



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO

**PERFIL PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**PRESENTADA POR
RENÉ DEL ÁGUILA RIVA**

**ASESOR
ANGEL RAMÓN VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ**

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

LIMA – PERÚ

2019



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**PERFIL PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE**

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

**PRESENTADA POR:
RENÉ DEL ÁGUILA RIVA**

**ASESOR:
DR. ÁNGEL RAMÓN VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ**

LIMA, PERÚ

2019

**PERFIL PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO Y SU
RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. Ángel Ramón Velázquez Fernández

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Florentino Norberto Mayurí Molina

MIEMBROS DEL JURADO.

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

Dr. Vicente Justo Pastor Santiváñez Limas

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposa e hijos, por su permanente apoyo y comprensión, para afrontar los retos que demanda la profesión y desarrollar la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad de San Martín de Porres, por favorecer mi desarrollo profesional.

A mi asesor doctor Ángel Velázquez Fernández, por su motivación y apoyo en la realización de la presente investigación.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	9
1.1. Antecedentes de la investigación	9
1.2. Bases teóricas	18
1.2.1. Perfil profesional	18
1.2.1.1. Formación académica	28
1.2.1.2. Experiencia laboral	32
1.2.2. Desempeño docente	35
1.3. Definiciones conceptuales	41
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
2.1 Formulación de hipótesis.....	44

2.1.1. Hipótesis general	44
2.1.2. Hipótesis específicas	44
2.2 Variables	45
2.2.1. Variable independiente (X)	45
2.2.2. Variable dependiente (Y)	46
2.2.3 Operacionalización de variables	48
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	50
3.1. Diseño de la investigación	50
3.1.1 Diseño	50
3.1.2 Tipo-Nivel	51
3.1.3 Enfoque	51
3.2 Población y muestra	51
3.2.1 Población	51
3.2.2 Muestra	52
3.3. Técnicas para la recolección de datos	54
3.3.1 Descripción de los instrumentos	54
3.3.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos	55
3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	55
3.5 Aspectos éticos	56
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	57
4.1. Estadística descriptiva	57
4.1.1. Variable X: Perfil profesional.....	57
4.1.2. Variable Y: Desempeño docente.....	72
4.2. Proceso de prueba de hipótesis	77
4.2.1. Contrastación de hipótesis específicas	77
4.2.2. Contrastación de hipótesis principal	81

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	82
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	88
ANEXOS	98
Anexo 1: Matriz de consistencia	99
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	100
Anexo 3: Instrumento	102
Anexo 4: Matriz de evaluación de los curriculum vitae de docentes	103
Anexo 5: Base de datos en SPSS (Dataview)	113

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Perfil profesional: Dimensiones, indicadores, escala de medición de los indicadores y fuente de datos.....	48
Tabla 2.	Desempeño docente: Dimensiones, indicadores, escala de medición de los indicadores y fuente de datos.....	49
Tabla 3.	Edad de los profesores	53
Tabla 4.	Año de ingreso a la docencia.....	53
Tabla 5.	Grado o título optado en pregrado.....	57
Tabla 6.	Año en el que optaron el pregrado	59
Tabla 7.	Especialidad de los profesores	60
Tabla 8.	Grado optado en posgrado	61
Tabla 9.	Institución donde ha optado al posgrado.....	62
Tabla 10.	Año en el que ha optado al posgrado.....	63
Tabla 11.	Especialidad en la que se ha capacitado	64
Tabla 12.	Institución donde se ha capacitado	65
Tabla 13.	Capacitaciones pedagógicas en los últimos cinco años	66
Tabla 14.	Capacitaciones de especialización en los últimos cinco años	67
Tabla 15.	Cantidad de asignaturas a su cargo.....	68
Tabla 16.	Años de experiencia docente	69
Tabla 17.	Años de experiencia laboral no docente	70
Tabla 18.	Cargo desempeñado	71
Tabla 19.	Manejo de contenidos.....	73
Tabla 20.	Absolución de dudas y consultas	74
Tabla 21.	Uso de técnicas de enseñanza.....	75
Tabla 22.	Uso de medios de enseñanza	76
Tabla 23.	Correlaciones de Hipótesis Especifica N° 01	77

Tabla 24.	Correlaciones de Hipótesis Especifica N° 02	78
Tabla 25.	Correlaciones de Hipótesis Especifica N° 03	79
Tabla 26.	Correlaciones de Hipótesis Especifica N° 04	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Grado o título optado en pregrado.....	58
Figura 2.	Año en el que optaron el pregrado.	59
Figura 3.	Especialidad de los profesores.....	60
Figura 4.	Grado optado al posgrado.	61
Figura 5.	Institución donde ha optado el posgrado.....	62
Figura 6.	Año en el que se ha optado al posgrado.....	63
Figura 7.	Especialidad en la que se ha capacitado.....	64
Figura 8.	Institución donde se ha capacitado.	65
Figura 9.	Capacitaciones pedagógicas realizadas por los docentes en los últimos cinco años.....	66
Figura 10.	Capacitaciones de especialización en los últimos cinco años.	67
Figura 11.	Cantidad de asignaturas que ha dictado.....	68
Figura 12.	Años de experiencia docente.....	69
Figura 13.	Años de experiencia laboral.....	70
Figura 14.	Cargo desempeñado.....	71
Figura 15.	Manejo de contenidos.....	73
Figura 16.	Absolución de dudas y consultas.....	74
Figura 17.	Uso de técnicas de enseñanza.....	75
Figura 18.	Uso de medios de enseñanza.....	76

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito principal demostrar la relación que existe entre el perfil profesional del profesor universitario y su desempeño docente.

Esta investigación fue de tipo aplicada, en cuanto al nivel fue cuantitativo, se usó el método descriptivo correlacional y un diseño no experimental. La población estuvo constituida por la totalidad de profesores y la totalidad de estudiantes de la facultad objeto de estudio, mientras que la muestra de docentes fue de 127 y de estudiantes 3,207.6 que estuvieron presentes en la aplicación del cuestionario. Los instrumentos de recolección de datos fueron el currículum vitae de los profesores y la encuesta realizada a los estudiantes de la facultad. En cuanto al análisis de datos se realizó mediante la Prueba de Correlación de Pearson y el software estadístico SPSS.

A partir de los datos estadísticos se puede afirmar que existe un valor $r = 0.911$ y un valor $p = 0.000$ el mismo que se halla dentro del valor permitido (0.01), por lo tanto, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, en el sentido siguiente: Existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente.

Palabras clave: Perfil profesional, desempeño docente, universidad privada, Lima.

ABSTRACT

The main purpose of the study was to demonstrate the relationship between the professional profile of the university professor and his teaching performance.

This research was of applied type, in terms of the level was quantitative, the correlational descriptive method was used and a non-experimental design. The sample consisted of all professors and all students of a business faculty of a private university in Lima, while the sample of teachers was 127 and of 3,207.6 students who were present in the application of the questionnaire. The data collection instruments were the curriculum vitae of the professors and the survey carried out the students of the faculty in reference. As for the data analysis, it was performed using the Pearson Correlation test and using the statistical software SPSS.

The statistical data affirm that there is a value $r = 0.911$ and a value $p = 0.000$ that is within the allowed value (0.01), therefore, the affirmative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, in the following sense: There is a direct and significant relationship between the professional profile of the university professor and the teaching performance.

Keywords: Professional profile, teaching performance, private university of Lima.

INTRODUCCIÓN

En el marco del proceso acelerado de mundialización de la economía, del desarrollo científico – tecnológico, de la crisis de los paradigmas de investigación, del conocimiento y de la educación, acrecentada en la sociedad del siglo XXI, las preocupaciones por la idoneidad de los profesores universitarios han provenido preferentemente de los organismos internacionales.

El Banco Mundial (1995) ha sostenido que “A fin de lograr excelencia académica es esencial contar con un cuerpo docente sumamente competente y motivado, y con el apoyo de la comunidad profesional.” (p.76). La UNESCO (2008) en la Recomendación Conjunta con la OIT sobre la situación y condición del personal docente postularon que la condición de profesor universitario “[...] se adquiere y se mantiene gracias a un esfuerzo riguroso de estudio y de investigación durante toda la vida: [...], “requiere del personal docente de la enseñanza superior profundos conocimientos y un saber especializado; [...] y “un sentido de responsabilidad personal e institucional en la tarea de brindar educación y bienestar a los estudiantes y a la comunidad en general,... p.11). Luego, en la *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción* (UNESCO, 1998), considera que deben formularse políticas específicas con el

propósito de mejorar las competencias docentes del profesor universitario, estimularse la innovación de los métodos de enseñanza y aprendizaje (p.26). En el *Foro Mundial Sobre la Educación* (UNESCO, 2000) se sostiene que la atracción, formación y retención de buenos profesores debe realizarse mediante estrategias bien definidas e imaginativas que consideren la visión de un profesor que forme profesionales para una nueva economía que tiene como base el saber y la tecnología. “Los profesores deberán entender la diversidad de los estilos de aprendizaje y del desarrollo físico e intelectual de los alumnos y crear entornos de aprendizajes estimulantes y participativos. (p.21).

La OCDE (2004), al referirse a los perfiles profesionales del profesorado, establece que debieran estar basados en una visión enriquecedora de la docencia, que comprenda un sólido conocimiento de la materia, competencias pedagógicas, la capacidad de trabajar con amplios sectores de estudiantes y profesores diversos, y contribuir con la institución y el desarrollo de la profesión. (p. 7).

No obstante, de acuerdo con la Ley No. 30220, Ley Universitaria, en el Perú se establece que el ingreso a la carrera docente tiene como base fundamental la calidad intelectual y académica del concursante, conforme a lo establecido por cada universidad en sus estatutos (art. 83). También, se establece la obligatoriedad del licenciamiento de las universidades y se fija el propósito de verificar las *Condiciones Básicas de Calidad* (CBC), como condición para la prestación del servicio de educación superior universitario; reconociéndose el rol fundamental de los profesores en el mejoramiento del aprendizaje y, se fija las condiciones sobre la disponibilidad de personal docente calificado, con no menos de 25% de profesores a tiempo completo; la exigencia del grado de maestro o de

doctor para el ejercicio de la docencia, según corresponda, a partir de 2014; y, finalmente, la responsabilidad de la selección, evaluación y capacitación docente a cargo de la universidad. (SUNEDU, pp. 4, 27,49).

Como se puede apreciar, el ejercicio de la función docente en la educación universitaria se deja en manos de una diversidad de profesionales que acrediten “calidad intelectual y académica” y los grados académicos de maestro o de doctor, según el nivel de desempeño. No se hace referencia a la necesidad de la formación pedagógica, que permita asegurar una adecuada conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje, a partir de la planificación del proceso de intervención educativa, la consideración de la secuencia didáctica, la elaboración de material educativo y su aplicación didáctica, así como el aseguramiento del logro de los aprendizajes esperados, mediante la evaluación de los aprendizajes.

Hay que recordar que las tres principales funciones del profesorado universitario están referidas a la docencia, investigación y la acción social (proyección social). Y en el marco del paradigma de la formación por competencias, Mateo (2012) señala que el profesor universitario debe acreditar suficiente dominio de su disciplina y de las áreas transversales e interdisciplinarias; debe demostrar competencias comunicativas que le facilite expresarse con claridad, cierto dominio de las tecnologías de información y comunicación, así como saber escuchar e interactuar con los otros; gestionar adecuadamente proyectos y procesos de docencia e investigación; suficiente nivel de destrezas en la planificación, diseño y programación de procesos docentes así como un amplio conocimiento de las metodologías de enseñanza-aprendizaje, en la selección y creación de materiales de apoyo a los aprendizajes y destrezas en la utilización de recursos didácticos; dominio de destrezas en la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, así como en la

creación de registros de la información evaluativa y en la elaboración de informes; capacidad de indagación, conocimiento de la cultura del área propia de saber y de la comunidad que la sustenta, actualización en algún ámbito específico del saber; pensamiento reflexivo-crítico, la asertividad, la capacidad de trabajo en equipo, de asumir funciones de coordinación y liderazgo en los procesos docentes e investigadores, etc.; compromiso ético del profesorado y el desarrollo de la cultura de asunción de responsabilidades en relación a los estudiantes, a los compañeros, a la institución y a la sociedad, defensa y promoción de los valores implícitos en la democracia y a la preservación de la libertad de pensamiento y de creación (pp. 216-217).

Para una mejor comprensión del desempeño docente nos referiremos a sus dos acepciones. La primera, hace referencia a la “acción y efecto de desempeñar o desempeñarse”. El prefijo des- (negación, carencia, expropiación) integrado al término empeñar (dejar algo en prenda como garantía del cumplimiento de un compromiso o de la devolución de un préstamo) da la idea de recuperar, rescatar, algo, saldando una deuda. Sin embargo, debe entenderse el desempeño como el ejercicio de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. La segunda, tiene que ver con la docencia, del latín *docēre* 'enseñar', relativo a la enseñanza. (RAE, 2014). Por lo que el desempeño docente podría definirse como el conjunto de acciones y responsabilidades de un profesional dedicado a la enseñanza.

Lo dicho nos lleva a formular el problema general de la investigación, en los términos siguientes: ¿Existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente?

Así también los problemas específicos, a través de las siguientes preguntas:

- a. ¿Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza?
- b. ¿Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos didácticos?
- c. ¿Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza?
- d. ¿Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos?

La presente investigación formuló el siguiente objetivo general:

Determinar si existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente.

Luego, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- a. Determinar si existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza.
- b. Establecer si existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.
- c. Determinar si existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza.
- d. Establecer si existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.

La determinación de la relación que existe entre el perfil profesional de los profesores universitarios de una facultad de negocios de una universidad privada de Lima, donde se realiza el estudio y su desempeño docente, es de suma importancia porque

permitirá establecer perfiles bien definidos para la selección, retención y desarrollo del profesorado, así como establecer políticas sobre su desempeño docente que, de manera articulada, permitan plasmar el modelo educativo y el logro de los resultados de aprendizaje previstos en el marco del enfoque educativo por competencias. Tanto el proceso como los resultados de la investigación han de servir de referentes para investigaciones similares en la propia universidad y en otras.

Consideramos que la presente investigación también es importante porque aporta, en forma general, metodología de trabajo, manejo estadístico de datos, que van a servir de base teórica y práctica para futuras investigaciones similares.

Esta investigación prácticamente no tuvo limitaciones para su desarrollo, salvo las correspondientes al tiempo para realizarla; no obstante, se puede advertir la inexistencia de bases teóricas más amplias sobre el perfil profesional y el desempeño docente, tal vez por tratarse de temas muy específicos.

Ello no fue obstáculo porque, en la revisión preliminar de fuentes de información sobre el tema y problema de la investigación de la tesis, existe información referencia como tesis de maestría y de doctorado y artículos de revisión y científicos publicados en el país y en el extranjero.

La investigación fue completamente viable porque se contó con las facilidades otorgadas por las autoridades pertinentes, para el uso de datos respecto de los resultados de la encuesta de satisfacción de los estudiantes sobre el desempeño docente aplicada en el semestre de 2017 – 1 y del currículum vitae de la totalidad de la población de profesores que han prestado servicios docentes a esa fecha. Se contó también con los recursos financieros, materiales y de tiempo para el desarrollo de la tesis.

La investigación propuesta y desarrollada estuvo enfocada a investigar, analizar y demostrar que existe una relación entre el perfil profesional del profesor universitario y su desempeño docente en una facultad de negocios de una universidad privada de Lima.

Actualmente existe excesiva oferta de universidades y sus diversas especialidades no solo en Lima, sino a nivel nacional, se ha diversificado mucho la enseñanza universitaria pero lamentablemente la formación académica y profesional de los estudiantes no es la mejor o la esperada, es por ello que consideramos que el profesor debe estar preparado y especializado en conocimientos, experiencia laboral y profesional para asumir el reto de cumplir las funciones exigidas por la enseñanza a nivel superior de calidad; con la responsabilidad y compromiso que ello implica.

La presente tesis consta de cinco capítulos, cuyos contenidos se describen a continuación:

El capítulo I, que comprende el marco teórico de la investigación, trata los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, y las definiciones conceptuales.

El capítulo II, enuncia las hipótesis y variables del estudio.

El capítulo III, que describe metodología de la investigación, muestra la descripción del diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas para la recolección de datos y del procesamiento y análisis de estos y el señalamiento de los aspectos éticos.

El capítulo IV, presenta los resultados de la investigación, su descripción estadística, el proceso de prueba de Hipótesis

Y en el capítulo V, se presenta la discusión, conclusiones y recomendaciones, seguidos de las fuentes de información consultadas y los anexos referidos a la matriz de consistencia y los instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

Se encontraron las siguientes tesis de posgrado, las cuales fueron tomadas como antecedentes de nuestra investigación:

1.1.1. En el ámbito nacional

Hirsh (2014) en la tesis para optar al grado de Magíster en Política y Gestión Universitaria en la Pontificia Universidad Católica del Perú titulada *El Perfil por Competencias del Docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, refiere que tuvo como objetivo proponer un primer acercamiento al perfil del docente de los Estudios Generales Letras (EEGGLL), por considerar que se trata de dos años decisivos en la formación del estudiante, no solo por la realidad de la educación nacional y por el perfil real de los jóvenes que actualmente ingresan a la universidad, sino porque se trata de un periodo en el que los estudiantes terminan de afianzar su vocación profesional, en muchos casos, toman una decisión

respecto de la carrera que seguirán. Se trató de una investigación de enfoque cualitativo y alcance exploratorio. Las principales conclusiones a las que se llegaron refieren que no es un asunto cerrado la elaboración y propuesta de un perfil docente y que debe estar en permanente revisión y actualización. Particularmente en Estudios Generales de Letras de la PUCP se trata de un período formativo ubicado entre la educación básica escolar y la especialidad elegida por el estudiante y que ayuda a definir o afianzar sus vocaciones profesionales. Aquí se hace aún más compleja la determinación de un perfil docente. Asimismo, refiere la autora que los Estudios Generales Letras es una unidad académica y no una facultad, por lo que no cuenta con profesores de planta. Los profesores son asignados por los departamentos académicos y, muchas veces se cae en descoordinaciones con perjuicio de los estudiantes. También se señala que Estudios Generales Letras ha trabajado en la elaboración de perfiles de ingreso y de egreso de los estudiantes y se tiene una primera aproximación a un perfil del docente.

Ramírez (2015) en la tesis *Desempeño docente y satisfacción/ insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca 2015*, para optar al grado de doctor por la Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”, planteó como objetivo determinar de qué manera se relaciona el desempeño docente con la satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores del nivel primario de la institución objeto de estudio. El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por sesenta y cuatro (64) docentes, de los cuales se tomó una muestra de cincuenta y cinco (55) participantes, obtenidos por muestreo aleatorio, a

quienes se les aplicó una encuesta de veinte (20) preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Este instrumento tuvo una alta confiabilidad (0.905). Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica que un 94% considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que el desempeño docente se relaciona directamente con la satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores del nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca.

Subaldo (2012) en la tesis doctoral titulada *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*, de la Universidad de Valencia, España, aborda el estudio del desempeño docente, planteándose como objetivo básico las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado en tres distritos de Lima Metropolitana, Perú (San Isidro, Barranco y Surquillo). La metodología fue de tipo cualitativa y cuantitativa (mixta). La investigación se desarrolló en dos fases definidas: La primera se hizo en un Centro Educativo Privado de San Isidro, con una muestra de 30 profesores. La segunda fase se centró en los distritos: Barranco, San Isidro y Surquillo con una muestra de 22 Centros educativos (9 públicos y 13 privados) y con total de 808 profesores. Se emplearon los siguientes instrumentos cualitativos: autobiografías profesionales y cuestionario de preguntas abiertas sobre el desempeño; y en cuanto a instrumentos cuantitativos se tuvo: un cuestionario sobre el desempeño docente, cuestionario sobre la

satisfacción laboral de los profesores y el cuestionario sobre el desgaste profesional.

Finalmente, la autora llega a las siguientes conclusiones:

- 1) Los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los estudiantes.
- 2) Las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con el ejercicio de la docencia y con el Centro Educativo.

Palomino (2012) en la tesis *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres, para optar al Grado Académico de Magíster en Educación* por la Universidad Mayor de San Marcos. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres en el 2012. El diseño de la investigación fue descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal. Se aplicó un instrumento (encuesta) con escala tipo Likert a 354 estudiantes. Finalmente se llevaron a las siguientes principales conclusiones:

- 1) Existe relación entre el desempeño del profesor y el aprendizaje de los estudiantes de Estudios Generales de la USMP.

- 2) A mejor estrategia didáctica del profesor mayor será el rendimiento académico del estudiante, que se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.
- 3) El grado de dominio de los contenidos que imparte, la calidad de su comunicación verbal y no verbal, la contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas, la capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica, influyen significativamente en el aprendizaje de los estudiantes.
- 4) Existe relación significativa entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias.

Talavera (2017) en la tesis *Competencias Investigativas y Desempeño Docente en la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de La vega*, para optar al grado académico de Magister en Educación, con mención en Docencia e Investigación Superior para la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, planteó como objetivo determinar la relación entre competencias investigativas y desempeño docente en la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2012. El tipo de investigación fue descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó un cuestionario a 52 profesores. Se han investigado aspectos importantes como la planificación, desarrollo, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje que practican los profesores de la referida facultad y los resultados que se han obtenido; asimismo, se ha podido determinar cómo o que tanto los profesores pueden dominar dichos aspectos y los errores que han

cometido y que deben corregirse para optimizar dicha situación en favor de los estudiantes. Se llegó entre otras a las siguientes conclusiones:

- 1) Existe una relación significativa entre la característica competencias investigativas y la dimensión planificación de las actividades de los profesores de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2012.
- 2) Existe una relación significativa entre la característica competencias investigativas y la dimensión ejecución del proceso de enseñanza de los profesores de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2012.
- 3) Existe una relación significativa entre la característica competencias investigativas y la dimensión evaluación del aprendizaje que practican los profesores de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2012.
- 4) Existe una relación significativa entre la característica competencias investigativas y la dimensión identidad institucional de los profesores de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2012.

1.1.2. En el ámbito internacional

Arias, G. (2015) en la tesis doctoral *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador*, se propuso evaluar el desempeño de los profesores en función docente encargados de la formación de formadores en doce instituciones autorizadas, para lo cual diseñaron, validaron y aplicaron un manual para determinar el desempeño profesional de los docentes y valorar los factores que inciden en la calidad

de la formación profesional en 12 instituciones del país. Para ello se tuvo como población a 348 docentes formadores, a 4667 estudiantes y 53 jefes y coordinadores.

Se comprobó que el desarrollo de la docencia a nivel país muestra debilidad mayor en aspectos referidos al aprendizaje de las tecnologías, siendo el sector público con mayores debilidades respecto del sector privado que si salía mejor evaluado. En cuanto al dominio de la disciplina y la científicidad de los contenidos, el sector privado muestra mayor debilidad que el sector público. El uso de estrategias didácticas los resultados indican que sigue primando el enfoque tradicional de la enseñanza, no se promueve el aprendizaje autónomo, el aprendizaje basado en investigación y el basado en problemas, menos el autodidactismo.

Los resultados evidencian la necesidad de seguir trabajando para asegurar el cambio de paradigma del desempeño docente, que supere el enfoque educativo tradicional basado en los contenidos y el rol protagónico del profesor dando pase al enfoque centrado en el estudiante y sus aprendizajes.

Rojas (2016) en la tesis doctoral Determinación del perfil de competencias del docente universitarios, desde la mirada del académico, en el marco de un modelo orientado al desarrollo de competencias en la Universidad Santo Tomás (Chile) se propuso la definición del perfil de competencias del docente universitario que aborda un “modelo formativo orientado al desarrollo de competencias de los futuros profesionales, desde la mirada de los docentes”(p.14) que le permitirá identificar brechas entre el perfil ideal levantado por la institución universitaria y el perfil real de los docentes y

asumir políticas de desarrollo docente y capacitación para desarrollar las competencias docentes propias de la educación superior universitaria. El estudio es descriptivo, la población está constituida por la totalidad de profesores de las catorce sedes de la universidad, y la muestra de tipo probalística estratificada y proporcional quedó en 714 profesores de ambos sexos, correspondiendo 350 a hombres y 364 a mujeres.

Los resultados obtenidos que son de nuestro interés, en cuanto a experiencia docente en educación superior, indican la existencia de un alto porcentaje de profesores noveles (cerca de 40%). “Este alto porcentaje de docentes noveles en la institución, puede ser un obstáculo a la hora de implementar un modelo formativo competencial, toda vez que, para este rango, cerca del 60% son profesores a honorarios y exclusivamente docentes de aula.” (p.280). Se suma a ello que un 7% no acredita alguna capacitación en pedagogía para adoptar el modelo formativo basado en el desarrollo de competencias. No obstante, el sector que si acredita esa formación lo ha realizado mediante diplomaturas que ofreció la propia universidad, otros han optado al grado de magister en educación.

Como parte de las proyecciones para superar las brechas entre perfil real y perfil ideal del profesor universitario, el autor postula variadas estrategias para fortalecer el desarrollo y la capacitación docente, entre ellas es fortalecer el desempeño docente mediante la evaluación 360°.

Buenestado (2009) en la tesis doctoral *La Formación del Profesorado Universitario. El caso de la Universidad de Córdoba*, después de una abundante información acerca proceso histórico de la universidad europea,

de las bases teóricas de la formación del profesorado universitario y la caracterización de la Universidad de Córdoba se plantea la siguiente pregunta de investigación “¿qué necesidades docentes percibe el profesorado universitario para desarrollar su función docente acorde al nuevo paradigma centrado en el aprendizaje del alumnado? (p.208) que, una vez respondida, permitirá formalizar una propuesta de formación pedagógica que considera el contexto y se haga sostenible para contribuir al desarrollo profesional óptimo del profesorado de la universidad objeto de estudio. La investigación es de carácter empírico-analítica y de un diseño no experimental de tipo ex post facto. La población estuvo constituida por 1.380 profesores de la universidad, distribuida en 10 facultades y escuelas de la Universidad de Córdoba, siendo la muestra de 363 docentes.

Su importancia radica en la consideración de la necesidad de la formación pedagógica para el ejercicio de una docencia de calidad, para enfrentar las demandas de los nuevos tiempos; y para ello plantea la necesidad de diseñar un plan de formación inicial y permanente del profesorado de la universidad que responda a las necesidades y actitudes de los docentes hacia la formación pedagógica.

Respecto de los resultados del estudio se tiene que la mayoría de los profesores no percibe la necesidad de la formación docente, lo que según resulta inusual; no obstante “reconoce la necesidad de alguna formación en competencias didácticas vinculadas con la planificación, la metodología, la evaluación y la innovación.” (p.353). Pero “manifiesta una actitud positiva hacia la mentoría, la formación pedagógica para poder desarrollarla y el compromiso personal y de todo el profesorado con la formación docente.” (p.354).

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Perfil profesional

Caracterizar el perfil profesional del profesor universitario, resulta una tarea compleja no sólo por la existencia de diversas percepciones sobre la educación superior, las funciones y tareas que ha de cumplir el profesor, sino también porque asistimos a un cambio de paradigma educativo y de los roles del profesor y los estudiantes, a lo largo de su formación y desempeño profesional, en el marco del proceso de mundialización de la economía.

En la revisión de la literatura no se ha encontrado un cuerpo teórico estructurado sobre el perfil profesional del profesor universitario, por lo que se presenta algunas precisiones producto de enfoques y apreciaciones críticas planteadas por ciertos investigadores, que damos a conocer a continuación.

Galvis, R. (2007) hace referencia a las dificultades en ponerse de acuerdo sobre las competencias requeridas para quienes ejercen la función docente en la educación superior, debido a que la propia dinámica de la sociedad, en términos de innovación tecnológica y organizacional y la incertidumbre para definir tendencias de desarrollo en la educación, exigen cada vez nuevos roles y tareas de los profesores universitarios. (p. 49)

Hawes y Corvalán (2005) conciben el perfil profesional "... como el conjunto de rasgos y capacidades que, certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como tal profesional, pudiéndosele

encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente” (p. 13). Moreno y Marcaccio (2014) afirman que “El término de perfil profesional suele hacer referencia tanto al producto de una experiencia educativa como a las características que posee un sujeto. Hasta el momento, los diferentes autores no han arribado a una única definición del perfil profesional.” (p.130). Y Machado (2005) sostiene que el perfil profesional

Es la descripción de lo que idealmente es necesario saber realizar en el campo profesional correspondiente a determinada calificación. Es el marco de referencia, el ideal para el desarrollo profesional, que, enfrentado al desempeño real de las personas, indica si son o no competentes, si están o no calificadas para actuar en su ámbito de trabajo. Se expresa en términos de competencias profesionales. (p. 29).

Bozu y Canto (2009) plantean que el perfil del profesorado universitario está condicionado por el contexto histórico, el modelo institucional y educativo, la legislación y las particularidades del modelo social del proceso docente, y que:

El perfil profesional es asociado a una imagen de docencia deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión docente, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas (p.90).

Desde la Convergencia Europea, el profesor universitario requerido tendrá conocimiento de las metodologías y didácticas activas, porque el enfoque de la relación didáctica pone en el centro al estudiante.

Asimismo, Bozu y Canto (2009), nos dicen que:

Se espera que el profesorado, más que transmitir abundante información, promueva el desarrollo de competencias como garantía para que los sujetos puedan seguir aprendiendo a lo largo de su vida, y se desempeñen de manera pertinente y satisfactoria en un mundo cambiante y complejo. De ahí la necesidad de definir un nuevo perfil docente que garantice un desempeño profesional y eficiente, eficaz y satisfactorio. (p.90).

Ese nuevo perfil por competencias, afirman los autores, debe integrar conocimientos, habilidades, actitudes y valores que les faculte el ejercicio de una docencia de calidad, donde el saber y el saber hacer les permita enfrentar con éxito los problemas del aula. (p. 91).

Álvarez (2011) al referirse al perfil del docente universitario plantea que, el perfil del profesor universitario:

Compromete a este la modificación de su práctica docente, su manera de diseñar las actividades y estrategias, su planeación no como un mero requisito administrativo, sino como un referente de cómo conducir al estudiantado en la consecución de los objetivos, propósitos y en el desarrollo de sus competencias y conocimientos, de forma tal que les sirvan para enfrentar y responder a determinados problemas presentes a lo largo de su vida. (p. 101).

Plantea asimismo que, en consonancia con el enfoque educativo centrado en el estudiante, el profesor universitario durante el ejercicio docente ha de cumplir, entre otras, las funciones de: orientador, guía y promotor del desarrollo integral del estudiante; diseñador de “escenarios, procesos y experiencias de aprendizaje significativo y relevante”, que les permita adaptarse a la cultura vigente (p.102).

A partir de la consideración de funciones del ejercicio docente, los nuevos escenarios en que profesores y estudiantes se desenvuelven y los aportes de Escudero (s. f.), Galvis (2007), Pereda (s. f.), Prieto (2005) y Ortega (2010) citados por Álvarez (pp. 102-105), considera que el perfil del profesor universitario debiera contener el conocimiento disciplinar, multidisciplinar y transdisciplinar; conocimiento pedagógico que le permita comprender las teorías sobre el aprendizaje, los métodos de enseñanza-aprendizaje y la evaluación de los aprendizajes; habilidades para gestionar y tutorizar procesos; capacidades comunicativas, metacognitivas, tecnológicas, sociales e investigativas.

Segura (2004), propone el perfil del profesor universitario como:

[...] el conjunto organizado y coherente de atributos o características altamente deseables en un educador, que se materializan en los conocimientos que posee, las destrezas que muestra, las actitudes que asume y los valores que enriquecen su vida personal y educativa. La sinergia de este conjunto de atributos le permitirá desempeñarse eficientemente, con sentido creador y crítico, en las funciones de docencia, investigación/creación, extensión y servicio que corresponden a su condición académica, concebidas como funciones interdependientes, comprometidas en el logro de la misión de la universidad. (pp. 19-20).

Ocampo, Castro, Becerra y Herrera (2014) en la investigación sobre *Caracterización del perfil del docente de los Programas de Administración y sus competencias para la docencia*, en el ámbito de la formación de profesionales, el docente universitario es aquél que acredita conocimientos en el área que acompaña, experiencia investigativa y profesional las áreas de desempeño; y, que identifica necesidades y acciones formativas,

identifica éstas en el marco de un programa general y guía a los estudiantes hacia el logro de los objetivos de aprendizaje. Y conciben *la competencia docente*, como la capacidad didáctica, el diseño de actos formativos y el grado de apropiación del conocimiento que permite formar profesionales con capacidad de tomar decisiones en pro del desarrollo de la sociedad. (p.23).

El perfil del profesor universitario, en cuanto a su desempeño docente, no solo debe integrar saberes propios de su profesión, ni los saberes pedagógicos y didácticos. Alzola (2010) afirma que:

En la profesión de maestro (como en cualquier otra), además de los conocimientos y competencias propias de la profesión, también es importante tener en cuenta otro tipo de competencias, denominadas transversales (dado que se desarrollan durante todo el grado) como las competencias básicas, las tecnológicas y las comunicativas. (p.4).

Si consideramos que vivimos la transición de la “sociedad de la información” a la “sociedad del conocimiento”, el profesor universitario no debe continuar en su rol tradicional de solo transmisor de información, sino debe trascender hacia la producción de conocimiento y la reflexión en torno a ésta, con pensamiento crítico y propositivo, ya que su tarea se orienta a la formación de personas y profesionales, para atender el encargo social que le da la sociedad, a través de la universidad.

Oviedo (2009, párr.3) en su preocupación por el tipo de profesor universitario para atender los requerimientos de los nuevos tiempos sostiene:

En consecuencia, los requerimientos de esta sociedad del conocimiento nos detienen a pensar: ¿quién debería ser este

profesional?, y ¿cuáles competencias pudiera tener? Algunos teóricos darían respuestas precipitadas y hasta sesgadas en uno u otro ámbito del saber y hacer. Definir un perfil de este "constructor de voluntades" representa una tarea compleja, que pudiera tener sus creadores en teorías y modelos que explican desde indicadores y rasgos basados en conocimientos y disciplinas abstractas hasta llegar a concebir el perfil basado en competencias tal como se asume en el proyecto Tuning (2000).

En este contexto, el profesor necesita repensar su práctica y, principalmente, organizar sus contenidos, además de buscar una secuencia de enseñanza capaz de contribuir al aprendizaje, mostrando un conocimiento plural y significativo. El buen profesional busca adecuarse a la realidad del estudiante. Es aquel que comprende que también aprende con el estudiante y que el escenario del aula es un lugar de intercambio y no sólo de acumulación de conocimientos; por lo que es necesaria la competencia pedagógica.

De acuerdo con Zabalza (2004) la universidad viene mutando en cuanto a su carácter y responsabilidad con la sociedad.

[...] de un bien cultural, la universidad pasó a ser un bien económico. De un lugar reservado a unos pocos privilegiados se ha convertido en un lugar destinado al mayor número posible de ciudadanos. Así, la institución busca ofrecer un servicio que consiste en la mejor preparación y competitividad de la fuerza de trabajo. (p.25).

De esta forma, la educación, al ser vista como un bien social, se convierte en un medio imprescindible para ofrecer la enseñanza superior para todas las capas sociales.

Sin embargo, este proceso generó algunos efectos en la actual situación, como la llegada de estudiantes cada vez más heterogéneos en cuanto a su capacidad intelectual, preparación académica, motivación e incluso expectativas profesionales y de vida. Esta heterogeneidad es tan marcada en los días actuales que la idea de formación busca desarrollar un currículo basado en competencias que hagan al docente apto para realizar prácticas de acuerdo con cada situación y capaz de utilizar las competencias necesarias para alcanzar sus objetivos educacionales. Pero, la heterogeneidad de los estudiantes, en vez de considerarse un aspecto negativo, constituye una oportunidad para el desempeño eficiente y eficaz del profesor universitario.

Es en esta situación que se requiere de un profesional en ejercicio de la docencia, con formación académica suficiente para no solo educar en diversidad, sino que domine el saber, las modalidades de transmisión y los procesos de construcción, de "apropiación" de conocimientos. "La formación es preparar para el ejercicio de prácticas dirigidas y contextualizadas en las que el saber sólo adquiere sentido con referencia al objetivo perseguido." (Charlot 2008, pp. 90-92).

Es así que la formación se distingue de la enseñanza, aunque ambas implican la adquisición de saberes. Las instituciones necesitan percibir que las prácticas pedagógicas tienen impacto en los resultados reales y establecer una relación sana con los profesores para promover el avance. Muchos profesionales creían que para enseñar en el contexto universitario sólo sería necesario el dominio de los conocimientos específicos del área. Así, las universidades vienen recibiendo constantemente un número significativo de profesionales de las más diversas

áreas del conocimiento y, ellos, incluso poseyendo experiencia y años de estudio en las áreas específicas, no poseen preparación pedagógica y evidencian desconocimiento técnico y científico del proceso de enseñanza y el aprendizaje.

En realidad, el ejercicio de la docencia demanda hoy de nuevas concepciones, nuevas formas de interpretar la realidad y de actuar. La propia dinámica del saber exige cada vez más una postura diferenciada del profesor y la universidad necesita buscar una nueva filosofía para atraer al estudiante y hacer que el aprendizaje sea significativo para él. Sin embargo, también es imprescindible la sensibilización sobre las dificultades de la enseñanza - aprendizaje y la valoración institucional de esta actividad.

Se hace necesario reflexionar sobre las cualidades que un buen profesor debe poseer. En la actual coyuntura, el buen profesor aún prioriza la transmisión y exposición de contenidos significativos, que puedan ser asimilados por los estudiantes. Ello no basta, además, es necesario que el profesor esté compenetrado con lo que pasa en la sociedad y se mantenga actualizado en teoría y práctica pedagógica, en otros campos del conocimiento, no sólo en los contenidos de la disciplina que gestiona. Necesita tener una visión social, cultural, política y económica coherente con sus prácticas y discursos, principalmente en la forma como él interpreta, explica y justifica la realidad, para que pueda reflejarla en el ejercicio de su magisterio.

Zabalza (2004) preguntó, además: ¿qué nos hace buenos profesores, enseñar bien o formar buenos estudiantes? Estamos de nuevo ante una de

las preocupaciones centrales de los profesores. ¿Cuál es el alcance de nuestro trabajo? ¿Dónde termina nuestra responsabilidad y comienza la de los estudiantes? (p.123).

Todavía se observa que existen profesores que no asumen su responsabilidad profesional de hacer que los estudiantes realmente aprendan. Se dice que enseñar bien sería buscar el dominio específico de los contenidos del área y saber explicar y explotarlos para los estudiantes de forma clara y objetiva, no preocupándose por su aprendizaje. Pero, para los estudiantes de la enseñanza superior, ¿cómo se caracteriza un buen docente universitario?

Un buen profesor es aquel que se caracteriza por un alto nivel de conocimiento, la habilidad de organizar y explicar el contenido de forma clara y objetiva, la capacidad de motivar a los estudiantes, la competencia para evaluar y repensar su práctica, enfocada en el aprendizaje del estudiante.

El estudiante de la educación superior ingresa en la facultad con saberes de las áreas tecnológicas y de informática, aunque no estamos seguros si tiene la categoría de ciudadano crítico y participativo de los acontecimientos de la actualidad, para enfrentar los efectos de la globalización, la sociedad de consumo, la sociedad del conocimiento, en sus manifestaciones económicas sociales, políticas, tecnológicas y pedagógicas.

Este profesor deberá ser ético y crítico, a fin de percibir los cambios y tener capacidad de comprenderlos y de adaptarse a ellos de forma reflexiva. Su actuación en las aulas deberá ser dinámica para que los estudiantes interactúen, con base en lecturas, reflexiones y debates bien coordinados.

Según Zabalza (2004) el profesor debía demostrar valores como:

[...] visión interdisciplinaria de los problemas; necesidad de formación continua, sensibilidad hacia las personas implicadas y los efectos de las intervenciones profesionales, importancia de no limitarse a una sola perspectiva o fuente, sino buscar diversificarlas; necesidad de mantener una cierta mentalidad escéptica e inquisitiva, sobre todo; importancia de la persona y de la documentación, etc. Desde el punto de vista de la metodología de trabajo, podríamos encontrar también muchos otros aprendizajes formativos, trabajo en grupo y colaboración, abordaje en profundidad de los temas, combinación de teoría y práctica, uso de nuevas tecnologías, planificación y evaluación del propio trabajo, etc. (p.116).

Por lo tanto, el buen profesor universitario es aquel que es capaz de articular el currículo con la teoría, la ética, la competencia, la habilidad de relacionarse con los estudiantes, con el mundo a su alrededor y demostrar también ser capaz de formar a sus miembros como ciudadanos (seres humanos y sociales) y profesionales competentes. El buen profesor se caracteriza por el dinamismo, compromiso, dominio del contenido y las técnicas de enseñanza y aprendizaje y, sobre todo, deberá estar comprometido con el resultado final de su trabajo: el aprendizaje del estudiante.

De acuerdo con González, Mortigo y Berdugo (2014) el perfil profesional no es estático, sino dinámico ya que está en construcción permanente, “[...] en constante cambio a la luz de unas regulaciones formativas presentes en los componentes curriculares, pedagógicos y de evaluación que dan cabida a un perfil dinámico e históricamente situado en problemáticas características del entorno social, político, económico y cultural.” (p.178).

1.2.1.1. Formación académica

Para los efectos de la presente investigación la formación académica del profesor universitario abarca aspectos vinculados a su formación profesional, para un determinado campo de ocupación, expresados en las titulaciones y grados académicos logrados y a las capacitaciones en aspectos pedagógicos y especializados, propios de la formación inicial y formación continua, de pos título y/o posgrado, que permitan al profesor desenvolverse con éxito y, de manera contextualizada, en el cumplimiento de su función docente. Y, también de las otras responsabilidades de nivel universitario, como la investigación y la extensión y proyección social.

Padilla, López y Rodríguez (2015) conciben la formación del docente como:

[...], una actividad permanente de perfeccionamiento y búsqueda de estrategias para avanzar en la conceptualización y en la definición de los lineamientos concretos para el desarrollo, comprensión y transformación del proceso docente, pues la formación hace referencia a un proceso más amplio que debe insertarse en la reflexión de los conocimientos que configuran el campo del saber educativo: la filosofía, psicología, pedagogía. (p.87).

Según los autores mencionados (ibíd., p, 88) la formación docente, además, debe ser concebida como un acto procesal, sistemático y flexible cuyo propósito será la preparación teórico-práctica de quienes asumen la responsabilidad de lograr los objetivos de la formación profesional de los futuros profesionales, de cualquier especialidad, y así al desempeño de calidad del profesional que se forma en las instituciones de educación superior.

Robles (2012), citado por León y Romero (2016) afirma que la formación académica es una actividad pedagógica en la que se operan procesos cognitivos referidos a los campos de la enseñanza, el aprendizaje y la preparación personal, con la finalidad de “incrementar las posibilidades de la construcción conceptual y la producción de conocimiento.” También, citando a Robles (2012), llama la atención que la formación académica puede limitarse a la sola entrega de conocimientos teóricos y que es necesario comprender que tiene que ver con “un proceso de histórico de apropiación cultural, por el que el sujeto adquiere aquello en lo cual, y a través de lo cual se forma.” (p.15)

Finalmente, León y Romero (2016), sostienen:

La formación académica posee un conjunto de prácticas que son desarrolladas en su mayoría por la práctica pedagógica del docente, ello no es indiferente a reconocer que en muchas ocasiones esa práctica pedagógica se modifique y se desarrolle a partir de la transmisión de un saber teórico de docente a estudiante. (p.17).

Para estas autoras, la formación académica está estrechamente relacionada con la cultura y el trabajo por la conciencia que el ser humano tiene de sí mismo y porque sintetiza diferentes relaciones y procesos sociales, que deja entrever que la formación académica va más allá de la capacitación o habilitación, puesto que implica procesos de mayor complejidad e integración en el ejercicio intelectual.

La formación académica del profesor universitario se expresa de tres maneras. La primera, tiene que ver con la formación inicial; es decir, con la

obtención del título profesional que lo habilita para el ejercicio de la profesión, el perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y destrezas para un mejor desempeño en su especialidad, en los niveles de maestría o doctorado, condición exigida por la legislación peruana, para el ejercicio de la docencia universitaria.

La segunda, tiene que ver con la capacitación pedagógica y en investigación, orientadas a desarrollar capacidades para el ejercicio de la docencia en aula y en actividades de carácter co-curricular, que le permitirá realizar tutoría del proceso formativo de sus estudiantes, y capacidades para el dominio de los protocolos de investigación científica que le permita generar nuevos conocimientos para incrementar las contribuciones intelectuales de la institución en la que presta servicios; asimismo, desarrollar la capacidad de utilizar el método investigativo, como estrategia para potenciar el aprendizaje independiente de sus estudiantes.

Y la tercera forma, se relaciona con la capacitación y perfeccionamiento en el campo de su especialidad, que le permite actualizar y/o profundizar sus saberes, de acuerdo con los avances de la ciencia y la tecnología, los enfoques disciplinar y transdisciplinar, así como para atender las demandas de la sociedad. La especialización es la habilidad o conocimiento que adquiere una persona, como consecuencia de su dedicación al cultivo de una rama de un determinado arte, técnica o ciencia.

Castillo y Cabrerizo (2006) señalan que: “el término desarrollo profesional hace referencia a todo el proceso de mejora docente, en todas sus fases y en todas sus formas”. (p.196). Desde esta perspectiva, el continuo del

desarrollo del docente podría también mejorar el desarrollo institucional, curricular, social, tecnológico en la medida en que surjan nuevos conocimientos. Según estos autores, la capacitación pedagógica “es precisa para compensar las deficiencias que traen los profesores universitarios, sean especializados o no en el área pedagógica, así como también para actualizarse en relación con las nuevas demandas actuales” (Íbid, p. 200).

Por su génesis, las capacidades pedagógicas son de naturaleza social, se forman y desarrollan en el proceso de la actividad docente. Vienen a ser los hábitos y habilidades pedagógicas, cualidades intelectuales y cualidades afectivo-volitivas

Por ello, la capacitación debe dotar al profesor universitario de conocimientos para instrumentar y fortalecer su práctica en el aula y perfeccionar el desempeño laboral, donde sea capaz de satisfacer las necesidades y carencias didácticas, así como las organizativas, a fin de lograr la competencia y madurez pedagógica la cual aumenta a medida que éste adquiere mayores habilidades.

A través de la especialización de individualidades o grupos, se promueve el mejoramiento de las labores, el aumento del rendimiento y de la calidad, pudiendo reducirse el número de personas requeridas para efectuar una tarea específica.

Hay quienes insisten en que lo más importante para el éxito no es la especialización técnica ni la preparación intelectual sino la inteligencia emocional. La especialización es la mejor de las capacidades, a la vez que proporcionaba un nuevo abordaje para acometer los cambios requeridos en el entorno laboral.

La formación académica no debe ser entendida como una necesidad meritocrática para el acceso, permanencia y ascenso a la docencia universitaria, sino como un proceso de desarrollo intelectual, de desarrollo de capacidades múltiples, que hagan posible un desempeño competente en las actividades de formación profesional. Por ello, de acuerdo con Imbernón (2011) el desarrollo profesional “necesita nuevos sistemas laborales y nuevos aprendizajes vinculados al ejercicio de la profesión y también a aquellos aspectos laborales asociados a las instituciones educativas como organizaciones en donde trabaja un colectivo de personas.” (p. 77).

1.2.1.2. Experiencia laboral

La experiencia laboral del profesor universitario se expresa mediante la experiencia en el ejercicio no docente de su especialización y la experiencia docente propiamente dicha.

La experiencia laboral profesional del docente universitario es hoy en día un requisito inherente, exigido por la legislación peruana aplicable a la condición de profesor universitario. Sabemos este siempre debe reunir un vasto conocimiento, dominio y experiencia laboral en el ejercicio de su profesión; es decir, debe conocer su especialidad, tener experiencia profesional en el campo de conocimiento correspondiente a la disciplina que enseña. En los programas formativos de negocios, la experiencia laboral, para el ejercicio de la docencia, reviste una mayor significación cuando el profesor conduce experiencias de aprendizaje vinculadas al “saber hacer”, porque es en estas situaciones que los estudiantes tienen

una mayor “ganancia”, en términos de sus logros de aprendizaje. Respecto de la experiencia Boéssio y Portella (2009) nos dicen que:

Reconocer la importancia de la experiencia en los procesos de formación supone que es afrontada como un proceso interno al sujeto y que corresponde, a lo largo de su vida, al proceso de autoconstrucción como persona. [...] De esa forma, es necesario considerar que el proceso de formación de profesores es resultado del compromiso de cada profesor con su propio desarrollo personal y profesional. (p.165)

Durante el ejercicio docente los profesores universitarios van formando y enriqueciendo sus conocimientos y experiencias, que les permite mostrar una mayor idoneidad en el desempeño de sus funciones. Mas (2012) sostiene que, pese a ello:

La función docente, muy reconocida en los discursos oficiales actuales, está poco considerada en los sistemas y procesos de promoción, acreditación y evaluación del profesorado universitario y, tampoco, posee una formación inicial específica que facilite la adquisición de las competencias necesarias para desarrollarla. Ciertamente es que cada universidad (y algunas de modo coordinado) desarrolla acciones y/o programas formativos orientados a la adquisición de unas competencias psicopedagógicas por parte del profesorado; aunque generalmente la participación en estas acciones o programas formativos no deja de ser un acto voluntario del propio colectivo docente. (pp.302-303).

El profesor trae al aula una amplia experiencia adquirida por medio de estudios e investigaciones, o por el ejercicio de otra profesión, pero ello será insuficiente para el ejercicio de su función docente, si no sabe compartir su experiencia con sus estudiantes, porque desconoce prácticas y recursos de

comunicación pedagógica, lo que limitaría su experiencia profesional en otra actividad, una variable casi nula en el ejercicio de la actividad enseñanza – aprendizaje.

Al profesor universitario, se le atribuye la responsabilidad de formar profesionales competentes, para suplir las necesidades del mercado de trabajo. Este profesor necesita saber el contenido, conocer los recursos pedagógicos y las nuevas tecnologías para compartir su conocimiento y promover el desarrollo de habilidades y competencias en sus estudiantes, pero, cómo atender las expectativas y responsabilidades encomendadas si presenta debilidades en su formación y en las condiciones de trabajo de los profesores universitarios.

El cumplimiento de este papel se configura en un gran desafío para el profesor, pues no existen y probablemente no existirán, herramientas o prácticas que garanticen el aprendizaje de un estudiante. Enseñar implica más que transmisión de conocimiento, se trata de una ruta de dos vías, para enseñar el aprendiente tiene que estar dispuesto a aprender y el profesor debe estar motivado para conducir el proceso formativo. No se hace milagros con la formación humana, ni con toda la tecnología disponible.

Los cambios de paradigmas en la formación profesional y la enseñanza universitaria en el siglo XXI traen consigo una conceptualización de la docencia y los roles de profesores y estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje. Siguiendo a Hardy (2011, párr.1)

La concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del

docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

El alinear el trabajo docente del profesor universitario al paradigma centrado en los aprendizajes constituye un reto para la gestión de la formación profesional en las universidades, que viene siendo asumida en la facultad de negocios de la universidad privada de Lima.

1.2.2. Desempeño docente

El desempeño docente corresponde a las acciones desarrolladas por el profesor en el ámbito del servicio educativo que se le asigna, para que la institución educativa alcance los resultados de aprendizajes esperados. Definirlo exige identificar los aspectos involucrados en la práctica docente del profesor en su relación con los estudiantes durante el proceso enseñanza-aprendizaje, tales como la adopción del modelo educativo de la institución en la que presta sus servicios, la planificación de la actividad docente, la selección pertinente de los contenidos educativos -tanto conceptuales como procedimentales y actitudinales-, la elección de las mejores estrategias didácticas, la determinación pertinente de los recursos a ser utilizados y la evaluación formativa y sumativa de los aprendizajes esperados.

Sostienen Román y Murillo (2008) que el desempeño profesional del docente se ha constituido en:

“[...] objeto de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de pistas y respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Que los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma. (p.2).

Tanto es así que de todos los factores que influyen en el rendimiento de los estudiantes es la calidad del desempeño profesional del profesor el factor fundamental, por ello la preocupación de la evaluación del desempeño docente en cualquiera de los niveles del sistema educativo, especialmente en el nivel universitario. El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación en el sistema educativo formal y los profesores sus actores. “Ellos ocupan un lugar de privilegio en el escenario de la política educativa latinoamericana marcada por los éxitos y fracasos de las reformas que se implementaron durante los últimos quince años en la mayoría de los países (Vaillant,2008, p.8).

Valdés (2009) sostiene que la evaluación del desempeño docente como proceso sistemático busca obtener información válida y confiable con el propósito de comprobar y apreciar el impacto educativo que produce en sus estudiantes “el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.” (p.13).

El desempeño docente corresponde a la contribución de cada profesor, expresado por sus acciones en el marco del plan de actividades de la

institución educativa, para la concreción de los resultados y productos esperados a nivel de las metas del programa formativo. El desempeño docente se explica multifactorialmente, por lo que suele decirse que formación docente, apoyo institucional, recursos docentes, inteligencia, capacidad del docente están asociados al desempeño.

Para el caso de la educación básica, el desempeño docente es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, expresadas en:

- Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana.
- Demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas.
- Dominio de la materia que ha de desarrollarse.
- Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Por la naturaleza de la universidad, estas características enunciadas se constituyen en cualidades que deberían poseer todo profesional para el ejercicio de la función docente, para el éxito o el fracaso de su trabajo.

Debido a la vertiginosa circulación del conocimiento en la actualidad, el docente universitario no puede descuidar la parte pedagógica, sino nutrirla con un enfoque interdisciplinario, incluso transdisciplinario, a fin de abordar su especialidad con mayor amplitud y eficacia. Herrán (2001) afirma que “No toda persona que sepa leer sabe enseñar a leer [...] También esto es

aplicable a algunos profesores universitarios de las áreas pedagógicas que, como los demás, pocas veces realizan lo que enseñan a sus alumnos y alumnas en sus carreras docentes... (p.13).

El aprendizaje del estudiante es un proceso directamente ligado a las actividades de los estudiantes, los profesores y de la institución educativa. La acción de los estudiantes puede ser gestionada a través del proceso de evaluación del aprendizaje, que busca, en un primer nivel, detectar los logros y deficiencias del aprendizaje. La acción de los profesores, en tanto objeto del proceso de evaluación del desempeño docente, tiene por esencia el objetivo de detectar cuánto las actitudes del profesor potencian o no el aprendizaje del estudiante. La forma de funcionamiento de la institución como un todo, es otro factor corresponsable en la evaluación de los resultados del aprendizaje. La atención especial, sin embargo, debe ser dada a la evaluación del desempeño docente, en función de la complejidad de los elementos involucrados y de las relaciones que lo componen.

Evaluar el desempeño de los profesores no es tarea fácil en todos los países. Algunos pocos, por haber construido ya una historia de intentos y mejoras ya han logrado algún éxito en lo que se refiere a la composición y gestión del proceso. Lecciones importantes pueden ser aprendidas a partir de las experiencias más efectivas y pueden componer un conjunto de actitudes y acciones recomendables a un proceso de evaluación del desempeño docente a las cuales los gestores educativos deben estar atentos al implementar tal proceso.

La primera cuestión se refiere a la utilización del rendimiento de los estudiantes como parámetro exclusivo de evaluación del desempeño docente. Se conoce que el aprendizaje del estudiante depende de diversas variables, entre ellas del repertorio cultural con el que llega a la institución, que a su vez está ligado al nivel socioeconómico. Otra variable es la infraestructura y la disponibilidad de recursos de aprendizaje. La acción del profesor es la principal variable del aprendizaje del estudiante, pero está lejos de ser la única.

Otra cuestión fundamental se refiere a la utilización de varios instrumentos de evaluación. Entre los que se muestran efectivos, se destacan la evaluación entre pares, en que un profesor acompaña y evalúa la acción de otro, la observación de clases por el coordinador pedagógico, la elaboración de portafolios y planes de sesiones de aprendizaje, el análisis de sesiones filmadas y la elaboración de planes de perfeccionamiento. La experiencia muestra que conjugar varios instrumentos es esencial para una evaluación más justa.

Un componente fundamental de una evaluación del desempeño docente es establecer la participación de los evaluados en la definición de criterios y metas. Este paso es esencial para que el cuerpo docente apoye la evaluación, encarándola como una oportunidad pedagógica y no como una amenaza. La conducción del proceso debe ser transparente y los resultados necesitan alimentar una estructura de apoyo y formación continuada. Sólo de esta forma, los profesores no se sentirán amenazados y los comportamientos de resistencia serán minimizados.

Otros cuidados esenciales para ser considerados son evitar que la actividad sea percibida por los profesores como un mecanismo de control y tener en cuenta el contexto vivido por los profesores junto con las experiencias exitosas ya realizadas. El gestor escolar necesita apoderarse de la gestión de ese proceso, encarando la evaluación del desempeño docente con la debida seriedad y cuidado que la actividad exige, pues de ello depende la efectividad de la mejora continua de la acción docente en la escuela, lo que solamente ocurrirá si los resultados son que se ponen al servicio de la mejora del rendimiento.

En el contexto educativo, el docente debe asumir un compromiso frente a la misión de la institución educativa y la responsabilidad individual en promover la calidad de la enseñanza, la construcción y uso del conocimiento por parte de los estudiantes. Para ello, tiene que invertir en su desarrollo profesional, es decir, en la formación continua y en la autoformación, perfeccionando y desarrollando competencias para mejorar su práctica pedagógica, teniendo siempre como punto de partida la imagen de la institución y la promoción de calidad en los aprendizajes de los estudiantes.

Debe considerarse también las variables del contexto en que se desenvuelve la práctica docente, caracterizado por los cambios vertiginosos de la sociedad global, la economía, la cultura, la ciencia y la tecnología, por lo que el profesor debe desarrollar la capacidad de adaptarse a esos cambios para buscar la mejora continua y estimular las potencialidades de sus estudiantes.

1.3. Definiciones conceptuales

Profesor universitario. Profesional de cualquier campo del saber científico que desempeña las funciones de: docencia (planifica y desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, evalúa las competencias desarrolladas), investigación (produce conocimiento científico y nuevas metodologías para innovar y transformar el entorno donde se desarrolla) y gestión tanto en el contexto global (entorno socio profesional, cultural, etc.) como también en el contexto institucional (universidad, facultad, escuela profesional, unidad académica) y en el micro contexto como es el aula o laboratorio.

Perfil profesional. Es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

Formación académica. Es el conjunto de conocimientos científicos adquiridos por el profesor universitario en su formación profesional que se refleja en los grados académicos adquiridos; también incluyen todas las capacitaciones pedagógicas, de investigación y aquellas que tienen que ver con la especialización de la rama del saber científico en el cual se desarrolla.

Experiencia laboral. Constituye el conjunto de conocimientos y habilidades del profesor universitario que derivan de la participación y vivencias del profesional tanto en su función docente como en otros ámbitos de desempeño.

Desempeño docente. Se define como el conjunto de acciones y responsabilidades de un profesional dedicado a la enseñanza que evidencian la puesta en práctica de sus capacidades pedagógicas, habilidades socioemocionales, responsabilidad laboral y sus relaciones interpersonales con sus estudiantes y demás grupos de interés.

Competencia. Es la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación cotidiana determinada, actuando de manera pertinente, movilizand o a conciencia y a la vez rápida, pertinente y creativamente, múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, micro competencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.

Capacidades. Son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones menores implicadas en las competencias, que son operaciones más complejas.

Recursos didácticos. Los recursos didácticos son todos aquellos medios empleados por el docente para apoyar, complementar, acompañar o evaluar el proceso educativo que dirige u orienta. Los Recursos Didácticos abarcan una amplísima variedad de técnicas, estrategias, instrumentos, materiales, etc., que van desde la pizarra y el marcador hasta los videos y el uso de Internet.

Métodos didácticos. Los métodos didácticos son herramientas que se utilizan con la finalidad de impartir conocimientos y conseguir un objetivo educativo, en otras palabras, también pueden ser definidos como el modo o camino que se toma para lograr el propósito en materia educacional planteado.

Dentro de estos métodos los principios básicos que juegan un papel fundamental en su aplicación son el número de participantes y el grado de intervención del docente o los estudiantes.

Estrategias de aprendizaje. Las estrategias de aprendizaje son procesos de toma de decisiones (conscientes e intencionales) en los cuales el estudiante elige y recupera, de manera coordinada, los conocimientos que necesita para cumplimentar una determinada demanda u objetivo, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente.

2.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza.
- b) Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.
- c) Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza.
- d) Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.

2.2 Variables

2.2.1. Variable independiente (X)

Perfil profesional. Es el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

Dimensiones del perfil profesional

X₁: Formación Académica. La formación académica se refiere a todos aquellos atributos y competencias que posee el profesor para ejercer adecuadamente la función docente.

Incluye tres indicadores:

- i) Máximo grado académico optado por el docente($X_{1,1}$)
- ii) Capacitaciones pedagógicas e investigación ($X_{1,2}$)
- iii) Capacitaciones de especialización($X_{1,3}$).

Como podemos apreciar es una variable discreta polinómica.

X₂: Experiencia laboral. La experiencia laboral está determinada por cuántos años tiene el profesor ejerciendo la docencia. También es una variable discreta polinómica.

Está formada por dos indicadores:

- i) Experiencia docente ($X_{2,1}$)
- ii) Experiencia laboral no docente($X_{2,2}$)

2.2.2. Variable dependiente (Y)

Desempeño docente. Es la realización de las funciones o labores propias del profesor. Es la forma como el docente encara su labor de lograr que los estudiantes adquieran las competencias que componen su perfil profesional.

El desempeño docente está compuesto por dos dimensiones

Y₁: Dominio de temas de enseñanza. Esta dimensión a su vez se expresa mediante dos indicadores:

- i) El manejo de contenidos curriculares (Y_{1,1})
- ii) La absolución de dudas y consultas (Y_{1,2})

Y₂: Uso de recursos didácticos. Esta dimensión está formada por dos indicadores:

- i) Uso de técnicas de enseñanza (Y_{2,1})
- ii) Uso de medios de enseñanza (Y_{2,2})

Estas dos dimensiones también son variables discretas polinómicas.

En los cuadros 1 y 2 se muestra las relaciones entre las variables, las dimensiones, indicadores, escala de medición de los indicadores y las fuentes de datos.

Los datos para cada variable se han obtenido mediante los siguientes procedimientos:

- i) El perfil profesional de los profesores, en sus dos dimensiones, la formación profesional y su experiencia laboral se obtuvo por observación directa de su curriculum vitae.

- ii) El desempeño docente, con sus dos dimensiones: dominio del tema de enseñanza y uso de recursos didácticos se obtuvo a partir de la encuesta de evaluación docente aplicada a los estudiantes.

La presente, es una investigación aplicada, de nivel cuantitativo, que ha usado el método descriptivo correlacional y un diseño no experimental.

2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1. Perfil profesional: Dimensiones, indicadores, escala de medición de los indicadores y fuente de datos

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Fuente
(X) Perfil profesional	(X1) Formación académica	(X1.1) Máximo grado académico	1: Licenciado 2: Maestría (estudios concluidos) 3: Maestría (grado optado) 4: Doctorado (estudios concluidos) 5: Doctorado (grado optado)	CV (II)
		(X1.2) Capacitaciones pedagógicas e investigación	Últimos 5 años 1: Menos de 8 horas 2: De 8 a 15 horas 3: De 16 a 23 horas 4: De 24 a 29 horas 5: De 30 a más horas	CV (III)
		(X1.3) Capacitaciones de especialización	Últimos 5 años 1: Menos de 20 horas 2: De 20 a 39 horas 3: De 40 a 59 horas 4: De 60 a 79 horas 5: De 80 a más horas	CV (III)
		(X2.1.1) y (X2.1.2) Experiencia docente	1: Una misma asignatura 2: 2 asignaturas diferentes 3: 3 asignaturas diferentes 4: 4 asignaturas diferentes 5: 5 a más asignaturas diferentes	CV (IV) Asignaturas impartidas
		(X2) Experiencia laboral	1: Menos de 5 años 2: De 5 a 9 años 3: De 10 a 14 años 4: De 15 a 20 años 5: De 21 a más años	CV (IV) Años de experiencia docente
		(X2.2) Experiencia laboral no docente	1: Menos de 5 años 2: De 5 a 9 años 3: De 10 a 14 años 4: De 15 a 20 años 5: De 21 a más años	CV (V) Años de experiencia no docente

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Fuente
----------	-----------	-------------	--------	--------

Fuente: CV: Curriculum vitae del profesor

Tabla 2. *Desempeño docente: Dimensiones, indicadores, escala de medición de los indicadores y fuente de datos*

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Fuente
Desempeño docente	(Y1) Dominio del tema de enseñanza	(Y1.1) Manejo de contenidos	Puntaje (evaluación realizada por estudiantes) 1: Menos de 7 puntos 2: De 7 a menos de 10 puntos	EED (P06)
		(Y1.2) Absolución de dudas y consultas	3: De 10 a menos de 14 puntos 4: De 14 a menos de 17 puntos 5: De 17 a 20 puntos	EED (P07)
	(Y2) Uso de recursos didácticos	(Y2.1) Uso de técnicas de enseñanza	Puntaje (evaluación realizada por estudiantes) 1: Menos de 7 puntos 2: De 7 a menos de 10 puntos	EED (P12)
		(Y2.2) Uso de medios de enseñanza	3: De 10 a menos de 14 puntos 4: De 14 a menos de 17 puntos 5: De 17 a 20 puntos	EED (P13)

Fuente: EED: Encuesta de evaluación docente

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1 Diseño

La presente es una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental.

Es aplicada en tanto buscó generar planteamientos teóricos y métodos científicos acerca de la relación que hay entre el perfil profesional del profesor universitario y su desempeño docente, orientados a producir en un plazo inmediato aplicaciones que beneficien a la comunidad educativa.

El diseño es no experimental, porque no se ha realizado algún tipo de experimento en el laboratorio, ni en el campo.

Para obtener la información que se procesó se realizó en dos etapas:

Primera etapa: Del archivo docente de la facultad se revisaron los legajos de los profesores que contenía el curriculum vitae de la muestra, para considerar su perfil profesional.

Segunda etapa: Se aplicó una encuesta de evaluación docente en los estudiantes de la facultad de estudio para que califiquen a sus profesores.

3.1.2 Tipo-Nivel

Este estudio fue de nivel correlacional, en razón de que se analiza cómo se manifiesta el perfil profesional, en correlación con el desempeño docente.

3.1.3 Enfoque

Se utilizó el enfoque cuantitativo, pues las variables en estudio pueden medirse mediante la aplicación de los cuestionarios formulados, en función a los objetivos de la investigación. El enfoque cuantitativo busca acercar, a través de la recolección, estudio y análisis de grandes cantidades de datos mediante técnicas estadísticas, a las disciplinas sociales hacia las ciencias exactas, todo esto mediante la conversión de fenómenos sociales, capturados en forma de datos, en números. Así, estos números pueden ser sometidos a técnicas estadísticas de determinación de probabilidades y permiten explicar fenómenos sociales y predecir posibles escenarios futuros.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

En relación con los profesores

En este estudio, la población de docentes estuvo conformada por la totalidad de profesores (220) que se mantuvo laborando en el semestre 2017 – 1 en una facultad de negocios de una universidad privada de Lima.

En relación con los estudiantes

La población de estudiantes estuvo conformada por la totalidad de estudiantes matriculados en el semestre 2017 – 1 (4954 estudiantes, de los cuales 37.24%, 49.96%, 7.02% y 5.78% pertenecían a las escuelas de Administración, Administración de Negocios Internacionales, Gestión de Recursos Humanos y Marketing, respectivamente) en una facultad de negocios de una universidad privada de Lima.

3.2.2 Muestra

En relación con los profesores

Aplicando criterios de exclusión para elegir la muestra, se determinó que ésta sea conformada por los docentes que mantuvieron continuidad laboral en la facultad, desde el semestre 2015 -2 hasta 2017 -1, es decir 127 profesores (57.7% del total de 220).

La continuidad de los profesores durante un promedio de tres años permite que tanto la evaluación del currículum vitae como la evaluación del desempeño que hacen los estudiantes tengan mayor solidez, ya que a través del tiempo se puede observar el desarrollo docente.

Se tomó como válida la información declarada por el profesor en su currículum vitae y que es de dominio público, a través de la sección transparencia del portal web institucional, resaltando que el 35% tiene más de 60 años, el 27% tiene entre 51 a 60 años de edad, el 25% tiene entre 41 a 50 años de edad y el 11% tiene entre 31 a 40 años de edad.

Tabla 3.
Edad de los profesores

Edad de profesores	Cantidad	Porcentaje
De 21 a 30 años	0	0%
De 31 a 40 años	14	11%
de 41 a 50 años	32	25%
De 61 a 60 años	35	28%
Más de 60 años	46	36%
Totales	127	100%

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

Por otro lado, del total de profesores el 18% ingresó a la docencia antes del año 1994, el 13% lo hizo entre los años 1995 y 2000, el 19% ingresó entre los años 2001 y 2006, el 20% ingresó entre los años 2006 y 2010 y el 31% ingresó a la docencia entre los años 2011 y 2015.

Tabla 4.
Año de ingreso a la docencia

Año Ingreso a la docencia	Cantidad	Porcentaje
Antes de 1994	23	18%
1995-2000	16	13%
2001-2005	24	19%
2006-2010	25	20%
2011-2015	39	31%
2016-2017	0	0%
Totales	127	100%

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

En relación con los estudiantes

Sólo se correlacionaron los resultados de la encuesta de evaluación docente con cada una de las secciones –aulas implementadas en el semestre académico 2017 -1, pero es del caso precisar que la encuesta

se realiza mediante el ingreso a las aulas, durante el horario lectivo, procediéndose a encuestar a todos los estudiantes que se encontraban presentes. Históricamente la tasa de respuesta del estudiantado ha sido del 70%, y en cada aula-sección se encuestó a un promedio de 22 estudiantes, aproximadamente.

Es así como la muestra quedó constituida por 3,207.6 estudiantes de 547 aulas, que estuvieron presentes durante la encuesta (72 %).

3.3. Técnicas para la recolección de datos

3.3.1 Descripción de los instrumentos

Las técnicas de investigación, que se utilizaron fueron:

- a) La **observación directa** y el **análisis documental** de la información consignada en el currículum vitae de los profesores identificados para el estudio.
- b) La **observación indirecta** de parte de los estudiantes, cuando diligencian los ítems del cuestionario de la evaluación docente.

Los instrumentos que se utilizaron fueron:

- a) **Matriz de registro y consolidación** de datos e información proveniente del currículum vitae (CV) de los profesores, en función de los indicadores y variables de estudio del perfil profesional del profesor universitario.
- b) **Cuestionario**, para el registro de información generada por los estudiantes al momento de aplicarse la encuesta.

3.3.2 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Se utilizaron las siguientes técnicas:

- i) Cálculo de estadígrafos descriptivos (frecuencias, porcentajes, desviación estándar, etc.).
- ii) Prueba t de Student para el coeficiente de correlación r de Pearson.
- iii) Índice de Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Cálculo del indicador de confiabilidad Alfa de Cronbach:

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,803	6

El resultado obtenido nos indica que el instrumento es confiable

3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Técnicas

La técnica utilizada fue la observación directa y análisis de datos.

Procedimiento

Para nuestro caso se procedió a la revisión del curriculum vitae de los profesores y los resultados de las encuestas de percepción aplicadas a los estudiantes, para posteriormente proceder a ingresar la información al Software SPSS V. 23 con la finalidad de procesarla y luego obtener las tablas de frecuencias y gráficos, a fin de interpretarlos y obtener la información que nos permita apoyar nuestra investigación.

3.5 Aspectos éticos

Para la formulación de la presente investigación se solicitó autorización al señor decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP, quien nos dio su venia para revisar los curriculum vitae de los profesores y los resultados de las encuestas de percepción aplicados a los estudiantes en los semestres que cubrió la presente investigación.

De otro lado la investigación que se propuso se desarrolló cumpliendo con el principio de originalidad, dado que el tema propuesto no se ha investigado a la fecha, y en el tratamiento de la información empírica de propiedad de la facultad, se respetó de manera fidedigna la base de datos a la cual tuve acceso; así como los derechos de autor de las fuentes bibliográficas que se han revisado para la formulación del plan y las que se revisaron durante el proceso de investigación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

En este acápite se presenta la estadística descriptiva de ambas variables en estudio, obtenidas tanto de los curriculum vitae como de las encuestas de evaluación realizada.

4.1.1. Variable X: Perfil profesional

Formación en pregrado

Grado o título optado en pregrado

Tabla 5.

Grado o título optado en pregrado

Grado o Título obtenido en pregrado	Cantidad	Porcentaje
Titulado	112	88%
Bachiller	15	12%
Totales	127	100%

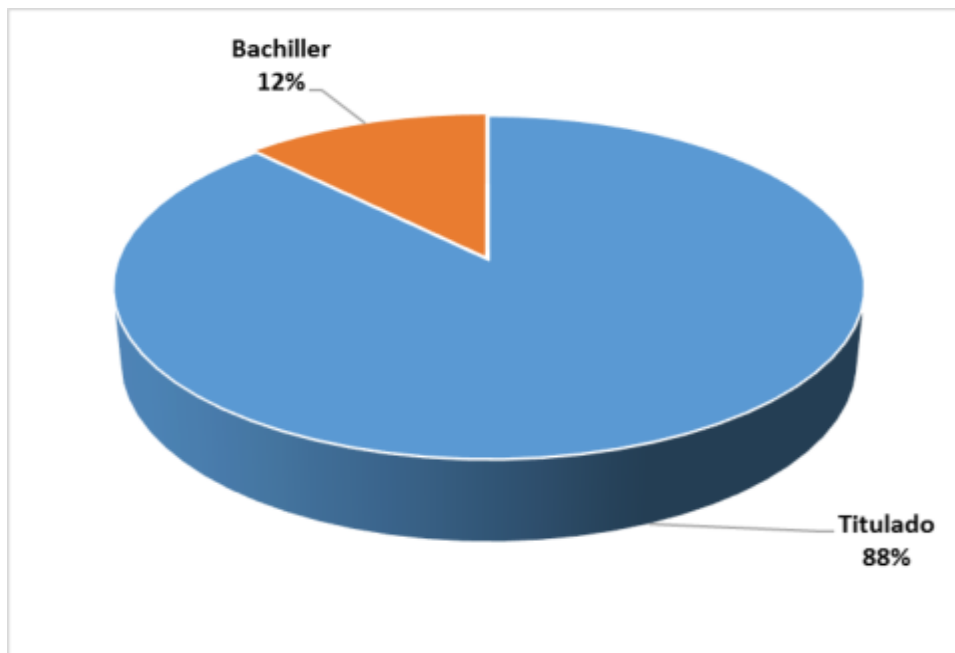


Figura 1. Grado o título optado en pregrado.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

El 88% de profesores acredita título profesional y el 12% el grado académico de bachiller.

Año en el que optaron el pregrado

Tabla 6.

Año en el que optaron el pregrado

3	Cantidad	Porcentaje
1950-1994	63	50%
1995-2000	27	21%
2001-2005	17	13%
2006-2010	15	12%
2011-2015	5	4%
2016-2017	0	0%
Totales	127	100%

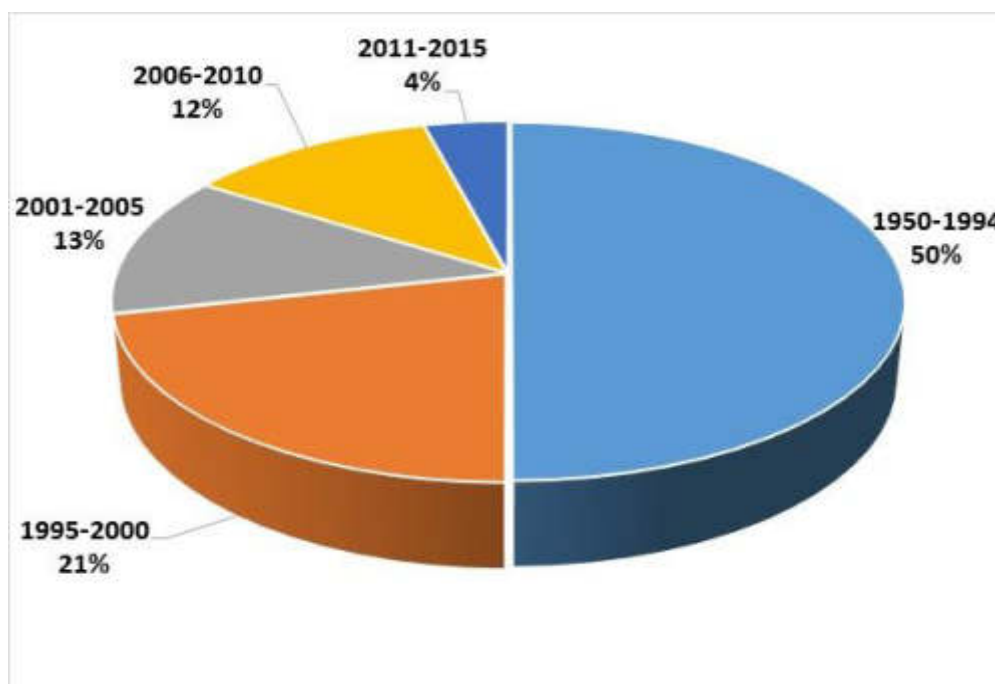


Figura 2. Año en el que optaron el pregrado.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

El 50% de profesores optó el pregrado antes del año 1994, el 21% entre 1995-2000, el 13% entre 2001-2005, el 12% entre 2006-2010 y el 4% entre 2011-2015.

Especialidad de los profesores

Tabla 7.

Especialidad de los profesores

Especialidad del profesor	Cantidad	Porcentaje
Administración	14	11%
Derecho	15	12%
Economía	18	14%
Relaciones Industriales	12	9%
Contabilidad	9	7%
Ingeniería Industrial	9	7%
Ingeniería de Computación y Sistemas	4	3%
Psicología	5	4%
Estadística	5	4%
Otras especialidades	36	28%
Total	127	100%

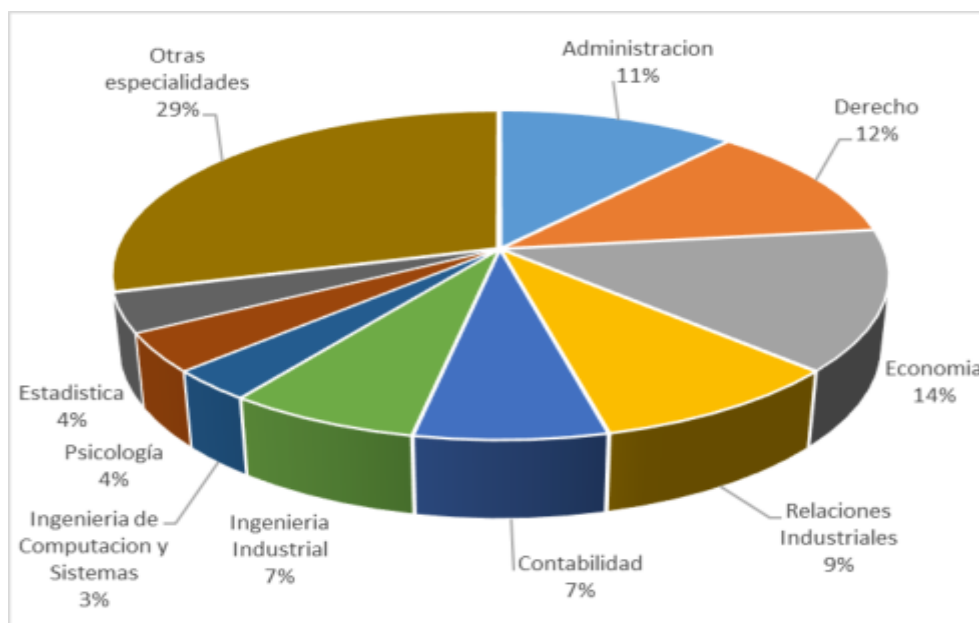


Figura 3. Especialidad de los profesores.

Fuente. CV profesores USMP 2017.

Del total de profesores el 11% tiene especialidad en administración, el 12% en Derecho, el 14% en Economía, el 9% en Relaciones Industriales, el 7% en Contabilidad, el 7% en Ingeniería Industrial, el 3% en Ingeniería de Computación y Sistemas, el 4% en Estadística, el 4% en Psicología y el 29% en otras especialidades diversas.

Formación de posgrado

Grado optado

Tabla 8.

Grado optado en posgrado

Grado optado en posgrado	Cantidad	Porcentaje
Maestría	80	63%
Doctorado	47	37%
Totales	127	100%

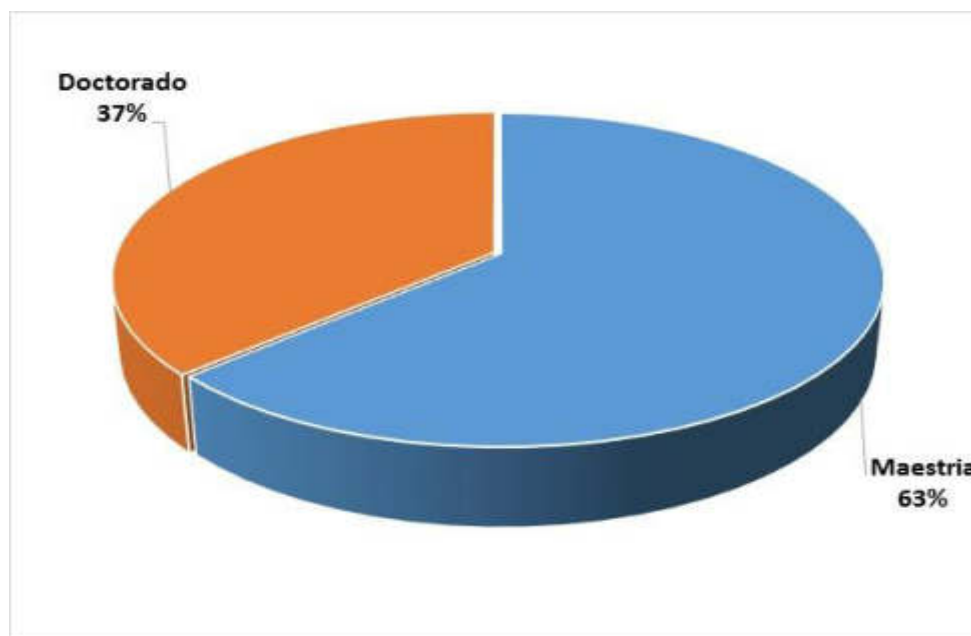


Figura 4. Grado optado en posgrado.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

Del total de profesores el 63% se puede indicar que ha optado al grado de Maestro en alguna especialidad y el 37% al grado de Doctor.

Institución donde ha optado al posgrado

Tabla 9.

Institución donde ha optado al posgrado

Institución donde ha obtenido el posgrado	Cantidad	Porcentaje
Universidad Nacional Mayor de San Marcos	14	11.0%
Universidad de Lima	8	6.3%
Pontificia Universidad Católica del Perú	4	3.1%
Universidad Nacional Federico Villareal	17	13.4%
Universidad de San Martín de Porres	33	26.0%
Universidad Nacional del Callao	2	1.6%
Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión	1	0.8%
Universidad del Pacífico	1	0.8%
Otras universidades	47	37.0%
Totales	127	100.0 %

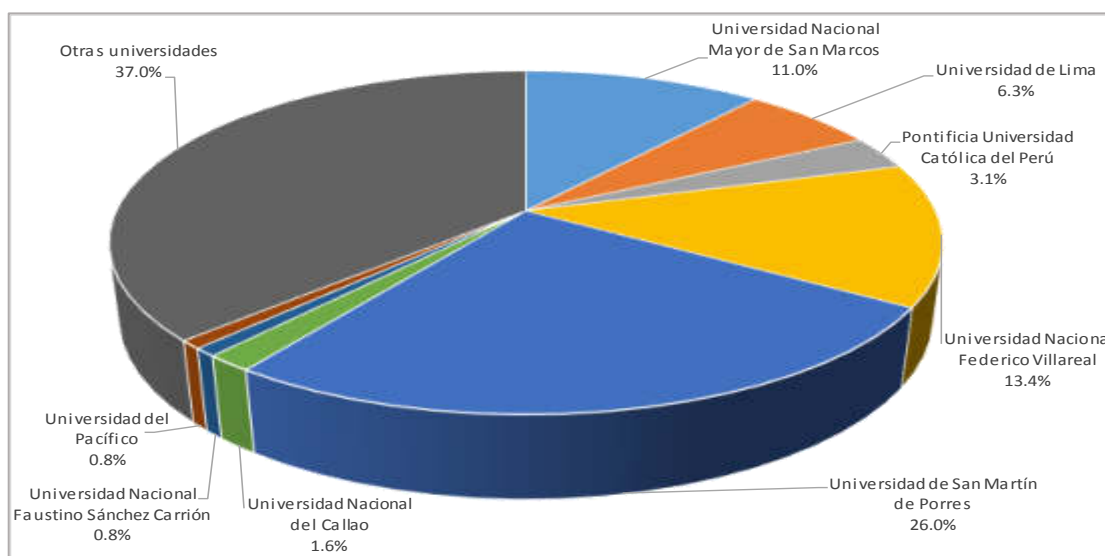


Figura 5. Institución donde ha optado al posgrado.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

En cuanto a la institución donde ha optado al posgrado el 26% la obtuvo en la Universidad de San Martín de Porres, el 13% en la Universidad Nacional Federico Villarreal, el 11% en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el 6% en la Universidad de Lima, el 3% en la Pontificia Universidad Católica, el 2% en la Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión, el 1% en la Universidad del Pacífico, el 1% en la Universidad Nacional del Callao y el 37% en otras universidades.

Año en el que ha optado al posgrado

Tabla 10.

Año en el que ha optado al posgrado

Año en que ha optado al posgrado	Cantidad	Porcentaje
Antes de 1995	5	3.9%
1995-2005	22	17.3%
2005-2010	28	22.0%
2010-2015	43	33.9%
2016-2017	2	1.6%
En proceso	11	8.7%
Egresado	16	12.6%
Totales	127	100.0 %

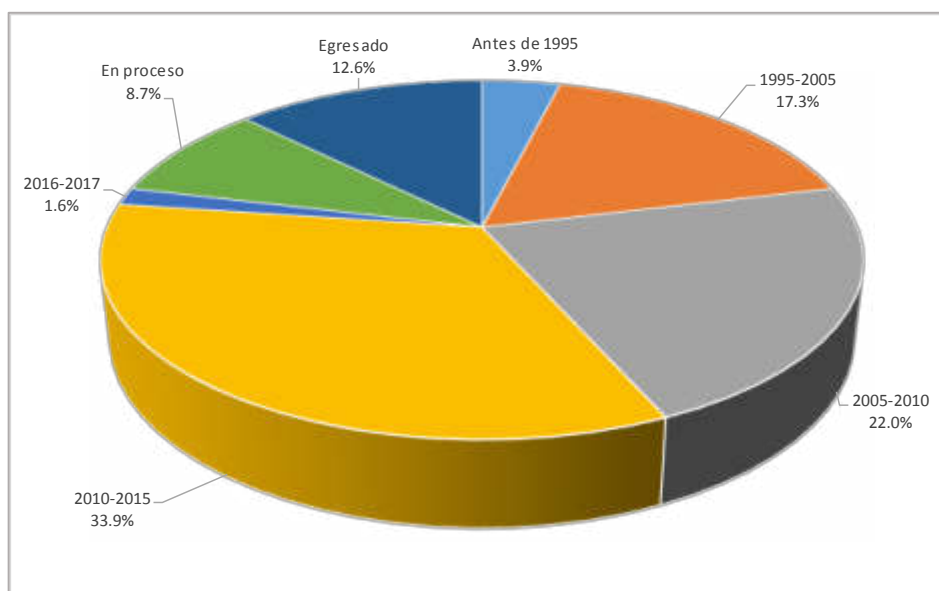


Figura 6. Año en el que se ha optado al posgrado.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

Del total de profesores: el 3.9 % optó al posgrado antes del año 1995, el 17% entre 1995-2005, el 22% entre 2005-2010, el 33.9% entre 2010-2015, el 1.6% entre los años 2016-2017, el 8.7% está en proceso y el 12.6% es egresado.

Capacitación

Especialidad en la que se ha capacitado

Tabla 11.

Especialidad en la que se ha capacitado

Especialidad en que se ha capacitado	Cantidad	Porcentaje
En Educación	64	50.4%
En otras especialidades	63	49.6%
Totales	127	100%

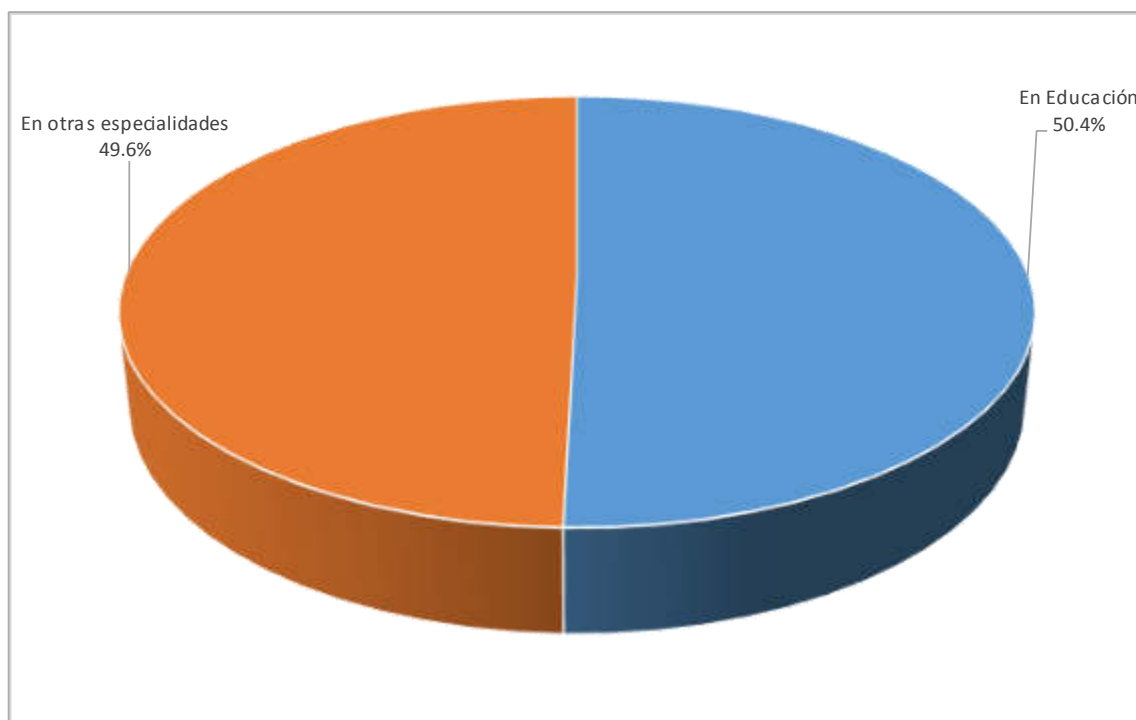


Figura 7. Especialidad en la que se ha capacitado.

Fuente.CV profesores USMP, 2017.

Del total de profesores, el 50.4 % se ha capacitado en alguna especialidad de educación (pedagogía, didáctica, uso de TIC, evaluación de los aprendizajes) y el 49.6 % en otras especialidades.

Institución donde se ha capacitado

Tabla 12.

Institución donde se ha capacitado

Institución donde se ha capacitado	Cantidad	Porcentaje
USMP	41	32%
ESAN	6	5%
Universidad de Piura	3	2%
Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	1	1%
Universidad San Ignacio de Loyola	1	1%
Pontificia Universidad Católica del Perú	4	3%
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	1	1%
Otras universidades o instituciones	70	55%
Totales	127	100%

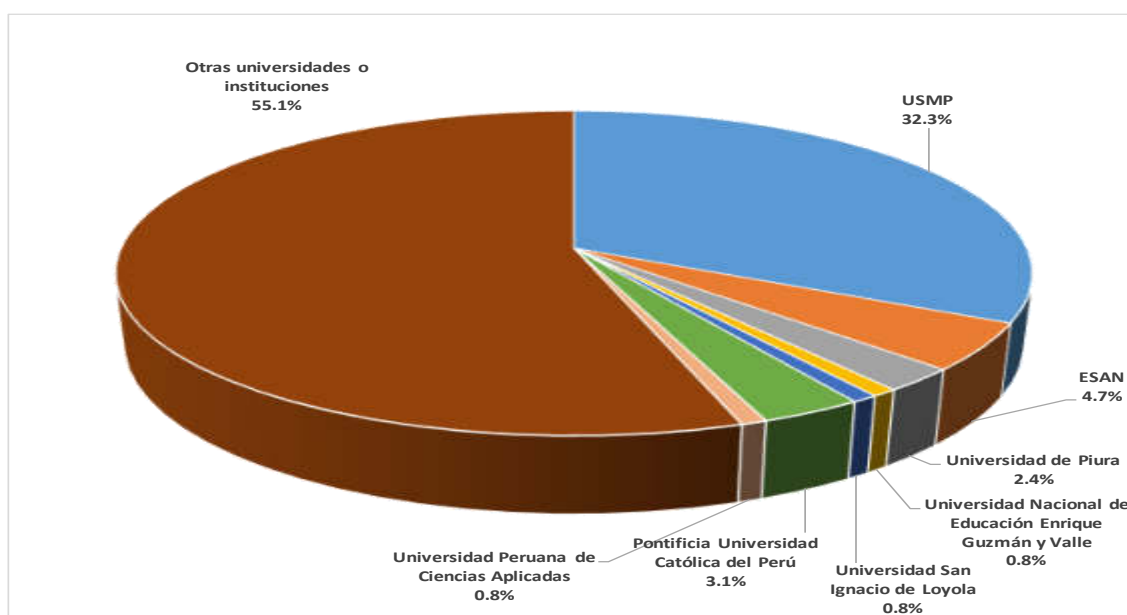


Figura 8. Institución donde se ha capacitado.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

Del total de profesores: el 32.3 % se ha capacitado en la USMP, el 4.7 % en ESAN, el 2.4 % en la Universidad de Piura, el 3.1 % en la PUCP, el 0.8% en la UPC, el 0.8 % en la USIL, el 0.8 % en la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta, y el 55% en otras universidades.

Capacitaciones pedagógicas

Tabla 13.

Capacitaciones pedagógicas en los últimos cinco años

Horas de capacitaciones pedagógicas en los últimos cinco años	Cantidad	Porcentaje
Menos de 8 horas	59	47%
De 8 a 15 horas	68	53%
Totales	127	100%

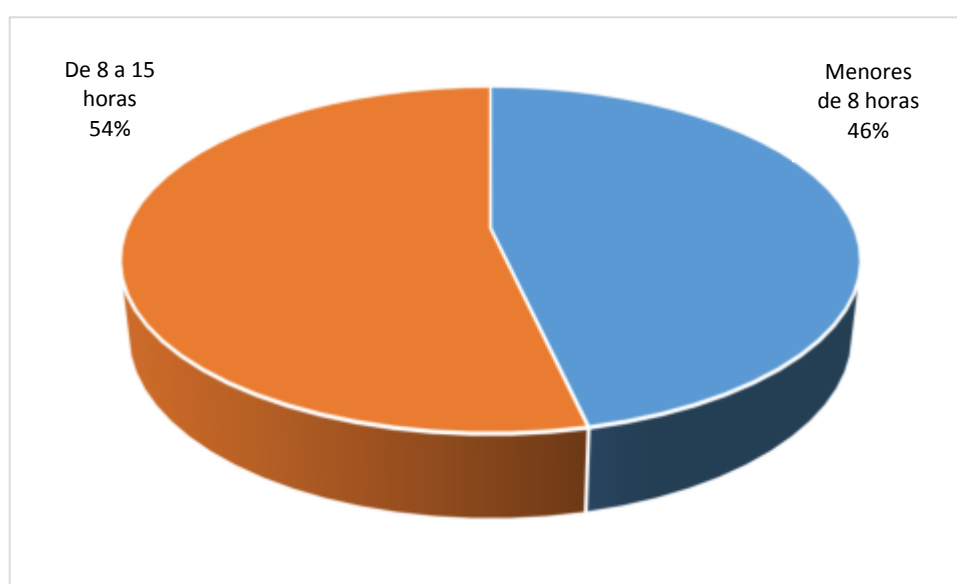


Figura 9. Capacitaciones pedagógicas realizadas por los docentes en los últimos cinco años

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

En relación al resultado obtenido, podemos indicar que el 47% de profesores realizó capacitación pedagógica en los últimos 5 años con una duración de menos de 8 horas y el 53% tuvo capacitaciones de 8 a 15 horas.

Capacitaciones de especialización

Tabla 14.

Capacitaciones de especialización en los últimos cinco años

Horas de capacitaciones en especialización	Cantidad	Porcentaje
Menos de 20 horas	57	45%
De 20 a 39 horas	51	40%
De 40 a 59 horas	19	15%
Totales	127	100%

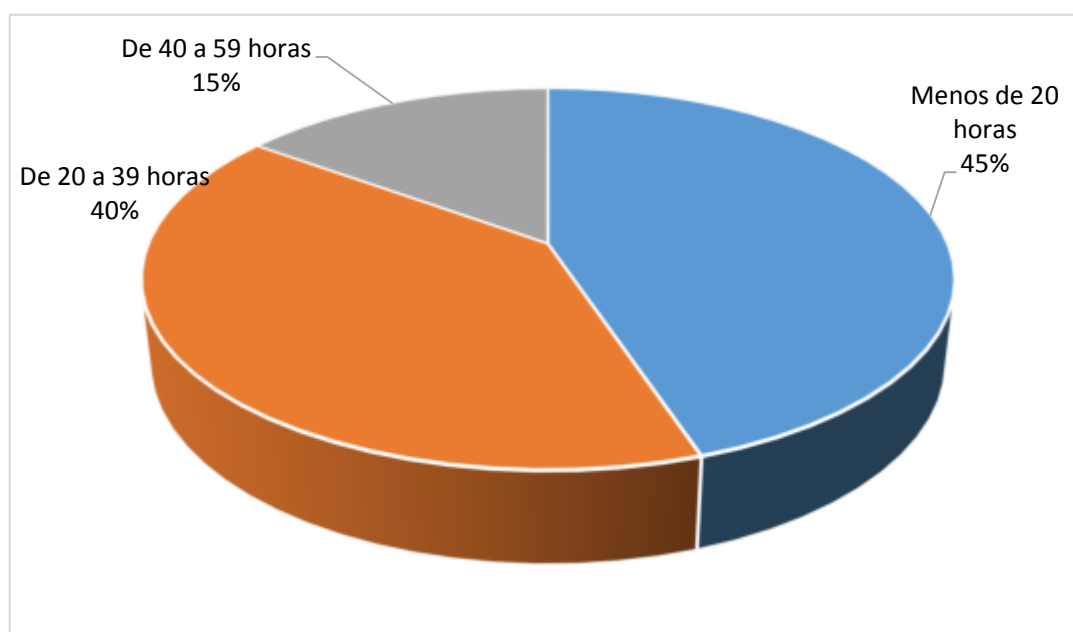


Figura 10. Capacitaciones de especialización en los últimos cinco años.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

En relación al resultado obtenido, podemos indicar que el 45% de profesores realizó capacitaciones de especialización con menos de 20 horas en los últimos 5 años, el 40% llevó a cabo capacitaciones de 20 a 39 horas y el 15% realizó capacitaciones de 40 a 59 horas.

Experiencia docente

Cantidad de asignaturas a su cargo

Tabla 15.

Cantidad de asignaturas a su cargo

Cantidad de asignaturas que ha dictado	Cantidad	Porcentaje
De 1 a 2 asignaturas	40	31%
De 3 a 5 asignaturas	62	49%
Más de 5 asignaturas	25	20%
Totales	127	100%

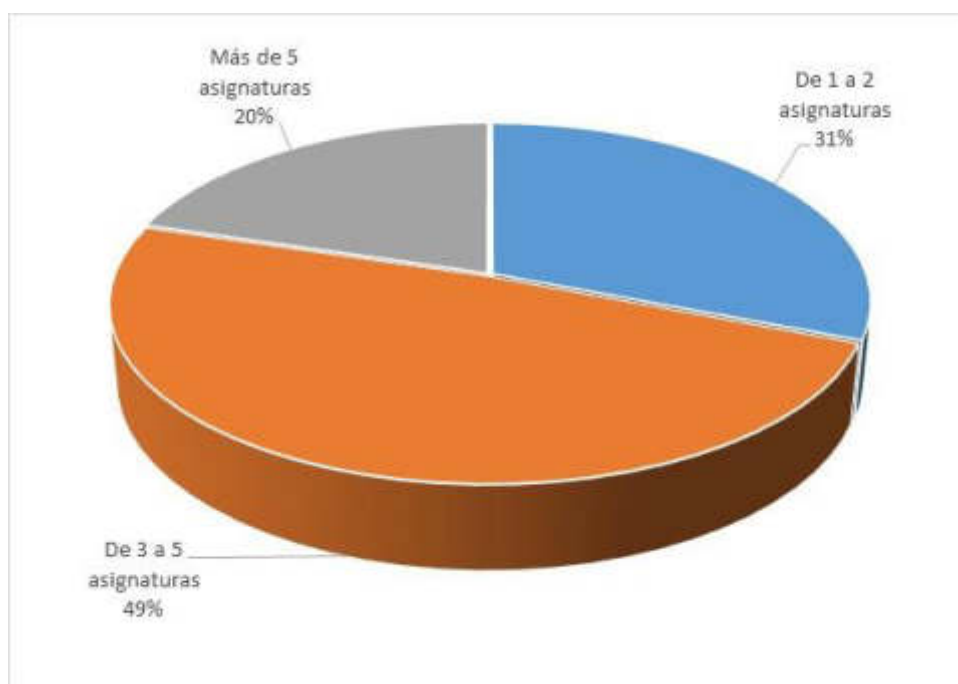


Figura 11. Cantidad de asignaturas que ha dictado.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

Del total de profesores, el 31% ha conducido de una a dos asignaturas, el 49% de tres a cinco asignaturas y el 20% ha conducido más de cinco asignaturas.

Años de experiencia docente

Tabla 16.

Años de experiencia docente

Años de experiencia docente	Cantidad	Porcentaje
De 0 a 5 años	51	40%
De 6 a 10 años	16	13%
De 11 a 20 años	41	32%
Más de 20 años	19	15%
Totales	127	100%

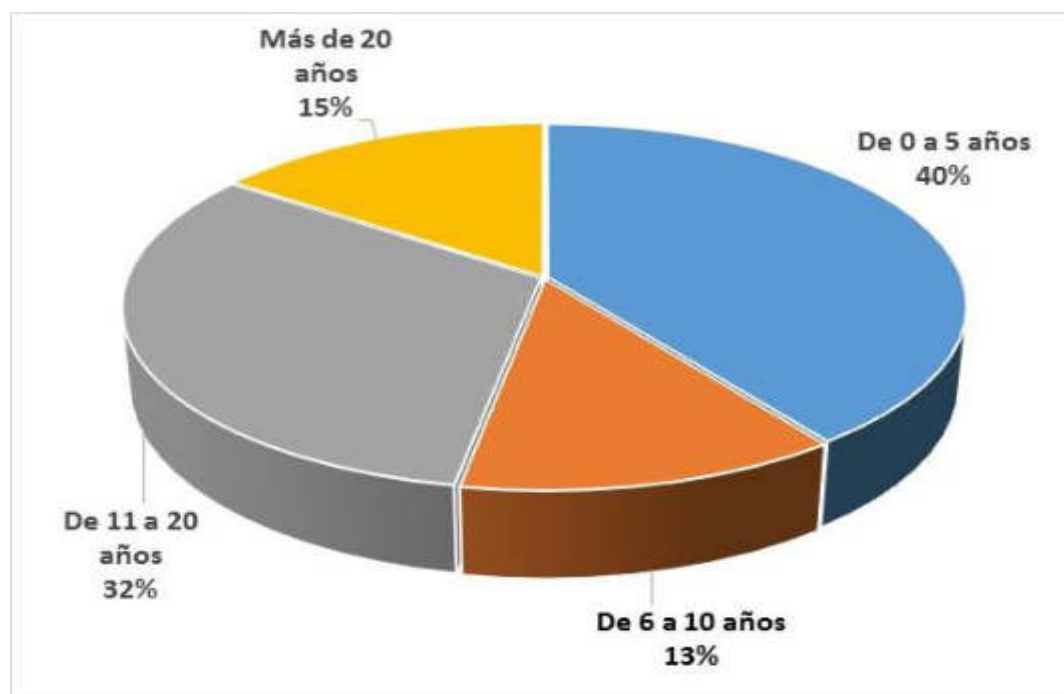


Figura 12. Años de experiencia docente.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

Del total de profesores, el 40% tiene de cero a cinco años de experiencia docente, el 13% tiene de seis a diez años de experiencia docente el 32% tiene de 11 a 20 años de experiencia y el 15% tiene más de 20 años de experiencia docente. Además del total de profesores: el 25.38% ha tenido alguna capacitación o especialización en TIC durante los años 2010-2017.

Experiencia laboral no docente

Años de experiencia laboral no docente

Tabla 17.

Años de experiencia laboral no docente

Años de experiencia laboral no docente	Cantidad	Porcentaje
Menos de 5 años	43	34%
de 6 a 10 años	37	29%
De 11 a 20 años	33	26%
Más de 20 años	14	11%
Totales	127	100%

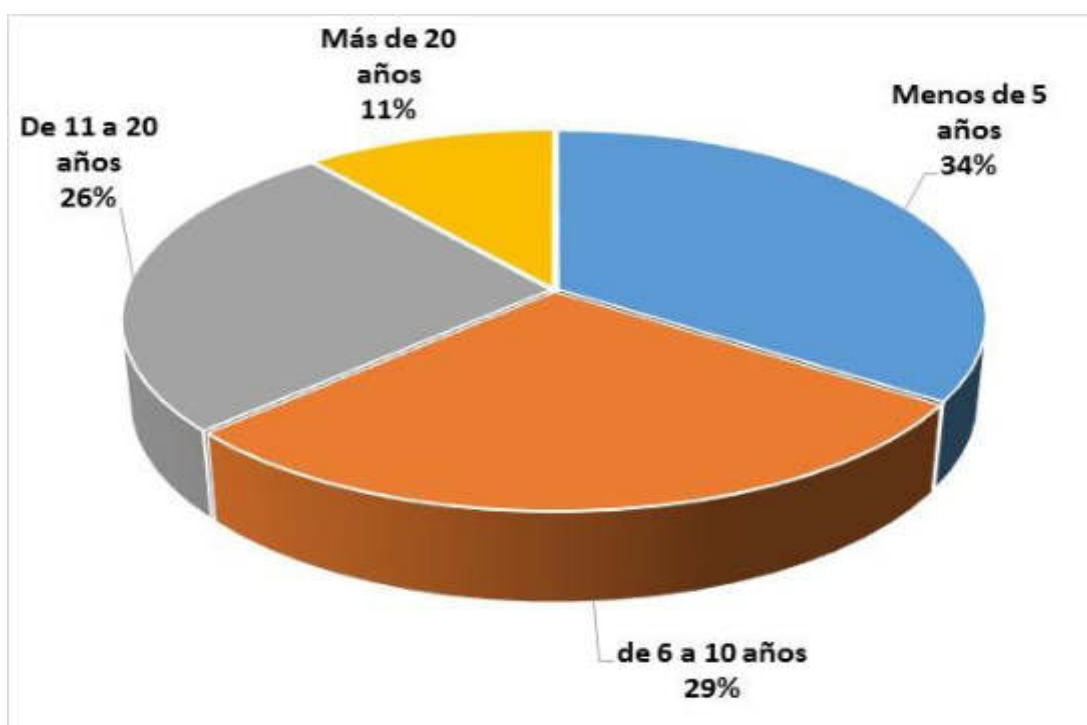


Figura 13. Años de experiencia laboral.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

Del total de profesores, el 34% tiene menos de cinco años de experiencia laboral o profesional, el 29% tiene entre seis a diez años de experiencia, el 26% tiene de 11 a 20 años de experiencia laboral y el 11% tiene más de 20 años de experiencia laboral.

Cargo desempeñado

Tabla 18.

Cargo desempeñado

Cargo ocupado en su experiencia laboral	Cantidad	Porcentaje
Directivo	53	42%
Staff	48	38%
Asesor/Consultor	18	14%
Otros	8	6%
Totales	127	100%

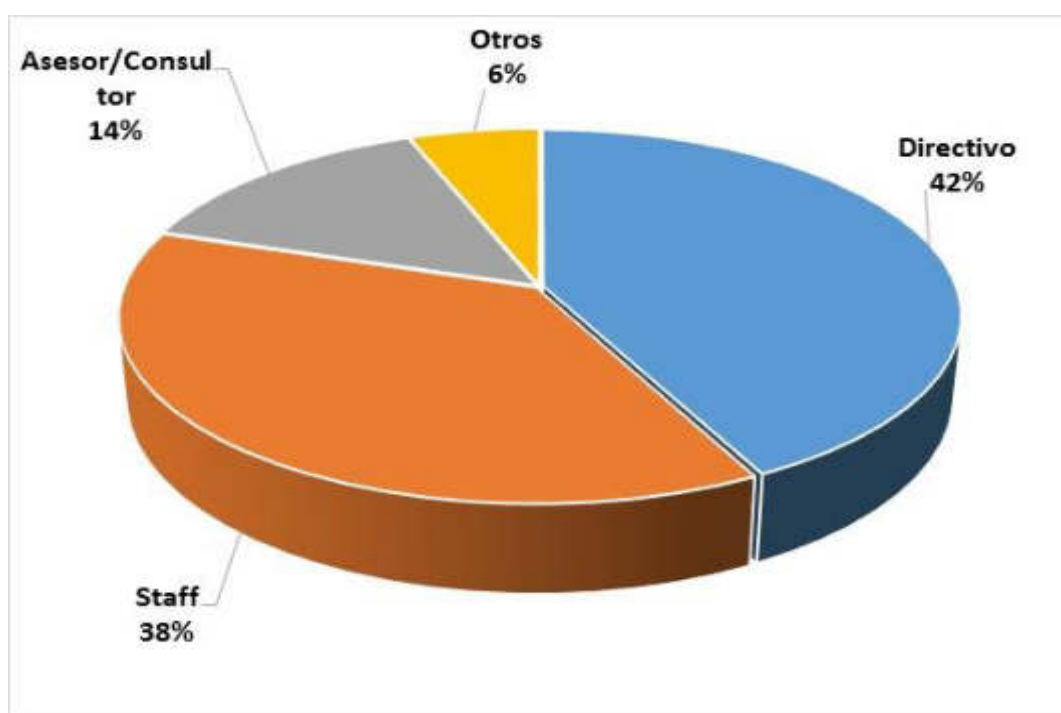


Figura 14. Cargo desempeñado.

Fuente. CV profesores USMP, 2017.

Del total de profesores, el 42% desempeñó un cargo directivo durante su experiencia laboral, el 28% desempeñó un cargo a nivel staff, el 14% fue asesor/consultor y el 6% desempeñó otro tipo de cargo.

4.1.2. Variable Y: Desempeño docente

En el caso de la variable desempeño docente, se tuvo acceso a la encuesta realizada a los estudiantes de una facultad de negocios de una universidad privada de Lima, en la misma que se formularon preguntas referidas a las variables materia de estudio.

Se trabajó con los resultados totales de la evaluación del desempeño docente aplicada a los estudiantes en el semestre 2017 – 1, por tener a disposición los datos obtenidos.

Los datos obtenidos se ordenaron y clasificaron en relación a los puntajes asignados por los estudiantes según se indicó en el cuestionario: En una escala de 1 a 5, en la cual 5 significa excelente y 1 deficiente, marque con una “X” el valor que refleje tu opinión para cada pregunta.

Estos resultados para la presentación se ordenaron de la siguiente manera:

Escala	Calificación
Menos de 7 puntos	Deficiente
De 7 a menos de 10 puntos	Mala
De 10 a menos de 14 puntos	Regular
De 14 a menos de 17 puntos	Buena
De 17 a 20 puntos	Excelente

A continuación, se presentan estos resultados:

Tabla 19.

Manejo de contenidos

Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 7 puntos	0	0.00%	0.00%
De 7 a menos de 10 puntos	0	0.00%	0.00%
De 10 a menos de 14 puntos	2	1.57%	1.57%
De 14 a menos de 17 puntos	35	27.56%	29.13%
De 17 a 20 puntos	90	70.87%	100.00%
TOTALES	127	100.00%	

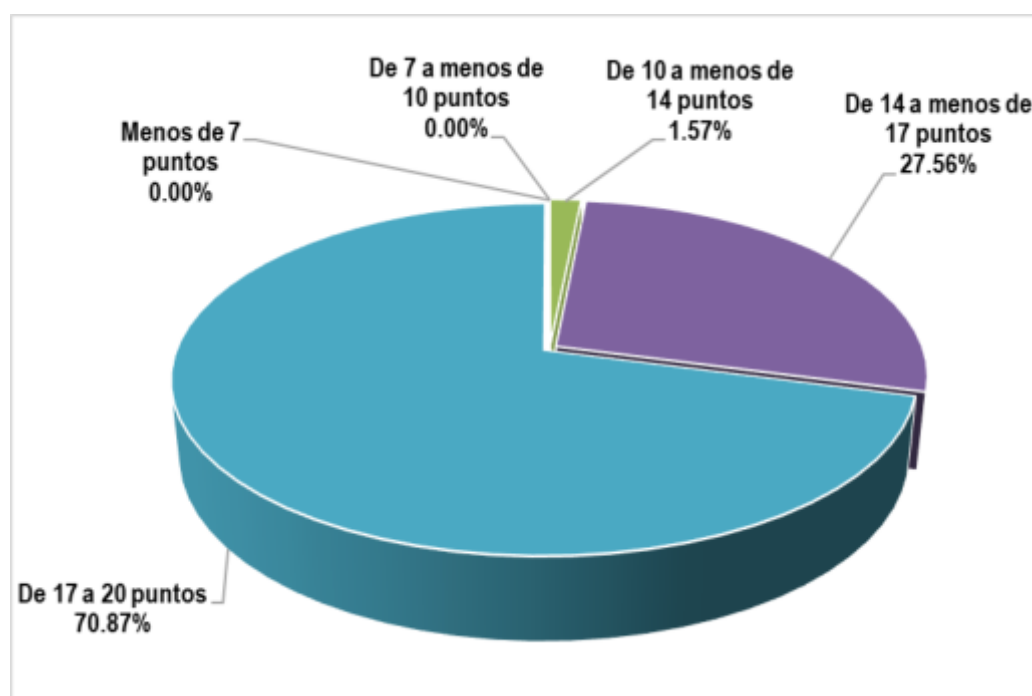


Figura 15. Manejo de contenidos

Interpretación

En relación al resultado obtenido, podemos señalar que: el 1.57% de estudiantes indicó que el manejo de contenidos por parte del profesor es regular, el 27.56% indicó que es buena, y el 70.87% indicó que es excelente.

Tabla 20.

Absolución de dudas y consultas

Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 7 puntos	0	0.00%	0.00%
De 7 a menos de 10 puntos	1	0.79%	0.79%
De 10 a menos de 14 puntos	4	3.15%	3.94%
De 14 a menos de 17 puntos	52	40.94%	44.88%
De 17 a 20 puntos	70	55.12%	100.00%
TOTALES	127	100.00%	

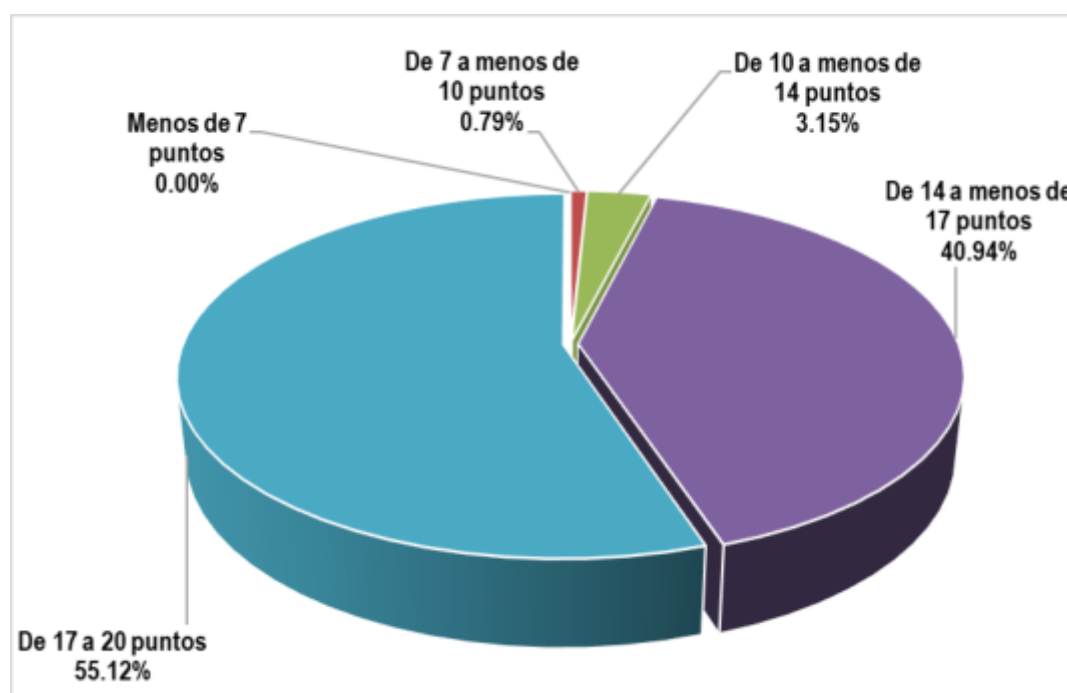


Figura 16. Absolución de dudas y consultas

Interpretación

En relación al resultado obtenido, podemos indicar que el 0.79% de estudiantes refiere que la absolución de dudas y consultas por parte del profesor es mala, el 3.15% indicó que es regular, el 40.94% refirió que es buena y el 55.12% manifestó que es excelente.

Tabla 21.

Uso de técnicas de enseñanza

Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 7 puntos	0	0.00%	0.00%
De 7 a menos de 10 puntos	0	0.00%	0.00%
De 10 a menos de 14 puntos	5	3.94%	3.94%
De 14 a menos de 17 puntos	60	47.24%	51.18%
De 17 a 20 puntos	62	48.82%	100.00%
TOTALES	127	100.00%	

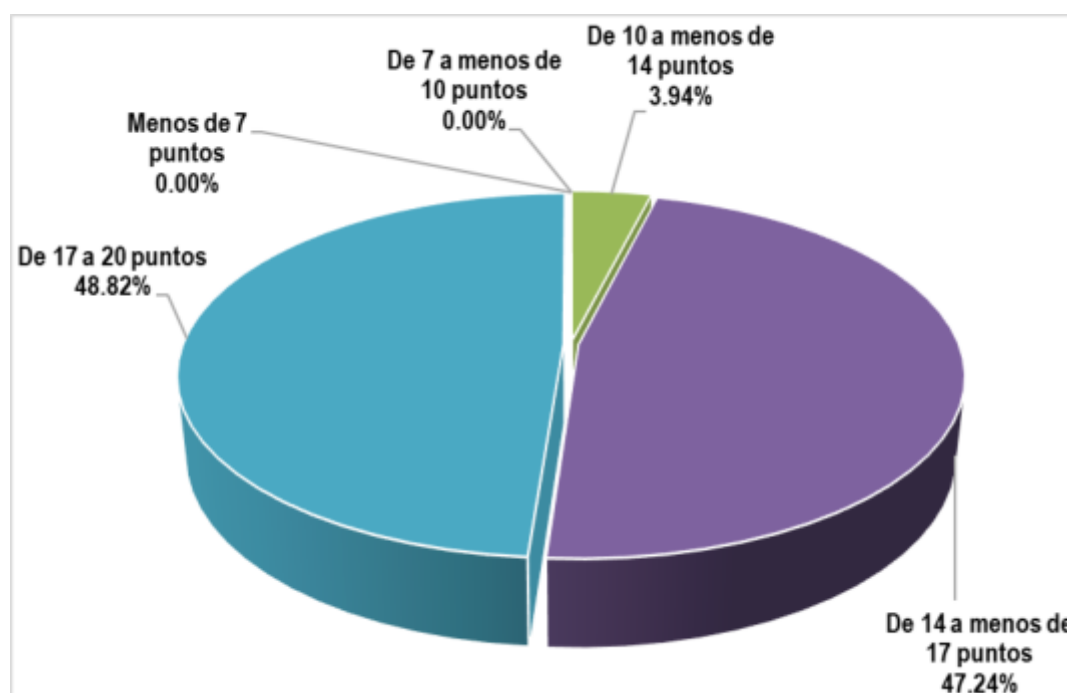


Figura 17. Uso de técnicas de enseñanza

Interpretación

En relación al resultado obtenido, podemos indicar que el 3.94% de estudiantes manifestó que el uso de técnicas de enseñanza por parte de los profesores es regular, el 47.24% indicó que es buena y el 48.82% indicó que es excelente.

Tabla 22.

Uso de medios de enseñanza

Escala	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 7 puntos	0	0.00%	0.00%
De 7 a menos de 10 puntos	0	0.00%	0.00%
De 10 a menos de 14 puntos	6	4.72%	4.72%
De 14 a menos de 17 puntos	66	51.97%	56.69%
De 17 a 20 puntos	55	43.31%	100.00%
TOTALES	127	100.00%	

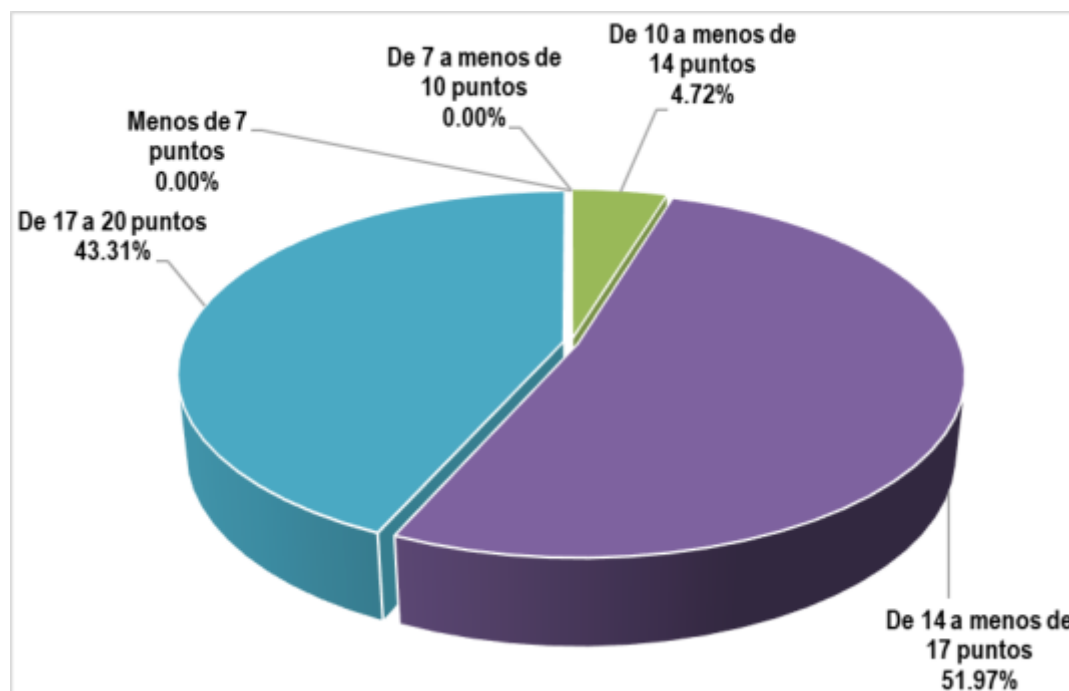


Figura 18. Uso de medios de enseñanza

Interpretación

En relación al resultado obtenido, podemos indicar que el 4.72% de estudiantes señaló que el uso de medios de enseñanza por parte de los profesores es regular, el 51.97% indicó que es buena y el 43.31% refirió que es excelente.

4.2. Proceso de prueba de hipótesis

4.2.1. Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01:

H₁: Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza.

Tabla 23.

Correlaciones de Hipótesis Especifica N° 01

		Formación académica	Dominio de tema de enseñanza
Formación académica	Correlación de Pearson	1	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	127	127
Dominio de tema de enseñanza	Correlación de Pearson	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	127	127

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

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de $r = 0.821$ (**donde $p < 0,01$**) y a una probabilidad de certeza del 99%, entre la formación académica y el dominio de los temas de enseñanza de los profesores, para el caso del presente estudio, de una facultad de negocios de una universidad privada de Lima.

Entonces, los datos estadísticos afirman que existe un valor $r = 0.821$ y un valor $p = 0.000$ el mismo que se halla dentro del valor permitido (0.01), por lo tanto, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, en el sentido siguiente: Existe relación directa y significativa entre la formación académica y el dominio de los temas de enseñanza.

Hipótesis específica N° 02:

H₂: Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.

Tabla 24.

Correlaciones de Hipótesis Específica N° 02

		Formación académica	Uso de recursos didácticos
Formación académica	Correlación de Pearson	1	,783**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	127	127
Uso de recursos didácticos	Correlación de Pearson	,783**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	127	127

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

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de $r = 0.783$ (donde $p < 0,01$) y a una probabilidad de certeza del 99%, entre la formación académica y el uso de recursos didácticos de una facultad de negocios de una universidad privada de Lima.

Entonces, los datos estadísticos afirman que existe un valor $r = 0.783$ y un valor $p = 0.001$ la misma que se halla dentro del valor permitido (0.01), por lo tanto, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, en el sentido siguiente: Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos.

Hipótesis específica N° 03:

H₃: Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza.

Tabla 25.

Correlaciones de Hipótesis Específica N° 03

		Experiencia laboral	Dominio de los temas De enseñanza
Experiencia laboral	Correlación de Pearson	1	,906**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	127	127
Dominio de los temas de enseñanza	Correlación de Pearson	,906**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	127	127

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

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de $r = 0.906$ (donde $p < 0,01$) y a una probabilidad de certeza del 99%, entre la experiencia laboral y el dominio de los temas de enseñanza que los profesores de una facultad de negocios de una universidad privada de Lima utilizan en las diferentes asignaturas que imparten.

Entonces, los datos estadísticos afirman que existe un valor $r = 0.906$ y un valor $p = 0.000$ la misma que se halla dentro del valor permitido (0.01), por lo tanto, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, en el sentido siguiente: Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza.

Hipótesis específica N° 04:

H₄: Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.

H₀: No existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.

Tabla 26.

Correlaciones de Hipótesis Específica N° 04

		Experiencia laboral	Uso de recursos didácticos
Experiencia laboral	Correlación de Pearson	1	,869**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	127	127
Uso de recursos didácticos	Correlación de Pearson	,869**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	127	127

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

Los datos obtenidos en la investigación muestran una relación estadísticamente significativa de $r = 0.869$ (donde $p < 0,01$) y a una probabilidad de certeza del 99%, entre la experiencia laboral y el uso de recursos didácticos que los profesores de una facultad de negocios de una universidad privada de Lima utilizan en las diferentes asignaturas que imparten. Entonces, los datos estadísticos afirman que existe un valor $r = 0.869$ y un valor $p = 0.000$ la misma que se halla dentro del valor permitido (0.01), por lo tanto, se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula, en el sentido siguiente: Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.

4.2.2. Contrastación de hipótesis principal

La hipótesis principal se contrasta como consecuencia de la contrastación de las hipótesis derivadas que se han presentado en esta investigación.

Por lo tanto, la hipótesis contrastada fue:

Existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados se aceptan las hipótesis específicas, las que permiten contrastar la hipótesis general que establece la existencia de una relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente.

La investigación demuestra que la formación académica del profesor universitario, expresada en los posgrados obtenidos y las capacitaciones en pedagogía, investigación y en la propia especialidad, sumada a la experiencia docente y no docente, se relacionan significativamente con el desempeño docente en términos de dominio del contenido y el uso de recursos didácticos: técnicas y medios de enseñanza.

Estos resultados guardan relación con las reflexiones y recomendaciones de organismos internacionales como el Banco Mundial (1995), UNESCO (1997,1998,2000) OECD (2004) en el sentido de contar con profesores universitarios competentes y motivados, con dominio de conocimientos y saberes especializados, así como con manejo de métodos de enseñanza y aprendizaje innovadores, conocedores de los estilos de aprendizaje y de

entornos de aprendizaje tecnológicos y estimulantes, para enfrentar los retos de la nueva economía.

Asimismo, encontramos relación con algunos aspectos propuestos por Ocampo, Castro, Becerra y Herrera (2014,26) en la investigación sobre *Caracterización del perfil del docente de los Programas de Administración y sus competencias para la docencia*, en el sentido que para ser profesor universitario se debe acreditar conocimientos, experiencia profesional y competencia docente en el área de su desempeño. Con lo manifestado Álvarez (2011), se requiere de *nuevos perfiles* de profesores para atender las demandas de la sociedad cambiante, ya que los resultados obtenidos indican que los estudiantes consideran necesario que el profesor tenga un perfil adecuado para mejorar la enseñanza y dominio de materias en la universidad. Los resultados se acercan a lo considerado por Bozu & Canto (2011), en el sentido que el perfil del profesor universitario debe integrar no solo conocimientos, sino también habilidades y valores que les faculte para un buen desempeño docente.

Respecto al desempeño docente, debido a la especificidad de la unidad de análisis constituida por estudiantes de una facultad de negocios de una universidad privada de Lima, los resultados obtenidos no tienen referente directo alguno. No obstante, de los múltiples factores que inciden en el rendimiento estudiantil es la calidad del desempeño docente del profesor universitario, el factor fundamental, el actor que articula los componentes del proceso aprendizaje de cualquier nivel del sistema educativo formal. Vaillant, (2008)

Veamos la siguiente tabla resumen de los indicadores de desempeño docente, según las respuestas de los estudiantes encuestados.

Tabla 27. Resumen resultados indicadores del desempeño docente

Escala	(Y1.1) Manejo de contenidos	(Y1.2) Absolución de dudas y consultas	(Y3.1) Uso de técnicas de enseñanza	(Y3.2) Uso de medios de enseñanza
Deficiente	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
Mala	0.00%	0.79%	0.00%	0.00%
Regular	1.57%	3.15%	3.94%	4.72%
Buena	27.56%	40.94%	47.24%	51.97%
Excelente	70.87%	55.12%	48.82%	43.31%
TOTALES	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Se puede observar que el manejo de contenidos y la absolución de dudas y consultas de parte los profesores son indicadores percibidos en el nivel de excelente, siendo los otros indicadores relacionados con la didáctica universitaria como el uso de recursos didácticos percibidos como bueno.

No se acercan a los resultados de las investigaciones de Hirsh (2014), quien en su tesis de posgrado considera que el perfil profesional del profesor universitario debe estar en permanente revisión, aunque no aborda el aspecto del desempeño docente.

Se relacionan con los planteamientos de Subaldo (2012) quien en la tesis doctoral titulada *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*, nos refiere que las experiencias positivas en el desempeño docente refuerzan la realización personal y profesional, con efectos favorables al aprendizaje de los estudiantes.

Los resultados obtenidos, esperamos, servirán para que autoridades y profesores de la facultad de negocios de la universidad privada de Lima tracen lineamientos de trabajo para mejorar aquellas debilidades del perfil profesional y del desempeño docente, en perspectiva de mejorar la calidad del proceso educativo.

CONCLUSIONES

Al terminar la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

- a) Existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente, evidenciando una tendencia de calificación EXCELENTE, por parte de los estudiantes, en los indicadores Manejo de contenidos (70.87%), Absolución de dudas y consultas (55.12%), Uso de técnicas de enseñanza (48.82%) y Uso de medios de enseñanza (43.31%).
- b) Hay relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza, evidenciado en un coeficiente de correlación de $r = 0.821$, nivel de significancia $p = 0.000$ y a nivel de confianza N.C. = 99%.
- c) Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos didácticos, evidenciado en un coeficiente de correlación de $r = 0.783$, nivel de significancia $p = 0.001$ y a nivel de confianza N.C. = 99%.

- d) Hay relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza, evidenciado en un coeficiente de correlación de $r = 0.906$, nivel de significancia $p = 0.000$ y a nivel de confianza N.C. = 99%.

- e) Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos, evidenciado en un coeficiente de correlación de $r = 0.869$, nivel de significancia $p = 0.000$ y a nivel de confianza N.C. = 99%.

RECOMENDACIONES

- a) A la facultad de negocios de la universidad privada de Lima en la que se realizó la presente investigación, se sugiere que la selección de profesores deba ser realizada teniendo en cuenta tanto el perfil profesional como el desempeño docente de los postulantes, poniendo énfasis en ciertos aspectos cambiantes del perfil profesional como: uso de TIC, capacitación pedagógica, experiencia laboral en el campo de desempeño docente, posgrado en el área del desempeño docente. Asimismo, debiera establecerse un programa de formación continua en pedagogía o didáctica universitaria, como condición para la permanencia en la función docente en la escuela de negocios.

- b) Asimismo, se sugiere a las autoridades de la facultad de negocios, no descuidar la capacitación especializada de los profesores que cumplen función docente, porque en el contexto de la sociedad del conocimiento, es necesario mantener una actitud permanente de actualización en los avances de la ciencia y los métodos de construcción del conocimiento. De esta manera, el dominio de los temas de enseñanza por los profesores,

serás cada vez mejor lo que potenciará la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

- c) A los profesores de la facultad de negocios se les sugiere adoptar el enfoque educativo centrado en el aprendizaje y que pongan más énfasis en algunos aspectos que se dan en la interacción con los estudiantes, como por ejemplo el tema de uso de recursos didácticos; para ello consideramos que deberían emplear todo tipo de recursos que sea posible usar para mejorar los niveles de enseñanza y aprendizaje deseados por la universidad; entre ellos tenemos el uso de las TIC, apoyados con los aplicativos en las diversas plataformas y las nuevas tendencias de la tecnología asociados a las diversas asignaturas, de tal manera que pueden contribuir en el mejoramiento de los aprendizajes, ya que los estudiantes de hoy en día están más predispuestos a esta forma de aprendizaje.

- d) Lo mismo sucede con el uso de técnicas y medios de enseñanza; con los resultados encontrados tampoco se logran buenos niveles de excelencia; por lo que se debe mejorar el uso de estas herramientas por parte de los profesores. En este aspecto se debe tener en cuenta que los profesores deben llegar al estudiante o lograr despertar en ellos el interés por las materias que se enseñan, desarrollar sesiones de aprendizaje, donde el estudiante sea el actor principal, preocuparse por el estudiante en cuanto al logro de sus niveles de aprendizaje.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Álvarez, M. (2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. *Revista Electrónica Educare*, XV (1), 99-107, enero-junio. Argentina: Universidad Nacional de Santiago del Estero.
- Recuperado de http://www.academia.edu/3862325/V._15_1_2011_Abstract_Perfil_del_docente_en_el_enfoque_basado_en_competencias_%C3%81lvarez
- Alzola, N. *et.al.* (2010). Definición y contextualización del perfil profesional del maestro en HUHEZI (Mondragón Unibertsitatea). *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13 (4), 169- 179.
- Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217015570014.pdf>
- Arias, G. (2015) *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador*. (Tesis de doctor, Universidad de Granada, España). Recuperado de <https://hera.ugr.es/tesisugr/25973459.pdf>
- Banco Mundial (1995). *La enseñanza superior: Las lecciones derivadas de la experiencia*. Washington, D.C. Publicación del Banco Mundial.

- Boéssio, B. y Portella, M. (2009). Docencia Universitaria: Formación y Aprendizaje en el Posgrado en Educación. *Revista de la Educación Superior*, Vol. XXXVIII (3), N° 151,163-170. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/604/60416811009.pdf>
- Bozu, Z. y Canto, P. (2009). El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*. 2 (2), 87-97. Recuperado de http://refiedu.webs.uvigo.es/Refiedu/Vol2_2/REFIEDU_2_2_4.pdf
- Buenestado, M. (2009). *La Formación Docente del Profesorado Universitario. El Caso de la Universidad de Córdoba (Diagnóstico y Diseño Normativo)*. (Tesis de doctor, Universidad de Córdoba, España). Recuperado de <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18856/2019000001931.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, S. y Cabrerizo, J. (2006). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Madrid: Pearson.
- Charlot, B. (2008). *Relación con el saber, formación de los profesores y globalización: cuestiones para la educación hoy*. Montevideo: Ediciones Trilce.
- Galvis, R. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Acción Pedagógica*, (16), 48-57, enero -diciembre 2017, Recuperado de <http://files.diplomado-docentes.webnode.mx/200000031-066820761a/contenido%20%20DE%20UN%20PERFIL%20DOCENTE%20TRADICIONAL....pdf>

- González, K., Mortigo, A. y Berdugo, N. (2014). La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y las implicaciones en el currículo. *Revista Científica General José María Córdova*. Bogotá-Colombia, 12 (14), 165-182. Recuperado de <https://revistacientificaesmic.com/index.php/esmic/article/view/62>
- Hardy, A. (2011). Desempeño del docente universitario en el Siglo XXI. *Cuadernos de Educación y Desarrollo. Revista académica semestral*. 3, (31). Recuperado de www.eumed.net/rev/ced/31/achm.html
- Hawes, G. y Corvalán, O. (2005). *Construcción de un perfil profesional*. Chile: Universidad de Talca Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional Proyecto Mecsup Tal0101. Recuperado de: http://www.pregrado.otalca.cl/docs/pdf/documentos_interes/Construcci%C3%B3n%20Perfil%20Profesional.pdf
- Herrán, A. (2001). Didáctica Universitaria: La cara dura de la universidad. *Tendencias Pedagógicas*, Vol 6, 2001, 11-38. Recuperado de <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/1806/1915>
- Hirsh, N. (2014). *El Perfil por Competencias del Docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú).
- Imbernón, F. (2011). Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación. *Revista de Ciencias Humanas*, 12 (19), 75-86. Recuperado de <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/343>
- León, I. y Romero, E. (2016). *Incidencia de la formación académica del programa de trabajo social en la participación política de los estudiantes*

en organizaciones y movimientos sociales. (Trabajo de título, Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá D.C.) Recuperado de http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/4521/TS_LeonRodriguezIngrid_2016.pdf?sequence=1

Ley Universitaria, Ley No 32220. (8 de julio de 2014).

Machado, F. A. (2005). *Perfil del tiempo para el perfil de la escuela: Portugal en el desvío del Milenio*. Río de Janeiro: Ediciones Asa.

Mas, O. (2012). Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista. *Revista de Docencia Universitaria*, 10 (2), 299-318.

Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/312273>

Martínez, M.; García, B. y Quintanal, J. (2006). *El perfil del profesor universitario de calidad desde la perspectiva del alumnado*. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-53F4260B-BA33-9263-2798-0E421B5FFF89/Documento.pdf>

Mateo, J. (2012). La formación de formadores en la Educación Superior. *Revista de Docencia Universitaria*, 10 (2), 211-224.

Recuperado de http://red-u.net/redu/documentos/vol10_n2_completo.pdf

Moreno, J. y Marcaccio, A (2014). Perfiles Profesionales y Valores Relativos al Trabajo. *Ciencias Psicológicas*, VIII, (2), 129-138. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v8n2/v8n2a03.pdf>

Ocampo, J., Castro, W., Becerra, G. y Herrera, B. (2014). *Caracterización del perfil del docente de los Programas de Administración y sus competencias para la docencia*. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Administración, Ascolfa. Recuperado de

https://www.ascolfa.edu.co/wcontent/uploads/2015/07/LIBRO_CARACTERIZACION_DEL_PERFIL_DEL_DOCENTE_DE_LOS_PROGRAMAS_DE_ADMINISTRACION.pdf

OECD Multilingual Summaries (2004). *La cuestión del profesorado: atraer, capacitar y conservar a profesores eficientes*. Resumen en español. Paris: OECD. Recuperado de

<https://www.oecd.org/edu/school/34991371.pdf>

Oviedo, Y. (2009). Competencias docentes para enfrentar la sociedad del conocimiento. *Apertura Revista de Innovación Educativa*, 1 (1). Recuperado de

<http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/117/118>

Padilla, A., López, M. M. & Rodríguez, A. (2015). La formación del docente universitario. Concepciones teóricas y metodológicas. *Revista Universidad y Sociedad*. [seriada en línea], 7 (2), 86-90. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

Palomino, F. (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, Lima-Perú).

RAE. (2014). *Diccionario de la lengua española*. 23ª Ed. Recuperado de <http://www.rae.es/ayuda/diccionario-de-la-lengua-espanola>

Ramírez, D. (2015). *Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción. laboral del profesorado de nivel primario de la I. E. Alfredo Bonifaz Fonseca-*

2015. (Tesis de doctor, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/532>

Román, M. y Murillo, J. (2008). La evaluación del desempeño docente: objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (2). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/206419>

Rojas, M. (2016). Determinación del perfil de competencias del docente universitario, desde la mirada del académico, en el marco de un modelo orientado al desarrollo de competencias de los estudiantes en la Universidad Santo Tomás (Chile). (Tesis de doctor, Universidad de Málaga, España). Recuperado de file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/TD_ROJAS_POLANCO_Maria_Priscila.pdf

Segura, M. (2004). Hacia un perfil del docente universitario. *Revista Ciencias de la Educación*. Año 4, 1(23), 9-28. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a4n23/23-1.pdf>

Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de doctor, Universidad de Valencia, España.). Recuperado de <http://roderic.uv.es/handle/10550/24703>

SUNEDU (2015). *El Modelo de Licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano*. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.

- Talavera, G. (2017). *Competencias Investigativas y Desempeño Docente en la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de La vega.2016*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4049/PIDS%2000198T16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNESCO/OIT (2008) Recomendación conjunta de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y Recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997). Primera edición. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_spa
- UNESCO (1998). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. París 5–9 de octubre de 1998. Informe Final*, Tomo I. Francia: UNESCO. Recuperado de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117022_spa
- UNESCO (2000). *Foro Mundial sobre la Educación. Marco de Acción de Dakar. Dakar, Senegal, del 26 al 28 de abril de 2000*. Paris: UNESCO. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147s.pdf>
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* Volumen 1, Número 2. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/206419>
- Valdés, (2012). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Evaluación.

Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039>

Zabalza, M. (2004). *Los profesores universitarios: un escenario y sus protagonistas*. Porto Alegre: Artmed.

Zabalza, M. (2013). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. 3era Ed. Madrid: Narcea.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: PERFIL PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general ¿Existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza? b) ¿Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos didácticos? c) ¿Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza? d) ¿Existe una relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos?</p>	<p>Objetivo general Determinar si existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente.</p> <p>Objetivos específicos a) Determinar si existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza. b) Establecer si existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos didácticos. c) Determinar si existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza. d) Establecer si existe una relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre el perfil profesional del profesor universitario con el desempeño docente.</p> <p>Hipótesis específicas a) Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza. b) Existe relación directa y significativa entre la formación académica del profesor universitario y el uso de recursos didácticos. c) Existe relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el dominio de los temas de enseñanza. d) Existe una relación directa y significativa entre la experiencia laboral del profesor universitario y el uso de recursos didácticos.</p>	<p>Variable Independiente (X): Perfil profesional</p> <p>(X1) Formación académica</p> <p>(X2) Experiencia laboral</p> <p>Variable dependiente (Y) Desempeño docente</p> <p>(Y1) Dominio del tema de enseñanza</p> <p>(Y2) Uso de recursos didácticos</p>	<p>(X1.1) Máximo grado académico (X1.2) Capacitaciones pedagógicas e investigación (X1.3) Capacitaciones de especialización</p> <p>(X2.1.1) y (X2.1.2) Experiencia docente (X2.2) Experiencia laboral no docente</p> <p>(Y1.1) Manejo de contenidos (Y1.2) Absolución de dudas y consultas</p> <p>(Y2.1) Uso de técnicas de enseñanza (Y2.2) Uso de medios de enseñanza</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Perfil profesional

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Fuente	
(X) Perfil profesional	(X1) Formación académica	(X1.1) Máximo grado académico	1: Licenciado 2: Maestría (estudios concluidos) 3: Maestría (grado optado) 4: Doctorado (estudios concluidos) 5: Doctorado (grado optado)	CV	
		(X1.2) Capacitaciones pedagógicas e investigación	Últimos 5 años 1: Menos de 8 horas 2: De 8 a 15 horas 3: De 16 a 23 horas 4: De 24 a 29 horas 5: De 30 a más horas	CV	
		(X1.3) Capacitaciones de especialización	Últimos 5 años 1: Menos de 20 horas 2: De 20 a 39 horas 3: De 40 a 59 horas 4: De 60 a 79 horas 5: De 80 a más horas	CV	
	(X2) Experiencia laboral	(X2.1.1) y (X2.1.2) Experiencia docente		1: Una misma asignatura 2: 2 asignaturas diferentes 3: 3 asignaturas diferentes 4: 4 asignaturas diferentes 5: 5 a más asignaturas diferentes	CV
				1: Menos de 5 años 2: De 5 a 9 años 3: De 10 a 14 años 4: De 15 a 20 años 5: De 21 a más años	CV
		(X2.2) Experiencia laboral	1: Menos de 5 años 2: De 5 a 9 años 3: De 10 a 14 años 4: De 15 a 20 años 5: De 21 a más años	CV	

Fuente: CV: Curriculum vitae del profesor

Variable 2: Desempeño docente:

Variable	Dimensión	Indicadores	Escala	Fuente	
(Y) Desempeño docente	(Y1) Dominio del tema de enseñanza	(Y1.1) Manejo de contenidos	Puntaje (evaluación realizada por estudiantes) 1: Menos de 7 puntos 2: De 7 a menos de 10 puntos 3: De 10 a menos de 14 puntos 4: De 14 a menos de 17 puntos 5: De 17 a 20 puntos	EED	
		(Y1.2) Absolución de dudas y consultas		EED	
	(Y2) Uso de recursos didácticos	(Y2.1) Uso de técnicas de enseñanza		Puntaje (evaluación realizada por estudiantes) 1: Menos de 7 puntos 2: De 7 a menos de 10 puntos 3: De 10 a menos de 14 puntos 4: De 14 a menos de 17 puntos 5: De 17 a 20 puntos	EED
		(Y2.2) Uso de medios de enseñanza			EED

Fuente: EED: Encuesta de evaluación docente

Anexo 3: Instrumento

Cuestionario para la Evaluación de profesores por los estudiantes. 2017 - I

Estimado estudiante (a): Estamos recogiendo información sobre algunos aspectos relacionados con el desempeño de tus docentes. Tu opinión es muy importante por lo que te pedimos por favor que contestes con la mayor veracidad posible. Recuerda que la información es importante para mejorar la calidad de la educación que se brinda en la Facultad.

Asignatura: _____	Sección: _____
Profesor: _____	Escuela: _____

En una escala de 1 a 5, en la cual 5 significa excelente y 1 deficiente, marque con una "X" el valor que refleje tu opinión para cada pregunta. Te garantizamos que tus respuestas serán completamente confidenciales. Muchas gracias por tu colaboración.

Normas institucionales		1	2	3	4	5
El (la) docente...						
1.	Cumple con el horario de inicio y término de las clases.					
2.	Cumple con la programación señalada por el sílabo.					
3.	Promueve la práctica de valores y comportamiento ético.					
4.	Explica claramente }el contenido del sílabo.					
5.	Tiene una presentación personal adecuada (higiene y arreglo personal).					
Dominio del tema de enseñanza		1	2	3	4	5
6.	Demuestra dominio de los temas del curso.					
7.	Aclara con precisión las dudas y preguntas de los estudiantes, durante la clase.					
Uso de métodos didácticos		1	2	3	4	5
8.	Utiliza técnicas de enseñanza (exposiciones, diálogos, debates, solución de problemas, trabajo en equipo), que promueven el logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
9.	Utiliza medios de enseñanza (laboratorios, talleres, multimedia, PowerPoint, medios virtuales y otros), que promueven el logro de los aprendizajes de los estudiantes.					
Evaluación del aprendizaje		1	2	3	4	5
10.	Explica claramente los criterios y las modalidades de evaluación.					
11.	Califica de manera que los resultados de las evaluaciones se correspondan con el verdadero desempeño del estudiante.					
12.	Informa oportunamente al estudiante sobre los resultados de su evaluación para ayudarlo a mejorar su desempeño.					
Ambiente en el aula		1	2	3	4	5
13.	Propicia las buenas relaciones y el respeto mutuo en el aula.					
14.	Mantiene el orden, limpieza y disciplina en el aula.					
Comentarios y sugerencias (opcional):						

Anexo 4: Matriz de evaluación de los curriculum vitae de docentes

INFORMACIÓN GENERAL					FORMACIÓN PREGRADO				FORMACIÓN POSGRADO				CAPACITACIÓN					EXPERIENCIA DOCENTE						EXPERIENCIA PROFESIONAL							
N°	Fecha de Nacimiento	Edad	Condición	Año Ingreso docencia	Categoría (ordinario)	Grado/Título	Especialidad	Año	Universidad	Grado/Título	Especialidad	Año	Universidad	Curso/Programa	Especialidad	Institución	Año	Universidad	Semestre Inicio	Semestre Término	Cant. Asignaturas	Años	Idiomas	Curso TIC	Último año de TIC	Curso	Institución/Empresa	Año Inicio	Año Término	Años	Cargo que ocupa
1	30/12/1956	61	1	2000		Licenciatura	Psicología	1991	Universidad de San Martín de Porres	Dobrado	Medición, Intervención, Diagnóstico y Evaluación Educativa	1998	Universidad Complutense de Madrid	1	Docencia Virtual Universitaria	USMP	2010	Universidad de San Martín de Porres. Facultad de Administración y RRHH.	2004	Actualidad	7	6				Tesis I	Responsable del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres	2014	Actualidad	3	2
2	13/04/1955	62	1	2010		Ingeniero	Ingeniería Económica	1981	Universidad Nacional de Ingeniería	Dobrado	Administración	En Proceso	Universidad Nacional Federico Villarreal	2	Administración y Control de Proyectos de Inversión	ESAN	1986	Universidad de San Martín de Porres. Facultad de Administración y RRHH.	2013	Actualidad	2	4				Proyectos de Exportación e Importación	Asesoría Externa en diversas instituciones	2012	Actualidad	5	3
3	19/05/1955	62	1	2014		Economista	Economía	1984	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Dobrado	Economía	2016	Universidad Nacional Federico Villarreal	1	Pade Finanzas	ESAN	1987	Pontificia Universidad Católica del Perú	2014	Actualidad	3	3			Administración Financiera, Gestión Financiera, Análisis Financiero	Broket Burst en Sernaco y Cta. SB	2000	Actualidad	7	4	
4	9/03/1955	52	1	2004		Licenciatura	Administración de Empresas	1995	Universidad Nacional Agraria de la Selva					1	Taller de Metodología CEFE	USMP	2014	Universidad Ricardo Palma	2007	2015	1	8		Taller de Herramientas Moodle	Comercio Global	Gerente de exportaciones, M&O CONSULTING SAC	2006	2016	10	1	
5	1/05/1950	67	1	2008		Licenciatura	Administración	1972	Universidad Nacional Federico Villarreal	Maestría	Marketing y Negocios Internacionales	2010	Universidad Nacional Federico Villarreal	1	Nuevos escenarios globales que definen el Perú en los próximos 20 años	USMP	2014	UPC	2004	2003	7	3			Marketing, Gerencia de Producto y Marcas, Marketing Estratégico	Director de Área de Marketing de la Escuela de Posgrado en Dirección de Negocios, UPC	2000	2004	4	1	
6	10/07/1972	45	1	2012		Ingeniero	Ingeniería Electrónica	1996	Universidad Nacional San Agustín	MBA	Master in Business Administration	2004	ED HEC Business School			UNISM	2013	Actualidad	1	4				Planeamiento de Recursos Empresariales	Jefe de Marketing, Telefónica del Perú	1998	2008	10	1		
7	21/12/1975	42	1	2013		Químico Farmacéutico	Química Farmacéutica	2005	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Dobrado	Farmacología y Bioquímica		Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1	Gestión de Herramientas Tecnológicas en Moodle	USMP	2016	UNISM	2004	2010	1	6		Gestión de Herramientas en Tecnologías Moodle	2016	Químico Farmacéutico Especialista, Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas	Seguimiento Farmacoterapéutico I	2008	2016	8	2
8	12/04/1956	61	1	1998		Licenciatura	Trabajo Social, Derecho y Ciencias Políticas		Universidad Nacional Federico Villarreal	Dobrado	Educación		Universidad de San Martín de Porres	1	Desafíos y logros de una educación de calidad: las mejores prácticas internacionales	USMP	2015	USMP	1998	Actualidad	1	19				Bienestar y el mal Laboral	Asistencia Social, Hogar S.A.	1987	1996	9	2
9	27/03/1942	75	2	1980		Licenciatura	Administración	1974	Universidad Nacional Federico Villarreal	Dobrado	Educación	2001	Universidad de San Martín de Porres	2	Administración de las Relaciones Laborales y Sindicales	Universidad de Puerto Rico	1974	USMP	1979	Actualidad	5	38				Administración General, Administración de Personal	Técnico Profesional, especialista en Planificación y Racionalización, INAP	1974	1983	9	2
10	30/07/1972	45	1	2003		Licenciatura	Economía	1997	Universidad Nacional Federico Villarreal	Dobrado	Medio y desarrollo sostenible	2014	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	1	Diplomado en Competencias en Ambientes Virtuales. Facultad de Estudios en Ambientes Virtuales	Universidad EAN - Colombia	2014	USMP	2003	Actualidad	9	14				Integración Económica Internacional, Planeamiento Estratégico, Seminario de Tesis, Comportamiento Organizacional, Gestión de la Calidad, Gestión de Procesos, Economía y Comercio Internacional, Economía Global					
11	15/06/1970	47	1			Licenciatura	Derecho	1995	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Dobrado	Administración Pública	2009	American University	2	Curso en la Maestría en Proyectos de Inversión Pública	Universidad Nacional de Ingeniería	2004	USMP	2000	Actualidad	3	5				Valoración Aduanera, Técnicas Aduaneras, Sistema Aduanero Mundial	Gerente Jefe de División Especialista, SVA	1994	2002	8	1
12	20/09/1977	40	1	2004		Licenciatura	Negocios Internacionales	2002	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Administración de Negocios MBA	2013	Universidad de San Martín de Porres	1	Especialización de Posgrado en Docencia Universitaria	USMP	2008	USMP	2006	Actualidad	1	11		Programa Especialización Específicos en Tecnología de Información	2015	Costos y presupuestos Internacionales, Investigación Aplicada I	Coordinador Empresarial, Programa Formación DUAL USMP	2011	2016	7	1
13	18/10/1957	50	1	2010		Bachiller	Estadística	2006	Universidad Nacional de Ingeniería	Maestría	Marketing y Gestión Comercial	2008	Escuela de Negocios - Madrid	1	Estadística y Matemática Aplicada	Universidad de Lima	2001	USMP	2008	Actualidad	1	11				Investigación de mercados	Coordinador de Investigación de Mercados Turísticos, Prom Perú				1
14	6/05/1980	37	1	2013		Licenciatura	Derecho	2013	Universidad Nacional Federico Villarreal	Maestría	Derecho Tributario y Aduanero		Universidad Alas Peruanas	2	Diplomado de Derecho Aduanero de la U.E. - Tercera Edición	Universidad de Valencia - España	2014	USMP	2014-2	Actualidad	3	3			Nomenclatura Arancelaria, Gestión Aduanera, Integración Económica y Comercial	Asesor de salud de Aduanas, MEF	2013	Actualidad	4	3	

INFORMACIÓN GENERAL					FORMACIÓN PREGRADO				FORMACIÓN POSGRADO				CAPACITACIÓN				EXPERIENCIA DOCENTE					EXPERIENCIA PROFESIONAL							
29	5081981	36	1	2014	Bachiller	Ciencias de la Comunicación	2008	Universidad Nacional Federico Villarreal	Maestría	Dirección de Marketing y Gestión Comercial	2009	Escuela de Organización Industrial - EOI, España	2	Programa en metodologías para analistas	Universidad del Pacífico	2011	USNP	2015	Actualidad	4	2		Marketing, Marketing Internacional, Administración de Ventas, Comportamiento del consumidor	Ejecutivo comercial, división Docoprogr, TENDU DEPARTAMENTAL RIPLEY	2005	2009	4	2	
30	1051972	45	1	2013	Licenciatura	Administración	2002	Universidad Nacional Federico Villarreal	Maestría	Planificación de Proyectos de Desarrollo Rural y Gestión Sostenible	Egresado	Universidad Politécnica de Madrid	2	DIPLOMADO EN ANALISIS, GESTION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS SOCIOAMBIENTALES	INSTITUTO LATINOAMERICANO DE CIENCIAS-FONDO VERDE	2013	Universidad Nacional Federico Villarreal	2004-1	2007-1	1	3	SPSS Intermedio	Gestión Ambiental	Projet Coordinador de Proyecto de Desarrollo Rural en Timor Orient.	2010	2012	2	1	
31	15121938	59	1	1999	Licenciatura	Economía	1998	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Economía Agrícola	2014	Universidad Agraria La Molina	1	Diplomado en Educación Técnica Productiva	UN de la Amazonia Peruana- Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades	2007	USNP	2013	Actualidad	1	4	Etiquetas virtuales y manejo de las tics.	Macroeconomía	Docente de Economía y Gestión Empresarial, IE-San Francisco de Borja	1999	2008	9	2	
32	6051954	53	1	2006	Licenciatura	Derecho	1996	Universidad Nacional Federico Villarreal	Doctorado	Educación en la mención de Psicología Educativa y Tutorial	2012	Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle	2	Diplomado en Gestión Pública	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	2015	USNP	2006	Actualidad	4	11	TALLER BASES DE DATOS EBSCO Y E-LIBRO	Introducción al Derecho, Franquicias y Empresas Multinacionales, Tests I y Tests II	Asesor Consultor, Abogado Asesor Consultor Particular (Independiente)	2000	Actualidad	17	3	
33	10061970	47	1	2007	Licenciatura	Contabilidad	1998	Universidad Nacional Federico Villarreal	Doctorado	Economía	2014	Universidad Nacional Federico Villarreal	2	Diplomado en Seguridad y Defensa Nacional	Universidad Tecnológica del Perú	2008	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	2000	2016	1	16		Contabilidad	Coordinador General, Representaciones Jemmet SA	2004	2015	11	2	
34	16081981	36	1	2014	Bachiller	Ingeniería de Sistemas	2007	Universidad Nacional de Ingeniería	Maestría	Dirección de Empresas	2010	Universidad de Pura	2	Gestión de Proyectos	PMB Consulting Group	2011	Universidad de San Martín de Porres	2014-2	Actualidad	4	3		Taller de Habilidades Gerenciales, Juego de Negocios 1, Juego de Negocios 2, Análisis de Mercado	Gerente General, Talent Management Group	2015	Actualidad	2	1	
35	14071953	64	2	1995	Ingeniero	Ingeniería Agrónoma	1978	Universidad Nacional Pedro Ruiz Galo	Doctorado	Educación	2012	Universidad de San Martín de Porres	1	Participo como expositor en el Curso-Taller de Diseño y Desarrollo de Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica.	Universidad Nacional del Callao	2007	Universidad de San Martín de Porres	1995-1	Actualidad	3	32	Evaluación Financiera con Aplicaciones de Excel	Matemática Financiera, Microeconomía Estadística Aplicada a la Gestión Empresarial	Coordinador del Dept. Académico Economía y Finanzas, INSTITUTO SUPERIOR DE LOS ANDES.	1992	2001	9	1	
36	6071969	48	1	2010	Ingeniero	Ingeniería de Industrias Alimentarias	1995	Universidad Nacional Agraria La Molina	Maestría	Administración de Negocios Internacionales	2012	Universidad de San Martín de Porres	1	Cursos diversos sobre temas de Marketing y recursos para aplicar en aula, entre otros	FAE	2011	USNP	2010	Actualidad	3	7	Curso competencias didácticas para ambientes virtuales, Gestión de Herramientas Tecnológicas en Moodle	Gestión de la Calidad Normas Internacionales de Calidad, Gestión de Procesos	Asesor, OPRES Alimentos S.R.L.	2000	Actualidad	17	3	
37	30011973	44	1	2008	Ingeniero	Ingeniería de Computación y Sistemas	2006	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Administración	2005	Universidad Nacional Federico Villarreal	2	Plan de Marketing 2016-Advanced Marketing Workshop	Advanced Management SAC	2015	Universidad de San Martín de Porres	2008	Actualidad	1	9		Sistema de Información General	Coordinador de la Oficina de Gestión Informática, USNP	2011	Actualidad	6	1	
38			1																										
39	20091960	57	1	2003	Licenciatura	Psicología	1999	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Maestría	Psicología	1990	Universidad Nacional Federico Villarreal	1	Taller 'Desarrollo de Competencias Directivas'	USNP	2012	Universidad de San Martín de Porres	2002	Actualidad	3	15		Gestión de Personas, Comportamiento Organizacional, Investigación	Consultor, Aflor Consultoría Organizacional	2013	Actualidad	4	3	
40	13121980	37	1	2005	Químico Farmacéutico	Química Farmacéutica	2005	Universidad Nacional de la Amazonia Peruana	Doctorado	Farmacología y Bioquímica	Egresado	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1	Gestión de Herramientas Tecnológicas en Moodle	USNP	2016	Universidad de San Martín de Porres	2011	Actualidad	6	6	Gestión de Herramientas Tecnológicas en Moodle	Normas Internacionales de Calidad, Gestión Ambiental, Investigación Aplicada 1, Investigación Aplicada 2	Jefe de Control de Calidad, LABORATORIO LAPE SA	2010	Actualidad	7	1	
41	5091948	69	2	1981	Licenciatura	Educación	1970	Universidad Nacional de Educación	Doctorado	Educación	En Proceso	Universidad de San Martín de Porres	1	Diplomado de Especialización de Postgrado en Asesoría de Tests	USNP	2015	Universidad de San Martín de Porres	1978	Actualidad	3	39		Seminario I, Desarrollo Nacional y Empresa, Seminario de Tests I, Método de Estudio	Asesor Pedagógico, Asociación Peruana de Facultades y Escuelas en Enfermería - ASPFEEN	2009	2013	4	3	
42	17111956	61	1	2010	Licenciatura	Derecho	1983	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa	Maestría	Políticas y Planificación en Salud	2015	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	2	Segunda Especialidad en Derecho Público y Buen Gobierno	Portafolio Universidad Católica del Perú	2014	Universidad de San Martín de Porres	2014	Actualidad	1	6		Legislación Comercial y Publicitaria	Presidente, Asociación Peruana de Consumidores y Usuarios ASPPEC	1994	2009	15	1	
43	5091972	45	1	2012	Licenciatura	Relaciones Industriales	2002	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Relaciones Laborales	En Proceso	Portafolio Universidad Católica del Perú	2	Diplomado Gestión RRHH en las organizaciones	Portafolio Universidad Católica del Perú	2007	Universidad de San Martín de Porres	2012-1	Actualidad	4	5	Taller Base de datos Proquest y Refwork	Administración de Perfiles, Evaluación de desempeño, Resolución de Conflictos, Sistemas de Inf. En RRHH	Analista de Recursos Humanos, GEH Servicios	2007	2012	5	2	

INFORMACIÓN GENERAL						FORMACIÓN PREGRADO				FORMACIÓN POSGRADO				CAPACITACIÓN				EXPERIENCIA DOCENTE						EXPERIENCIA PROFESIONAL								
ID	FECHA	EDAD	SEXO	GRADO	OTROS	TIPO	ASIGNATURA	AÑO	UNIVERSIDAD	NIVEL	ASIGNATURA	AÑO	UNIVERSIDAD	CREDITOS	TEMAS	UNIVERSIDAD	AÑO	UNIVERSIDAD	FECHA	ACTUALIDAD	HORAS	SEMESTRES	OTROS	UNIVERSIDAD	AÑO	UNIVERSIDAD	FECHA	ACTUALIDAD	HORAS	SEMESTRES	OTROS	
44	26/12/1947	70	1	2010		Licenciatura	Relaciones Industriales	2003	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Dirección Estratégica del Factor Humano	2006	EOL Escuela de Negocios	2	Diplomado de Especialización Gerencial (DEG) en Dirección Estratégica del Factor Humano, con Mención en Consultoría para el Desarrollo Organizacional	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	2006	Universidad de San Martín de Porres	2010	Actualidad	7	7		Gerencia del Desarrollo Humano - Asesoría y Consultoría Empresarial		Jefe de Departamento, Banco Central de Reserva del Perú	1969	2013	44	1		
45	11/12/1974	43	1	2013		Licenciatura	Investigación Operativa	2013	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Maestría	Administración		Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle	2	Diplomado en Diseño e Implementación de Proyectos Six Sigma	Universidad Nacional de Ingeniería	2009	Universidad de San Martín de Porres	2013-1	Actualidad	1	4		Estadística Aplicada a la Gestión Empresarial, Investigación de mercados		Asesor de Negocios, CIMORON CONSULT E.I.R.L	2009	2011	2	3		
46	806/1964	53	1	2014		Licenciatura	Economía	1999	Universidad Nacional de Piura	Maestría	Administración Pública	2009	Universidad Confrontal, adscrita a la Universidad Complutense de España	2	Diplomado de Programa De Desarrollo Directivo	Universidad de Piura	2013	Pontificia Universidad Católica del Perú	1994-1	Actualidad	1	23		Macroeconomía		Director de Estudios Macroeconómicos, Ministerio de Economía y Finanzas	2007	2011	4	1		
47	14/11/1957	60	1	2000		Licenciatura	Contabilidad	1984	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Contabilidad	2004	No concluido	2	CURSOS DIVERSOS EN LA ESCUELA NACIONAL DE CONTROL	ESCUELA CONTRALORA GENERAL DE LA REPUBLICA	2011	Universidad San Ignacio de Loyola	2000-1	2012-1	1	12		Contabilidad y finanzas		Auditor Interno, Congreso de la República	2007	2011	4	2		
48	707/1956	61	1	2011		Licenciatura	Administración	2005	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Ingeniería Industrial Operaciones y productividad	2010	Universidad Nacional Federico Villarreal	2	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE (SSOMA)	Cirpa Alta Estudios SAC	2016	Universidad de San Martín de Porres	2011-1	Actualidad	3	6	1	SAP-Logística	2007	Gestión de compras, Gestión de Inventarios y Organización y gestión de pymes	Analista logístico, USMP	2005	2011	6	2	
49	27/11/1968	59	1	2011		Licenciatura	Economía	1991	Universidad de Lima	Dobrado	Desarrollo y Seguridad estratégica	En Proceso	CENTRO ALTOS ESTUDIOS NACIONALES (CAEN)					Universidad ESAN	2012	Actualidad	3	5		EVALUACION DE PROYECTOS, PLANEAMIENTO ESTRATEGICO, FINANZAS		Especialista de Proyectos, CODIFE	1982	1989	7	2		
50	2301/1958	59	1	2008		Aflicción de fragata	Aflicción de Fragata	1978	Escuela Naval del Perú	Maestría	Economía	1995	Pontificia Universidad Católica del Perú	1	Investigación Empresarial Aplicada	USMP	2009	Universidad de San Martín de Porres	2008-2	Actualidad	7	9		Organización Empresarial Aplicada, Macroeconomía a microeconomía, Investigación Empresarial Aplicada I		Jefe de la Oficina de Asesoramiento Médico, DISAMAR	2004	2005	1	1		
51	26/09/1978	39	1	2004		Licenciatura	Comunicación Social	2002	Universidad Católica Santa María	Maestría	Administración y Gestión de Empresas	2008	Universidad de Temuco, Chile	1	Seminario Taller "Diseño y Aplicación de Técnicas e Instrumentos de Evaluación de Competencias"	Universidad Privada de Tacna	2012	Universidad de San Martín de Porres	2014-2	Actualidad	3	3		Comportamiento del consumidor, Investigación de Mercados, Marketing en las redes sociales		Docente a tiempo completo, Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación (EPCO), Universidad Privada de Tacna	2008	2012	4	2		
52	21/11/1952	66	1	2003		Licenciatura	Sociología	2002	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Maestría	Gestión Pública	2011	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1	Diplomado en docencia universitaria	USMP	2007	Universidad de San Martín de Porres	2005-1	Actualidad	6	12		Introducción a la Administración, Responsabilidad Social, Seminario I Desarrollo Nacional y Empresa, Seminario II Proyección Internacional del Perú		Consultora - Directora de Análisis y Propuestas, Asociación Civil Instituto Alemán	1998	2013	15	3		
53	2308/1957	50	1	1997		Licenciatura	Estadística	1999	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Dobrado	Educación	2011	Universidad de San Martín de Porres	1	VI Seminario Taller Internacional "Estrategias didácticas para el desarrollo de competencias cognitivas, prácticas y actitudinales en el aula"	USMP	2012	Universidad de San Martín de Porres	1997	Actualidad	1	20		Confidencialidad y Validación de Instrumentos con IBM SPSS STATISTICS	2015	Estadística Aplicada a la Gestión Empresarial		Consultor Estadístico, ASENFOR SRL	2001	2013	12	3
54	204/1957	50	1	2014		Bachiller	Ciencias Histórico Marítimo Naveles	1989	Escuela Naval del Perú	Dobrado	Ciencias Sociales en mención Historia	En Proceso	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1	CEFE 1er Modulo	USMP	2016	OECOPAZ	2007	2016	1	9		Operaciones de Paz		Director del Centro de Entrenamiento y Capacitación de Operaciones de Paz OECOPAZ, Ministerio de Defensa	2016	2017	1	1		
55	3004/1957	60	2	1984		Licenciatura	Derecho	1997	Universidad Nacional Federico Villarreal	Dobrado	Administración	2006	Universidad Nacional Federico Villarreal	1	Seminario Taller Internacional "DESARROLLO LOGROS DE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD: Los mejores profesores internacionales"	USMP	2015	Universidad de San Martín de Porres	1996-1	Actualidad	5	21		Introducción al derecho		Docente de Aula, USMP	1997	2016	19	2		
56	1101/1957	60	1	2000		Licenciatura	Economía	1987	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Dobrado	Educación	2011	Universidad de San Martín de Porres	2	Estudios Avanzados en Economía Internacional, "Avances Studies in International Economics Policy Research"	Institut de Economía Mundial Universidad de Kiel, Alemania	1999	Universidad de San Martín de Porres	2000-1	Actualidad	4	17		Operaciones Bancarias, Matemáticas, Finanzas, Gestión De Riesgos, Operaciones Financieras		Especialista Senior, Banco Central de Reserva del Perú	1984	Actualidad	33	2		

INFORMACIÓN GENERAL					FORMACIÓN PREGRADO				FORMACIÓN POSGRADO				CAPACITACIÓN				EXPERIENCIA DOCENTE						EXPERIENCIA PROFESIONAL								
77	21091988	49	1		Licenciatura	Derecho	1994	Universidad de Lima	Maestría	Derecho del trabajo y seguridad social	Egresado	Universidad de San Martín de Porres	2	V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social	Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	2001	Universidad de San Martín de Porres	1996-2	Actualidad	5	21			Derecho Procesal del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Introducción al Derecho, Taller Marco Legal de la Empresa	Responsable del Área Laboral, Socio del Estudio Flores Aroz & Asociados S.A.R.L.	1994	2016	22	2		
78	4031970	47	1	2007	Bachiller	Economía	1992	Universidad Ricardo Palma	Maestría	Docencia Universitaria	2012	Estudios realizados en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Grado obtenido en la Universidad Alas Peruanas	2	Programa de Negocios Digitales	Pontificia Universidad Católica del Perú	2002	Universidad Píeada San Juan Bautista	2017-2	Actualidad	5	16			Microeconomía, Macroeconomía e Introducción a la Economía, Historia de la Economía Peruana, Economía Microeconomía (Programa Especial de Adultos -PEA)	Docente de Economía, Instituto de Libre Empresa - ILE	1999	Actualidad	18	1		
79	11071949	68	1	1999	Bachiller	Ciencias Sociales	1980	Pontificia Universidad Católica del Perú	Docencia	Educación		Universidad de San Martín de Porres	2	Introducción cultural Antropology-Realidad Nacional	Austin Community College	2004	Universidad de San Martín de Porres	2003-1	Actualidad	10	14		Gestión de Herramientas tecnológicas en Moodle	2016	Microeconomía Macroeconomía	Consultor en temas de drogas, State Department-USA	1989	1997	8	3	
80	24011964	53	1	1998	Licenciado	Derecho	1992	Universidad Nacional Federico Villarreal	Maestría	Derecho Empresarial	Egresado	Universidad Nacional Federico Villarreal	1	Actualización Académica y Profesional	Universidad Nacional Federico Villarreal	2001	Universidad de San Martín de Porres	2007-2	Actualidad	4	4			Universidad de San Martín de Porres							
81	2011961	56	1		Bachiller	Ingeniería Industrial	1984	Universidad de Lima	Maestría	Administración		ESAN																			
82	17091966	51	1	1993	Licenciatura	Economía	2000	Universidad Nacional del Callao	Docencia	Educación	Egresado	Universidad de San Martín de Porres	1	Microbiología de Investigación aplicada a los Negocios	Universidad Píeada del Norte UPN	2014	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1996	2010	1	14			Transporte Internacional	Director Ejecutivo, Instituto de Desarrollo y Comercio Exterior (INCE)	2004	Actualidad	13	1		
83	20111982	36	1	2013	Bachiller	Periodismo	2006	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	Maestría	Dirección en Comunicación Corporativa e Institucional	2011	Universidad Autónoma de Barcelona	1	Certificación en Community Manager	MOTT Escuela de Especialización Digital	2015	Universidad de San Martín de Porres	2013-2	Actualidad	5	4			Estrategias de comunicaciones integradas, Investigación Empresarial Aplicada 1	Responsable de proyectos integrados, Consultor freelance en comunicación y marketing digital	2013	Actualidad	4	2		
84	16061957	60	1	2015	Licenciatura	Administración de Empresas	1984	Universidad Autónoma de Santo Domingo	Maestría	Gestión y Productividad	2001	UNIVERSIDAD APEC	2	DIPLOMACIÓN EN FORMADORES Y TUTORES EN BLENDED LEARNING	UNIVERSIDAD APEC	2011	Universidad APEC	1987	2016	3	30			Gestión del Talento Humano							
85	6101949	68	1	1980	Ingeniero	Ingeniería Pesquera	1991	Universidad Nacional de Callao	Maestría	DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA	2009	Universidad San Pedro	1	DIPLOMATURA EN INVESTIGACION	Universidad Garcilaso de la Vega	2015	Universidad de San Martín de Porres	1986	Actualidad	4	32		CURSO SOBRE TECNOLOGIA	1975	RESPONSABLE LÍDICO SOCIAL, ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL, GESTIÓN AMBIENTAL	DIRECTOR DIRECTOR EJECUTIVO, DIRECTOR REGIONAL, Ministerio de Producción	1976	1980	14	1	
86	13091949	68	2	1986	Ingeniero	Ingeniería Económica	1980	Universidad Nacional de Ingeniería	Docencia	Medio Ambiente Sostenible	2015	Universidad Nacional Federico Villarreal	2	Dirección de Recursos Energéticos y Ahorro de Energía	Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico de Turin	1989	Universidad Nacional de Ingeniería	1986	2006	3	20			Matemática, Finanzas, Matemática Actual, Diagnóstico de Empresa.	Jefe del proyecto Universidad Píeada SISE, Grupo empresarial de Sistemas Empresariales	2010	2013	3	1		
87			1	2006	Licenciatura	Economía	2006	Universidad de San Martín de Porres	Docencia	Educación	2014	Universidad de San Martín de Porres	2	ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE EXPORTACIONES CBI-LIE	Capacitador Oficial CBI- Unión Europea.	2005	Universidad ESAN	2001	2014		13				Gestión Región Andina, Lumisa Inc- USA	2004	2008	4	1		
88	23011978	39	1	2012	Bachiller	Relaciones Industriales	2000	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Creación y Dirección de Empresas	2013	Universidad Antonio Nabrja	2	Diplomado gerencial en Dirección de Empresas	Escuela de Postgrado UPC	2011	Universidad de San Martín de Porres	2012-1	Actualidad	4	5			Innovación, Gestión de personas, Marketing, Administración de Pymes	Coordinador pedagógico de la Escuela de Gestión de Personas, USMP	2013	Actualidad	4	1		
89	18051956	61	1	1996	Licenciatura	Ciencias Administrativas	1996	Universidad de Lima	Docencia	Administración	2006	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	2	Diplomado en Gestión de Guardia Copativa de Defensa Aérea	Escuela Superior de la FAP	1978	Universidad Alas Peruanas	2003	2016	2	13			Sistema de Información General	Grado de Coronel, Fuerza Aérea del Perú	1998	2007	9	4		
90	22041953	64	2	1991	Licenciatura	Relaciones Industriales	1994	Universidad de San Martín de Porres	Docencia	Administración	2003	Universidad Nacional Federico Villarreal	1	Diplomatura en Gestión de Ciencias, Tecnología y Sociedad e Innovación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	2006	Universidad de San Martín de Porres	1984	Actualidad		33				Docente, USMP	1986	Actualidad	31	2		

INFORMACIÓN GENERAL					FORMACIÓN PREGRADO			FORMACIÓN POSGRADO			CAPACITACIÓN				EXPERIENCIA DOCENTE					EXPERIENCIA PROFESIONAL											
ID	Fecha	Edad	Sexo	Año	Nivel	Materia	Año	Institución	Nivel	Materia	Año	Institución	Nivel	Materia	Año	Institución	Nivel	Materia	Año	Institución	Nivel	Materia	Año	Institución	Nivel	Materia	Año	Institución	Nivel	Materia	
104	28/11/1966	61	1	2002	Licenciatura	Administración	1988	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Maestría	Administración con mención en Comercio Internacional	2000	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1	Diplomado: Especialización de Postgrado en Asesoría de Tesis	USMP	2015	Universidad de San Martín de Porres	2013-1	Actualidad							Gerente Administrativa, Latin Group S.A	1985	1994	9	1	
105	4/03/1960	57	1	1996	Licenciatura	Economía	1990	Universidad Nacional de Callao	Dobrado	Educación	2011	Universidad de San Martín de Porres	1	Como trabajar por competencias y como evaluar el desempeño	USMP	2010	Universidad de San Martín de Porres	1996	Actualidad	7	21					Finanzas, Finanzas Intermedias, Operaciones Financieras, Etc.	Apodado - Analista Profesional, Banco Central de Reserva del Perú	1984	2002	18	2
106	17/10/1974	43	1	2013	Licenciatura	Relaciones Industriales	2006	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Administración con mención en Gestión Empresarial	2011	Universidad Nacional Mayor de San Marcos					Universidad de San Martín de Porres	2013	Actualidad	6	4				Gestión de Personas, Procesos de la Gestión, Cultura Organizacional, Dirección de Equipos de Alto Rendimiento	Director de Sede Surco, CEPESBAN Instituto Superior de Banca y Finanzas	2008	2012	4	1	
107	12/07/1966	51	1	2006	Ingeniero	Ingeniería Estadística e Informática	2006	Universidad Nacional Agraria La Molina					2	Información Comercial como Herramienta Competitiva en los Negocios Internacionales	USMP	2011	Universidad de San Martín de Porres	2012	Actualidad	6	5					ESTADÍSTICA APLICADA A LA GESTIÓN EMPRESARIAL	DOCENTE, IGS - INSTITUTO DE GESTIÓN Y SALUD	2007	2009	2	2
108	15/03/1950	67	2	1991	Licenciatura	Relaciones Industriales	1984	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Relaciones Industriales	2001	Universidad de San Martín de Porres	1	DESAFÍOS Y LOGROS DE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD LAS MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES	USMP	2015	Universidad de San Martín de Porres	1991-2	Actualidad	2	26					Compensaciones, Gestión de Personas					
109	16/11/1950	67	1	2005	Licenciatura	Derecho	1999	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Administración de la Educación	2007	Universidad de Lima					Universidad de Lima	1982	1996	4	16				Macroeconomía Internacional	GERENTE GENERAL, SALAZAR Y FIGUEROA SA	1998	2011	3	1	
110	3/10/1982	35	1		Licenciatura	Administración	2005	Instituto Tecnológico de Zacatecas	Maestría	Habilidades Directivas	2013	Universidad de Veracruz	1	Promoción de la Lectura	Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo		2013	Universidad de San Martín de Porres	2015-2	Actualidad	1	2				Seguridad y Salud en el Trabajo	Creador de base de datos, manejo fiscal y contables, asesor administrativo y fiscal, entre otros. Asociación de Desarrollo Económico Local de Zacatecas, A.C.	2004	2007	3	2
111	13/06/1960	57	1	1992	Licenciatura	Psicología	1991	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Maestría	Psicología	1995	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	1	Pedagogía Universitaria	Universidad de Lima	1994	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	1992	2009	4	17				Psicología Organizacional, Psicología de la Empresa, Análisis de la Conducta del Consumidor	Gerente General, Liu Service Counseling, S.R.Lista	1999	2009	10	1	
112	24/11/1982	55	1	2012	Ingeniero	Ingeniería Económica	1993	Universidad Nacional de Ingeniería	Maestría	Gestión Pública para Directivos Bancarios	2006	Universidad Nacional de Educación a Distancia - UNED	1	Diplomado en Docencia Virtual	USMP	2015	Universidad de San Martín de Porres	2012-1	Actualidad	2	5				Gestión Aduanera, Valoración Aduanera	PROFESIONALES, SUNAT	1992	Actualidad	25	2	
113	10/07/1955	62	1	2003	Licenciatura	Derecho	2000	Universidad de San Martín de Porres	Dobrado	Educación	2011	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	2	Práctica Forense	INSTITUCION ORGANIZADORA	2000	Universidad de San Martín de Porres	2016	Actualidad	2	1				Tributación al Comercio Exterior	TITULAR GERENTE, Sama & Consultores Asociados E.I.R.L.	1994	Actualidad	23	1	
114	13/04/1943	74	1	1976	Licenciatura	Contabilidad	1970	Universidad Nacional Federico Villarreal	Maestría	Gestión Tributaria Empresarial y Fiscal	En Proceso	Universidad de San Martín de Porres	1	Diplomado en docencia universitaria	USMP	2007	Universidad de Lima	1981	1997	4	16		Google Estrategia de uso avanzado	2009		Contador de Costos, Costos I, Costos II, Costos III	Contador de Costos, Contador General, Supervisor de Compras, Jefe de Planificación y Control de la Producción, Laboratorios Farmacéuticos	1961	1998	37	1
115	25/03/1974	43	1	2011	Licenciatura	Derecho	1999	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Derecho en los negocios	2008	Universidad de San Martín de Porres	2	Derecho en la empresa	ESAN	2013	Universidad Peruana Los Andes	2012	Actualidad	3	5				DERECHO CORPORATIVO O DERECHO EMPRESARIAL Y OTROS	Abogado, TAMAYO, ZEGARRA & ASOCIADOS, ABOGADOS Y CONSULTORES	2008	Actualidad	9	2	
116	26/10/1956	61	1	2008	Bachiller	Economía	1980	Universidad de Lima	Maestría	Administración de Empresas	1990	ESAN	2	DIPLOMA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS (PADE)	ESAN	1983	Universidad de San Martín de Porres	2008	2016	4	8		MICROSOFT EXCEL 2007, ADVANCED	2008		MERCADO DE CAPITALES, GESTIÓN COMERCIAL INTERNACIONAL, ADMINISTRACIÓN FINANCIERA, GERENCIA FINANCIERA	GERENTE GENERAL, GERENTE DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN, SAN JORGE INDUSTRIAL SA	1996	2005	9	1
117	13/06/1974	43	1	2015	Licenciatura	Economía	2009	Universidad San Ignacio de Loyola	Maestría	Finanzas	2015	Universidad Nacional Federico Villarreal	2	DIPLOMADO DE GESTIÓN DE SERVICIOS	Universidad de Lima	2014	Universidad de San Martín de Porres	2015-1	Actualidad	4	2	1			Microeconomía, Mercado de Capitales, Administración Financiera	Análisis de Servicios, Banco de la Nación	2007	Actualidad	10	2	

INFORMACIÓN GENERAL						FORMACIÓN PREGRADO				FORMACIÓN POSGRADO			CAPACITACIÓN				EXPERIENCIA DOCENTE						EXPERIENCIA PROFESIONAL								
118	8071951	66	1	2003		Ingeniero	Ingeniería Industrial	1984	Universidad Nacional Faustino Sánchez Cantón	Docorado	Administración	Egresado	Universidad Nacional Federico Villarreal	2	ALTA ESPECIALIZACIÓN EN FINANZAS	ESCUELA SUPERIOR DE AUTOGESTIÓN EMPRESARIAL	1987	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1996	2016	1	20				Proyecto de Inversión	RESPONSABLE DE VALORIZACIONES DE PROYECTOS, PROYECTO ESPECIAL DE AGUAS POTABLES Y ALCANTARILLADO	1993	2000	7	1
119	14011955	52	1	2005		Licenciado	Economía	2004	Pontificia Universidad Católica del Perú	Maestría	Administración	1999	Universidad ESAN	1	SEMINARIO LINEAS DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN FORMATIVA	USMP	2015	Universidad de San Martín de Porres	2005	Actualidad	2	12				PROCESOS DE LA GESTION ORGANIZACION EMPRESARIAL	Editor general revista Business, Mercados Consultora Publicaciones	1994	2005	11	1
120	4111962	55	1	1991		Ingeniero	Ingeniería Industrial	1988	Universidad de Lima	Docorado	Educación	2014	Universidad de San Martín de Porres	1	Seminario Taller Internacional Estrategias Didácticas para el Desarrollo de Competencias Cognitivas, Prácticas y Actitudinales en el Aula	USMP	2012	Universidad de San Martín de Porres	2003	Actualidad	5	14		Workshop de Informática	1996	Administración Logística, Administración de Operaciones, Gestión de la Calidad, Gestión y Sistemas de Calidad Internacional	Consultora y Coach, Diversas Empresas Manufactureras Nivel Nacional (Por cuenta Propia - Modalidad Cuarta Categoría)	2005	Actualidad	12	3
121	5051950	67	1	2000		Ingeniero	Ingeniería Industrial	1984	Universidad Nacional Federico Villarreal	Docorado	Administración	Egresado	Universidad Nacional Federico Villarreal	1	¿Cómo enseñar ética, capital social y desarrollo en una universidad?	BID, OEA e Instituto de las Américas	2006	Universidad de San Martín de Porres	2004	Actualidad	6	17				Gerencia de proyecto, costos, Administración de operaciones, Administración presupuestaria, Introducción a administración Project Management	Planificador y especialista en proyectos, INECONSULT	2002	2013	11	2
122	24081952	65	1	1984		Licenciatura	Psicología	1986	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docorado	Educación	2008	Universidad de San Martín de Porres	1	¿Cómo formar al Docente del Siglo XXI?	USMP	2013	Universidad de San Martín de Porres	1984	Actualidad	4	33				Psicología General, Compromiso o Organizacional Coaching, entre otros					
123	6031949	68	2	1986	2	Licenciatura	Ciencias Sociales y Administrativas	1972	Universidad Nacional Federico Villarreal	Docorado	Administración	2008	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	1	Seminario Taller Internacional ¿Cómo formar al docente del siglo XXI?	USMP	2013	Universidad de San Martín de Porres	1983	Actualidad	4	34				Costo-Administración Presupuestaria - Análisis Financiero y Control Presupuestal - Gerente de Finanzas y Administración (e), Quincea del Pasto S.A. Quimpac S.A.	Jefe Dpto. de Despachos - Jefe Dpto. de Almacenes - Jefe Dpto. de Mitochos y Procedimiento - Jefe Dpto. Análisis Financiero y Control Presupuestal - Gerente de Finanzas y Administración (e), Quincea del Pasto S.A. Quimpac S.A.	1971	2015	44	1
124	18071978	39	1	2007		Licenciatura	Administración de Empresas	2005	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Educación	2015	Universidad de San Martín de Porres	1	Diplomado en Marketing	ESAN	2007	Universidad de San Martín de Porres	2007	Actualidad		10				Juego de Negocios	GERENTE COMERCIAL, GLASTEC S.A.C.	2005	Actualidad	12	1
125	14021974	43	1	2009		Licenciatura	Administración de Negocios Internacionales	1999	Universidad de San Martín de Porres	Maestría	Economía Social	2001	Universidad de Santiago de Compostela - USC (España)	1	Asesoría de Tesis en Ciencias Empresariales: Orientar para la asesoría, revisión y evaluación de tesis	USMP	2015	Universidad de San Martín de Porres			8			Gestión de Herramientas Tecnológicas en Moodle - T1	2016	Logística Internacional, Investigación Empresarial Aplicada 1 y 2, Oficina Explotable, Ensayos y Enthalajes Comercio Internacional, Curso de Actualización - Módulo de Comercio Exterior.	Apostrado y Gestor Logístico / Administración & Operaciones, AVESAT SA - Colombia & AVESAT PERU SAC	2010	Actualidad	7	2
126			1																												
127	30121974	43	1			Ingeniero	Ingeniería Agrónoma	1999	Universidad Nacional Pedro Ruiz Galo	Maestría	Administración de Negocios	2011	Universidad ESAN	2	Programa de Integración Universidad Católica de Argentina - UCA y Universidad Esan	UNIVERSIDAD CATOLICA DE ARGENTINA	2011	Universidad de San Martín de Porres	2013	Actualidad	6	4				Agroexportación IEA1 IEA2, Capacitación y Desarrollo del Talento, Proceso de la Gestión Marketing	Gerente de Agronegocios, Consorcio Carolina	2013	Actualidad	4	1
128	6091949	68	1	2014		Licenciatura	Derecho	1981	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Maestría	Administración de Empresas	Último Año	Universidad de San Martín de Porres	1	XLI Jornada Académica	USMP	2016	Universidad de San Martín de Porres	2014-2	Actualidad	2	3				Introducción al Derecho	Abogado, Estudio Viggo y Abogados Asociados	1981	Actualidad	36	2
129	14011962	55	1	2011		Licenciatura	Contabilidad	1997	Universidad Nacional Faustino Sánchez Cantón	Maestría	Negocios y Relaciones Internacionales	Egresado	Universidad de San Martín de Porres	1	Diplomado en Formación en habilidades en Metodología CEPEI	USMP	2016	Universidad Cesar Vallejo	2011	2014	2	3				Fundamentos de Contabilidad, Contabilidad financiera	Sub Contador, Diario Expreso S.A.	1996	2002	6	2
130	10011956	61	1	2009		Ingeniero	Ingeniería Electrónica	2000	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Maestría	Administración de Negocios	2004	Universidad San Ignacio de Loyola				Universidad Nacional Federico Villarreal	2001	2003	5	2				Telecomunicaciones I, y II, Etc.	Especialista en Organización y Métodos, ENAPU	1998	2003	5	2	

Anexo 5: Base de datos en SPSS (Dataview)

	X1.1Máximogr adoacadémico	X1.2Capacitacione spedagógicainve stigaciónultimos5a	X1.3Capac tacionesde especializa	X2.1.1Experie nciadicentea ignaturasimpar	X2.1.2Experie nciadicentea osdeexperie	X2.2Experien cialaboral	Y1.1Manejodec ontenidos	Y1.2Absoluciónd edudasyconsulta s	Y2.1Comunica ciónefectiva	Y2.2Comunicac iónafectiva	Y3.1Usodetéc nicasdeenseñ anza	Y3.2Usodemedios deenseñanza
1	1	2	1	1	2	3	1800,00	1733,00	1583,00	1594,00	1578,00	1689,00
2	1	2	2	1	1	1	1805,00	1672,00	1671,00	1712,00	1684,00	1731,00
3	1	1	1	1	2	2	1908,00	1636,00	1777,00	1786,00	1773,00	1759,00
4	2	2	2	1	1	2	1750,00	1731,00	1706,00	1727,00	1661,00	1695,00
5	1	2	1	1	2	1	1900,00	1870,00	1815,00	1835,00	1830,00	1850,00
6	2	2	1	1	2	1	1574,00	1523,00	1517,00	1530,00	1523,00	1532,00
7	1	1	1	1	1	2	1653,00	1653,00	1593,00	1573,00	1627,00	1573,00
8	1	1	1	1	1	1	1667,00	1600,00	1544,00	1594,00	1489,00	1444,00
9	2	1	1	1	2	1	1650,00	1600,00	1613,00	1638,00	1650,00	1650,00
10	1	1	3	1	1	3	1881,00	1898,00	1881,00	1862,00	1872,00	1813,00
11	1	1	1	1	1	1	1630,00	1600,00	1508,00	1550,00	1570,00	1570,00
12	2	2	2	1	2	3	1896,00	1822,00	1804,00	1819,00	1793,00	1837,00
13	1	1	1	2	1	1	1920,00	1856,00	1791,00	1792,00	1856,00	1856,00
14	1	1	3	1	2	1	1871,00	1844,00	1778,00	1769,00	1729,00	1783,00
15	2	1	1	1	2	2	1822,00	1721,00	1646,00	1670,00	1572,00	1647,00
16	1	2	1	2	1	2	1835,00	1759,00	1711,00	1751,00	1747,00	1765,00
17	1	1	3	1	2	2	1900,00	1900,00	1900,00	1908,00	1900,00	1900,00
18	2	2	1	1	2	1	1715,00	1674,00	1598,00	1634,00	1600,00	1606,00
19	1	1	1	1	2	1	1686,00	1633,00	1613,00	1615,00	1642,00	1605,00
20	1	2	3	1	1	2	1828,00	1750,00	1729,00	1732,00	1728,00	1764,00
21	2	2	1	1	2	2	1692,00	1686,00	1658,00	1703,00	1649,00	1659,00
22	1	1	1	1	2	2	1875,00	1770,00	1761,00	1715,00	1758,00	1806,00
23	1	1	1	1	1	1	1679,00	1586,00	1597,00	1654,00	1646,00	1664,00
24	2	2	1	2	2	1	1797,00	1686,00	1634,00	1693,00	1696,00	1711,00
25	1	1	1	1	1	1	1646,00	1531,00	1479,00	1529,00	1538,00	1454,00
26	1	1	1	1	1	1	1589,00	1474,00	1448,00	1476,00	1522,00	1461,00
27	1	1	1	1	1	1	1657,00	1494,00	1490,00	1490,00	1478,00	1527,00
28	1	1	1	1	1	2	1679,00	1618,00	1580,00	1574,00	1642,00	1552,00
29	1	1	2	1	2	1	1832,00	1798,00	1782,00	1793,00	1765,00	1762,00
30	2	2	2	1	2	2	1553,00	1488,00	1416,00	1442,00	1460,00	1470,00
31	2	2	2	2	2	2	1842,00	1782,00	1832,00	1854,00	1891,00	1855,00
32	1	1	1	2	1	1	1730,00	1550,00	1613,00	1610,00	1630,00	1605,00
33	1	2	3	1	1	2	1689,00	1642,00	1612,00	1661,00	1671,00	1605,00
34	2	1	1	2	2	1	1813,00	1735,00	1765,00	1786,00	1781,00	1794,00
35	1	1	1	1	1	2	1753,00	1522,00	1503,00	1560,00	1507,00	1666,00
36	1	2	2	1	2	1	1763,00	1749,00	1641,00	1639,00	1675,00	1654,00

	X1.1Máximogr adoacadémico	X1.2Capacitacione spedagógicainve stigaciónúltimos5a	X1.3Capac tacionesde especializa	X2.1.1Experi nciadocentea signaturasimpar	X2.1.2Experi nciadocentea osdeexperienc	X2.2Expen ciallaboral	Y1.1Manejodoc ontenidos	Y1.2Absoluciónd edudasyconsulta s	Y2.1Comunica ciónefectiva	Y2.2Comunicac iónafectiva	Y3.1Usodetéc nicasdeenseñ anza	Y3.2Usodemedios deenseñanza
37	2	1	1	2	2	2	1815,00	1646,00	1615,00	1600,00	1523,00	1569,00
38	1	1	1	1	1	1	1711,00	1678,00	1611,00	1642,00	1644,00	1611,00
39	1	2	2	2	2	1	1795,00	1775,00	1723,00	1763,00	1729,00	1699,00
40	2	1	2	2	2	1	1848,00	1766,00	1759,00	1783,00	1779,00	1697,00
41	2	2	2	1	1	1	1958,00	1916,00	1847,00	1842,00	1874,00	1895,00
42	2	2	2	2	2	4	1741,00	1788,00	1718,00	1765,00	1835,00	1835,00
43	2	1	1	1	2	1	1707,00	1646,00	1598,00	1604,00	1548,00	1548,00
44	2	1	2	2	1	2	1855,00	1798,00	1753,00	1783,00	1719,00	1821,00
45	2	2	2	3	2	4	1932,00	1919,00	1876,00	1868,00	1878,00	1851,00
46	2	1	1	1	2	1	1753,00	1607,00	1566,00	1606,00	1515,00	1586,00
47	1	1	2	1	1	1	1621,00	1518,00	1500,00	1580,00	1528,00	1528,00
48	1	1	1	1	1	1	1532,00	1459,00	1329,00	1355,00	1359,00	1345,00
49	2	2	1	1	2	1	1924,00	1897,00	1893,00	1909,00	1882,00	1892,00
50	1	1	2	1	3	1	1733,00	1728,00	1699,00	1721,00	1667,00	1694,00
51	1	1	1	1	2	2	1622,00	1501,00	1526,00	1495,00	1452,00	1447,00
52	2	2	2	1	1	2	1867,00	1789,00	1774,00	1794,00	1785,00	1830,00
53	2	2	2	1	1	2	1867,00	1852,00	1813,00	1795,00	1793,00	1778,00
54	1	1	2	1	2	1	1737,00	1657,00	1757,00	1746,00	1726,00	1737,00
55	2	2	3	1	2	2	1796,00	1726,00	1664,00	1666,00	1611,00	1646,00
56	1	1	2	1	2	2	1644,00	1444,00	1341,00	1444,00	1578,00	1533,00
57	1	2	1	1	1	1	1754,00	1564,00	1538,00	1596,00	1584,00	1580,00
58	1	1	2	1	3	2	1902,00	1890,00	1866,00	1872,00	1808,00	1843,00
59	1	1	1	2	1	2	1640,00	1568,00	1522,00	1518,00	1440,00	1520,00
60	1	1	1	2	3	2	1881,00	1892,00	1803,00	1808,00	1881,00	1870,00
61	1	1	1	2	3	2	1895,00	1822,00	1815,00	1857,00	1899,00	1881,00
62	1	1	2	2	3	2	1931,00	1875,00	1856,00	1859,00	1869,00	1844,00
63	1	1	1	3	1	2	1818,00	1771,00	1741,00	1753,00	1741,00	1724,00
64	1	2	2	2	1	1	1567,00	1469,00	1477,00	1496,00	1423,00	1423,00
65	1	1	2	2	2	2	1821,00	1725,00	1778,00	1772,00	1746,00	1758,00
66	1	1	2	2	3	2	1950,00	1900,00	1913,00	1950,00	1950,00	1900,00
67	1	1	1	1	1	3	1584,00	1436,00	1444,00	1451,00	1483,00	1489,00
68	1	2	2	2	3	2	1888,00	1872,00	1767,00	1772,00	1744,00	1632,00
69	1	2	3	1	3	3	1886,00	1790,00	1714,00	1733,00	1600,00	1657,00
70	1	2	1	2	2	2	1622,00	1643,00	1584,00	1633,00	1741,00	1622,00
71	1	2	2	1	1	3	1730,00	1687,00	1652,00	1689,00	1652,00	1687,00
72	1	2	2	1	1	1	1471,00	1243,00	1304,00	1289,00	1471,00	1429,00

	X1.1Máximogradoacadémico	X1.2Capacitaciónpedagógicaeinvestigaciónúltimos5a	X1.3Capacitacionesdeespecializa	X2.1.1Experienciadocentearignaturasimpar	X2.1.2Experienciadocentearosdeexperienc	X2.2Experiencialaboral	Y1.1Manejodecontenidos	Y1.2Absolucióndedudasyconsultas	Y2.1Comunicaciónefectiva	Y2.2Comunicaciónafectiva	Y3.1Usodetécnicasdeenseñanza	Y3.2Usodemediosdeenseñanza
73	1	2	1	3	2	3	1900,00	1860,00	1875,00	1875,00	1880,00	1880,00
74	1	1	2	1	1	1	1634,00	1642,00	1627,00	1673,00	1657,00	1702,00
75	1	2	1	1	1	3	1785,00	1508,00	1469,00	1523,00	1477,00	1292,00
76	1	2	2	1	3	1	1924,00	1886,00	1795,00	1829,00	1752,00	1790,00
77	1	1	2	1	3	2	1451,00	1402,00	1413,00	1467,00	1502,00	1467,00
78	1	2	2	2	3	2	1858,00	1805,00	1792,00	1803,00	1762,00	1777,00
79	2	2	2	1	3	1	1860,00	1680,00	1795,00	1735,00	1760,00	1760,00
80	2	2	1	1	3	2	1854,00	1800,00	1779,00	1752,00	1731,00	1654,00
81	2	1	2	1	3	3	1933,00	1900,00	1725,00	1842,00	1667,00	1767,00
82	2	2	2	1	3	1	1856,00	1888,00	1876,00	1884,00	1824,00	1872,00
83	2	2	1	1	1	3	1636,00	1631,00	1608,00	1608,00	1590,00	1626,00
84	1	1	1	1	1	2	1605,00	1421,00	1325,00	1426,00	1360,00	1341,00
85	2	2	2	2	3	2	1900,00	1725,00	1706,00	1700,00	1650,00	1725,00
86	2	2	2	2	3	1	1986,00	1957,00	1946,00	1961,00	1986,00	1929,00
87	2	2	1	2	1	2	1809,00	1801,00	1759,00	1787,00	1775,00	1762,00
88	1	2	2	2	1	3	1815,00	1692,00	1585,00	1646,00	1600,00	1538,00
89	2	1	2	2	3	3	1874,00	1840,00	1806,00	1811,00	1829,00	1806,00
90	2	1	1	2	1	3	1830,00	1616,00	1658,00	1682,00	1662,00	1675,00
91	1	2	1	2	2	3	1900,00	1867,00	1867,00	1825,00	1833,00	1900,00
92	1	2	1	1	1	2	1582,00	1411,00	1373,00	1370,00	1355,00	1450,00
93	2	1	2	1	2	3	1836,00	1782,00	1691,00	1732,00	1636,00	1664,00
94	2	2	2	2	1	3	1788,00	1740,00	1729,00	1715,00	1731,00	1696,00
95	2	2	2	1	2	3	1771,00	1708,00	1637,00	1627,00	1654,00	1648,00
96	1	1	1	1	2	2	1748,00	1669,00	1644,00	1670,00	1654,00	1631,00
97	2	2	3	2	2	1	1837,00	1675,00	1639,00	1724,00	1640,00	1741,00
98	2	2	3	2	1	3	1972,00	1931,00	1910,00	1928,00	1903,00	1876,00
99	2	2	2	2	2	3	2000,00	1950,00	1888,00	1900,00	1925,00	1875,00
100	2	2	2	1	2	3	1621,00	1379,00	1383,00	1439,00	1425,00	1423,00
101	2	2	3	1	2	3	1851,00	1760,00	1698,00	1722,00	1741,00	1752,00
102	1	1	2	2	1	3	1751,00	1722,00	1722,00	1745,00	1722,00	1681,00
103	2	2	3	1	3	1	1682,00	1458,00	1484,00	1569,00	1468,00	1524,00
104	2	2	2	1	1	2	1817,00	1800,00	1750,00	1788,00	1817,00	1683,00
105	2	1	1	1	2	1	1200,00	949,00	960,00	1136,00	1166,00	1275,00
106	2	2	3	2	3	3	1964,00	1927,00	1900,00	1906,00	1939,00	1879,00
107	3	2	3	2	3	1	1877,00	1849,00	1837,00	1838,00	1814,00	1851,00
108	2	2	3	2	1	3	1662,00	1754,00	1577,00	1592,00	1569,00	1600,00

	X1.1Máximogr adoacadémico	X1.2Capacitacione spedagógicainve stigaciónúltimos5a	X1.3Capac tacionesde especializa	X2.1.1Experi nciadocentea ignaturasimpar	X2.1.2Experi nciadocentea osdeexperienc	X2.2Experien cialaboral	Y1.1Manejodec ontenidos	Y1.2Absoluciónd edudasysconsulta s	Y2.1Comunica ciónefectiva	Y2.2Comunicac iónafectiva	Y3.1Usodetéc nicasdeenseñ anza	Y3.2Usodemedios deenseñanza
109	2	1	2	2	3	2	1852,00	1770,00	1702,00	1735,00	1607,00	1615,00
110	2	2	1	2	1	3	1876,00	1813,00	1796,00	1824,00	1840,00	1840,00
111	1	2	3	2	3	1	1804,00	1785,00	1730,00	1745,00	1716,00	1699,00
112	3	1	1	2	3	1	1382,00	1059,00	1071,00	1165,00	1094,00	1129,00
113	1	2	3	1	1	1	1842,00	1768,00	1682,00	1682,00	1754,00	1649,00
114	2	2	1	1	2	1	1685,00	1626,00	1527,00	1557,00	1513,00	1596,00
115	2	1	2	1	3	1	1770,00	1707,00	1679,00	1728,00	1643,00	1687,00
116	1	2	3	1	2	3	1829,00	1733,00	1671,00	1719,00	1733,00	1737,00
117	2	2	2	1	3	3	1908,00	1846,00	1877,00	1908,00	1785,00	2000,00
118	2	1	3	1	2	2	1955,00	1933,00	1921,00	1925,00	1868,00	1875,00
119	2	2	2	2	1	4	1551,00	1393,00	1258,00	1387,00	1405,00	1293,00
120	2	1	2	2	3	2	1835,00	1695,00	1657,00	1648,00	1771,00	1670,00
121	2	2	1	1	2	3	1629,00	1445,00	1387,00	1494,00	1461,00	1478,00
122	2	1	1	1	3	3	1709,00	1685,00	1675,00	1686,00	1721,00	1685,00
123	2	2	3	1	3	4	1909,00	1910,00	1862,00	1873,00	1840,00	1842,00
124	2	2	2	1	2	2	1792,00	1754,00	1711,00	1726,00	1763,00	1719,00
125	3	2	1	1	3	2	1733,00	1733,00	1706,00	1725,00	1700,00	1744,00
126	1	2	1	2	3	2	1764,00	1723,00	1685,00	1690,00	1703,00	1662,00
127	1	1	1	1	2	1	1611,00	1454,00	1505,00	1556,00	1604,00	1554,00
128												