesores de la escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

La investigación es de enfoque cuantitativo de tipo hipotético deductivo, con un planteamiento “no experimental de corte transversal y correlacional”. La muestra para la presente investigación está conformada por 60 profesores de la escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

El resultado obtenido fue “coeficiente de correlación de Rho de Spearman es = 0.450\*\* (positiva y moderada), con un valor de  $p = 0,000$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna”, es decir, la investigación formativa influye de un modo positivo y moderado en el desempeño de los docentes de la escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

**Palabras claves:** Desempeño, desempeño docente, investigación, investigación formativa.

## **Abstract**

The research seeks to establish the influence of formative research on the performance of teachers of the Faculty of Administration and Human Resources of the Continental University of Huancayo, 2018.

The research is a quantitative approach of hypothetical deductive type, with a nonexperimental cross-sectional and correlational design. The sample and population is made up of 60 teachers from the Faculty of Administration and Human Resources of the Continental University of Huancayo, 2018.

The result obtained in Spearman's Rho correlation coefficient is = 0.450 \*\* (positive and moderate), with a value of  $p = 0.000$  which is lower than the significance level of 0.05 for which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is to say, the formative research influences in a positive and moderate way the performance of the teachers of the Faculty of Administration and Human Resources of the Continental University of Huancayo, 2018.

**Keywords:** Performance, teaching performance, research, formative research

## **Introducción**

En las últimas décadas la investigación formativa y el desempeño docente en la Universidad Continental han cobrado importancia, a un nivel nacional e internacional. Las universidades de hoy en día buscan tener un liderazgo dentro de la sociedad a fin de mantener su imagen y el prestigio de su institución. En tal sentido, buscan al interior de las universidades buscar fomentar investigación entre los colaboradores, trabajadores, ejecutivos y personal vinculado a la institución.

El logro que pueden alcanzar las universidades por investigación y volverse líderes en el mercado pasa por diversos factores, sin embargo, juega un rol importante la gestión de la investigación superior porque permite mantener la estabilidad y productividad de un modo pertinente, eficiente y relevante.

Los directivos de la educación superior universitaria, los colaboradores, los docentes, los trabajadores y los estudiantes vinculados a la universidad a fin de cumplir con sus metas establecidas por la SUNEDU y el CONCYTEC necesitan promover como política institucional la cultura de la investigación.

En tal sentido la presente investigación busca explicar la influencia en el desempeño docente, por lo que se ha organizado el desarrollo de la presente tesis, que presenta cinco capítulos.

En el Capítulo I, se detalla lo referente al Planteamiento del problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, se formulan los problemas, los objetivos, se plantean la hipótesis general e hipótesis específicas, las variables e indicadores y la justificación de la investigación.

En el Capítulo II, corresponde al marco teórico y conceptual, donde se explora los antecedentes, se analizan las bases teóricas de este estudio y la definición de los términos básicos.

En el Capítulo III, se aborda la metodología de la investigación, abarca el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, asimismo las técnicas para la recolección de datos, la descripción de los instrumentos para el manejo de información, así como también la validez y confiabilidad de instrumentos, además las técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.

En el Capítulo IV, se analizan los resultados de la investigación, se desarrolla la presentación e interpretación de los datos obtenidos en tablas, gráficas y figuras, y la descripción del grado de relación que guardan las variables de estudio.

En el Capítulo V, se presenta la discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones para su perfeccionamiento y finalmente, se citan las fuentes de información, la sección de los anexos incluye los cuadros y las tablas con los resultados de la aplicación de los instrumentos.

## **Capítulo I**

### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

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

A nivel de investigación las Universidades Latinoamérica no están respondiendo a los desafíos que plantea el progreso y el desarrollo económico. En tal sentido los Ranking de publicaciones como resultados de la investigación hoy en día cobran mayor valor e importancia.

De acuerdo con la publicación de los Ranking se observa que algunas Universidades logran sobresalir y destacar a nivel internacional en la gestión de la investigación. Pero una

gran mayoría de universidades se mantienen en la deficiencia de la gestión de la investigación, así como en la implementación de los programas de investigación formativa.

Se observa ciertas deficiencias como las siguientes: las universidades no logran destacar como si lo han logrado los del Asia, el número de publicaciones en las revistas de investigación aún sigue siendo limitado, están en un proceso de reorganización como parte del proceso de calidad, etc.

En la ciudad de Huancayo existen muchas instituciones del nivel superior tanto en la modalidad superior universitaria como no universitaria. En la modalidad universitaria existen el de tipo nacional y privada. Asimismo, en la educación superior no universitaria existen los institutos técnicos y pedagógicos.

En la actualidad se están ejecutando muchos tipos y modalidades de promover el ingreso en la educación superior, así como la promoción de carreras profesionales rentables. Al interior de las aulas se observa que los estudiantes llegan al nivel superior con ciertas limitaciones educativas muy al margen de la carrera que estudian.

Los estudiantes que se incorporan al sistema universitario demuestran dificultad en su rendimiento académico y confusión por el escaso desarrollo de sus habilidades de estudio, debiendo iniciarse este con la memorización, observándose también la falta de apoyo de sus padres considerando la causa principal de que los estudiantes presenten problemas de aprendizaje.

Es por ello, que los estudiantes deben crear hábitos de estudios a fin de mejorar su capacidad de retención y su nivel de comprensión al momento de estudiar e inclusive al momento de realizar sus actividades asignados por sus docentes. Pues, la falta de una estructura de aprendizaje en forma ordenada genera desconfianza e inseguridad en los

estudiantes dentro del campo de formación universitaria. Lo que trae como consecuencia que su rendimiento académico sea bajo y de escasa comprensión.

Ante esta problemática, la Universidad Continental de Huancayo se ha visto en la necesidad de explorar mediante un estudio cuantitativo los aprendizajes, los hábitos de estudios y el rendimiento académico de los estudiantes.

Al tener un alumno con bajo rendimiento, se interpreta que el alumno no ha conseguido de manera apropiada e íntegra los conocimientos, asimismo de que no tiene los instrumentos y capacidades obligatorias para la solución de problemas concernientes a las herramientas de estudio. Este tipo de realidad refleja un tipo de tipo de educación inadecuada que afligen al grupo educativa conformado por: estudiantes, padres, docentes que en conjunto conforman la sociedad.

Por este motivo la importancia de estudiar en forma descriptiva y analítica el interés de los métodos de estudio y los estilos de aprendizaje en los alumnos de la Universidad Continental.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo la investigación formativa interviene en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo los programas de investigación formativa intervienen en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?

¿Cómo la participación de los estudiantes interviene en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?

¿Cómo los reconocimientos institucionales intervienen en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?

¿Cómo las políticas institucionales intervienen en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?

¿Cómo las líneas de investigación intervienen en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?

¿Cómo el impacto social de la investigación interviene en el desempeño de los docentes de la escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?

¿Cómo la gestión de recursos humanos interviene en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

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

Establecer la intervención de la investigación formativa en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la intervención de los programas de investigación formativa en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Determinar la intervención de los estudiantes en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Determinar la intervención los reconocimientos institucionales en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Determinar la intervención de las políticas institucionales en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Determinar la intervención de las líneas de investigación en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Determinar la intervención del impacto social de la investigación en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Determinar la intervención de la gestión de recursos humanos en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

#### **1.4. Hipótesis de la investigación**

##### **1.4.1. Hipótesis general**

La investigación formativa interviene significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

##### **1.4.2. Hipótesis específicas**

Los programas de investigación formativa intervienen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

La participación de los estudiantes interviene significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Los reconocimientos institucionales intervienen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Las políticas institucionales intervienen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Las líneas de investigación intervienen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

El impacto social de la investigación interviene significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

La gestión de recursos humanos interviene significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### **1.5. Variables e indicadores**

Variable 1 (X): Investigación formativa Dimensiones:

Programas de investigación formativa

Participación de los estudiantes

Reconocimientos institucionales

Las políticas institucionales

Las líneas de investigación

El impacto social de la investigación

Gestión de recursos humanos

Variable 2 (Y): Desempeño docente

Dimensiones:

Cumplimiento de los programas

Eficiencia didáctica

Sistema de evaluación

Práctica de valores

### 1.5.1. Operacionalización de variables y dimensiones

Tabla 1

*Operacionalización de la variable investigación formativa*

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALAS Y VALORES</b>	<b>NIVELES Y RANGOS</b>
<b>V1 Investigación formativa</b>	Programas de investigación formativa	Organización administrativa de la investigación	1-4	Escala ordinal	Muy bajo [0 ;30]
		Programas de investigación			Bajo
		Sistematización de experiencias			Siempre (5) [31 ;60]
		Semilleros de investigación	5	Casi siempre (4)	Medio [61 ;90]
		Premio a los docentes investigadores	6-7	A veces (3)	Alto [91 ;120]
	Participación de los estudiantes	Apoyo a los investigadores		Casi nunca (2)	
		Reconocimiento institucional		Nunca (1)	
	Política institucional	Normas delimitadoras de las políticas	8-13		
		Protocolos de investigación			
		Comités de ética en investigación			
Líneas de investigación	Mecanismos de difusión				
	Organización de las líneas	14-19			
Impacto social de la investigación	Áreas estratégicas				
	Fomento de conocimiento especializado				
	Investigadores por línea				
Gestión de los recursos humanos	Difusión de las investigaciones	20-25			
	Registro de investigadores				
	Publicación de artículos				
		Apoyo al investigador	26-29		
		Promoción de patentes			
		Mención a los investigadores			
		Apoyo económico			

Tabla 2

*Operacionalización de la variable desempeño de los docentes*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS Y VALORES	NIVELES Y RANGOS
Desempeño de los docentes	Cumplimiento de los programas	Planificación temática	1-3	Escala ordinal  (1) Deficiente  (2) Regular  (3) Bueno  (4) Muy bueno  (5) Excelente	Muy bajo [0 ;30]
		Desarrollo del sílabo			Bajo [31 ;60]
		Sesiones planificadas			Medio [61 ;90]
	Eficiencia didáctica	Monitoreo permanente	4-8		Alto [91 ;120]
		Explicación clara			
		Uso de estrategias			
		Manejo de recursos			
	Sistema de evaluación	Clima de confianza	9-12		
		Procesos de evaluación			
		Evaluación didáctica			
Práctica de valores	Evaluación por áreas	13-15			
	Evaluación permanente				
	Respeto				
		Tolerancia			
		Ética profesional			

### 1.6. Justificación de la investigación

El trabajo de investigación a realizar busca recabar información concreta y relevante con relación al a investigación formativa y el desempeño de los profesores en la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

El estudio sobre la investigación formativa ayudará a implementar procesos que lleven a mejoras en los resultados. Es decir, conocer los resultados sobre la implementación de la

investigación formativa y su relación con el desempeño de los docentes nos permitirá mejorar los procesos de investigación en la Universidad Continental.

## **Capítulo II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

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

##### **Antecedentes nacionales**

A continuación, se presenta una síntesis de las principales investigaciones realizadas anteriormente con relación a los hábitos de estudio y estilos de aprendizaje.

Benites A., J. C (2017). *“Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener.* Tesis de doctor. Universidad Privada Norbert Wiener. La investigación elaborada fue de tipo aplicada de un nivel de estudio descriptivo, explicativo correlacional con un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 44 docentes y 441 estudiantes matriculados en el semestre 2017 – I en la EP de Tecnología Médica, Carrera

de Laboratorio Clínico y Anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener. En el contexto de la problemática de evaluar el desempeño docente en la universidad con el propósito de valorar la calidad educativa en la formación profesional, los resultados en la presente información nos permitieron concluir que el nivel de desempeño docente (V1) y el nivel de percepción del estudiante (V2) muestran una valoración porcentual entre las variables de 0,29, determinando un alto nivel de relación significativa de 90,33%, corroborando de esta forma la hipótesis general postulada: el desempeño docente está en relación directa con el nivel de percepción de los estudiantes.

Herrera D., E. R. (2017). *“Estilos de liderazgo directivo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha, 2016”*. Tesis de maestría de la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. Esta investigación es de tipo básica y de nivel relacional, ya que buscado describir y establecer la relación entre las variables de estudio (estilo de liderazgo directivo y desempeño docente) utilizándose para ello el diseño no experimental de corte correlacional; para lo cual, se trabajó con una población de 190 docentes de ambos turnos (mañana y tarde) de la Institución Educativa Emblemática Santa Ana de la ciudad de Chincha, quedando conformada la muestra por 127 participantes (docentes); a quienes se les aplicó dos instrumentos: un cuestionario para medir el estilo de liderazgo directivo y un cuestionario para medir desempeño docente en la Institución Educativa en mención. Asimismo, el método utilizado en la presente investigación fue el cuantitativo y en cuanto al método de procesamiento de datos se ha empleado la estadística descriptiva e inferencial. El producto de esta investigación llegó a la conclusión que existe una relación entre las variables de estudio: Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente; obteniendo un resultado de un coeficiente de correlación de Pearson de 0,86, esto quiere decir que hay una relación significativa y directa entre las variables estudiadas. Además, este resultado nos dice que el

estilo de liderazgo que tiene y ejecuta el director durante su administración en el colegio se vincula con el desempeño profesional del profesor.

Palomino Z., F. C. (2012). *“El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres”*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal, se presenta las principales características del desempeño y la relación existente entre éste y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios. El presente estudio se realizó en la sede de Santa Anita, Ciudad Universitaria con una población 3,330 estudiantes de Estudios Generales; por tanto, para el estudio cuantitativo se realizó un muestreo de aleatorio simple. Para el tamaño de la muestra se usó parámetros convencionales (error=5%, confianza=95%, N=3330, heterogeneidad p.q=50%) y fue estimada en 345 estudiantes, con un nivel de confianza de 95%. El producto obtenido nos dice que: en el desarrollo del desempeño del profesor las “Estrategias didácticas” son las que más marcan el “Aprendizaje de los estudiantes”, además la correlación es positiva y moderada ( $r_s=0.507$ ;  $p=0.008$ ), lo que quiere decir que a mayor porcentaje de tácticas didácticas de parte del profesor, obtendrá un mayor desarrollo académico del alumno, reflejándose en las notas de las evaluaciones realizadas de una manera teóricas y prácticas al estudiante.

Rojas V., O. H. (2018). *“Razonamiento cuantitativo y la investigación formativa en estudiantes de ingeniería de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2018”*. Tesis de maestría. Universidad San Martín de Porras, Perú. La investigación se aplicó el diseño no experimental que es aquel que consiste en recoger la información de acuerdo con la realidad tal como se presenta en un solo momento. Se involucró a una población que se halló conformada por estudiantes inscritos en el curso de Cálculo I de la carrera profesional de

Ingeniería, que fueron un total de 120 estudiantes, contándose con un conjunto de 92 alumnos para la muestra por muestreo probabilístico. Los resultados concluyeron que: Se describieron las variables razonamiento cuantitativo, dando 70,7% en nivel alto; 17,4% en el nivel medio y 8% en el nivel bajo, así como en investigación formativa, con 85,9% en nivel alto, 14,1% en el nivel medio y ninguno en nivel bajo. De acuerdo con la prueba de normalidad, se aplicó el procesamiento de datos con el estadístico Rho de Spearman. Se llegó a concluir que, por los hallazgos efectuados durante la investigación, se evidencia una correlación significativa entre el razonamiento cuantitativo y la investigación formativa en la muestra de estudio durante el año 2018. Se encontró un coeficiente de Rho de Spearman entre el razonamiento cuantitativo y la investigación formativa de 0,219\* ( $p < 0,05$ ).

Santos Q., M. I. (2016). *“Investigación formativa en el aprendizaje del estudiante de enfermería de Culiacán, Sinaloa, México”*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Trujillo, Perú. *“Metodología: diseño cualitativo-descriptivo, participaron voluntariamente 7 docentes y 4 alumnos; la recolección de los discursos fue a través de la entrevista a profundidad; se utilizó el análisis temático según Minayo”*. El producto obtenido de la investigación determinó tres rangos con sus respectivos sub-rangos: Categoría 1. Instrumentando la investigación en el aprendizaje del estudiante; subcategorías 1.1. Conociendo la realidad; 1.2. Buscando información sobre teorías y conceptos; 1.3. Manejando instrumentos y técnicas para el aprendizaje. Categoría 2. Analizando investigaciones; subcategorías 2.1. Utilizando información e investigaciones, 2.2. Identificando mitos sobre la investigación. Categoría 3. Realizando escritos científicos; subcategoría 3.1. Construcción del propio conocimiento. Consideraciones finales: Los docentes realizan actividades que corresponden a la investigación formativa, sin embargo, no todas reconocen estas actividades como parte de la formación en investigación; por lo que se plantea como propuesta 3 ejes centrales; A) Política educativa de institucionalización

de la investigación formativa; B) Investigación formativa incorporada en el trabajo docente; y C) Estudiante formado para la investigación con la investigación formativa.

Sosa E., G. V. (2017). “*La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente en las I. E. de Puente Piedra*”. Tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. “Se utilizó para alcanzar dicho objetivo el método deductivo, inductivo y descriptivo y un diseño no experimental, asimismo la población estuvo constituida por 1,260 docentes de Puente Piedra. Al calcular el tamaño de la muestra se trabajó finalmente con 294 personas. En cuanto al instrumento de recolección de datos tenemos al cuestionario que constó de 14 ítems de tipo cerrado, los mismos que se vaciaron en cuadros en donde se calcularon las frecuencias y porcentajes, complementándose con el análisis e interpretación de los resultados, lo cual nos permitió contrastar las hipótesis”. Se llegó a conclusión que la gestión de la comunidad influye positivamente en un 45, 68% en el marco del buen desempeño del profesor de la escuela de Puente Piedra.

### **Antecedentes internacionales**

Carvajal L., O. E. (2016). “*Modelo de investigación formativa para el programa de contaduría pública de la Universidad Libre Seccional Cúcuta*” Tesis de maestría. Universidad Libre de Colombia, Colombia. El diseño es Mixto predominando el enfoque cualitativo. El enfoque mixto es un proceso muy utilizado que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, es parte fundamental ante un planteamiento del problema, o para responder a preguntas de investigación”. El enfoque Mixto usa la lógica inductiva y la deductiva. A manera de conclusión, podemos resaltar que la investigación formativa en el programa de contaduría es muy débil y las directivas han iniciado el desarrollo de un plan de trabajo en la seccional, el cual podrá incluir de manera

propicia el presente trabajo de grado dado que presenta un modelo de investigación formativa, producto de un desarrollo socializado y participativo, producto en igual forma de un diagnóstico de la situación actual y da respuesta a nuestra pregunta de investigación; ¿Cómo Mejorar el estado actual de la investigación formativa en el programa de Contaduría pública, visto desde la gestión educativa, el currículo y las diferentes estrategias pedagógicas asociadas a la enseñanza de la investigación?, y se plantea un modelo de investigación formativa de aula en el programa de Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Libre Seccional Cúcuta.

Tijerina T. J. U. (2011). *“Papel de la motivación en el desempeño docente”*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, México. La investigación fue de tipo ex post facto de tipo descriptivo, donde participaron 30 maestros de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas de la UANL. En primer lugar, el 37% de los docentes eligieron la dimensión proceso en la cual no se presta especial atención a la meta u objetivo final de la actividad sino al proceso de la actividad misma, al realizarla se obtiene satisfacción personal, es decir, está vinculada a la motivación intrínseca. Los docentes manifestaron que lo que les gusta de su trabajo es disfrutarlo y piensan que un buen docente debe enseñar eso a sus alumnos. Les estresa realizar un trabajo en donde no pueden disfrutarlo debido a exigencias que ellos consideran irracionales en relación con el tiempo y los recursos del que disponen para realizarlo, lo que menos les gusta de ellos es que se dejan llevar por el trabajo y pierden la noción del tiempo. Los profesores apoyaron la motivación intrínseca sobre la extrínseca que requiere dinero, mayor bienestar económico y reconocimiento social, este acontecimiento represento un acontecimiento para tomar en cuenta a la hora de constituir políticas institucionales para fundar un proyecto de impulsos e identificación docente.

Rojas Gómez, L. M. (2017). *“La investigación formativa en un Programa de Salud de una Universidad del Caribe Colombiano Laura Margarita Rojas Gómez y Fernando Antonio Viaña Bermúdez”*. Tesis de maestría. Universidad del Norte, Colombia. Se utilizó el paradigma hermenéutico, se realizó un estudio con un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico siendo los beneficiarios los estudiantes y docentes de los semestres cuarto a octavo del programa de salud escogido. Se logró establecer por parte de los investigadores un panorama general de cómo es esta dinámica ,las concepciones de investigación e investigación formativa que los docentes y estudiantes tienen, se identificaron las competencias investigativas que se promueven en los estudiantes, los contextos y estrategias de enseñanza que se utilizan en el programa escogido, y las estrategias de aprendizaje que utilizan los estudiantes para favorecer el desarrollo de esas competencias investigativas; presentando fortalezas y aspectos por mejorar para la formación de profesionales de la salud idóneos que a la hora de egresar. Esta investigación permitirá ejecutar estudios a nivel regional y nacional que indagaran la forma, desde la academia se motivan a los futuros profesionales a investigar.

Solano L., L. O. (2015). *“Rendimiento académico de los estudiantes de secundaria obligatoria y su relación con las aptitudes mentales y las actitudes ante el estudio”*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Utilizó el estudio longitudinal desde la descripción y análisis de pruebas psicotécnicas, análisis estadísticos y desde un enfoque cuantitativo con una población y muestra de 779, se obtuvo la siguiente conclusión. Advertimos la existencia de educandos de educación secundaria obligatoria con dificultades de aprendizaje y consecuentemente con un bajo rendimiento académico. Dicha realidad se puede suplir desde el desarrollo de ciertos factores de inteligencia que influyen en el potencial de aprendizaje del educando, haciéndole capaz de lograr la motivación y el éxito en las situaciones de aprendizaje. Dicha motivación por el logro y éxito del aprendizaje

produce efectos significativos en la captación de las habilidades mentales (razonamiento lógico: verbal y numérico; razonamiento abstracto y mecánico y la relación espacial), y las capacidades y estrategias de estudio (motivación, planificación-concentración, táctica de trabajo personal, participación en aula y nivel de ansiedad). Este proceso de comprensión se muestra desde el trabajo sistemático de asimilación de las funciones cognitivas (percepción, estrategias, control de conducta, flexibilidad de pensamiento y responsabilidad motivante).

Urriola, L. K.M. (2013). *“Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción”*. Tesis doctoral. Universidad del Barcelona, España. Empleó el método mixto, hermenéutico y de enfoque fenomenológico documentario obtuvo la siguiente conclusión. La evaluación docente deber modificada en el sistema educativo chileno.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Investigación formativa**

La investigación formativa es el proceso en el que los estudiantes de pregrado son insertados de a poco a buscar, organizar, documentar, referenciar, describir y elaborar un producto observable bajo un enfoque cualitativo o cuantitativo. Es decir, son los pasos previos en los que los estudiantes de pregrado empiezan a generar un producto sencillo de investigación.

Los estudiantes de pregrado el producto observable que de un modo sencillo empiezan a organizar como resultado de su proceso de investigación puede ser: informes académicos, monografías, ensayos, artículos de opinión, etc.

Estos productos pueden ser elaborados de modo personal o grupal. En tal sentido De Alba (2003) destaca

La investigación formativa consiste en formar un grupo de investigación, que a su vez puede estar constituido por diversos tipos de grupos y equipos, con estudiantes y académicos con distintos niveles formativos y experiencia, quienes durante la investigación: 1) realizan tareas según su nivel formativo, capacidades y habilidades, en una línea de apertura, formación y producción... 2) el equipo base es responsable de la dirección y coordinación de la investigación, así como de brindar formación y capacitación a los integrantes del equipo durante todo el proceso. (p. 126).

Por lo que se destaca que en la investigación formativa puede estar compuesto por los estudiantes y docentes. Está presente el desarrollo de capacidades y habilidades investigativas. Así, como la capacitación que se realiza al interior de grupos de capacitación, propios del proceso de la capacitación.

#### Dimensiones de la investigación formativa

Emprender implementar la investigación formativa en el campo de la educación de un modo sistematizado e institucional no es tarea fácil, porque responde a un cambio de paradigma y a implementar una cultura nueva de organización. Por lo que se ve necesario explicar las dimensiones de la investigación formativa.

## Dimensión 1. Programas de investigación formativa

“Sin investigación no hay campo de conocimiento. Hay tradición, rutina, copia, reproducción, dependencia y estatismo” (Imbernón, 2002, p. 7). Es decir, la investigación formativa en una institución superior necesita de un programa bien definido, con metas y actividades delimitadas.

En este sentido la investigación formativa se traduce en una estrategia. Los programas de la investigación formativa deben traducirse en cursos, seminarios, jornadas, talleres, mesas de trabajo, redacción de documentos, etc.

Estas estrategias o actividades deben encontrarse dentro de un programa planificado y sistematizado a fin de que puedan responder al cumplimiento de metas. Y no deben ser ajenos a las actividades promovidas por las direcciones de investigación.

## Dimensión 2. Participación de los estudiantes

En cuanto a la participación de los estudiantes en el transcurso de la investigación formativa encontramos la “confrontación e intercambio de saberes desde cada una de las disciplinas que pretenden construir un objeto” (Ander-Egg, 1994, p. 27). Es decir, gracia a que los estudiantes participen en los profesos de la investigación formativa se garantiza el intercambio de saberes en las diversas disciplinas de formación profesional. Hecho que el tiempo generan resultados para construir conocimiento de acuerdo con el interés que los mismos estudiantes despiertan en ellos al insertarse en el proceso de investigación formativa.

### Dimensión 3. Reconocimiento institucional

Con la investigación formativa se aporta al reconocimiento institución porque se innova la práctica de búsqueda de información y la propuesta de solucionar los problemas. “innovar es hacer extraordinario lo cotidiano, es producir aportes significativos en búsquedas que no por propias, dejan de ser universales, ni por tomar de otros ámbitos dejan de ser pertinentes, pero requieren de una postura frente al mundo” (Candia, 2006, p. 5). En tal sentido, el reconocimiento institucional no nace de la infraestructura y de sus docentes, sino de la innovación que surge a raíz de la investigación, el cual debe promoverse de la misma formación de los profesionales.

### Dimensión 4. Políticas institucionales

La política institucional de promover la investigación formativa debe de incentivar el trabajo colectivo, fomentar los organismos académicos y las redes de investigadores, generar los conjuntos de investigación, crear espacios de investigación interinstitucionales. Solo así, a decir de Sánchez (1995), en la investigación “se apoya una (...) epistemología Inter subjetivista y dialéctica (...) se adopta una multimetodología, favoreciendo las estrategias cualitativas, pero explotando igualmente según las necesidades las herramientas cuantitativas” (p.55). Por lo que las políticas institucionales al implementar la investigación formativa deben de considerar la multidisciplinariedad.

“La política es el conjunto de decisiones de gobierno que los funcionarios públicos toman para administrar el país. El documento, Marco de Buen Desempeño Docente (2012, p. 15) en relación con la dimensión política alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos

orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la institución tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos”.

#### Dimensión 5. Líneas de investigación

“Por líneas, concepto que a veces confunde a las comunidades académicas, entendemos las áreas de énfasis de investigación” (Restrepo, 2017, p. 4). Las líneas de investigación orientan la implementación de la investigación que las instituciones universitarias vienen implementando. En tal sentido, están orientados de acuerdo con las carreras profesionales y responden a áreas de investigación que emergen de la práctica misma, de la formación de los profesionales, del ejercicio profesional, de los problemas de la sociedad en sus diversos aspectos: cultural, educativo, político, tecnológico, económico, natural, artístico, filosófico, etc.

#### Dimensión 6. Impacto social

“La investigación como actividad humana es la función más trascendental de la sociedad.” (Gonzales, et al., 2007, p. 281). En tal sentido la genuina investigación averigua la comprensión de los anómalos y procesos de la realidad misma. Más que la acumulación de datos o recopilación de información es buscar entender los fenómenos que se presentan en la sociedad. En tal sentido, no se puede proceder a la deriva, es necesario conocer los hechos,

causas y consecuencias en toda la fase de la realidad, esto debe hacerse siendo conscientes de todos los elementos y factores presentes en la misma realidad.

Por lo que una investigación centrada en la misma realidad nos ayuda a comprender mejor los fenómenos y causa un mayor impacto social, sea por el estudio de las causas o por las alternativas de solución que se brindan.

#### Dimensión 6. Gestión de recursos humanos

En la sociedad de la sensatez, la información, la inteligencia artificial y la disposición de la educación superior la investigación está entrañablemente relacionada con la experiencia del docente.

Hecho que se manifiesta de dos maneras en la práctica: enseñar a investigar y hacer investigación lo cual es responsabilidad del personal docente que se encuentra en la Universidad. La primera hace alusión al ejercicio de la docencia investigativa, esto es, a utilizar la investigación en la docencia, tanto para darle pertinencia científica a esta, como para familiarizar a los estudiantes con la lógica de la investigación e iniciarlos en su práctica, es decir para adelantar formación investigativa. La segunda hace alusión a la producción o generación sistemática de conocimiento y a su aplicación para resolver problemas del contexto. (Restrepo, 2003, p.196)

En tal sentido, gestionar el recurso humano en la universidad no solo está orientado a ver el nivel administrativo sino el ejercicio de la docencia. Una apropiada gestión del talento humano promueve no solo la buena enseñanza para satisfacer las exigencias y necesidades de los estudiantes; sino sobre todo impulsar a que los docentes realicen investigación como

parte de su actividad. El cual luego debe ser publicado en revistas, artículos, libros o sistemas digitales.

### **2.2.2. Desempeño docente**

El desempeño docente involucra actividades que diariamente realiza el docente en el aula con los estudiantes. Es decir:

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clase con sus alumnos para lograr el desarrollo integral y así evita el pragmatismo, el inmediatez y la improvisación durante su gestión en el aula de clase. Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y asociación civil. (Sánchez 2011, p. 11).

Por lo que todo docente como educador involucrado con el proceso educativo debe de “cumplir con sus funciones; porque éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.” (Zarate, 2011, p. 76). En tal sentido el desempeño docente se ejercita en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

### **Dimensiones del desempeño docente**

Dimensión 1. Cumplimiento de los programas

El docente antes, durante y después del aprendizaje debe de diseñar los programas de educación de acuerdo con los temas que tiene programado impartir en el aula. “En tal sentido, Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales -materiales e inmateriales- y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (MINEDU, 2014, p. 18).

Por lo que la planificación educativa juega un rol importante. Es decir, la programación y organización de la información temática por asignatura o curso debe ser debidamente planificado.

## Dimensión 2. Eficiencia didáctica

“El docente conocerá el tema y desarrollará su clase de manera dinámica, participativa, interesante y útil para el alumno relacionando el tema con las problemáticas de la actualidad o el contexto que rodea al estudiante” (Zarate, 2011, p. 78). En tal sentido, la eficiencia didáctica consiste en enseñar de un modo dinámico, participativo y útil.

Asimismo, el MINEDU (2014) señala:

La eficiencia didáctica comprende en la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. 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. (p. 19)

Es decir, la eficiencia didáctica hace referencia al proceso de aprendizaje-enseñanza que logra cumplir con los propósitos y las metas de ser un aprendizaje significativo para los estudiantes.

### Dimensión 3. Sistema de evaluación

El procedimiento de valoración del desempeño docente tiene las siguientes dimensiones: evaluación de parte de los estudiantes, autoevaluación, evaluación de sus pares y de los directivos. El sistema de evaluación docente se realiza mediante el uso de un cuestionario validado y su implementación es realidad de un modo virtual como físico.

Se evalúa, entre otros propósitos, para que el educando conozca los resultados y la orientación de su trabajo a fin de que sea reforzado en los positivo y sean rectificadas las deficiencias. Asimismo, el docente evalúa para conocer los resultados de su labor, a efectos de introducir los reajustes que resulten aconsejables. En ambos casos es relevante el mecanismo de la retroalimentación que es inherente a la evaluación. (Benítez, 2017, p. 37)

Los criterios establecidos responden sobre todo al proceso de aprendizaje enseñanza, presentación personal, desenvolvimiento, identificación institucional, práctica de valores, cumplimiento de metas y presentación de documentos.

#### Dimensión 4. Práctica de valores

La práctica de valores del docente se manifiesta como una acción lo cual va a permitir innovar, profundizar y lo cual permitirá transformar el proceso de las enseñanzas-aprendizaje en función a los valores que porta, transmite y proyecta el docente en el aula.

Los valores se adquieren, son deseables y deben traducirse en acciones. Los valores se adquieren en un proceso de interacción con los demás y en contextos diversos: familia, escuela, sociedad (...) sirven para orientar su vida, para convivir con los demás y para contribuir individual y colectivamente a la consecución de una sociedad más justa y solidaria. (Sarto y Venegas, 2009, p. 89)

El docente comprometido con la realidad educativa universitaria y con la enseñanza del estudiante está determinado sobre todo por los valores que practica, transmite y proyecta.

Hodelín y Fuentes (2014, p. 23), “manifiesta que la enseñanza en valores requiere, por parte del profesor, de una preparación teórica, científica y metodológica en el análisis de problemas éticos para lograr el desarrollo de valores en los estudiantes y la resolución de problemas éticos con un carácter científico humanista.”

Ahora bien, los valores no solo están articulados a la persona, responden a la cultura el cual influye en los patrones que orientan la conducta humana. Tal como señala Hoebel (1973), citado por Castro, (2004). “Los valores son los ejes sobre los que se articula la cultura..., patrones de conducta dentro del conjunto global de potencialidades humanas, individuales y colectivas..., creencias profundas en cuanto a si las cosas o los actos son buenos y debe aspirar a ellos, o malos y deben ser rechazado. (p. 478).”

En tal sentido los valores, en el desempeño docente juegan un rol importante sobre todo porque potencializan las condiciones humanas, individuales y colectivas de los estudiantes.

Es por eso por lo que Sileceo, a, Cáceres, A. y Martínez, D. (2000). Nos recuerdan “inculcar valores es inculcar la identidad, asimilar valores es integrarse a una identidad y vivir según expectativas del grupo, empresa, o institución” (p. 52).

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Cumplimiento de programas**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. (MINEDU, 2014, p. 18).

#### **Desempeño docente**

Implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clase con sus alumnos para lograr el desarrollo integral y así evita el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clase. (Sánchez 2011, p. 11).”

#### **Evaluación docente**

Al docente se le evalúa para conocer los resultados de su labor, a efectos de introducir los reajustes que resulten aconsejables. En ambos casos es relevante el mecanismo de la retroalimentación que es inherente a la evaluación. (Benites, 2017, p. 37)

### **Eficiencia didáctica**

La eficiencia didáctica comprende en la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. (MINEDU, 2014, p. 19).

### **Gestión de recursos humanos**

Hecho que se manifiesta de dos maneras en la práctica: enseñar a investigar y hacer investigación el cual es responsabilidad del personal docente que se encuentra en la Universidad. (Restrepo, 2003, p.196).

### **Investigación formativa**

La investigación formativa consiste en formar un grupo de investigación, que a su vez puede estar constituido por diversos tipos de grupos y equipos, con estudiantes y académicos con distintos niveles formativos y experiencia, quienes durante la investigación. (De Alba, 2003, p. 126).

### **Impacto social**

Trascendencia del trabajo realizado en la sociedad de un modo relevante.

### **Líneas de investigación**

Son las áreas de énfasis de investigación (Restrepo, 2017, p. 4).

### **Participación de los estudiantes**

Confrontación e intercambio de saberes desde cada una de las disciplinas que pretenden construir un objeto. (Ander-Egg, 1994, p. 27).

### **Políticas institucionales**

Alude al compromiso de formar a los estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad (MINEDU, 2012, p.15)

### **Reconocimiento institucional**

Es producir aportes significativos en búsquedas que no por propias, dejan de ser universales, ni por tomar de otros ámbitos dejan de ser pertinentes, pero requieren de una postura frente al mundo” (Candia, 2006, p. 5).

### **Valores**

Son los ejes sobre los que se articula la cultura..., patrones de conducta dentro del conjunto global de potencialidades humanas, individuales y colectivas..., creencias profundas en cuanto a si las cosas o los actos son buenos y debe aspirar a ellos, o malos y deben ser rechazado. (Castro, 2004, p. 478)”

## **Capítulo III**

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El enfoque manipulado en la presente investigación de tipo cuantitativo, tal como señala Hernández, Fernández y Batista (2010) “En este enfoque se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamientos y probar teorías.” (p.4)

En tal sentido el tipo de investigación propuesto y a desarrollar en el presente estudio es el de tipo hipotético deductivo, tal como señala Bernal (2006) “el método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56)

Por lo cual se puede concluir que el tipo de investigación es de tipo cuantitativo e hipotético deductivo.

### 3.2. Diseño de investigación

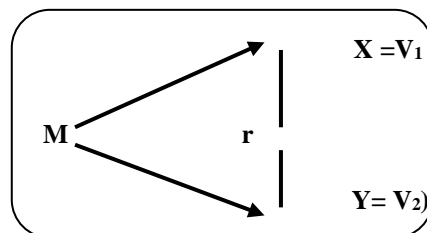
El modelo de la presente investigación responde a ser no experimental de corte transeccional o transversal y correlacional.

En el diseño no experimental “la investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no manipulan datos en forma intencional (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es transversal porque su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. (Hernández, et al., 2010; p.152).

Es de diseño correlacional porque tiene “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández et al., 2010, p. 81).

De acuerdo con el siguiente diagrama:



**Denotación:**

M = Muestra de investigación

O = Observación

x = Variable 1: Investigación formativa

y = Variable 2: Desempeño del docente

r = Relación de variables.

**3.3. Población y muestra de la investigación****Población**

La población está conformada por 60 docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

**Muestra**

Está conformada por los 60 docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

**Muestreo**

El tipo de muestreo censal intencional. Se ha considerado a toda la población y muestra.

### **3.4. Técnicas para la recolección de datos**

Técnica

Según Naresh K. y Malhotra, P. (2004) manifiestan que “las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado” (p. 115). En tal sentido la técnica implementada en la presente investigación es la encuesta.

Las técnicas son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas.

Asimismo, el autor citado nos refiere “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”

Razón por la cual, las técnicas que intervienen en el desarrollo del presente estudio son la observación directa, la encuesta, el análisis documentos, etc.

#### **3.4.1. Descripción de los instrumentos**

El instrumento de recolección de datos que se utilizará en la presente investigación es un Cuestionario para cada variable.

El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio. (Tamayo & Tamayo, 2008, p. 124).”

#### Ficha técnica del instrumento investigación formativa

Nombre : Cuestionario de la investigación formativa

Autor : Jesús Morales

Año: 2018

Objetivo: Evaluar y escribir los diferentes aspectos de la investigación formativa

Administración: Individual y/o grupal

Tiempo de duración: 30 minutos

Contenido: El cuestionario está referido a evaluar la investigación formativa

Escala: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

#### Ficha técnica del instrumento desempeño docente

Nombre : Cuestionario para evaluar el desempeño docente

Autor : Juan Carlos Benites Azabache

Lugar : Universidad Norbert Wiener

Objetivo: Determinar el desempeño docente

Administración: Individual

Tiempo de duración: De 15 a 20 minutos

Contenido: cuestionario enmarca las 4 dimensiones, 15 indicadores y 15 ítems

Escala: 1=Deficiente; 2=Regular, 3=Bueno, 4=Muy bien y 5= Excelente

### 3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

#### Validez

La validez es un instrumento que mide la variable que se desea medir, la validez de la información debe estar libre de errores para que esta sea válida, puede tener diferentes tipos de evidencia. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) la validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (p. 201).

#### Confiabilidad

Asimismo, se determinará el juicio de confiabilidad del instrumento en esta investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, que requiere de una administración del instrumento de medición lo cual produce valores entre cero y uno.

La confiabilidad se realizará mediante una prueba piloto de 30 estudiantes, que será medido con el coeficiente Alfa de Cronbach: 0,950 (en paquete estadístico SPSS).

Tabla 3

*Nivel de confiabilidad de los instrumentos de investigación formativa y desempeño docente*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Cuestionario investigación formativa	0,83
Cuestionario de desempeño docente	0,82

### **3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos**

El proceso de los datos radica en el control de calidad, ordenamiento, clasificación, tabulación y gráficos de datos.

Para la aplicación de los instrumentos anteriormente mencionados se solicitará la autorización al Rector de la Universidad Continental, para que brinde las facilidades del caso, para realizar el recojo de información.

Se administrará la encuesta a los estudiantes del I ciclo de la Universidad Continental de Huancayo, con la finalidad de obtener el recojo de información sobre el tema de investigación; las mismas que han sido diseñadas para una adecuada recolección de datos, mediante el empleo de la escala de Likert, es un método lo cual fue desarrollado por Rensis Likert en 1932, se debe recalcar que este es un enfoque vigente y lo cual es muy popular dentro de las investigaciones.

La escala de Likert “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”. (Hernández, et al., 2014, p. 238). Se ha establecido para cada pregunta del cuestionario, el entrevistado responderá las alternativas de la escala de 1 a 5:

#### **Investigación formativa**

1=Nunca; 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5= Siempre

#### **Desempeño docente**

1=Deficiente; 2=Regular, 3=Bueno, 4=Muy bien y 5= Excelente

Asimismo, para el proceso de datos se utilizará la Estadística Descriptiva, mediante la formulación de tablas de frecuencias o histogramas para cada pregunta, que arrojó porcentajes para los resultados, permitiendo establecer las interpretaciones de dichos resultados y presentar los mismos mediante gráficos o histogramas para su mejor comprensión y entendimiento.

Para las pruebas de las hipótesis de la presente investigación, se empleó la Estadística Inferencial, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para proceder al análisis de correlación de las variables, previo a la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes considerados en los dos niveles de tratamiento de cada uno. Finalmente, la aproximación visual para explorar el grado de correlación entre las variables de las hipótesis fue a través de un gráfico de dispersión o nube de puntos. En base a los resultados se creó la base de datos y se aplicará, estos al tratamiento estadístico siguiente:

- Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
- Tabla de frecuencias y de contingencias, en las cuales se precisan los indicadores para las variables.
- Prueba de correlación  $r$  de Pearson.
- Se realizará la tabulación de los datos mediante la Técnica del Software SPSS versión 24.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

## Capítulo IV

### 4. RESULTADOS

#### 4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

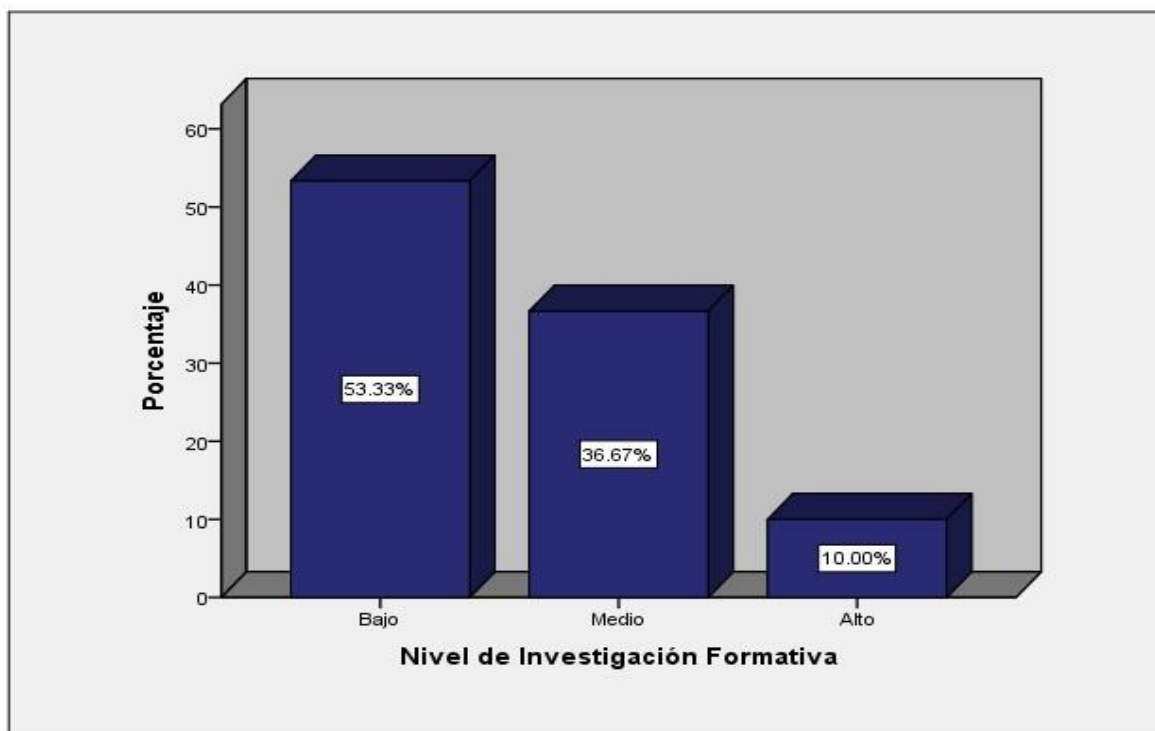
##### 4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Tabla 4

*Distribución de frecuencias de la variable investigación formativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	32	53.3	53.3	53.3
Medio	22	36.7	36.7	90.0
Alto	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 1.* Gráfica de barras del nivel de investigación formativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

**Interpretación:**

En la tabla 4 y figura 1, se aprecia el nivel de investigación formativa, percibida por los propios docentes de la “Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo”, 2018, encontrándose para el nivel bajo (53.33%), mientras el nivel medio (36.67%) y, por último, el nivel alto (10.00%). En suma, de acuerdo con las percepciones de los encuestados, se colige que los docentes perciben en el nivel bajo la ejecución de programas de investigación formativa, asimismo, estiman una baja participación de los estudiantes, de la misma manera, consideran que no tienen el reconocimiento institucional; de la misma manera, perciben que es baja la promoción de la política institucional; en tanto, consideran que nunca y casi nunca se efectúan las líneas de

investigación; de otra parte, estiman que el impacto social de la investigación en bajo y, no hay el suficiente apoyo en lo que es gestión de recursos humanos.

### **Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable investigación formativa**

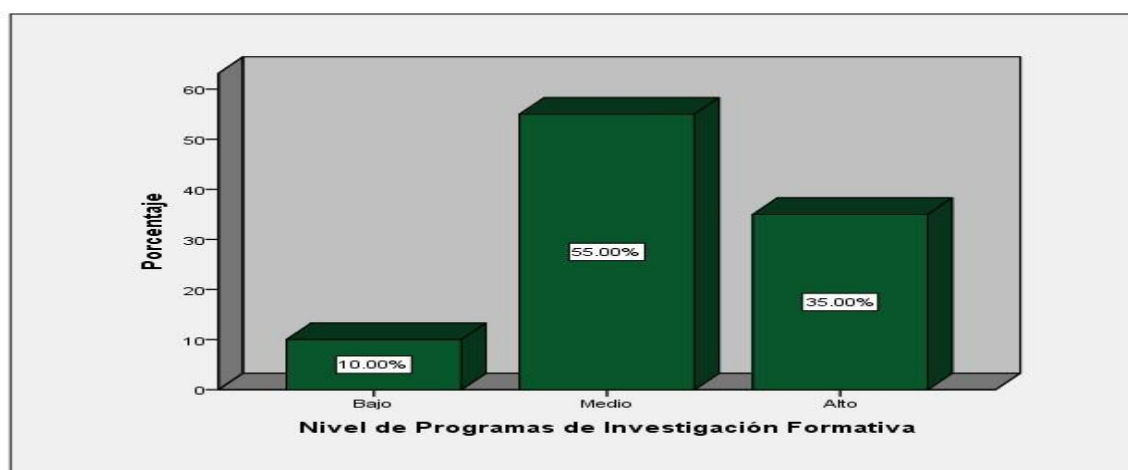
Programas de investigación formativa

Tabla 5

*Distribución de frecuencias de la dimensión programas de investigación formativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	10.0	10.0	10.0
	Medio	33	55.0	55.0	65.0
	Alto	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 2.* Gráfica de barras del nivel de programas de investigación formativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### Interpretación:

En la tabla 5 y figura 2, se aprecia el nivel de programas de investigación formativa, encontrándose, de acuerdo con las opiniones expresadas por los encuestados, en el nivel medio (55.00%) seguido del nivel alto (35.00%), en cambio, en el nivel bajo (10.00%). Por tanto, existe una percepción favorable entre los docentes con respecto a los programas de investigación formativa, es decir, lo consideran positivo. Sin embargo, un gran porcentaje, percibe que debe estructurarse mejor la organización administrativa de la investigación, sobre todo, en lo que compete a la sistematización de experiencias de los programas de investigación ejecutados.

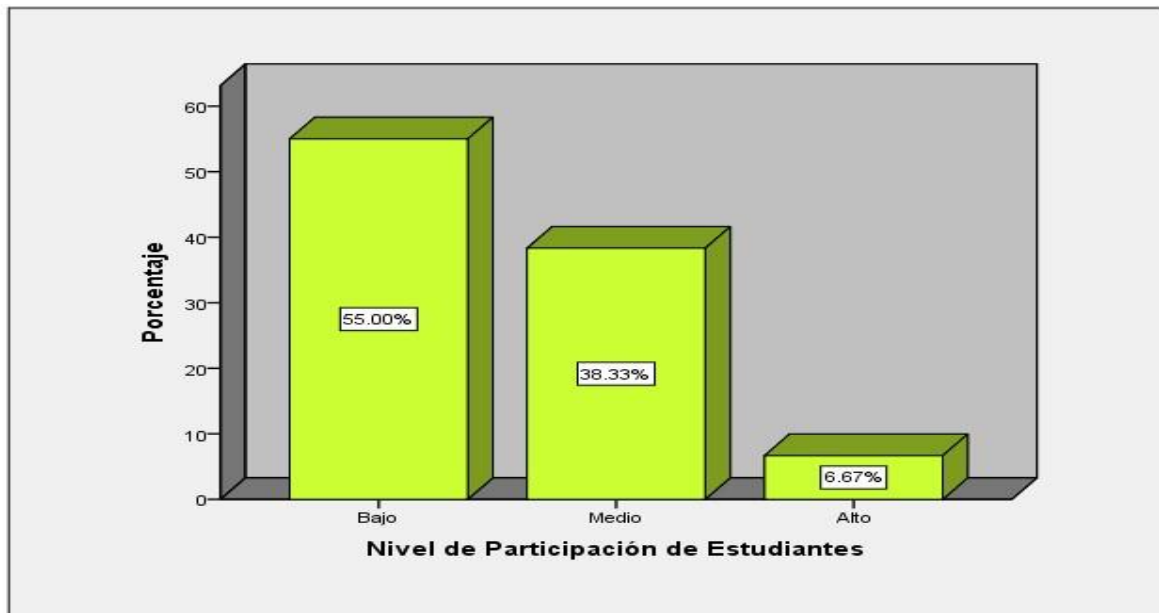
### Participación de los estudiantes

Tabla 6

*Distribución de frecuencias de la dimensión participación de los estudiantes, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	33	55.0	55.0	55.0
Medio	23	38.3	38.3	93.3
Alto	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 3.* Gráfica de barras del nivel de participación de estudiantes, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

**Interpretación:**

En la tabla 6 y figura 3, se aprecia la elevación de participación de los estudiantes, hallándose, de acuerdo con las percepciones de los docentes encuestados, en el nivel bajo (55.00%), y en menor medida el nivel medio (38.33%), en cambio, en el nivel alto (6.67%). En resumen, existe una percepción desfavorable por el lado de los docentes en torno a la contribución de los estudiantes en los semilleros de investigación. De este grupo, un gran porcentaje, es tajante en señalar que nunca o casi nunca los estudiantes participan de este importante foro.

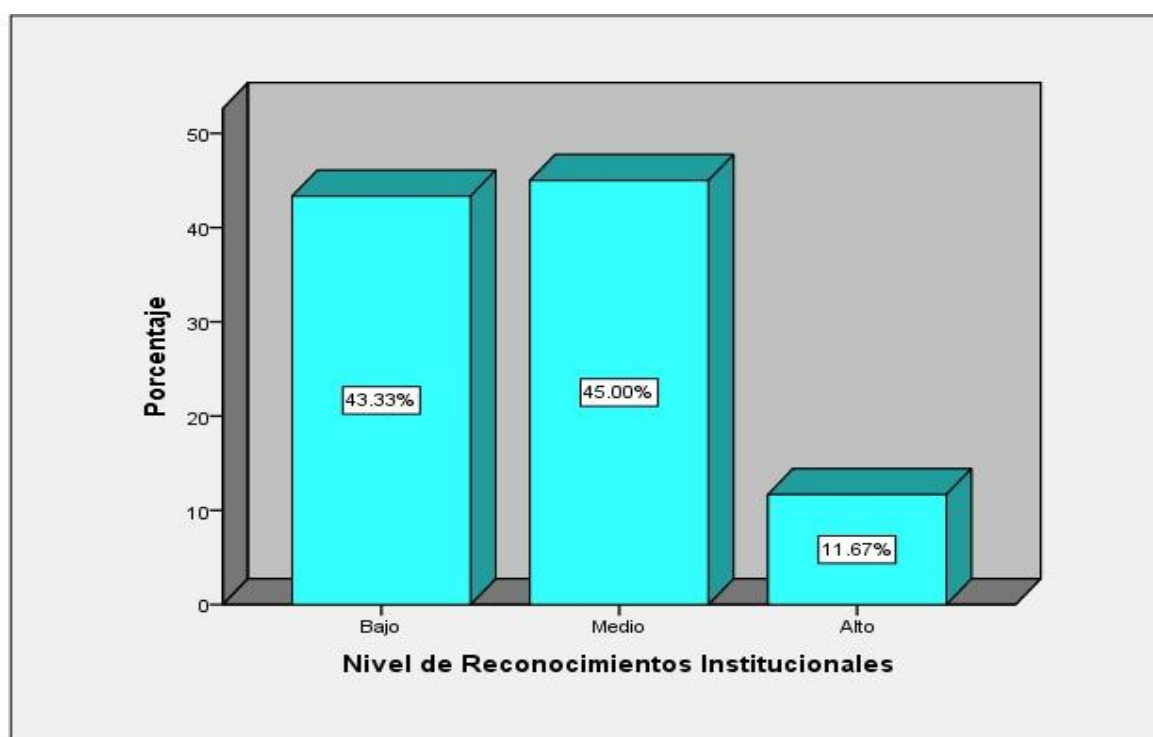
## Reconocimiento institucional

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de la dimensión reconocimiento institucional, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	26	43.3	43.3	43.3
Medio	27	45.0	45.0	88.3
Alto	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 4.* Gráfica de barras del nivel de reconocimientos institucionales, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### Interpretación:

En la tabla 7 y figura 4, se aprecia el nivel de reconocimiento institucional, hallándose, de acuerdo con las afirmaciones de los docentes encuestados, en el nivel medio (45.00%), y en escasa medida el nivel bajo (43.33%), en cambio, solo en el nivel alto (11.67%). En suma, existe una percepción desfavorable de parte de los docentes encuestados en torno a un merecido reconocimiento institucional, por sus esfuerzos profesionales en aras de la investigación. De este grupo, un significativo porcentaje, considera que nunca o casi nunca la institución universitaria les hace reconocimiento meritorio que los estimule a ser bregando en materia de investigación.

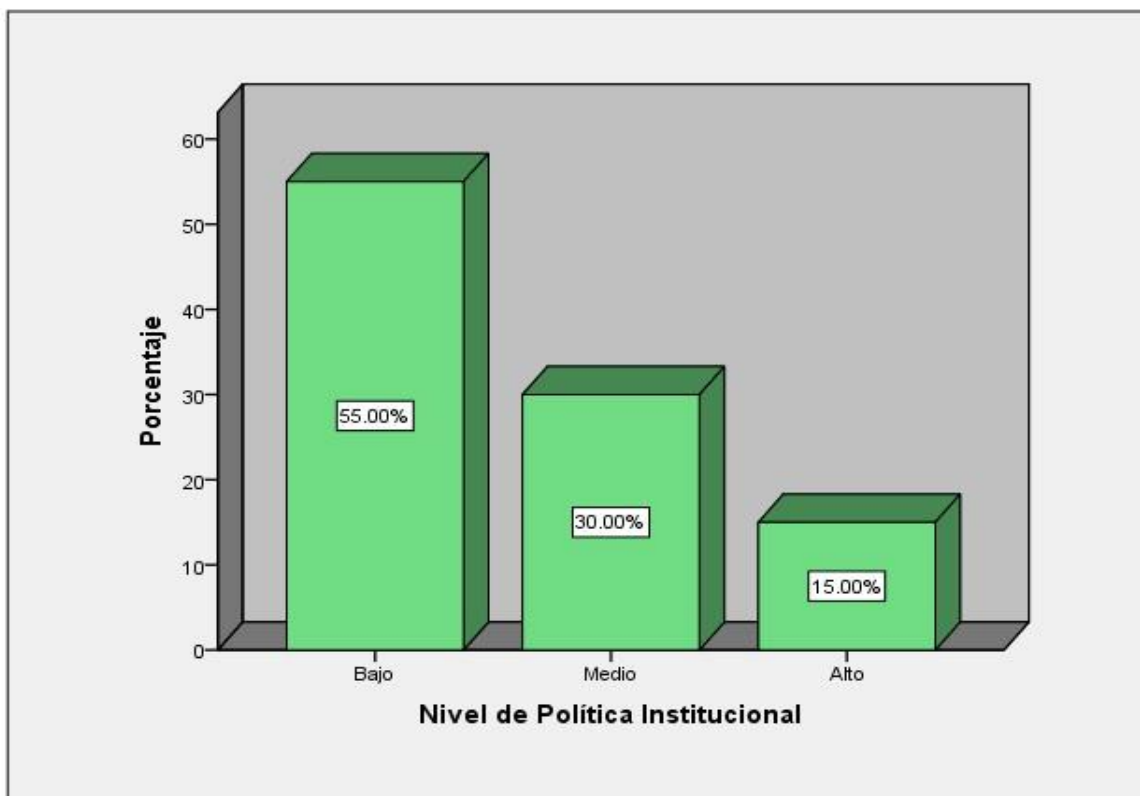
### Política institucional

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de la dimensión política institucional, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	33	55.0	55.0	55.0
Medio	18	30.0	30.0	85.0
Alto	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 5.* Gráfica de barras del nivel de política institucional, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### Interpretación

En la tabla 8 y figura 5, vemos el nivel de política institucional, hallándose, de acuerdo con las aseveraciones de los docentes encuestados, en el nivel bajo (55.00%), seguido del nivel medio (30.00%), en cambio, destaca en el nivel alto (15.00%). En resumen, subyace una percepción desfavorable entre los docentes encuestados con respecto a la política institucional, es decir, ellos consideran que casi nunca o a veces, se logran socializar las normas delimitadoras de las políticas de investigación, así como los protocolos de investigación, pero, a su vez estiman conveniente que los comités de ética en materia de investigación.

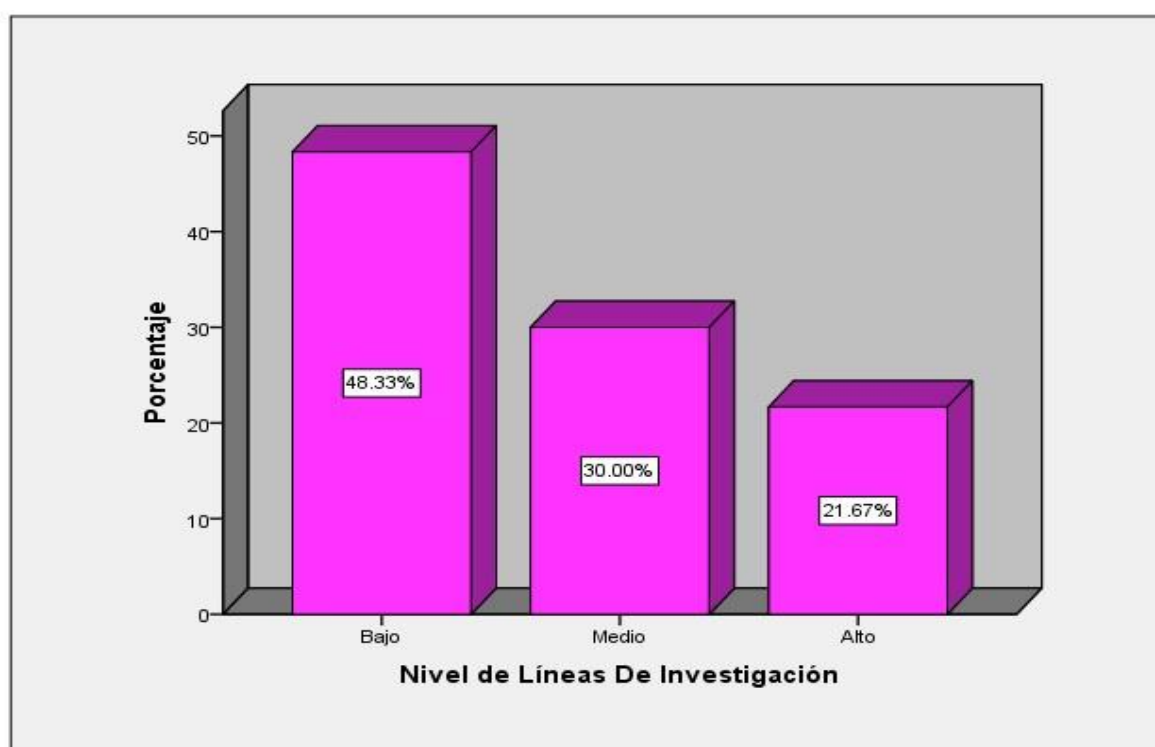
## Líneas de investigación

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de la dimensión líneas de investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	29	48.3	48.3	48.3
Medio	18	30.0	30.0	78.3
Alto	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 6. Gráfica de barras del nivel de líneas de investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

## Interpretación

En la tabla 9 y figura 6, se observa el nivel de líneas de investigación, encontrándose, de acuerdo con las aseveraciones de los docentes encuestados, en el nivel bajo (48.33%), seguido del nivel bajo (30.00%), en cambio, destaca en el nivel alto (21.67%). En resumen, subyace una percepción desfavorable entre los docentes encuestados con relación a la líneas de investigación que desarrolla la universidad, es decir, ellos consideran que casi nunca o a veces, se logran dar continuidad a la organización de las líneas, así como de las áreas estratégicas priorizadas, además, observan que de forma esporádica se hace el fomento del conocimiento especializado, y que es importante asignar un rol más proactivo a los investigadores por cada línea de investigación.

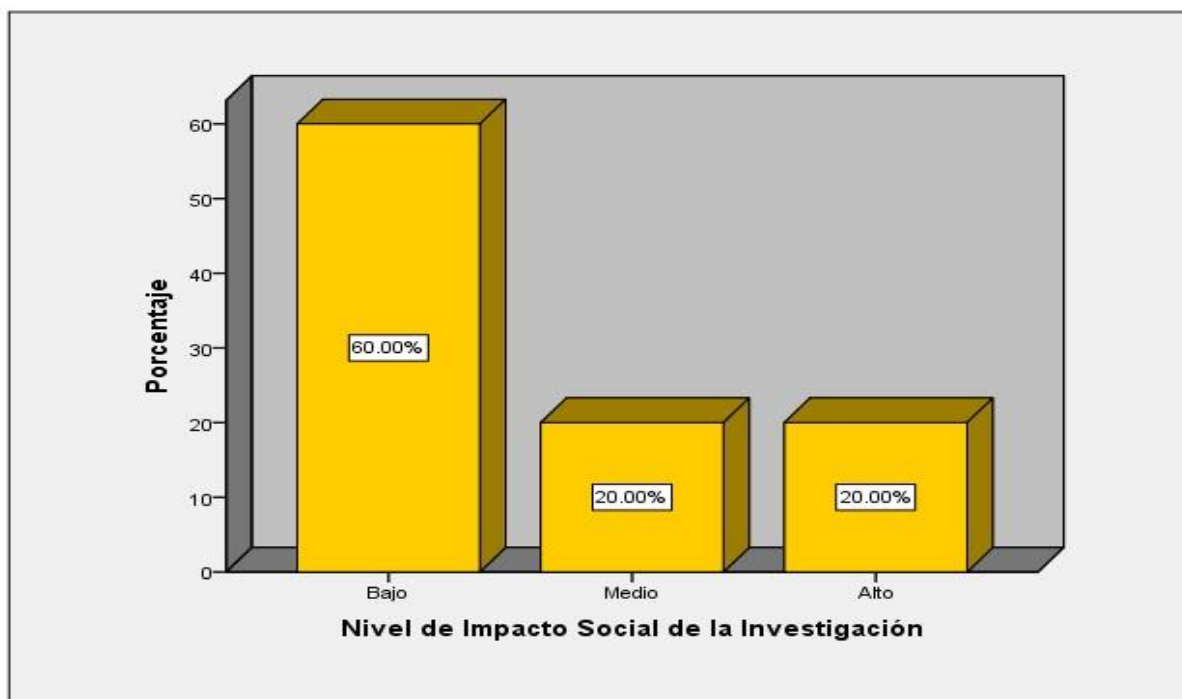
### Impacto social de la investigación

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de la dimensión impacto social de la investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	36	60.0	60.0	60.0
Medio	12	20.0	20.0	80.0
Alto	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Fuente:* elaboración propia.



*Figura 7.* Gráfica de barras del nivel de impacto social de la investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### Interpretación

En la tabla 10 y figura 7, se observa el nivel de impacto social de la investigación, encontrándose, de acuerdo con las expresiones de los docentes encuestados, en el nivel bajo (60.00%), mientras el nivel medio (20.00%) como el nivel alto (20.00%), coincidieron en porcentaje. En resumen, estos resultados permiten inferir una percepción desfavorable entre los docentes encuestados en relación al impacto social de la investigación que desarrolla la universidad, es decir, ellos observan que nunca o casi nunca, se logra una difusión adecuada de las investigaciones realizadas, tampoco se pone énfasis en el registro de investigadores acreditados; pero, sobre todo, afirman la existencia de barreras funcionarias para la publicación de trabajos y de artículos científicos en revistas indexadas.

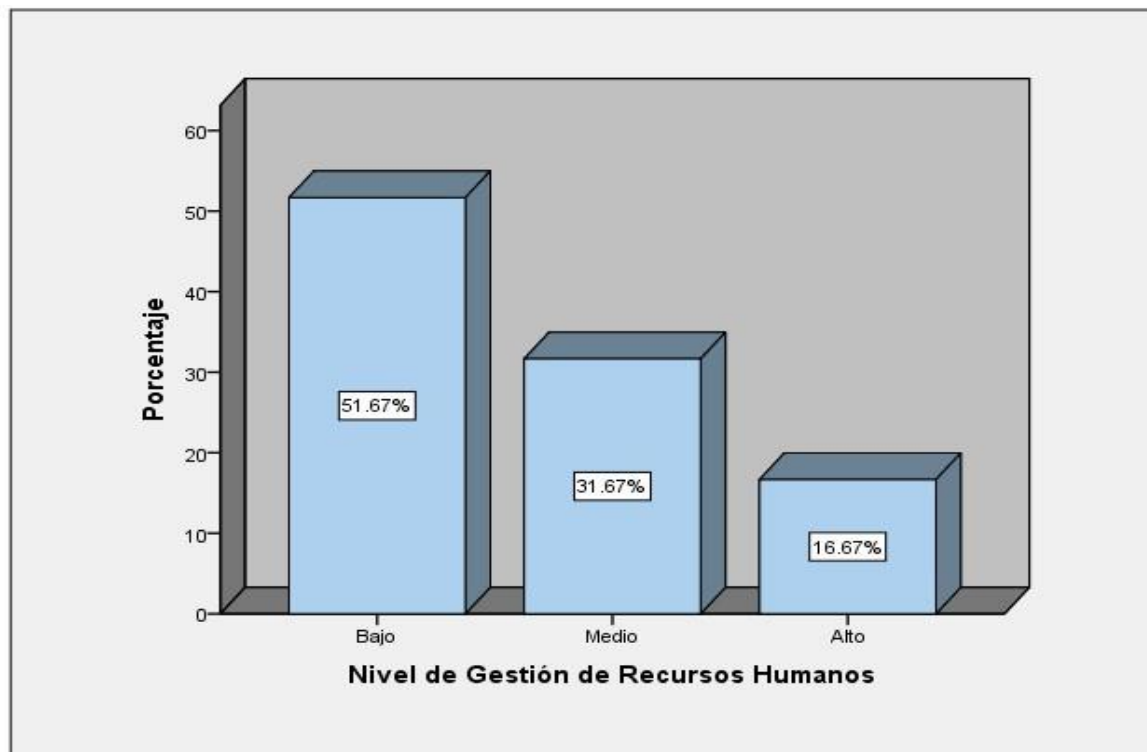
Gestión de los recursos humanos

Tabla 11

*Distribución de frecuencias de la dimensión impacto social de la investigación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	51.7	51.7
	Medio	19	31.7	83.3
	Alto	10	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 8.* Gráfica de barras del nivel de gestión de recursos humanos, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Interpretación

En la tabla 11 y figura 8, se observa el nivel de gestión de recursos humanos, encontrándose, de acuerdo con las opiniones de los docentes encuestados, en el nivel bajo (51.67%), seguido del nivel bajo (31.67%), en cambio, destaca en el nivel alto (16.67%). En resumen, existe una percepción desfavorable entre los docentes encuestados en relación a la comisión de los recursos humanos, es decir, ellos consideran que casi nunca o a veces, se da apoyo al investigador, tampoco la universidad efectúa una adecuada promoción de patentes, asimismo, no se realiza una justa y adecuada mención a los investigadores, y, no se brinda el suficiente apoyo económico para desarrollar el trabajo de investigación.

## Análisis descriptivo de la variable desempeño docente

### Desempeño docente

Tabla 12

*Distribución de frecuencias del desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	8.3	8.3	8.3
	Medio	38	63.3	63.3	71.7
	Alto	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia.

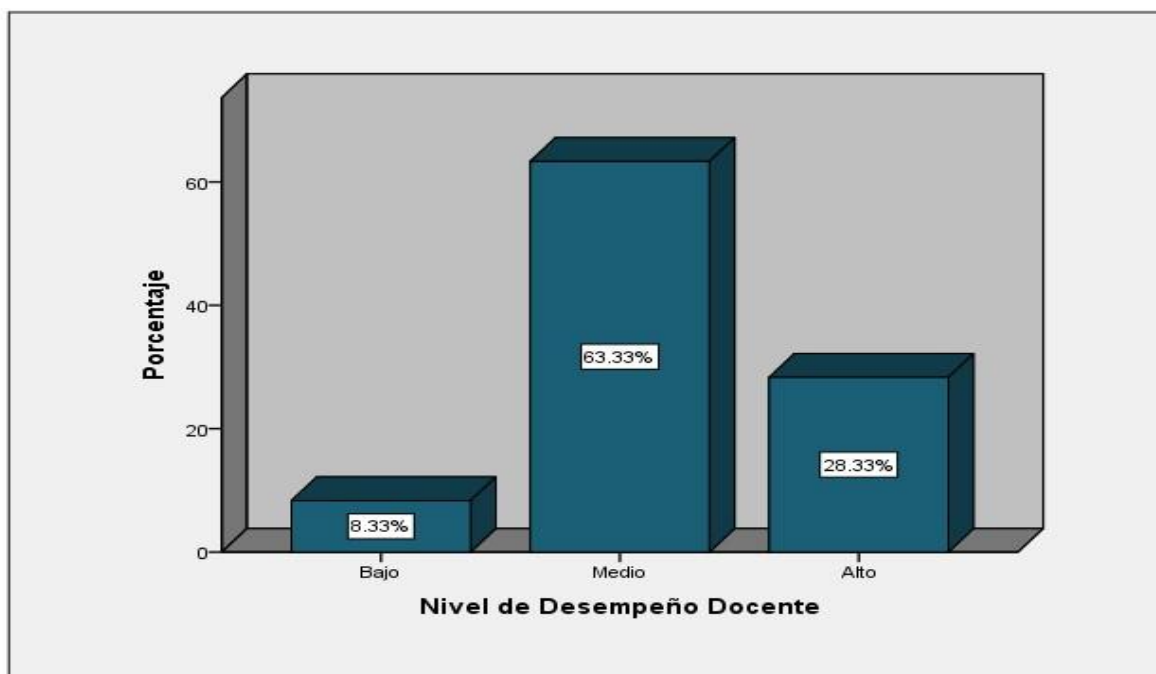


Figura 9. Gráfica de barras del nivel de desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

#### Interpretación

En la tabla 12 y figura 9, se observa el nivel de desempeño docente, encontrándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (63.33%), seguido del nivel alto (28.33%), en cambio, destaca en el nivel bajo (8.33%). En resumen, existe una percepción ligeramente favorable entre los docentes encuestados en relación con el desempeño docente, es decir, ellos consideran como bueno y muy bueno, el cumplimiento de los programas definidos por la universidad, lo que implica para ellos el logro de eficiencia didáctica, en base del sistema de evaluación y la puesta en práctica de valores en el ejercicio de la carrera docente universitaria.

## Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable desempeño docente

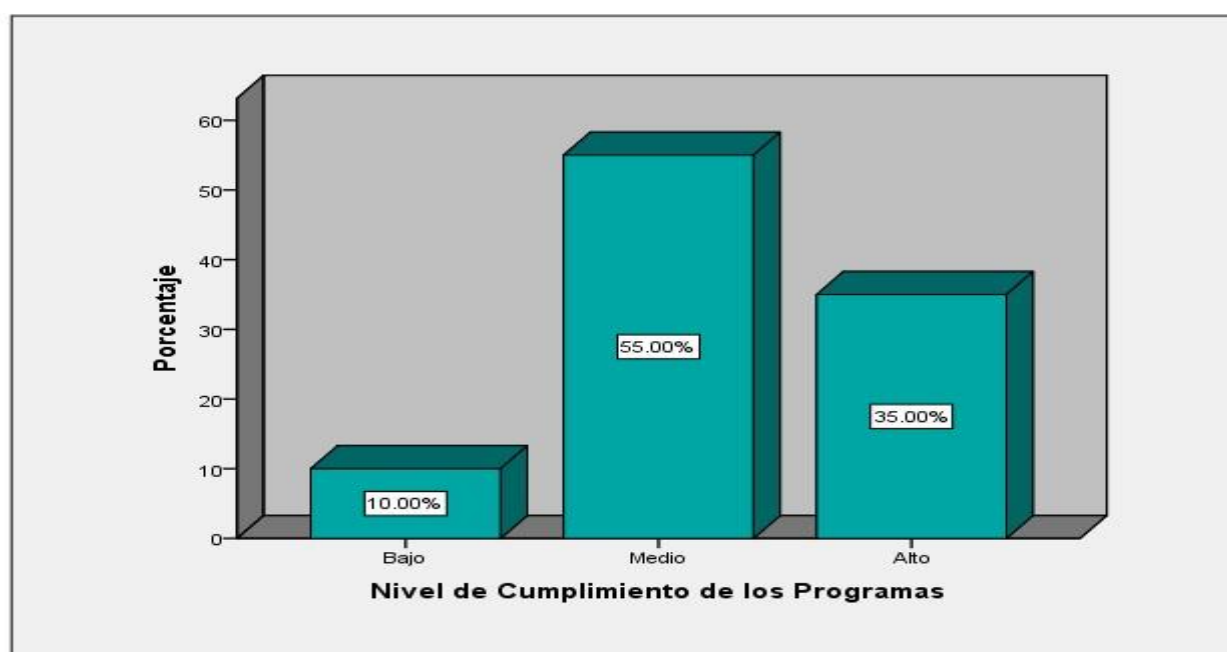
Cumplimiento de los programas

Tabla 13

*Distribución de frecuencias de la dimensión cumplimiento de los programas, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	6	10.0	10.0	10.0
Medio	33	55.0	55.0	65.0
Alto	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 10.* Gráfica de barras del nivel de cumplimiento de los programas, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Interpretación

En la tabla 13 y figura 10, se observa el nivel de cumplimiento en cuanto a los programas encontrándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (55.00%), seguido del nivel alto (35.00%), en cambio, destaca en el nivel bajo (10.00%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados en relación con el cumplimiento de los programas, es decir, ellos consideran como muy bueno y excelente su opinión, acerca de la planificación temática, el desarrollo del sílabo y las sesiones planificadas que se establecen en la facultad.

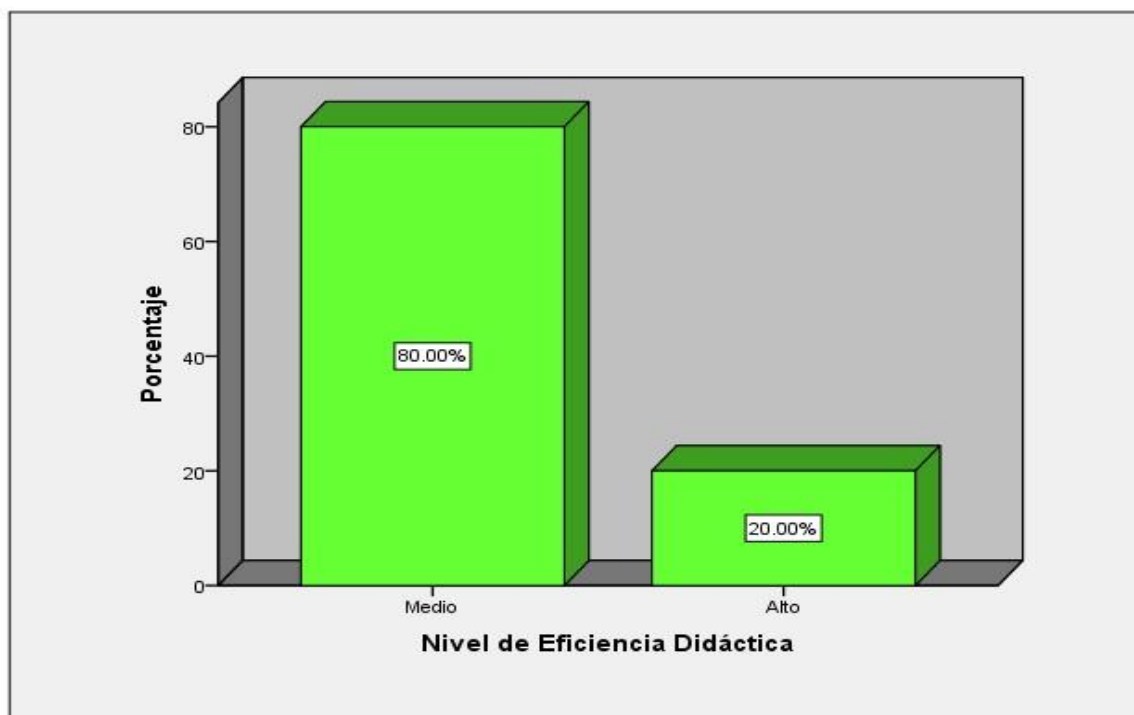
## Eficiencia didáctica

Tabla 14

*Distribución de frecuencias de la dimensión eficiencia didáctica, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Medio	48	80.0	80.0	80.0
Alto	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 11.* Gráfica de barras del nivel de eficiencia didáctica, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

#### Interpretación

En la tabla 14 y figura 11, se aprecia el nivel de eficiencia didáctica encontrándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (80.00%), y en el nivel alto (20.00%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados en relación a la eficiencia didáctica, es decir, ellos consideran como bueno y muy bueno sus opiniones, acerca de la forma de trabajo pedagógica desarrollado en la facultad en base del monitoreo permanente que se realiza en clases, la explicación clara de los temas, el uso de estrategias didácticas activas, así como el manejo de recursos didácticos y la generación de un clima de confianza para garantizar aprendizajes significativos de los estudiantes.

## Sistema de evaluación

Tabla 15

*Distribución de frecuencias de la dimensión sistema de evaluación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15.0	15.0	15.0
	Medio	35	58.3	58.3	73.3
	Alto	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

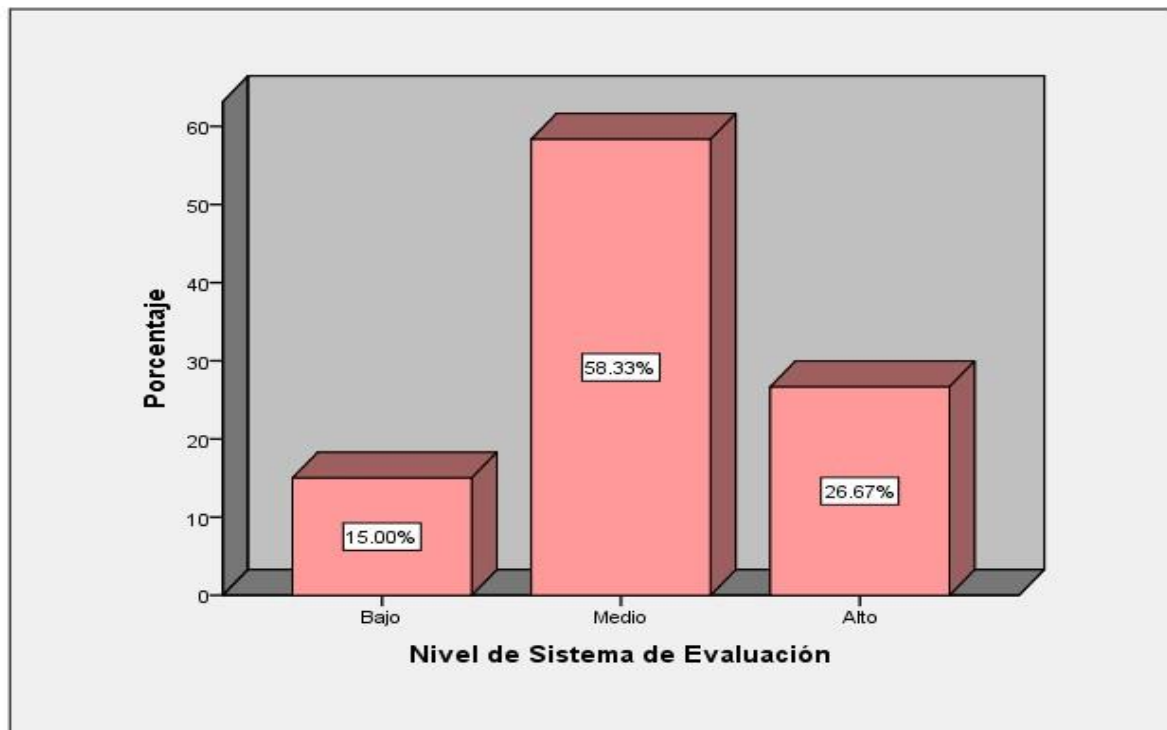


Figura 12. Gráfica de barras del nivel de sistema de evaluación, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Interpretación

En la tabla 15 y figura 12, se aprecia el nivel del sistema de evaluación hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (58.33%), seguido del nivel alto (26.67%), mientras en el nivel bajo (15.00%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados en relación con el sistema de evaluación, es decir, ellos consideran en gran proporción como bueno y muy bueno sus opiniones, acerca de los procesos de evaluación instituidos en la facultad y expresados en la evaluación didáctica, del mismo modo en lo que compete a la evaluación por áreas, en buena cuenta, sobre el sistema de evaluación permanente que rige en la facultad para el logro de los resultados requeridos.

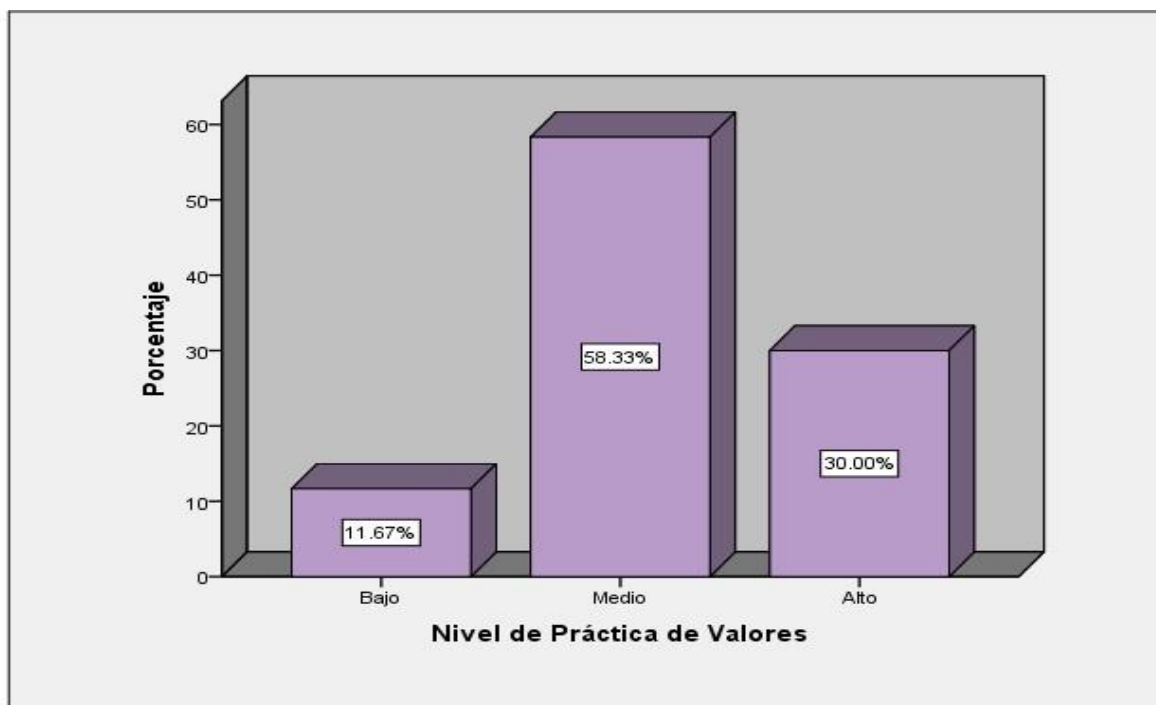
## Práctica de valores

Tabla 16

*Distribución de frecuencias de la dimensión práctica de valores según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	7	11.7	11.7	11.7
Medio	35	58.3	58.3	70.0
Alto	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: Preparación propia.



*Figura 13.* Gráfica de barras del nivel de habilidad de mercancías, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

#### Interpretación

En la tabla 16 y figura 13, se aprecia el nivel de práctica de valores hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (58.33%), seguido del nivel alto (23.00%), mientras en el nivel bajo (11.67%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados en relación con la práctica de valores, es decir, ellos consideran en gran proporción como bueno y muy bueno sus opiniones, en torno de lo que es el respeto, la tolerancia y la ética profesional en el ejercicio de la profesión docente universitaria en la facultad de administración y recursos humanos.

#### 4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

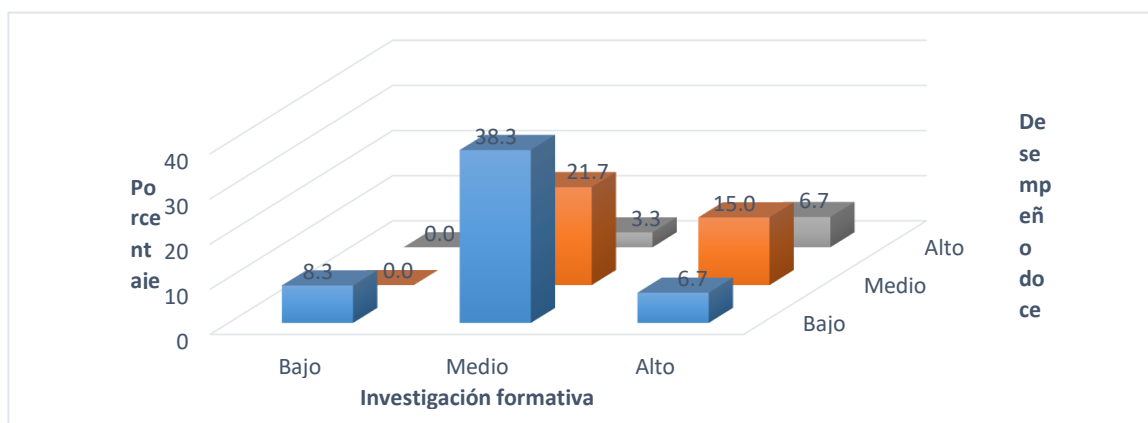
Investigación formativa y ocupación educativa

Tabla 17

*Distribución de frecuencias bidimensional entre la investigación formativa y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Investigación Formativa	Bajo	Recuento	5	23	4	32
	Medio	% del total	8.3%	38.3%	6.7%	53.3%
		Recuento	0	13	9	22
	Alto	% del total	0.0%	21.7%	15.0%	36.7%
		Recuento	0	2	4	6
		% del total	0.0%	3.3%	6.7%	10.0%
Total	Recuento	5	38	17	60	
	% del total	8.3%	63.3%	28.3%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia.



*Figura 14.* Gráfica de barras del nivel de investigación formativa y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Interpretación

En la tabla 17 y figura 14, se aprecia la relación entre el nivel de investigación formativa y la ocupación educativa hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (21.7%), seguido en menor medida del nivel bajo (8.3%), y del nivel alto (6.7%). Sin embargo, también es relevante señalar las discordancias entre investigación formativa y ocupación educativa en el nivel medio-bajo (38.3%) y nivel alto medio (15.0%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados en referencia a la asociación existente entre investigación formativa y desempeño docente en la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

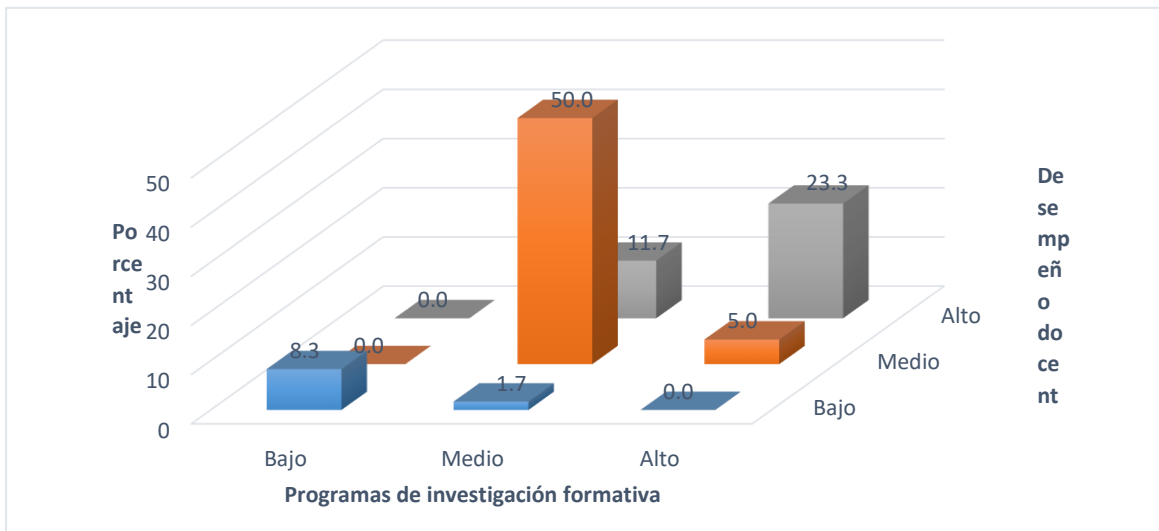
Tablas cruzadas de las dimensiones de variable investigación formativa y el desempeño docente. Programas de investigación formativa y desempeño docente

Tabla 18

*Distribución de frecuencias bidimensional entre programas de investigación formativa y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Programas de Investigación Formativa	Bajo	Recuento	5	1	0	6
		% del total	8.3%	1.7%	0.0%	10.0%
	Medio	Recuento	0	30	3	33
		% del total	0.0%	50.0%	5.0%	55.0%
	Alto	Recuento	0	7	14	21
		% del total	0.0%	11.7%	23.3%	35.0%
Total	Recuento	5	38	17	60	
	% del total	8.3%	63.3%	28.3%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



*Figura 15.* Gráfica de barras del nivel de programas de investigación formativa y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### Interpretación

En la tabla 18 y figura 15, se aprecia la relación entre el nivel de programas de indagación formativa y el desempeño docente hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (50.0%), seguido en menor medida del nivel alto (23.3%), y del nivel bajo (8.3%). Sin embargo, también es relevante señalar las discordancias entre programas de investigación formativa y desempeño docente en el nivel medio-alto (11.7%) y nivel alto-medio (5.0%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados con relación a la existencia de asociación entre programas de investigación formativa y desempeño docente en la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Participación de los estudiantes y desempeño docente

Tabla 19

*Distribución de frecuencias bidimensional entre participación de los estudiantes y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Participación de los Estudiantes	Bajo	Recuento	5	22	6	33
		% del total	8.3%	36.7%	10.0%	55.0%
	Medio	Recuento	0	16	7	23
		% del total	0.0%	26.7%	11.7%	38.3%
	Alto	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
Total		Recuento	5	38	17	60
		% del total	8.3%	63.3%	28.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

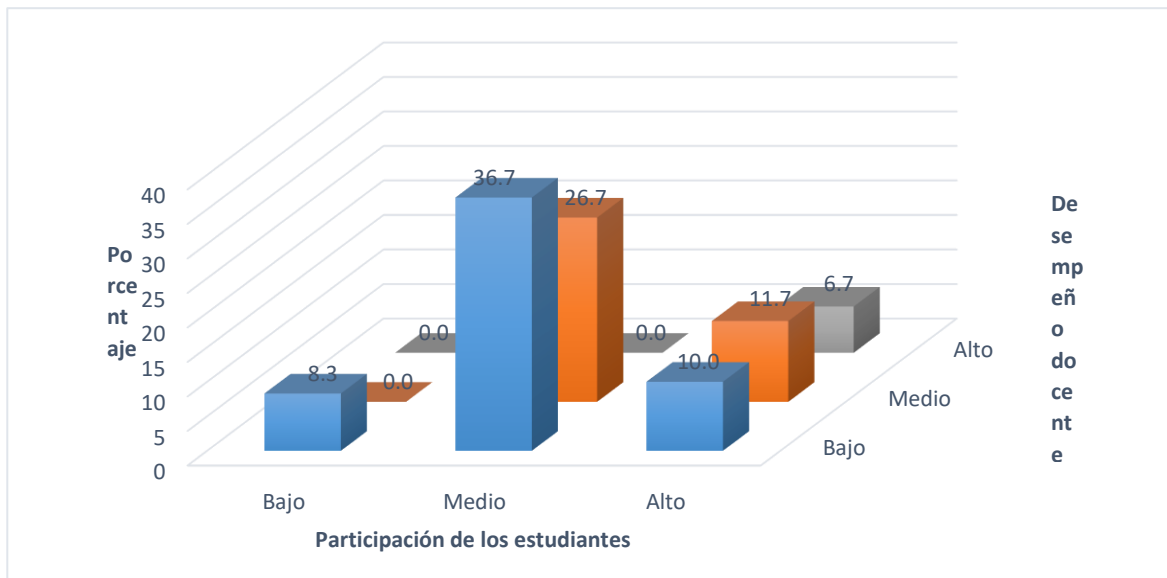


Figura 16. Gráfica de barras del nivel de colaboración de los estudiantes y ocupación docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Interpretación

En la tabla 19 y figura 16, se aprecia la relación entre el nivel participación de los estudiantes y el desempeño docente hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (26.7%), seguido en menor medida del nivel bajo (8.3%), y del nivel alto (6.7%). Sin embargo, también es relevante señalar las discordancias entre la participación de los estudiantes y desempeño docente en el nivel medio-bajo (36.7%) y niveles alto-bajo (11.0%), y, nivel alto-medio (11.7%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados en torno de la asociación existente entre la participación de los estudiantes y ocupación educativa en la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

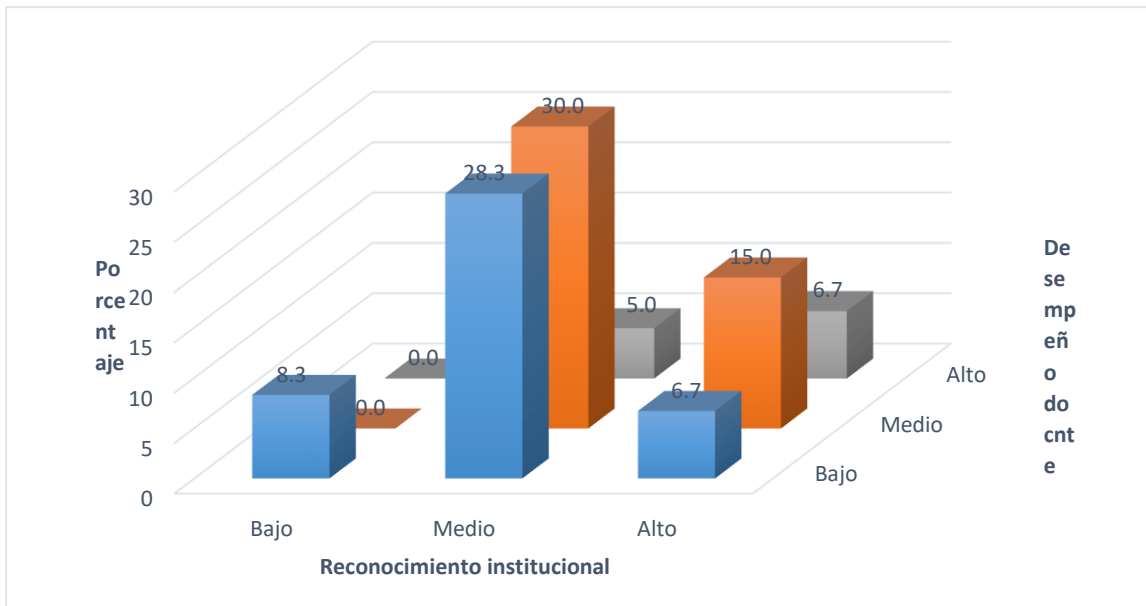
## Reconocimiento institucional y desempeño docente

Tabla 20

*Distribución de frecuencias bidimensional entre reconocimiento institucional y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Reconocimiento Institucional	Bajo	Recuento	5	17	4	26
		% del total	8.3%	28.3%	6.7%	43.3%
	Medio	Recuento	0	18	9	27
		% del total	0.0%	30.0%	15.0%	45.0%
	Alto	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0.0%	5.0%	6.7%	11.7%
Total		Recuento	5	38	17	60
		% del total	8.3%	63.3%	28.3%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 17.* Gráfica de barras del nivel de reconocimiento institucional y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### Interpretación

En la tabla 20 y figura 17, se aprecia la correspondencia entre el nivel reconocimiento institucional y el desempeño docente hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (30.0%), seguido en menor medida del nivel bajo (8.3%), y del nivel alto (6.7%). Sin embargo, también es relevante señalar las discordancias existentes entre el reconocimiento institucional y desempeño docente en el nivel medio-bajo (28.3%) y nivel medio-alto (5.0%), y, nivel alto-medio (15.0%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados acerca de la asociación cierto entre el reconocimiento asociativa y ocupación educativa en la Facultad de Administración y Recursos Humanos.

## Política institucional y desempeño docente

Tabla 21

*Distribución de frecuencias bidimensional entre política institucional y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Política Institucional	Bajo	Recuento	5	24	4	33
		% del total	8.3%	40.0%	6.7%	55.0%
	Medio	Recuento	0	11	7	18
		% del total	0.0%	18.3%	11.7%	30.0%
	Alto	Recuento	0	3	6	9
		% del total	0.0%	5.0%	10.0%	15.0%
Total		Recuento	5	38	17	60
		% del total	8.3%	63.3%	28.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

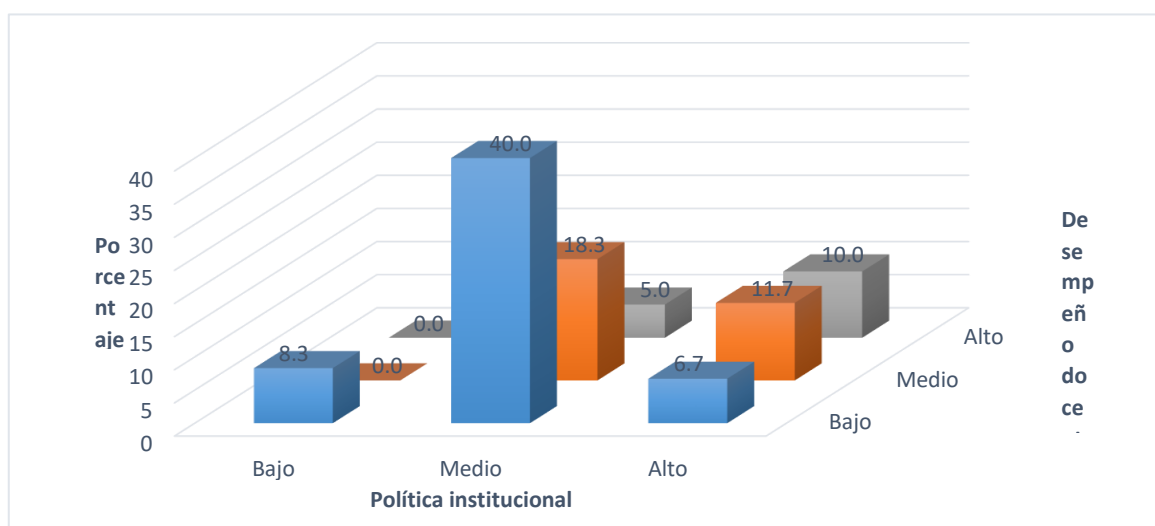


Figura 18. Gráfica de barras del nivel de política asociativo y ocupación educativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Interpretación

En la tabla 21 y figura 18, se estima la relación entre el nivel de política institucional y el desempeño docente hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (18.3%), seguido en menor medida del nivel alto (10.0%), y del nivel bajo (8.3%). Sin embargo, también es relevante señalar las discordancias existentes entre la política asociativo y ocupación educativa en el nivel medio-bajo (40.0%) y nivel medio-alto (5.0%), y, nivel alto-bajo (6.7%) y el nivel alto-medio (11.7%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados acerca de la asociación existente entre la política institucional y desempeño docente en la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

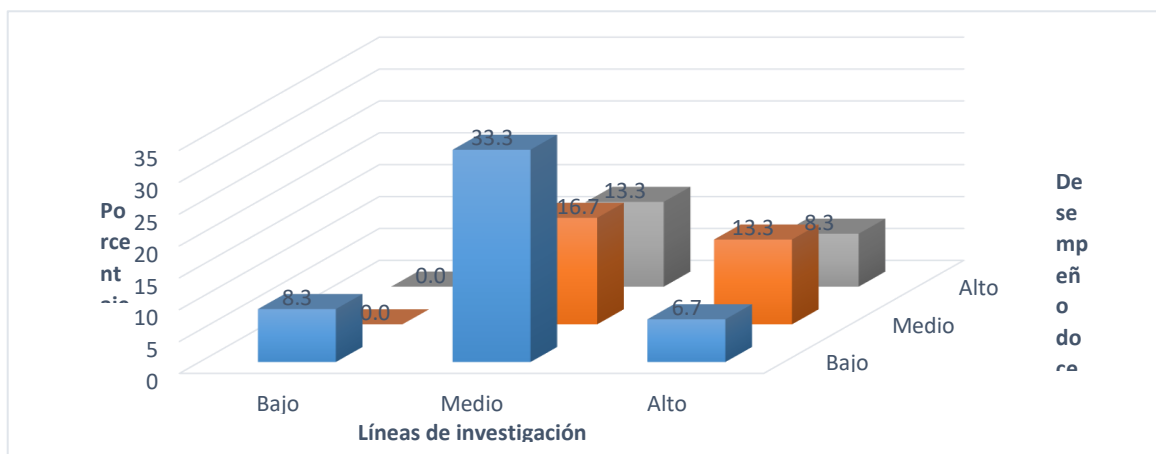
Líneas de investigación y ocupación educativa

Tabla 22

*Distribución de frecuencias bidimensional entre líneas de investigación y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Desempeño Docente			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Líneas De Investigación	Bajo				
	Recuento	5	20	4	29
	% del total	8.3%	33.3%	6.7%	48.3%
	Medio				
	Recuento	0	10	8	18
	% del total	0.0%	16.7%	13.3%	30.0%
	Alto				
Recuento	0	8	5	13	
% del total	0.0%	13.3%	8.3%	21.7%	
Total					
Recuento	5	38	17	60	
% del total	8.3%	63.3%	28.3%	100.0%	

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 19.* Gráfica de barras del nivel de política institucional y ocupación educativa, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

**Interpretación:**

En la tabla 22 y figura 19, se considera la relación entre el nivel de líneas de investigación y la ocupación didáctica hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (16.7%), seguido en menor medida del nivel alto (8.3%), y del nivel bajo (8.3%). Sin embargo, también es relevante señalar las discordancias existentes entre las líneas de investigación y desempeño docente en el nivel medio-bajo (33.3%) y nivel medio-alto (13.3%), y, nivel alto-bajo (6.7%) y el nivel alto-medio (13.3%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados acerca de la asociación existente entre las líneas de investigación y desempeño docente en la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

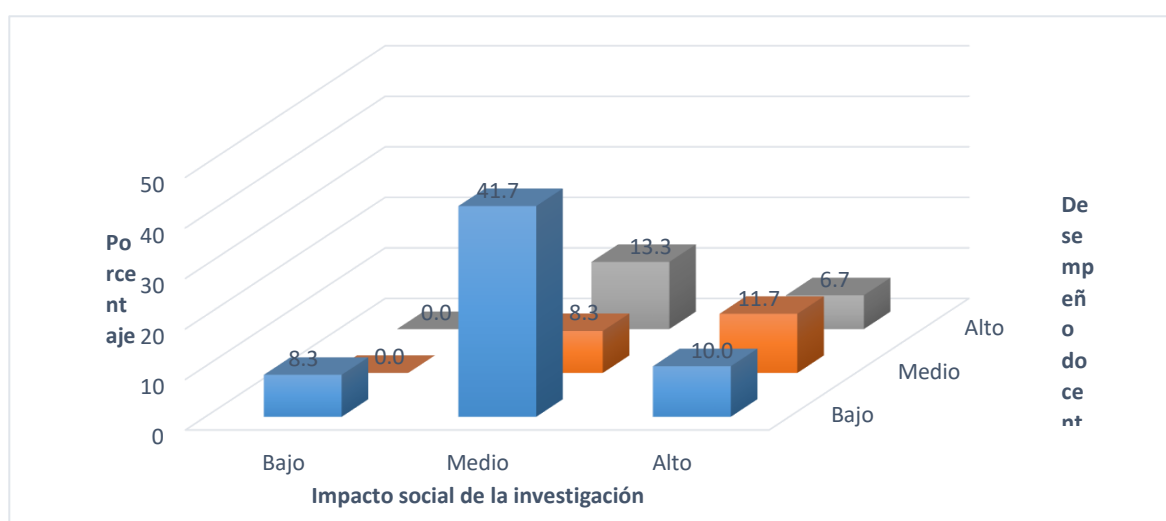
## Impacto social de la investigación y desempeño docente

Tabla 23

*Distribución de frecuencias bidimensional entre impacto social de la investigación y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Impacto Social de la Investigación	Bajo	Recuento	5	25	6	36
		% del total	8.3%	41.7%	10.0%	60.0%
	Medio	Recuento	0	5	7	12
		% del total	0.0%	8.3%	11.7%	20.0%
	Alto	Recuento	0	8	4	12
		% del total	0.0%	13.3%	6.7%	20.0%
Total		Recuento	5	38	17	60
		% del total	8.3%	63.3%	28.3%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia.



*Figura 20.* Gráfica de barras del nivel de impacto social de la investigación y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Interpretación

En la tabla 23 y figura 20, se considera la relación entre el nivel de impacto social de la investigación y el desempeño docente hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (8.3%), seguido en menor medida del nivel alto (6.7%), y del nivel bajo (8.3%). Sin embargo, también es relevante señalar las discordancias existentes entre el impacto social de la investigación y desempeño docente en el nivel medio-bajo (41.7%) y nivel medio-alto (33.3%), y, nivel alto-bajo (10.0%) y el nivel alto-medio (11.7%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados acerca de la asociación existente entre el impacto social de la investigación y desempeño docente en la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Gestión de los recursos humanos y desempeño docente

Tabla 24

*Distribución de frecuencias bidimensional entre gestión de los recursos humanos y el desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión de Humanos	Bajo	Recuento	5	22	4	31
		% del total	8.3%	36.7%	6.7%	51.7%
	Recursos Medio	Recuento	0	11	8	19
		% del total	0.0%	18.3%	13.3%	31.7%
	Alto	Recuento	0	5	5	10
		% del total	0.0%	8.3%	8.3%	16.7%
Total		Recuento	5	38	17	60
		% del total	8.3%	63.3%	28.3%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia.

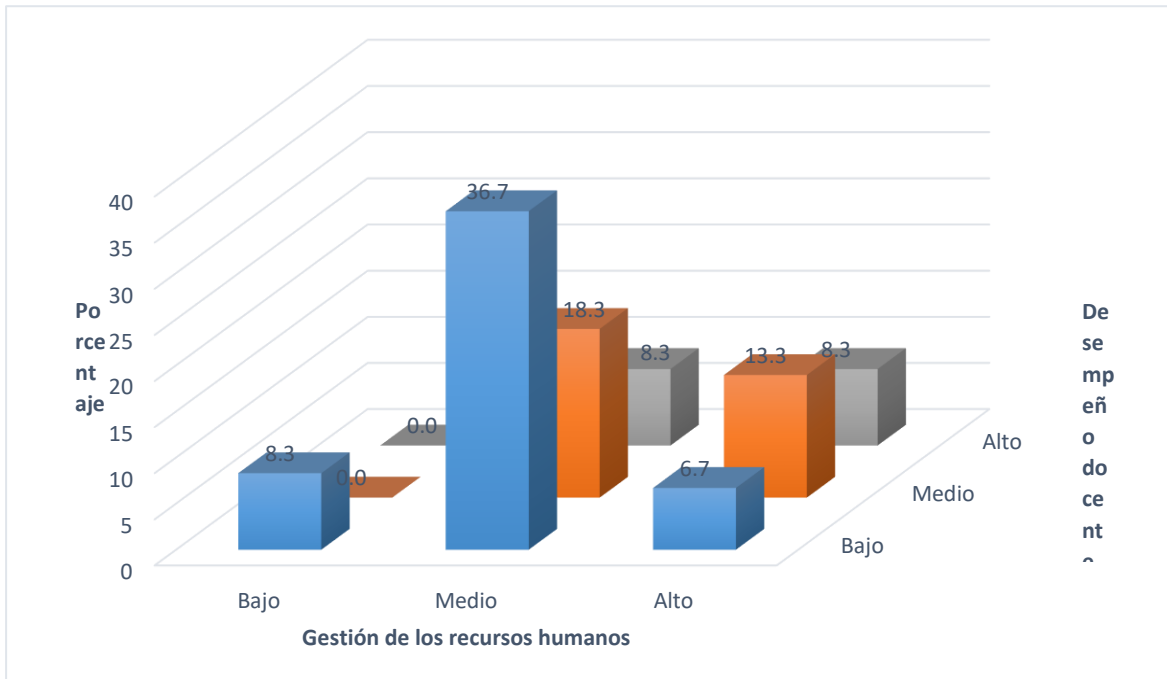


Figura 21. Gráfica de barras del nivel de gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Interpretación:

En la tabla 24 y figura 21, se aprecia la relación entre el nivel de mandato de los patrimonios humanos y el desempeño docente hallándose, de acuerdo con las opiniones de los propios docentes encuestados, en el nivel medio (18.3%), seguido en menor medida del nivel alto (8.3%), y del nivel bajo (8.3%). Sin embargo, también es relevante señalar las discordancias existentes entre el mandato de patrimonios humanos y desempeño docente en el nivel medio-bajo (36.7%) y nivel medio-alto (8.3%), y, nivel alto-bajo (6.7%) y el nivel alto-medio (13.3%). En resumen, existe una percepción favorable entre los docentes encuestados acerca de la asociación existente entre el mandato de los patrimonios humanos y desempeño docente en la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### 4.1.3. Prueba de normalidad

Con el propósito de proceder al contraste de hipótesis es preciso realizar la prueba de normalidad con el fin de determinar la procedencia de la distribución de los datos, esto es si provienen de una distribución paramétrica o, en su defecto, de una distribución no paramétrica, y de esta manera utilizar el estadístico correspondiente al contraste de hipótesis.

Tabla 25

*Prueba de normalidad de las variables investigación formativa y desempeño docente.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Investigación formativa	,333	60	,000
Desempeño docente	,352	60	,000

*Fuente:* base de datos.

<sup>a</sup>Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación

En la tabla 25 se considera la variable investigación formativa con un estadístico K-S = 0.333,  $p = .000 < .05$ , de modo que se rechaza la hipótesis de normalidad de los datos ( $p > .05$ ); de la misma manera, ocurre para la variable desempeño docente, cuyo estadístico K-S = 0.352,  $p = .000 < .05$ , por tanto, también se rechaza la hipótesis de normalidad de los datos ( $p > .05$ ). De manera que los datos de ambas variables son de índole no paramétricos, razón por el cual es necesario aplicar como estadístico en el contraste de hipótesis la Rho de Spearman. Finalmente, para establecer una interpretación de los resultados resulta pertinente considerar la siguiente tabla.

Tabla 26

*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Fuente:* Martínez y Campos (2015, p. 185).

#### 4.1.4. Contrastación de hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H<sub>0</sub>: La exploración formativa no interviene significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

H<sub>1</sub>: La investigación formativa influye significativamente en la ocupación de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

**Prueba estadística:** Rho de Spearman

**Nivel de significancia**  $\alpha = 0.05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho \leq 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Tabla 27

*Prueba de Spearman de investigación formativa y ocupación didáctico, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Investigación formativa	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Investigación formativa	Coefficiente de correlación	1,000	,450**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,450**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	60	60	

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

## **Interpretación**

Los datos de la tabla referidos a la hipótesis general muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .450\*\* (positiva y moderada) y un valor de  $p = ,000$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la investigación formativa influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## **Hipótesis específicas**

### **Hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: Los programas de investigación formativa no influyen significativamente en la ocupación de las didácticas de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

H<sub>E1</sub>: Los programas de investigación formativa influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_{e1}: \rho \neq 0$$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si  $\rho \leq 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Tabla 28

*Prueba de Spearman los programas de investigación formativa y ocupación didáctica, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Programas de	
		investigación formativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Programas de investigación formativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,720**
		N	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,720**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

### Interpretación

Los datos de la tabla referidos a la hipótesis específica 1 muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .720\*\* (positiva y alta) y un valor de  $p = ,000$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, las estrategias de aprendizaje se relaciona de forma significativa con el nivel literal en los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La participación de los estudiantes no interviene elocuentemente en la ocupación de los profesores de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

H<sub>E2</sub>: La cooperación de los alumnos influye significativamente en la ocupación de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_e: \rho \neq 0$$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si  $\rho \leq 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Tabla 29

*Prueba de Spearman la participación de los estudiantes y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

			Participación de los estudiantes	Desempeño docentes
Rho de Spearman	Participación de los estudiantes	Coefficiente de correlación	1,000	,378**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,378**	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.	
	N	60	60	

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

## Interpretación

Los datos de la tabla referidos a la suposición determinada 2 muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .378\*\* (positiva y baja) y un valor de  $p = ,003$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la participación de los estudiantes influye significativamente en la ocupación didáctica de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### **Hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: Los reconocimientos institucionales no intervienen elocuentemente en la ocupación de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

H<sub>E3</sub>: Los reconocimientos institucionales influyen significativamente en la ocupación de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_e: \rho \neq 0$$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si  $\rho \leq 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Tabla 30

*Prueba de Spearman del reconocimiento institucional y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

			Reconocimiento institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,376**
	institucional	Sig. (bilateral)	.	,003
		N	60	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,378**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	60	60

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

### Interpretación

Los datos de la tabla referidos a la hipótesis específica 3 muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .376\*\* (positiva y baja) y un valor de  $p = ,000$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, los reconocimientos institucionales influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: Las políticas institucionales no influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

H<sub>E4</sub>: Las políticas institucionales influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_e: \rho \neq 0$$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si  $\rho \leq 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Tabla 31

*Prueba de Spearman las políticas institucionales y ocupación didáctica, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Políticas institucionales	Desempeño docente
Políticas institucionales	Coefficiente de correlación	1,000	,473**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,473**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

## Interpretación

Los datos de la tabla referidos a la hipótesis específica 4 muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .473\*\* (positiva y baja) y un valor de  $p = ,000$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, las políticas institucionales influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

### **Hipótesis específica 5**

H<sub>0</sub>: Las líneas de investigación no influyen significativamente en la ocupación de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

H<sub>E4</sub>: Las líneas de investigación influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_e: \rho \neq 0$$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si  $\rho \leq 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Tabla 32

*Prueba de Spearman las líneas de investigación y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Líneas de investigación	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Líneas de investigación	Coefficiente de correlación	1,000	,351**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	60	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,351**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	60	60

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

### Interpretación

Los datos de la tabla referidos a la hipótesis específica 5 muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .351\*\* (positiva y baja) y un valor de  $p = ,006$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, las líneas de investigación intervienen elocuentemente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## Hipótesis específica 6

H<sub>0</sub>: El impacto social de la investigación interviene elocuentemente en la ocupación de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

H<sub>E6</sub>: El impacto social de la investigación interviene elocuentemente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_e: \rho \neq 0$$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si  $\rho \leq 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Tabla 33

*Prueba de Spearman impacto social de la investigación y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

		Impacto social de la investigación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Impacto social de la investigación	1,000	,318*
		Sig. (bilateral)	,013
		N	60
	Desempeño docente	,318*	1,000
	Sig. (bilateral)	,013	.
	N	60	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## **Interpretación**

Los datos de la tabla referidos a la hipótesis específica 5 muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .318\* (positiva y baja) y un valor de  $p = ,013$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, el impacto social de la investigación influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## **Hipótesis específica 7**

H<sub>0</sub>: La gestión de recursos humanos no influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

H<sub>E7</sub>: La gestión de recursos humanos influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_e: \rho \neq 0$$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si  $\rho \leq 0.05$  se rechaza H<sub>0</sub>

Tabla 34

*Prueba de Spearman la gestión de los recursos humanos y desempeño docente, según docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.*

			Gestión de los recursos humanos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,411**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

### Interpretación

Los datos de la tabla referidos a la hipótesis específica 7 muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman = .411\*\* (positiva y moderada) y un valor de  $p = ,001$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión de recursos humanos influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

## **Capítulo V**

### **5. DISCUSIÓN**

#### **5.1. Discusión de resultados**

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar la influencia de los programas de investigación formativa en la ocupación de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018. Después de efectuado el trabajo de campo, que consistió en aplicar la técnica de la encuesta a través de sendos cuestionarios debidamente validados y confiables, se obtuvo evidencia empírica debidamente organizada en una matriz de datos, con la cual se efectuó luego el contraste o la falsación de las hipótesis de investigación.

Así con respecto a la hipótesis general: La investigación formativa interviene elocuentemente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y

Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018. Con respecto a esta predicción, se encontró como evidencia empírica univariada para la variable investigación formativa un nivel bajo (55.33%), mientras en desempeño docente se ubicó en el nivel medio (63.3%), lo que se tradujo en el plano bivariado en una asociación simétrica de sus niveles: bajo (8.3%), medio (21.7%) y alto (6.7%), lo que se expresó luego en una correlación Rho de Spearman = .450,  $p = .000$  con dirección positiva y magnitud moderada. En un estudio realizado por Palomino (2012) pudo comprobar que las estrategias didácticas estaban muy asociadas con el aprendizaje de los estudiantes ( $r = .507$ ,  $p = .000$ ) siendo positiva y moderada; de manera que una forma de alentar el uso de esta clase de estrategias es mediante la investigación formativa, para lograr la eficiencia didáctica, razón por el cual es preciso estimularla, siendo una responsabilidad propia del docente, para lograr un mejor desempeño docente. Por su parte Benites (2017) pudo comprobar que el nivel de ocupación didáctica y el nivel de percepción del estudiante muestran una valoración porcentual entre las variables de 0,29, demostrando que la ocupación didáctica está en relación espontánea con el nivel de percepción de los estudiantes.

Con respecto a la hipótesis específica 1: Los programas de investigación formativa influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018. Con respecto a esta hipótesis, se encontró como evidencia empírica univariada para la dimensión programas de investigación formativa un nivel medio (55.00%), mientras en desempeño docente se ubicó en el nivel medio (63.3%), lo que se tradujo en el plano bivariado en una asociación simétrica de sus niveles: bajo (8.3%), medio (50.0%) y alto (23.3%), lo que se expresó luego en una correlación Rho de Spearman = .720,  $p = .000$  con dirección positiva y magnitud alta. Sobre el particular, un aporte importante para la comprensión de este apartado cabe destacar el estudio efectuado por Santos (2016), quien

encontró que los pedagógicos plasman labores que pertenezcan a la exploración instructiva, sin embargo, no todas reconocen estas labores como parte de la formación en exploración; por lo que se proyecta como licitación 3 ejes primordiales; A) Capacidad didáctica de institucionalización de la exploración formativa; B) Exploración formativa afiliada en la labor del docente; y C) Alumno desarrollado para la exploración con la investigación formativa. Con respecto a la hipótesis específica 2: La participación de los estudiantes influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018. Con respecto a esta hipótesis, se encontró como evidencia empírica univariada para la dimensión participación de los estudiantes un nivel bajo (50.00%), mientras en desempeño docente se ubicó en el nivel medio (63.3%), lo que se tradujo en el plano bivariado en una asociación simétrica de sus niveles: bajo (8.3%), medio (26.7%) y alto (6.7%), lo que se expresó luego en una correlación Rho de Spearman = .378,  $p = .003$  con dirección positiva y magnitud baja. Este hallazgo contrasta con lo hallado por Rojas y Viaña (2017), en cuya investigación encontraron que la totalidad de los docentes del evento de salud que formaron parte de la exploración tuvieron un pensamiento errado de lo que es la exploración formativa, a pesar de ello, se pudo constatar que una minúscula proporción de ellos asocian la investigación instructiva con producir a sus estudiantes a investigar. Por tanto, un elemento que se debe considerar como relevante cuando se trabaje con estudiantes es tener muy en cuenta la motivación, llave maestra para abrir la puerta de la inquietud y catapultar la capacidad investigativa de los estudiantes. También en esa misma línea Santos (2016) destaca formar a los estudiantes en investigación.

Con respecto a la hipótesis específica 3: Los reconocimientos institucionales influyen significativamente en la ocupación de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018. Con respecto a esta

hipótesis, se encontró como evidencia empírica univariada para la dimensión reconocimientos institucionales un nivel medio (45.00%), mientras en desempeño docente se ubicó en el nivel medio (63.3%), lo que se tradujo en el plano bivariado en una asociación simétrica de sus niveles: bajo (8.3%), medio (30.0%) y alto (6.7%), lo que se expresó luego en una correlación Rho de Spearman = .376,  $p = .003$  con dirección positiva y magnitud baja.

Con respecto a la hipótesis específica 4: Las políticas institucionales influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018. Con respecto a esta hipótesis, se encontró como evidencia empírica univariada para la dimensión políticas institucionales un nivel bajo (55.00%), mientras en desempeño docente se ubicó en el nivel medio (63.3%), lo que se tradujo en el plano bivariado en una asociación simétrica de sus niveles: bajo (8.3%), medio (18.3%) y alto (10.0%), lo que se expresó luego en una correlación Rho de Spearman = .473,  $p = .000$  con dirección positiva y magnitud moderada. En un estudio realizado por Herrera (2017) demostró que existe una relación Calidad de Liderazgo Directivo y Ocupación Didáctica; por lo que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,86, que indica que existe una relación significativa y directa entre las variables estudiadas, este hecho permite colegir, lo importante que es el estilo de liderazgo en la formulación y puesta en marcha de políticas institucionales que beneficien a la comunidad académica, más aun si están centradas en la investigación formativa. En esa misma línea, destaca Santos (2016) que es importante que las instituciones desarrollen Política educativa de institucionalización de la investigación formativa.

Con respecto a la hipótesis específica 5: Las líneas de investigación influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y

Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018. Con respecto a esta hipótesis, se encontró como evidencia empírica univariada para la dimensión líneas de investigación un nivel bajo (48.3%), mientras en desempeño docente se ubicó en el nivel medio (63.3%), lo que se tradujo en el plano bivariado en una asociación simétrica de sus niveles: bajo (8.3%), medio (16.7%) y alto (8.3%), lo que se expresó luego en una correlación Rho de Spearman = .351,  $p = .006$  con dirección positiva y magnitud baja. Este resultado pone de relieve la importancia del análisis inductivo y deductivo de los investigadores para abrir nuevas líneas de investigación, siendo importante en ello el razonamiento y pensamiento crítico; en un trabajo de investigación realizado por Rojas (2018) centrado en razonamiento cuantitativo e investigación formativa demostró que se evidencia una correlación significativa entre el razonamiento cuantitativo y la investigación formativa en la muestra de estudio durante el año 2018. Se encontró un coeficiente de Rho de Spearman entre el razonamiento cuantitativo y la investigación formativa de 0,219\* ( $p < 0,05$ ). Este aspecto es importante, lo cual revela que para enmarcarse en una línea de investigación es importante dotar al investigador de competencias investigativas previas, en donde las habilidades cognoscitivas como el análisis, el pensamiento crítico y la resolución de problemas son elementos importantes que ayudan a desarrollar una línea de investigación y la apertura de otras.

Con respecto a la hipótesis específica 6: El impacto social de la investigación influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018. Con respecto a esta hipótesis, se encontró como evidencia empírica univariada para la dimensión líneas de investigación un nivel bajo (60.0%), mientras en desempeño docente se ubicó en el nivel medio (63.3%), lo que se tradujo en el plano bivariado en una asociación simétrica de sus niveles: bajo (8.3%), medio (8.3%) y alto (6.7%), lo que se expresó luego en una correlación

Rho de Spearman = .318,  $p = .013$  con dirección positiva y magnitud baja. Sobre el particular, urge un enfoque preventivo, es decir, alentar la investigación formativa, Rojas (2017) estima que esto pasa por afirmar concepciones de investigación e investigación formativa entre docentes y estudiantes, para lo cual es importante identificar las competencias investigativas que deben promoverse entre los estudiantes, además los contextos y estrategias de enseñanza que se utilizan en el programa escogido, y las estrategias de aprendizaje que utilizan los estudiantes para favorecer el desarrollo de esas competencias investigativas; presentando fortalezas y aspectos por mejorar para la formación de profesionales de la salud idóneos que a la hora de egresar, de tal forma que las investigaciones de campo tengan un mayor impacto social para beneficio de la sociedad.

Con respecto a la hipótesis específica 7: La gestión de recursos humanos influye significativamente en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018. Con respecto a esta hipótesis, se encontró como evidencia empírica univariada para la dimensión líneas de investigación un nivel bajo (51.7%), mientras en desempeño docente se ubicó en el nivel medio (63.3%), lo que se tradujo en el plano bivariado en una asociación simétrica de sus niveles: bajo (8.3%), medio (18.3%) y alto (6.7%), lo que se expresó luego en una correlación Rho de Spearman = .411,  $p = .001$  con dirección positiva y magnitud baja. Sobre el particular cabe señalar el aporte de Carvajal (2016), cuyo estudio abordó la investigación formativa en el programa de contaduría y pudo constatar como muy débil y además observó que las directivas han iniciado el desarrollo de un plan de trabajo en la seccional, el cual podrá incluir de manera propicia el presente trabajo de grado dado que presenta un modelo de investigación formativa, producto de un desarrollo socializado y participativo, que observó en su investigación.

## 5.2. Conclusiones

**Primera.** El resultado obtenido en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es = 0.450\*\* (positiva y moderada), con un valor de  $p = 0,000$  el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la investigación formativa influye de un modo positivo y moderado en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

**Segunda.** Con respecto al objetivo específico 1, se comprobó la influencia de los programas de investigación formativa en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y alta, Rho de Spearman = .720\*\*, con un  $p = 0.000 < 0.05$  de significancia.

**Tercera.** Con respecto al objetivo específico 2, se comprobó la influencia de los estudiantes en la ocupación de los pedagógicos de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y baja, Rho de Spearman = .378\*\*, con un  $p = 0.003 < 0.05$  de significancia.

**Cuarta.** Con respecto al objetivo específico 3, se comprobó la influencia los reconocimientos institucionales en la ocupación de los pedagógicos de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y baja, Rho de Spearman = .376\*\*, con un  $p = 0.003 < 0.05$  de significancia.

- Quinta:** Con respecto al objetivo específico 4, se comprobó la influencia de las políticas institucionales en la ocupación de los pedagógicos de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada, Rho de Spearman = .473\*\*, con un  $p = 0.000 < 0.05$  de significancia.
- Sexta:** Con respecto al objetivo específico 5, se comprobó la influencia de las líneas de investigación en la ocupación de los pedagógicos de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y baja, Rho de Spearman = .351\*\*, con un  $p = 0.006 < 0.05$  de significancia.
- Séptima:** Con respecto al objetivo específico 6, se comprobó la influencia el impacto Social de la investigación en el desempeño de los docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018., dado que se obtuvo una relación positiva y baja, Rho de Spearman = .318\*, con un  $p = 0.013 < 0.05$  de significancia.
- Octava:** Con respecto al objetivo específico 7, se comprobó la influencia de la gestión de recursos humanos en la ocupación de los pedagógicos de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, dado que se obtuvo una relación positiva y moderada, Rho de Spearman = .411\*\*, con un  $p = 0.001 < 0.05$  de significancia.

### 5.3. Recomendaciones

- Primera:** Recomendar al rector de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, el diseño de un plan de acción para promover la mejora de la investigación formativa, y una mayor capacitación entre los docentes investigadores.
- Segunda:** Recomendar al rector de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, se lleve a cabo anualmente un evento donde se haga un balance de los programas de investigación que permitan a la facultad seguir desarrollando la mejora continua en los programas de investigación formativa.
- Tercera:** Recomendar al decano de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, publicitar en la comunidad universitaria los semilleros de investigación y establecer mecanismos diversificados de recompensa con el propósito de promover la participación y creativa de los estudiantes y docentes en las actividades de investigación realizadas por la Universidad.
- Cuarta:** Recomendar al decano de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, establecer una política de reconocimiento institucional para sus docentes en materia investigativa para fortalecer el desarrollo del talento humano y abrir nuevas líneas de investigación.
- Quinta:** Recomendar al decano de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, sensibilizar a los docentes en

materia de política institucional a fin de hacerlos partícipes de la misión y visión institucional del área de investigación formativa.

**Sexta:** Recomendar al rector de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, promover con asiduidad eventos científicos y técnicos (simposios, conferencias, seminarios, debates, entre otros) en torno a la difusión del conocimiento especializado en las respectivas líneas de investigación con el propósito de comunicar a la comunidad universitaria de los logros y avances significativos en materia investigativa.

**Sétima:** Recomendar al decano de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, la difusión de las investigaciones aplicadas como una forma de brindar un aporte significativo a la comunidad local y fomentar la publicación de trabajos intelectuales en revistas indexadas y por el Fondo Editorial.

**Octava:** Recomendar al rector de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018, se promueva la retención del talento humano, mediante pasantías que fortalezcan el trabajo investigativo y el apoyo económico a los mejores trabajos de investigación disciplinario, interdisciplinario y disciplinario.

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Ander-Egg, E. (1994). *Interdisciplinariedad en Educación*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.

Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México D. F: Pearson.

Candia, O. (2006). *Innovación y cambio social*. Barcelona: Paidós.

Castro, J. (2004). *Actitudes y desarrollo moral: Función formadora de la escuela*. Uducere.

De Alba, A. (2003). *Filosofía, teoría y campo de la educación. Perspectiva nacional y regionales*, col. La investigación educativa en México 1992-2002 núm. 11, México:COMIE.

Imbernón, F. (coord.) (2002). *La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado. Reflexión y experiencias de investigación educativa*. Barcelona: Graó.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) “*Metodología de la Investigación científica*”. Tercera edición – México.

Hodelin, R. y Fuentes, D. (2004). *Formación de profesionales universitarios. Un desafío bioético*. MEDISAN [serie en Internet] [citado 14 sep. 2013]; 8 (1): 62-9. Disponible en: [http://www.bvs.sld.cu/revistas/san/vol8\\_n1\\_04/san12104.htm](http://www.bvs.sld.cu/revistas/san/vol8_n1_04/san12104.htm).

Honery, P. y Mumford, A. (1994). *Manual de los estilos de aprendizaje*. Maidenhead

Ministerio de Educación – MINEDU (2004). Marco del Buen Desempeño Docente  
Recuperado:dhttp://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\_buen\_desempeno\_docente.p  
df

Naresh K. y Malhotra, P. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*. Cuarta Edición. México D.F.: Educación de México, S.A.

Restrepo G., B. (2003). *Investigación formativa e investigación productiva de conocimiento en la universidad*. *Nómada* (Col), núm. 18, mayo, 2003, pp. 195-202. Universidad Central. Bogotá, Colombia.

Restrepo G., B. (2017). *Conceptos y aplicaciones de la investigación formativa, criterios para evaluar la investigación científica en sentido estricto*. Colombia: Consejo Nacional de Acreditación. Recuperado de <http://www.epn.edu.ec/wpcontent/uploads/2017/03/Investigaci%C3%B3n-Formativa-Colombia.pdf>

Sánchez, N. (2011). *El desempeño docente en el rendimiento escolar significativo en los niños(as) de educación primaria*. Recuperado de: [http://tesis.ula.ve/pregrado/tde\\_arquivos/25/TDE-2012-0928T20:12:01Z1834/Publico/sancheznianyi.pdf](http://tesis.ula.ve/pregrado/tde_arquivos/25/TDE-2012-0928T20:12:01Z1834/Publico/sancheznianyi.pdf).

Sánchez P., R. (1995). *Enseñar a investigar. Una didáctica nueva de la investigación científica en las ciencias sociales y humanas*. México: CESU-UNAM/ANUIES

Sarto M., M. P. y Venegas, M. E. (2009). *Aspectos clave de la educación inclusiva*, VI Seminario Científico SAID. Publicaciones del INICIO. Colección Investigación. Salamanca.

Sileceo, a, Cáceres, A. y Martínez, D. (2000). *Liderazgo, valores y cultura organizacional hacia una organización competitiva*. México

Tamayo, R. y Tamayo, M. (2008). *Metodología formal de la investigación científica*.

México D.F.: Limusa.

Wrenn, H. (2003). *Inventario de hábitos de estudio*. México: Prentice Hall.

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia de Lima*. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate\\_rd.pdf;jsessionid=06B743DF798CB03F27291C708FC8BCAA?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate_rd.pdf;jsessionid=06B743DF798CB03F27291C708FC8BCAA?sequence=1).

Tesis

Arce A., J. E. (2015). *Hábitos de estudio y estrategias de aprendizaje en estudiantes de educación de una universidad pública, 2015*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Benites A., J. C. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener*. Perú: Universidad Privada Norbert Wiener.

Bernardo S., L. (2016). “*Relación entre los estilos de Aprendizaje y el Rendimiento Académico de los estudiantes de II año de Licenciatura en Enfermería Modalidad Regular, en la Asignatura Farmacología Drogas y Soluciones, Universidad Politécnica de Nicaragua, Managua, II semestre 2015*”. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Córdova Ll., R. T. (2016). “*Estilos de aprendizaje y hábitos de estudio en estudiantes de enfermería técnica del Instituto de Educación Superior Tecnológico, Huaycán 2015*”. Perú: Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Cortés H., J. K. (2017). *“Influencia de hábitos de estudio en el rendimiento académico en estudiantes de V semestre de contaduría pública de la UPTC seccional Chiquinquirá periodos académicos 2015 - 2016”*. Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Gonzales, N.; Zerpa, M.; Gutiérrez, D. y Pirela, C. (2007). *La investigación educativa en el hacer docente*. Laurus, vol. 13, núm. 23, 2007, pp. 279 -309. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.
- Gutarate P., H. R. (2016). *“Autoeficacia y hábitos de estudios en estudiantes de Psicología Universidad César Vallejo, sede Trujillo 2015”*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Lucas O., F. Y. (2017). *“Estilos de aprendizaje y hábitos de estudios asociados al rendimiento académico en la facultad de ciencias administrativas de una universidad nacional Lima Metropolitana, 2017”* Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Niño L., E. (2013) *“La relación estilos de aprendizaje y rendimiento académico en alumnos de una Facultad de la UANL”*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Ramírez G., H. V. (2015). *“Los hábitos de estudio en el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela superior de formación artística pública Lorenzo Luján Darjón de Iquitos, durante el año 2011”*. Perú: Tesis de Doctorado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vera M., G. L. (2015). *“El constructivismo en la correlación de hábitos de estudios de los estudiantes del bachillerato de la Parroquia Súa-Cantón Atacames en la Asignatura de Matemática”*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Zapata G., V. H. (2016) *“Estilos de aprendizaje en relación con estrategias de enseñanza en estudiantes y docentes del Pregrado de Música de la Universidad de Antioquia”*.

Colombia: Universidad de Antioquia.

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Investigación formativa en el desempeño de los docentes de la facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General</p> <p>¿Cómo la investigación formativa interviene en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cómo los programas de investigación formativa intervienen en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?</p> <p>¿Cómo la participación de los estudiantes</p>	<p>General</p> <p>Establecer la intervención de la investigación formativa en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>Determinar la intervención de los programas de investigación formativa en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>Determinar la intervención de los estudiantes</p>	<p>General</p> <p>La investigación formativa interviene significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>Específico</p> <p>Los programas de investigación formativa intervienen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>La participación de los estudiantes interviene significativamente en el desempeño</p>	<p><b>Variable 1 (X):</b></p> <p><b>Investigación formativa</b></p> <p>Dimensiones</p> <p>Programas de investigación formativa</p> <p>Participación de los estudiantes</p> <p>Reconocimientos institucionales</p> <p>Las políticas institucionales</p> <p>Las líneas de investigación</p> <p>El impacto social de la investigación</p> <p>Gestión de recursos humanos</p> <p>Variable 2 (Y)</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Hipotético deductivo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transeccional y correlacional</p> <p><b>Población y Muestra:</b> 60 docentes de la Facultad de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p><b>Muestreo</b></p> <p>El tipo de muestreo censal intencional.</p>

<p>interviene en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?</p>	<p>en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>Determinar la intervención los reconocimientos institucionales en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>Determinar la intervención de las políticas institucionales en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>Determinar la intervención de las líneas de investigación en</p>	<p>de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>Los reconocimientos institucionales intervienen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>Las políticas institucionales intervienen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p> <p>Las líneas de investigación intervienen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Cumplimiento de los programas</p> <p>Eficiencia didáctica</p> <p>Sistema de evaluación</p> <p>Práctica de valores</p>	
---	---	---	---	--

<p>¿Cómo los reconocimientos institucionales intervienen en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?</p>	<p>el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p>	<p>Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p>		
<p>¿Cómo las políticas institucionales intervienen en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?</p>	<p>Determinar la intervención del impacto social de la investigación en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p>	<p>El impacto social de la investigación interviene significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p>		
<p>¿Cómo las líneas de investigación intervienen en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?</p>	<p>Determinar la intervención de la gestión de recursos humanos en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p>	<p>La gestión de recursos humanos interviene significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018.</p>		

<p>¿Cómo el impacto social de la investigación interviene en el desempeño de los docentes de la escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?</p> <p>¿Cómo la gestión de recursos humanos interviene en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Continental de Huancayo, 2018?</p>				
--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos

**CUESTIONARIO**  
**INVESTIGACIÓN FORMATIVA**

Instrucciones

Este cuestionario ha sido diseñado para identificar tu estilo de aprendizaje, no es una prueba de inteligencia ni de personalidad, no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor marca con una (X) la respuesta de cada ítem. Muchas gracias.

Escala valorativa

1=Nunca; 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5= Siempre

Ítems	CRITERIOS				
<b>PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA</b>					
1.Existen políticas y criterios institucionales para el desarrollo de la investigación formativa	1	2	3	4	5
2. Se garantiza desde la institución el análisis de las estrategias y actividades académicas que fortalezcan la investigación formativa	1	2	3	4	5
3. Existe información verificable sobre actividades académicas desarrolladas en los programas (taller, seminarios, foros, estudios de casos) como apoyo a la investigación formativa.	1	2	3	4	5
4. Se difunde desde la organización los análisis estadísticos de las publicaciones que son resultados de la investigación formativa	1	2	3	4	5
<b>PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES</b>					
5. Participan los estudiantes en procesos formales de investigación	1	2	3	4	5
<b>RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL</b>					
6. Existe reconocimiento institucional a los docentes que fomentan la investigación formativa	1	2	3	4	5
7. Existe información verificable de que los docentes que promueven investigación formativa hayan recibido apoyo	1	2	3	4	5
<b>POLÍTICAS INSTITUCIONALES</b>					
8. Existe políticas y criterios institucionales para el fomento de la investigación formativa	1	2	3	4	5

9. La Universidad garantiza los protocolos para aprobar, financiar y evaluar los proyectos de investigación	1	2	3	4	5
10. Existe un comité de ética de la investigación	1	2	3	4	5
11. Se asigna un fondo especial para promover el desarrollo y el fomento de la investigación	1	2	3	4	5
12. Existe mecanismos para el fomento de la investigación en la universidad	1	2	3	4	5
13. Se distribuye el presupuesto de investigación de acuerdo con las líneas de investigación	1	2	3	4	5
<b>LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN</b>					
14. Existe un documento donde se delimita la organización de las áreas, grupos y líneas de investigación.	1	2	3	4	5
15. Están articuladas de un modo estratégico las líneas de investigación	1	2	3	4	5
16. Los docentes están organizados de acuerdo con las líneas de investigación	1	2	3	4	5
17. Existen docentes tiempo completo a realizar investigaciones dentro de sus líneas de investigación	1	2	3	4	5
18. Existen proyectos destacados por líneas de investigación	1	2	3	4	5
19. Existen proyectos de investigación que se vienen trabajando con financiamiento externo de acuerdo a su línea de investigación	1	2	3	4	5
<b>IMPACTO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN</b>					
20. Se ha difundido de modo virtual las investigaciones realizadas	1	2	3	4	5
21. Las investigaciones están registradas en la SUNEDU	1	2	3	4	5
22. Los docentes investigadores están inscritos en DINA	1	2	3	4	5
23. Se publican en revistas indexadas las investigaciones	1	2	3	4	5
24. Se ha documentado en revistas impresas las investigaciones desarrolladas	1	2	3	4	5
25. Se busca difundir las investigaciones en idioma extranjero	1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>					
26. Exista la política de promover a los docentes investigadores	1	2	3	4	5
27. Se les retribuye a los docentes investigadores con bonificaciones	1	2	3	4	5
28. Se les brinda apoyo a los docentes en las pasantías internacionales	1	2	3	4	5
29. Se organizan eventos de investigación donde exponen los investigadores	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

Este inventario ha sido diseñado para identificar tus hábitos de estudio, no es un test de inteligencia ni de personalidad, no hay respuesta correcta o incorrecta, por favor marca con una (X) la respuesta de cada ítem. Gracias.

Escala valorativa

1=Deficiente; 2=Regular, 3=Bueno, 4=Muy bien y 5= Excelente

<b>Ítems</b>					
<b>CUMPLIMIENTOS DE LOS PROGRAMAS</b>					
01.El cronograma del sílabo corresponde a las temáticas	1	2	3	4	5
02.El desarrollo del sílabo es coherente a lo planificado	1	2	3	4	5
03.El tema desarrollado está de acuerdo con lo programado	1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA DIDÁCTICA</b>					
04.La clase es motivadora y despierta interés.	1	2	3	4	5
05.Explica el tema con claridad	1	2	3	4	5
06.Aplica estrategias didácticas en relación con la temática	1	2	3	4	5
07.Maneja los recursos y materiales con pertinencia	1	2	3	4	5
08.Promueve la participación del estudiante en un clima de confianza.	1	2	3	4	5
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN</b>					
09.Se da cumplimiento a las normas de evaluación en el proceso de enseñanza	1	2	3	4	5
10.Interactúa el proceso didáctico con la evaluación	1	2	3	4	5
11.Los procesos de evaluación son pertinentes a las áreas de formación	1	2	3	4	5
12.La evaluación es permanente	1	2	3	4	5
<b>PRÁCTICA DE VALORES</b>					
13.Actúa con respeto en y fuera del aula	1	2	3	4	5
14.Tiene tolerancia con sus estudiantes en los procesos de análisis crítico y otros	1	2	3	4	5
15.La ética es un valor presente en todos sus actos	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Base de datos

#### Variable desempeño docente

Variables Indicadores	Cumplimiento de los				Eficacia didáctica				Sistema de evaluación				Prácticas de			PD	NIVEL	OPINIÓN
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15			
Docente 1	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	1	2	3	5	2	44	2	3
Docente 2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	68	3	5
Docente 3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	2	3	4	3	51	2	3
Docente 4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	55	2	4
Docente 5	5	5	3	4	3	4	5	2	2	3	3	3	3	4	1	50	2	3
Docente 6	4	4	2	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	2	44	2	3
Docente 7	5	5	4	5	5	4	3	2	2	2	1	1	3	4	2	48	2	3
Docente 8	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	5	1	42	2	3
Docente 9	5	5	5	3	2	5	5	3	3	5	3	5	5	4	5	63	3	5
Docente 10	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3	4	4	3	54	2	3
Docente 11	5	4	3	5	3	3	4	2	1	3	2	3	2	2	2	44	2	3
Docente 12	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	43	2	3
Docente 13	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	47	2	3
Docente 14	5	5	4	4	2	5	5	4	3	3	2	4	3	5	3	57	3	4
Docente 15	5	5	4	5	3	5	5	2	2	2	3	3	3	4	2	53	2	3
Docente 16	4	4	3	2	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	50	2	4
Docente 17	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57	3	4
Docente 18	5	5	4	4	2	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	61	3	4
Docente 19	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	54	2	4
Docente 20	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53	2	4
Docente 21	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	49	2	3
Docente 22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	61	3	4
Docente 23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	53	2	4
Docente 24	4	4	3	3	1	4	5	3	2	4	4	5	4	5	3	54	2	4
Docente 25	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	3	4
Docente 26	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	69	3	5
Docente 27	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	69	3	5
Docente 28	2	2	2	2	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	48	2	3
Docente 29	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	54	2	4
Docente 30	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	54	2	4
Docente 31	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	54	2	4
Docente 32	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	54	2	4
Docente 33	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	33	1	2
Docente 34	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	52	2	4
Docente 35	4	4	3	2	1	3	4	2	3	4	4	4	3	5	2	48	2	3
Docente 36	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	67	3	5
Docente 37	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	67	3	4
Docente 38	4	4	4	3	1	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	47	2	3
Docente 39	3	3	4	2	1	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	46	2	3
Docente 40	4	4	4	2	1	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	48	2	4
Docente 41	4	4	4	2	1	3	4	2	2	5	5	3	4	2	2	47	3	3
Docente 42	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	52	2	4
Docente 43	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	64	3	4
Docente 44	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	48	2	3
Docente 45	4	5	4	3	1	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	57	3	4
Docente 46	5	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	3	5
Docente 47	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	53	2	4
Docente 48	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	69	3	5
Docente 49	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	53	2	4
Docente 50	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	33	1	2
Docente 51	1	4	2	2	4	4	1	2	3	1	1	3	1	3	1	33	1	2
Docente 52	2	5	3	3	4	5	2	2	3	2	2	4	2	4	1	44	2	3
Docente 53	1	4	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	3	1	33	1	2
Docente 54	1	4	2	2	4	4	1	1	2	1	1	2	1	3	1	30	1	2
Docente 55	4	4	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	63	3	5
Docente 56	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	5	4	3	52	2	4
Docente 57	5	5	5	2	2	4	3	3	2	4	4	5	4	4	3	55	2	4
Docente 58	5	5	3	2	1	3	4	2	2	5	5	4	4	4	3	52	2	4
Docente 59	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	43	2	3
Docente 60	2	5	3	5	2	5	4	1	3	2	1	5	4	5	1	48	2	3

# Variable investigación formativa

Indicadores	Programas de investigación formativa				Participación de los estudiantes	Reconocimiento institucional	Política institucional						Lineas de investigación						Impacto social de la investigación					Gestión de los recursos humanos					PD	NIVEL	OPINIÓN		
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4			Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26				Item 27	Item 28
Docente 1	5	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	3	2	1	3	4	3	4	4	2	62	1	2	
Docente 2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	123	3	4
Docente 3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	98	2	3
Docente 4	5	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	95	2	3	
Docente 5	5	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	4	2	1	2	1	60	1	2	
Docente 6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	64	1	2	
Docente 7	5	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	60	1	2	
Docente 8	5	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	68	1	2	
Docente 9	3	3	3	2	2	5	1	5	5	5	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	5	3	3	3	3	4	4	92	2	3	
Docente 10	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	94	2	3	
Docente 11	3	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	1	2	
Docente 12	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49	1	2	
Docente 13	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	63	1	2	
Docente 14	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	2	3	
Docente 15	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61	1	2	
Docente 16	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	82	2	3	
Docente 17	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	76	2	3	
Docente 18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	87	2	3	
Docente 19	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	68	1	2	
Docente 20	5	1	1	3	3	4	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	75	2	3	
Docente 21	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	81	2	3	
Docente 22	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	2	3	
Docente 23	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	89	2	3	
Docente 24	4	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	2	3	
Docente 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	2	3	
Docente 26	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	134	3	5	
Docente 27	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	3	4	
Docente 28	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	71	2	2	
Docente 29	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	4	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	1	53	1	1	
Docente 30	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	4	2	1	4	1	52	1	1	
Docente 31	4	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	1	51	1	1		
Docente 32	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	1	50	1	1	
Docente 33	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	1	1	
Docente 34	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	95	2	3	
Docente 35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	55	1	2		
Docente 36	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30	1	1	
Docente 37	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	3	4	
Docente 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	3	4	
Docente 39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	57	1	2	
Docente 40	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	62	1	2
Docente 41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	1	1	
Docente 42	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	59	1	2	
Docente 43	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	96	2	3		
Docente 44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	118	3	4		
Docente 45	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	75	2	3	
Docente 46	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	1	2	
Docente 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	2	4	
Docente 48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	84	2	3	
Docente 49	5	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	5	2	1	3	1	4	1	1	1	1	1	3	5	2	1	5	1	63	1	2		
Docente 50	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50	1	2	
Docente 51	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	36	1	1	
Docente 52	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	40	1	1	
Docente 53	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	1	1	
Docente 54	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	1	1	
Docente 55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	1	1	
Docente 56	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	74	2	3	
Docente 57	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	84	2	3	
Docente 58																																	