



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

**DESEMPEÑO DOCENTE Y SU COMPETENCIA
INVESTIGATIVA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES**

**PRESENTADO POR
ROSA ELVIRA GENG PADILLA**

**ASESORA
DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

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

**LIMA, PERÚ
2018**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



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

**DESEMPEÑO DOCENTE Y SU COMPETENCIA
INVESTIGATIVA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES**

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

**PRESENTADA POR:
ROSA ELVIRA GENG PADILLA**

**ASESORA:
DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

**LIMA, PERÚ
2018**

**DESEMPEÑO DOCENTE Y SU COMPETENCIA
INVESTIGATIVA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES**

Asesor y miembros del jurado

Asesora:

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

Presidenta del jurado:

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

Miembros del jurado:

Dra. Luz Marina Sito Justiniano

Dr. Carlos Augusto Echaiz Rodas

Dedicatoria

A los docentes dedicados a la investigación académica.

Agradecimientos

Agradecer a mi asesora, la Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio, por sus importantes aportes para el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE

Caratula	i
Titulo	ii
Asesor y miembros del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	8
1.1 Antecedentes de la investigación	8
1.2 Bases teóricas	16
1.2.1 Desempeño docente	16
1.2.1.1 Consideraciones previas	16
1.2.1.2 Definición del desempeño docente	17
1.2.1.3 Dimensiones del desempeño docente	18

1.2.1.4	Evaluación del desempeño docente	19
1.2.1.5	Consideraciones para la evaluación del desempeño docente	20
1.2.2	Competencia investigativa del docente	22
1.2.2.1	Consideraciones previas	22
1.2.2.2	Definición de competencia investigativa	24
1.2.2.3	Dimensiones de la competencia investigativa docente	26
1.2.2.4	Evaluación de la competencia investigativa docente	28
1.2.2.5	Consideraciones para la evaluación de la competencia investigativa docente	28
1.3	Definiciones conceptuales	29
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN		32
2.1	Formulación de hipótesis	32
2.1.1	Hipótesis general	32
2.2.2	Hipótesis específicas	32
2.2	Variables y definición operacional	33
2.2.1	Variables	33
2.2.1.1	Dimensiones de las variables de investigación	33
2.2.1.2	Indicadores de las variables de investigación	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		37
3.1	Diseño metodológico	37
3.2	Diseño muestral	38
3.2.1	Población	38
3.2.2	Muestra	39

3.3	Técnicas de recolección de datos	40
3.3.1	Recolección de datos para el desempeño docente	40
3.3.2	Recolección de datos para la competencia investigativa docente	43
3.1.	Validez y confiabilidad de los instrumentos	47
3.2.	Técnicas estadísticas para el procesamiento de datos	47
3.2.1.	Contraste de normalidad: Prueba de Kolmogorov – Smirnov	48
3.2.2	Contraste de relación entre variables	49
3.6	Aspectos éticos	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		51
4.1	Desempeño del docente	51
4.1.	Competencia investigativa del docente	59
4.2.	Desempeño del docente y competencia investigativa	65
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		73
CONCLUSIONES		80
RECOMENDACIONES		83
ANEXOS		91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Escala de evaluación (Formato de evaluación del desempeño docente)	41
Tabla 2: Escala de evaluación (Reporte de supervisión en aula)	42
Tabla 3: Categorización de resultados del reporte de supervisión en aula	42
Tabla 4: Estadísticos descriptivos - desempeño docente	51
Tabla 5: Estadísticos descriptivos - desempeño docente (Reporte de visita)	54
Tabla 6: Estadísticos descriptivos - desempeño docente (Test estudiantes)	58
Tabla 7: Estadísticos descriptivos - competencia investigativa docente (Ficha docente)	59
Tabla 8: Clasificación competencia investigativa docente (Ficha docente)	61
Tabla 9: Estadísticos descriptivos - competencia investigativa docente (Encuesta)	64
Tabla 10: Resumen de contrastes de hipótesis	66
Tabla 11: Pruebas de correlación	67
Tabla 12: Resumen de contrastes de hipótesis	70
Tabla 13: Pruebas de correlación – análisis complementario	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del diseño de investigación	38
Figura 2: Histograma – desempeño docente	52
Figura 3: Gráfico cajas – desempeño docente	52
Figura 4: Gráfico de barras – dimensiones del desempeño docente	53
Figura 5: Histograma – desempeño docente (Reporte de visita en aula)	54
Figura 6: Gráfico cajas – desempeño docente (Reporte de visita en aula)	55
Figura 7: Nivel académico de los docentes	55
Figura 8: Histograma – desempeño docente (Test estudiantes)	56
Figura 9 Diagrama de cajas – desempeño docente (Test estudiantes)	57
Figura 10: Histograma – competencia investigativa docente (Ficha docente)	60
Figura 11: Gráfico de cajas–competencia investigativa docente (Ficha docente)	60
Figura 12: Gráfico de barras–clasificación competencia investigativa (ficha docente)	61
Figura 13: Histograma – competencia investigativa docente (Encuesta)	62
Figura 14: Diagrama cajas - competencia investigativa docente (Encuesta)	63
Figura 15: Dispersión – desempeño docente y competencia investigativa	65
Figura 16: Dispersión – competencia investigativa y desempeño docente	69

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el desempeño docente y su competencia investigativa, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, en adelante FCCAA y RRHH, de la Universidad de San Martín de Porres. La investigación desarrolló un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional; diseño no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 123 docentes; aplicándose un Formato de evaluación del desempeño docente, 12 ítems, utilizado por la FCCAA y RRHH; además, se empleó una ficha docente, 8 ítems, para medir las competencias investigativas (experiencia como docente e investigador, conocimientos en investigación y temas de investigación, y capacitación en investigación); para contrastar los resultados obtenidos se empleó un cuestionario, 6 ítems, y un test, 16 ítems, aplicado a alumnos de la asignatura de Investigación Empresarial Aplicada II. El estudio reveló que existe correlación directa y significativa entre el desempeño docente y la competencia investigativa (Sig. Bilateral = 0.000 y Rho S = 0.582), en forma general y específica según sus dimensiones, por lo tanto, los docentes que muestran mejor desempeño se asocian una mayor competencia investigativa.

Palabras claves: Desempeño docente, competencia investigativa.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between teaching performance and research competence in the Faculty of Administrative Sciences and Human Resources, hereinafter FCCAA and HR, of the University Of San Martín De Porres. The research developed a quantitative approach, of a basic type, correlational level; non-experimental cross-section design. We worked with a sample of 123 teachers; Applying a Teacher Performance Evaluation Form, 12 items, used by the FCCAA and HR; In addition, a teaching record was used, 8 items, to measure the investigative competences (experience as a teacher and researcher, knowledge in research and research topics, and training in research); To compare the results obtained, a questionnaire was used, 6 items, and a test, 16 items, applied to students of the subject of Applied Business Research II. The study revealed that there is a direct and significant correlation between the teaching performance and the research competence (Bilateral Sig = 0.000 and Rho S = 0.582), in a general and specific way according to their dimensions, therefore, the teachers that show better performance they associate a greater investigative competence.

Keywords: Teaching performance, investigative competence.

INTRODUCCIÓN

La universidad diseño y aplico un modelo educativo que permitió que los docentes transmitan las experiencias y conocimientos propios de sus especialidades, con orientación investigativa. Además, que sea competitivo con el actual mundo globalizado. Uno de los enfoques de mayor recurrencia es el desarrollado por Tobón (2008), denominado enfoque socio formativo humanístico, no obstante, en la Universidad de San Martín de Porres se optó por desarrollar un propio enfoque, el cual se distancia del empleado por universidades nacionales y extranjeras, y está orientado al cumplimiento de ciertos valores establecidos en su misión, entre los que se destaca la investigación. Es por ello, que la formación universitaria en el Perú ha tenido una radical transformación con la promulgación de la Ley Universitaria N° 30220 que da origen a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) que tiene la función de garantizar la calidad educativa en las universidades públicas y privadas, mediante un complejo proceso de licenciamiento que involucra la mejora del servicio administrativo y académico.

El diseño curricular que oriento la formación de estos alumnos, planteo que en los dos últimos ciclos de estudios se desarrolle el diseño y redacción de una investigación aplicada a su especialidad, por ello, los cursos de Investigación Empresarial Aplicada I y II, son fundamentales para que se consiga este objetivo cumpliendo los códigos de ética propios de la investigación científica.

En el año 2016, la FCCAA y RRHH desarrolló un proceso de reforma y estandarización de contenidos de los cursos de investigación, con el objetivo que los estudiantes redacten una tesis para obtener el título profesional y no lo hagan con la elaboración de un plan de negocios. Con ello, se esperaba que los egresados generen aportes académicos a sus distintas especialidades que sean acordes a las líneas de investigación de la institución: informalidad: violencia, género y empresa; sostenibilidad, MYPES y emprendimiento.

En ese contexto, la facultad buscó que los docentes guíen a los estudiantes para que alzarán las metas planteadas, por lo que los docentes deben continuar capacitándose en métodos y técnicas de investigación aplicadas al sector empresarial, es decir, la adquisición capacidades en investigación de los docentes pueda ser retransmitida a los alumnos y viceversa. Ello permitió un aprendizaje que se retroalimenta constantemente en la relación alumno-docente. Este estudio se dirigió a resolver el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018?

La elaboración de este trabajo fue muy importante, pues sus resultados contribuyen en el análisis de una nueva estrategia pedagógica en el campo de la investigación en el sector empresarial con fines académicos, pues, es importante generar conocimientos científicos sobre el área de especialización de cada uno de los egresados de la FCCAA y RRHH de la USMP.

Para llevar a cabo este trabajo se desarrolló la investigación con un enfoque cuantitativo que considera el análisis estadístico como base para la obtención de resultados. Por ello, se incluyó un registro de información mediante el empleo de instrumentos diseñados para tal fin, así como el procesamiento estadístico de datos para obtener descripciones de la muestra. El diseño empleado fue no experimental de nivel correlacional de corte transversal, por ello, no se alteraron las variables de estudio ni se generaron intervenciones sobre las mismas, además, es importante mencionar que el registro de la data se realizó en un solo momento.

La investigación fue correlacional, debido a que se buscó establecer el grado de relación existente entre el desempeño docente y la competencia investigativa del docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018. El tipo de investigación fue básica, ya que se centró en la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento relacionado a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.

La población estuvo constituida por los docentes la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018, quienes en total representan a un total de 180 docentes, de este total se aplicó un muestreo probabilístico, seleccionándose a 123 docentes para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos; en forma complementaria se consideró a la totalidad de los estudiantes de Investigación Empresarial Aplicada II, siendo un total de 263 estudiantes.

Esta investigación buscó demostrar la hipótesis principal planteada, que los docentes transmitan las experiencias y conocimientos propios de sus especialidades, para lo cual se planteó el problema principal siguiente:

Problema principal

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018?

El mencionado problema general, se desagregó en los problemas específicos, siguientes:

- ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la experiencia como docente e investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018?
- ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el conocimiento en investigación científica y temas de investigación en la Facultad de Ciencias

Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018?

- ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la capacitación en investigación científica en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018?

En concordancia con los problemas planteados, se trazó como objetivo general:

Determinar si existe relación entre el desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.

Objetivos específicos:

- Determinar si existe relación entre el desempeño docente y la experiencia como docente e investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.
- Determinar si existe relación entre el desempeño docente y su conocimiento en investigación científica y temas de investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.
- Determinar si existe relación entre el desempeño docente y la capacitación en investigación científica en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.

El contenido de este estudio se dividió en cinco capítulos:

El primer capítulo, presenta el marco teórico del trabajo, se analizan las principales tesis y trabajos de investigación elaborados sobre temas afines a la evaluación del desempeño docente y la competencia investigativa, y se exponen sus conclusiones con la finalidad de que la investigación a presentar genere aportes que llenen los vacíos académicos sobre el tema. Además se presentan las bases teóricas y conceptuales sobre las que se sostiene el trabajo.

El segundo capítulo, se presentan las hipótesis del trabajo, teniendo como hipótesis general que existe relación directa entre el desempeño docente y la competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018. Esta afirmación fue desagregada en dos variables: desempeño docente y competencia investigativa del docente; además se presenta la definición operacional de las variables mencionadas.

En el tercer capítulo, se presenta la metodología usada para este estudio, en donde se expone que se trata de una investigación con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de tipo básica, y con un diseño no experimental. Para desarrollar esta investigación se trabajó con los docentes del pregrado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron el Formato de evaluación del desempeño docente, el cual recibe entrada de diversos reportes como por ejemplo, el Reporte de visita en aula; la

Ficha de registro docente para la evaluación de la competencia investigativa; y en forma complementaria se empleó un cuestionario y una prueba (test).

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados de la investigación mediante tablas y gráficos que son analizados e interpretados de manera descriptiva, y mediante las pruebas estadísticas correspondientes. Entre los principales resultados se identifica que existe una estrecha relación directa y significativa entre las variables de estudio, es decir, entre el desempeño docente y la competencia investigativa.

Finalmente, se presenta la discusión teórica, el análisis de los datos desde la teoría, se realizan las conclusiones y recomendaciones sobre el estudio realizado.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Existen diversas investigaciones que abordan el desempeño docente y las competencias investigativas de los docentes, tanto en forma independiente como en conjunto, brindando interesantes resultados y conclusiones, tales como la afirmación de la existencia de una relación directa y significativa entre ambas variables, destacando su importancia en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Entre las investigaciones más actuales se encuentra el artículo de investigación de Espinoza (2016), titulado desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú, la cual tuvo por principal objetivo identificar aquellos factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa, en un contexto asociado a las facultades de ingeniería del Perú. El estudio estuvo dirigido a los directivos de facultades de ingeniería de universidades públicas del Perú. Cabe señalar que la medición

del desempeño se realizó “desde el enfoque del capital intelectual”. (Espinoza, p. 144), dimensionado en capital organizacional, capital humano y capital relacional. El estudio realizó un diseño causal comparativo, en la cual se consideró una población de estudio conformada por 95 universidades, de las que se seleccionó una muestra de 49 de ellas; el instrumento utilizado presentó una confiabilidad de 0.806. En la muestra recabada, el 22% de los directivos de carrera de las universidades seleccionadas mostró un alto desempeño, y se comprobó que el desempeño se encuentra relacionado con la calidad educativa; obteniéndose una ecuación de regresión que explica la calidad educativa a través del capital humano, el capital organizacional y el capital relacional, el nivel de significancia para los coeficientes asociados a las variables explicativas fue de 0,017, 0,004 y 0,002, siendo considerados estadísticamente significativos.

Palomino (2012), en su 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, se enmarca en esta línea de investigaciones pues, si bien limita su investigación al desempeño docente, el autor establece una clara relación entre el enfoque por competencias y los logros académicos de los estudiantes. Este trabajo afirma que existe relación entre el desempeño docente y la adquisición de competencias por parte de los estudiantes ya que dependerá de las estrategias educativas del docente para conseguir que los estudiantes cumplan con los objetivos de los sílabos. El mencionado estudio se realizó consideró una población de 3330

estudiantes de Estudios Generales, aplicando un muestreo de aleatorio simple para la selección de los 345 estudiantes considerados en la muestra. Uno de los principales resultados del estudio señala que las estrategias didácticas presentan el mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes, ya que se observó una correlación es positiva y moderada (0,507), la misma que presentó un nivel de significancia de $p = 0,008$.

En relación a las investigaciones sobre desempeño docente Oscco (2015), en su tesis doctoral titulada optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del Centro Piloto Madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho plantea como objetivo general “Verificar en qué medida el desempeño docente en la forma de atención semipresencial optimiza el logro de competencias de los estudiantes del Centro Piloto Madre Teresa de Calcuta de Educación Básica Alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014” (Oscco 2015, p. 18), es a partir de dicho estudio que se identifica que el desempeño docente juega un rol fundamental en el proceso de formación de los estudiantes y que este se encuentra estrechamente vinculado al tipo de atención que se otorga al estudiante. El estudio obtuvo una ecuación de regresión lineal que permia explicar el logro de competencias en función al desempeño docente, obteniéndose que el modelo es estadísticamente significativo ($p = 0,019$).

García y Segura (2014), en su tesis El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay

2013, desarrolla un enfoque cuantitativo, de investigación correlacional. En este trabajo se logra establecer una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. El estudio consideró una población de 497 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 107 sujetos; se aplicó un instrumento fiable, alpha de Cronbach = 0,905; el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido, rho = 0,528, resultó ser significativo a un nivel de 0,01.

Flores (2016), en su tesis Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada” 2015, tuvo como objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y desempeño docente, en su tesis resalta la importancia del trabajo en equipo tanto entre docentes como estudiantes para incrementar el desempeño docente. Es importante considerar este estudio pues la investigación debe ser asumida como un trabajo en equipo y la formación de investigadores debe corresponder a esa clase de criterios. Mediante la prueba de Spearman se concluyó que existe una relación directa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente (rho de Spearman = 0,523), el cual presentó significancia estadística ($p = 0,000$).

Montaño (2014), en su tesis Relación entre la formación pre profesional en investigación y el desempeño docente del área de ciencia y tecnología y ambiente de la IIEE estatales de la UGEL, Arequipa, 2014, fue una investigación de enfoque cuantitativo con un alcance correlacional que considera que existe una relación entre la formación pre profesional en

investigación y el desempeño de los docentes, ello percibido desde la percepción de los estudiantes. En base a una muestra de 109 docentes, este estudio permitió determinar dicha relación mediante las pruebas de correlación efectuada, en la que se obtuvo una correlación de Pearson de 0.84, con una significancia estadística de $p = 0,000$.

De la Cruz (2015), Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Universidad Sergio Bernal de Cañete - 2014, afirmó que existe una relación entre inteligencia emocional y desempeño de los docentes, esta investigación fue de enfoque cuantitativo de alcance correlacional y de tipo aplicado. Para el estudio se consideró una muestra no probabilística censal, conformada por 60 docentes; el instrumento aplicado fue considerado fiable, ya que presentó un alpha de Cronbach igual a 0,915. En el estudio se comprobó la existencia de una relación positiva entre las variables, coeficiente rho de Spearman = 0,752, significativa a un nivel de 0,01 de significancia; concluyéndose en que existe correlación directa y significativa estadísticamente entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente. Si bien el trabajo tiene mayor orientación a estudiar el desempeño docente como fenómeno psicológico es importante porque resalta la importancia de los contextos y los adecuados comportamientos en las relaciones sociales en las que se desenvuelve el docente. Sin embargo, el autor reduce el desempeño docente a una relación exclusiva con la inteligencia emocional sin considerar experiencia o su producción académica.

El balance realizado hasta el momento, permite comprender que los diversos estudios que analizan el desempeño docente llegan a concluir que existe una clara relación entre desempeño docente y variables como contexto, liderazgo, habilidades sociales, entre otros, sin embargo, no existen referencias que establezcan relación entre desempeño docente y competencia investigativa.

Con respecto a las competencias investigativas, Correa (2009) en su artículo titulado Medición de las competencias investigativas en docentes de fisiología: una aproximación empírica, aborda ocho aspectos para medir las competencias en investigación; resolución de problemas, planeación, diseño experimental, manejo de tecnología, análisis de datos, administración del tiempo, administración de recursos, y dominio de la literatura científica; en dicho estudio se aplicó un análisis descriptivo de los datos recabados en base a una muestra de 30 docentes, identificó al dominio de la literatura científica como uno de los aspectos de mayor valoración ($4,117 \pm 0,063$), seguido por el manejo de la tecnología ($3,950 \pm 0,878$), y la resolución de problemas ($3,907 \pm 0,778$), aspectos que de acuerdo a lo señalado por el autor se encuentran “más relacionadas con su función docente” (p. 215)

Paredes (2017), en su tesis doctoral titulada El desempeño docente y la competencia investigativa, según los estudiantes de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UNMSM, UNE y UCV, 2012, investigación del tipo descriptivo - correlacional, de diseño no experimental de corte

transversal, con un tamaño de muestra de 198 participantes, entre sus principales conclusiones señaló lo siguiente: Existe evidencia estadística suficiente para afirmar con un 95% de confianza que el desempeño docente se relaciona con la competencia investigativa (...). Los estudiantes que consideran como deficiente el desempeño docente muestra un nivel de competencia investigativa bajo, mientras que aquellos que califican como bueno el desempeño docente, muestran un nivel de competencia investigativa alto. (Paredes, p. 174)

El instrumento utilizado obtuvo un alpha de Cronbach de 0,977; mientras que los resultados de los instrumentos aplicados fueron categorizados y posteriormente se aplicó una prueba estadística de asociación (Prueba Chi Cuadrado), obteniéndose un valor del estadístico Chi de 75,052, la cual presentó un nivel de significancia de 0,000. Cabe señalar que en esta investigación se evalúa el desempeño docente mediante la opinión de los estudiantes, sin considerar modelos complementarios de evaluación, tales como la evaluación por pares o de portafolio, es decir, que sus resultados se pueden considerar sesgados, ya que consideran una única perspectiva, sin contrastarla o complementarlas con las percepciones de los demás actores involucrados, tales como el propio docente, sus colegas y los directivos de las instituciones educativas.

Castillo (2011), en su artículo Evaluación de competencias investigativas, presentó un estudio descriptivo, dirigido a la totalidad de los estudiantes de la Maestría en Ciencias de la Educación mención Enseñanza de la

matemática de la Universidad Nacional Experimental de Guyana; el estudio se enfocó en ocho competencias investigativas: cognitivas, formulación de preguntas, observacionales, procedimentales, analíticas, comunicativas, tecnológicas e interpersonales; y para cada una de estas competencias se establecieron niveles de dominio esperados, en forma independiente por cada competencia. En el estudio se determinó que tres de las ocho competencias: formulación de preguntas, procedimentales y comunicativas; presentan brechas entre el nivel observado en la muestra y el nivel esperado. En la competencia de formulación de preguntas, el 64% de los participantes se ubicó en el nivel de dominio tres, siendo el esperado un nivel cinco; en la competencia procedimentales, el 55% se ubicó en un nivel dos, siendo el esperado un nivel cinco; mientras que en las competencias comunicativas, el 55% se ubicó en un nivel dos, siendo lo esperado un nivel cuatro.

Ante lo revisado, se observa que la comprensión, definición, y procedimientos de evaluación del desempeño docente universitario presenta diversas aristas; de igual forma todo lo relacionado a las competencias investigativas del docente, las mismas que busca transmitir e interiorizar en sus estudiantes; ello conlleva a reflexionar sobre la importancia de abordar estos temas desde distintas perspectivas y modelos que representen de mejor forma la realidad existente entre los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Desempeño docente

1.2.1.1 Consideraciones previas

Según lo manifestado por Urriola (2013), el desempeño docente y su correspondiente evaluación consistía “en supervisar su trabajo, es decir, el único fin era inspeccionar la labor que desarrollaban al interior de la institución educativa”. (p. 31). Mientras que en la actualidad se desarrollan y aplican modelos que promuevan el desarrollo profesional del docente, es decir, que se busca una retroalimentación de los resultados, y un posterior apoyo para mejorar en los aspectos del desempeño que sean identificados. Es importante mencionar lo señalado por el presente autor, quien señala que “los propios protagonistas no conciben el proceso como un elemento formativo dentro de su vida profesional” (p. 31), ya que los docentes, en su mayoría, consideran que la evaluación de su desempeño persigue fines distintos relacionados a su continuidad laboral o afines, y no lo perciben como la identificación de oportunidades de mejora en su actividad profesional, mientras que sus temores en realidad se asocian a una consecuencia de no desear superarse.

De acuerdo a lo señalado por Elizalde y Reyes (2008), para implementar un sistema de evaluación del desempeño docente, es necesario contar con la participación de los profesores, “no sólo como sujetos de la evaluación sino como colaboradores activos del diseño, puesta en marcha y revisión del

proceso” (p. 8); recomendación muy importante que será de utilidad para que la plana docente entienda el verdadero valor y finalidad del proceso de evaluación del desempeño docente.

1.2.1.2 Definición del desempeño docente

A nivel teórico se barajan diversas propuestas que intentan explicar el desempeño docente, Klingner y Nalbadian (2002) señalaron que, desde el análisis en el sector público, que el desempeño de este estará en función de cómo percibe sus condiciones laborales o su trato:

En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara, la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. (p. 253)

La concepción que Klingner y Nalbadian (2002) tiene sobre el desempeño no necesariamente es compartida en este trabajo, pues se orienta a pensar al docente como un profesional ideal sin considerar sus expectativas materiales o académicas pensando al docente como un trabajador de vocación dejando de lado la importancia de la formación, experiencia y otros factores, es decir, enmarca la labor docente en el plano de lo ideal. Se debe considerar además, que el desempeño docente no solo deben ser un conjunto de indicadores a cumplir sino que es parte del ejercicio profesional desde las diversas profesiones.

Para Rizo (2005), el desempeño docente se comprende como el proceso de movilización de sus capacidades personales lo que a su vez requiere disposición personal y responsabilidad social, a ello se debe agregar el compromiso del docente con la gestión pedagógica y su involucramiento en el diseño curricular. Es decir, la propuesta de este autor se orienta a señalar que el desempeño docente es el compromiso total de este con sus actividades profesionales en todo ámbito.

Según lo señalado en Martínez y Lavín (2017), citando a Robalino, el desempeño docente consiste en “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos” (p. 2), asimismo, el autor enfatiza en el profesionalismo del docente como aquel componente que articula y brinda sentido al concepto de desempeño docente (p. 3).

1.2.1.3 Dimensiones del desempeño docente

Según el enfoque brindado por Paredes (2017), se consideran cuatro dimensiones para la evaluación del desempeño docente:

- i. Dominio tecnológico: conocimiento de técnicas, métodos y utilización de ayudas didácticas.
- ii. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: asistencia, puntualidad y cumplimiento.
- iii. Relaciones interpersonales: relaciones del docente con sus alumnos.
- iv. Formación en valores y éticos: práctica de valores éticos en la sociedad.
(Paredes, p. 55)

Espinoza (2016), desde otra perspectiva, considera tres dimensiones en su modelo de evaluación del desempeño docente:

- i. Capital humano: conocimientos y capacidad de aprendizaje de la persona.
- ii. Capital organizacional: procesos de planificación y ejecución.
- iii. Capital relacional: relación del docente con su entorno. (Espinoza, p. 142, 147-148)

Pacheco et al. (2018), de similar forma señala que se debería considerar “el dominio de los conocimientos de las asignaturas que se imparten, los métodos y estrategias de enseñanza, el compromiso del docente en el escenario educativo y la relación que establece con los estudiantes” (p. 5), siendo claro el autor en señalar que podrían considerarse otras dimensiones adicionales, según los diferentes requerimientos de cada una de las instituciones educativas.

1.2.1.4 Evaluación del desempeño docente

En relación a la evaluación del desempeño docente, Montaña (2014) citando a Alvarado señaló que:

Para esclarecer la complejidad del tema en cuestión diremos que el desempeño o su medición, nos permite conocer el rendimiento y comportamiento del docente durante un periodo determinado, con el propósito de promover tanto el desarrollo institucional (eficacia y eficiencia) como el individual (desarrollo personal), al que tiene derecho todo trabajador. (p. 37).

Pacheco et al. (2018), consideró que el uso de evaluaciones del desempeño docente de naturaleza sumativa, las cuales “valoran el desempeño de los docentes en perspectivas globales o integrales, o al término de ciclos

definidos” (p. 6), es decir, no se considera una única perspectiva, como la de la evaluación por pares y la autoevaluación, así como una revisión del portafolio docente, y que los resultados de cada uno de estas perspectivas se deben integrar para una evaluación global del desempeño docente.

1.2.1.5 Consideraciones para la evaluación del desempeño docente

Para una adecuada evaluación del desempeño docente se tendrá en cuenta al Perfil del Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres; el cual es abordado en base a las cuatro áreas de formación:

- i. Formación general: desarrollada durante el primer y segundo ciclo de estudios de las diferentes carreras profesionales.
- ii. Formación básica: desarrollada durante el tercer y cuarto ciclo.
- iii. Formación especializada: desarrollada del quinto al octavo ciclo.
- iv. Formación gerencial: desarrollada en los dos últimos ciclos de las carreras.

La Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, en la Guía del docente (2018) establece el perfil docente, estableciendo ciertas exigencias conforme al nivel de la asignatura, dichos perfiles, sin considerar al de formación general el cual es competencia del área de Estudios Generales, se presentan a continuación:

Perfil del docente de formación básica profesional

Profesional en la especialidad de la asignatura o afines, con grado académico de maestro o doctor, es deseable que cuente con un mínimo de 3

a 5 años de experiencia como docente en la asignatura a dictar y que haya tenido un desarrollo profesional como técnico, encargado o jefe en áreas vinculadas a los temas de la asignatura.

Perfil del docente de formación profesional especializada

Profesional en la especialidad de la asignatura o afines, con grado académico de maestro o doctor, es deseable que cuente con estudios complementarios sobre las áreas o temas a dictar y tenga una experiencia de un mínimo de 5 años en la especialidad, debe contar con experiencia profesional en el ámbito de su especialidad, habiéndose desempeñado con éxito como encargado, jefe, administrador, gerente, representante legal, o puestos similares, donde hubiese desplegado sus conocimientos y experiencia, es recomendable que el docente tenga experiencia en el sector privado especialmente en las áreas de producción, comercial y de servicios.

Perfil del docente de formación profesional gerencial

Profesional en la especialidad de la asignatura o afines, con grado académico de maestro o doctor, que cuente con estudios complementarios en las áreas o temas a dictar y su experiencia profesional se oriente al desarrollo de habilidades gerenciales en el sector privado, especialmente en los sectores productivos, comerciales y/o de servicios. Es deseable que el docente cuente con un mínimo de 5 años de experiencia en cargos o puestos de nivel directivo, gerencial o jefatura. (FCCAA y RRHH, p. 1)

1.2.2 Competencia investigativa del docente

1.2.2.1 Consideraciones previas

Es necesario especificar que para el adecuado desarrollo del docente en materia de la formación de investigadores es necesario ampliar su experiencia en investigación para que esta sea reproducida entre sus estudiantes, la experiencia docente es comprendida como los aprendizajes que desarrolla durante el ejercicio de la docencia, así como durante su función profesional vinculada a investigaciones.

El debate teórico sobre la función docente y que cuestiona si un docente deba educar temáticamente y hacer investigación recae en tres posturas académicas con representantes definidos.

En primer lugar, se encuentra lo señalado por Stenhouse, citado en Fernandes (2014), quien fue de los primeros en realizar estudios sobre la investigación y la docencia en los diversos niveles de enseñanza, aseverando que se puede ser investigador y docente a la vez, pues es posible hacer investigación sobre la práctica pedagógica; visión compartida con Elliot, según lo menciona Fernández y Johnson (2015), quienes señalan que Elliot y Stenhouse se basaron en la investigación-acción para elaborar el currículum más relevante “sobre la base de la reflexión de los profesores sobre sus prácticas [en la docencia]”. (p. 95)

Una segunda posición, defendida por De Tezanos (2007), señala que no es posible ser docente e investigador al mismo tiempo debido a que ambas actividades implican mucha responsabilidad y seguimiento de procesos que no es posible combinar.

La tercera propuesta es la de Restrepo (2003) que señaló que:

[...] no es dable investigar sobre los objetos de los saberes específicos que se enseñan, al menos hacer investigación útil que aporte resultados significativos al cuerpo de conocimientos existente, porque no se cuenta con el equipo requerido ni con el tiempo indispensable para ello y quizás tampoco con la preparación especializada (p. 8)

Restrepo, en su propuesta, señala que un docente puede y debe estudiar lo que enseña, leer investigaciones al respecto e incorporar los nuevos conocimientos a la enseñanza, pero hacerlo no significa estrictamente investigar. Puede investigar sobre la propia práctica pedagógica, porque tiene a la mano tanto los datos como la vivencia, “puede utilizar la retrospectiva, la introspección y la observación para elaborar relaciones, especificarlas, clarificarlas, comparar teorías, guías e intervenciones pedagógicas que permitan resignificar y transformar prácticas no exitosas” (Restrepo, p. 8). Es sobre esta última afirmación que se sostiene la presente investigación, pues, bajo su argumentación se puede entender que es posible que el docente universitario desarrolle procesos de retroalimentación con el estudiante en los procesos de enseñanza en materia de investigación. Este proyecto distingue entre el docente investigador y el investigador puro abocado únicamente a la realización de investigaciones académicas.

1.2.2.2 Definición de competencia investigativa

Según Paredes (2017), las competencias investigativas “son el conjunto de conocimientos, habilidades o actitudes” (p. 77), que los docentes deben poseer y aplicar para realizar sus investigaciones; asimismo, en el mismo estudio, citando a Rizo, se señala que:

La importancia de que los docentes que enseñan investigación manejen competencias investigativas para transferir en forma eficaz a sus estudiantes, plantea que pensar la investigación supone una aproximación a los conocimientos teóricos que fundamenta su praxis investigativa, pero además (...), sugiere enseñar a investigar investigando, desde la práctica, tomando en consideración los niveles pedagógico, epistemológico y comunicativo. (p. 78)

Por otro lado, Sánchez (2012), señala en relación a las competencias investigativas, que estas son:

(...) un saber hacer que todo sujeto porta en un determinado campo, que siempre es diferente en cada sujeto y en cada momento y que solo es posible identificar en la acción misma; se trata de un dominio y de un acumulado de experiencias y conocimiento de distinto tipo, habilidades y actitudes que le ayuda al sujeto a desenvolverse en la vida práctica y académica. (p. 21).

Según Oropeza et al. (2014), definen a la competencia investigativa como:

El dominio por parte del profesor en ejercicio de la educación superior a partir de propósitos determinados, de contenidos (entendido como conocimientos, habilidades y valores), del método de proyecto de investigación participativa, y el empleo de medios y recursos que facilitan el accionar para realizar con eficacia la actividad investigativa en su actuación profesional.

De acuerdo a lo señalado por Campos, Brenes y Solano (2010), las competencias investigativas son:

(...) el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que el personal docente debe poseer para problematizar la realidad educativa tanto de su experiencia práctica y la consecuente búsqueda sistemática y rigurosa de respuestas a los problemas de investigación generados a partir de su práctica pedagógica.
(p. 9)

Las definiciones señaladas coinciden en la importancia del conocimiento y de las habilidades del docente en la actividad investigadora, así como de sus actitudes y valores, sin dejar de lado el adecuado uso de elementos que coadyuven a la adecuada realización de sus investigaciones. En el caso específico de la adquisición de competencias investigativas se debe considerar que por la naturaleza de esta actividad es necesario comprender que es un proceso en el cual están involucrados docentes y estudiantes, pero, además, un adecuado acceso a información y conocimiento de valores éticos para la práctica investigativa tal como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (2010).

El desarrollo de las competencias investigativas, en sus diversas dimensiones, es muy importante en un mundo globalizado, en especial para el adecuado desarrollo de las investigaciones de tipo multidisciplinar, pues son las que principalmente aportan nuevas categorías y conceptos en las diversas disciplinas involucradas.

1.2.2.3 Dimensiones de la competencia investigativa docente

Estrada (2014), en su artículo de revisión, presenta una clasificación en cinco grupos de los diferentes abordajes realizados para dimensionar las competencias investigativas de los docentes, las mismas que se detallan a continuación:

- i. Grupo 1: Dimensiones cognitivas (conocimientos, habilidades), cualidades personales (actitudes, destrezas) y metacognitivas. (p. 182)
- ii. Grupo 2: Dimensiones cognitivas, cualidades personales, metacognitivas, y profesional. (p. 184)
- iii. Grupo 3: Basado en el enfoque histórico-cultural de Vygotsky, considera dimensiones cognitivas, metacognitivas, motivacionales y cualidades de personalidad (p. 185)
- iv. Grupo 4: Dimensiones cognitivas, metacognitivas, motivacionales; los valores éticos-profesionales, y la experiencia social. (p. 186)
- v. Grupo 5: Cuya principal fuente es Tobón, que considera las dimensiones relacionadas a procesos, complejidad, desempeño, idoneidad, metacognición y ética. (p. 187)

Ollarves y Salguero (2009) descomponen las competencias investigativas en tres componentes:

- i. Competencias organizativas: Actividades determinadas por la universidad, para la actividad investigadora respecto a su organización, estructura, funciones, entre otros.

- ii. Competencias comunicacionales: Acciones del investigador para el intercambio de experiencias, conocimientos, y elaboración conjunta de alternativas de solución hacia problemas específicos del entorno educativo.
- iii. Competencias colaborativas: Actividades que requieren de la “validación, colaboración, integración y coordinación de pares investigativos, o bien se nutre de la participación de otros investigadores” (p. 133)

Las tres competencias señaladas se complementan y permiten el abordaje de las competencias investigativas del docente, nótese que estas competencias se dan en forma transversal al enfoque presentado por Estrada (2014).

Oropeza et al. (2014), considera que la competencia investigativa presenta tres componentes:

- i. Cognitivo, comprende la asimilación de los conocimientos requeridos para abordar una investigación. (p. 55)
- ii. Procedimental, considera elementos relacionados a la formación y desarrollo de la competencia investigativa, y se encuentra asociado al diseño metodológico de las investigaciones. (p. 56)
- iii. Actitudinal-comunicativo, referido a la forma en que se realiza la comunicación y difusión de los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas. (p. 56)

1.2.2.4 Evaluación de la competencia investigativa docente

Tal como señala González (2017), en relación a la evaluación de la competencia investigativa del docente universitario:

Para que una competencia sea evaluada deben existir indicadores que ayuden a verificar si un individuo es competente o no al momento de valorar su desempeño. En el pasado, la norma era el parámetro de evaluación en el modelo por competencias, y en muchos casos continúa siendo así. (p. 9)

Lo normado, es aquello que se encuentra oficialmente estipulado, y que los docentes tienen pleno conocimiento, es decir, la forma en cómo y en qué nivel se cumplen los aspectos señalados en la norma, servirán de base para la implementación de un sistema de evaluación de las competencias investigativas de los docentes.

Roca, Granados y Salcedo (2014) señalan que para la evaluación de las competencias investigativas se deben considerar aspectos acordes a la disciplina, y en lo social para formar generaciones de relevo con el espíritu investigativo para el desarrollo social y humano. (p. 75), es decir, que también se debe considerar la forma como el docente transmite estas capacidades investigativas.

1.2.2.5 Consideraciones para la evaluación de la competencia investigativa docente

Según Porlan, citado en Londoño (2011), son “tres los aspectos que debe tener en cuenta cuando un docente actúa como facilitador de aprendizajes”

(p. 193) en relación con temas de investigación: a) conocer las ideas y concepciones de los estudiantes, y así identificar sus saberes y actitudes, para posteriormente observar el cambio conceptual y significativo en sus trabajos de investigación; b) relacionar los conceptos y actitudes de los estudiantes con las problemáticas de investigación; c) diseñar un conjunto de actividades que articulen las necesidades establecidas en el proyecto de investigación con las de los estudiantes; con todo lo señalado se busca incentivar las interacciones y enfatizar en el aspecto cognitivo (Londoño, p. 193).

Este último aspecto es el eje de la propuesta que este proyecto pretende desarrollar, pues es sobre esta idea que se afirma que la retroalimentación de conocimientos basadas en la interacción docente alumno es donde se fortalece la adquisición de conocimientos entre las dos partes del proceso de aprendizaje.

Bajo este criterio, las competencias deben ser motivadas y orientadas, pero también, deben ser sostenidas en el tiempo, pues, sino se genera sostenibilidad la competencia adquirida puede desfasarse en el tiempo.

1.3 Definiciones conceptuales

Para un adecuado seguimiento de los aspectos tratados en la presente investigación, a continuación, se brinda algunas definiciones conceptuales de interés:

Desempeño: Se refiere al nivel de calificación que se brinda a una actividad o trabajo. (Oscoco, 2015).

Desempeño docente: “Labor que desempeñan los docentes en su trabajo pedagógico, la misma que se mide mediante la aplicación de instrumentos de medición” (Oscoco, p. 34). Otros autores definen al desempeño docente como el involucramiento total de este con la labor pedagógica no solo a nivel de enseñanza sino en gestión y diseño curricular (Rizo, 2015).

Competencia investigativa: Con esta categoría se hace referencia a los conocimientos, habilidades, y cualidades que desarrolla un docente, y que le permiten producir conocimiento científico dentro de su especialidad académica. Tal como se ha desarrollado en el marco teórico, esta cualidad requiere constante actividad, de lo contrario puede desfasarse de acuerdo con desarrollo de la disciplina. (Londoño, 2011)

Capacidades investigativas: Se hace referencia a las actitudes y cualidades de los investigadores que son potencializadas con el conocimiento de técnicas y métodos de investigaciones asociados a su disciplina u objeto de estudio. (Restrepo, 2003)

Formación transversal: Hace referencia a procesos permanentes que están presentes en todas las instancias y materias de aprendizaje. (Marrero y Pérez, 2014)

Transversalización de las capacidades investigativas: Se puede considerar que es posible establecer relación permanente en todas las materias incentivando en el estudiante el interés por la investigación dentro de su disciplina profesional. (Marrero y Pérez, 2014)

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Formulación de hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el desempeño docente y la competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.

2.2.2 Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre el desempeño docente y la experiencia como docente e investigador, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.

- Existe relación directa entre el desempeño docente y el conocimiento en investigación científica y temas de investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.
- Existe relación directa entre el desempeño docente y la capacitación en investigación científica en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.

2.2 Variables y definición operacional

2.2.1 Variables

Las variables analizadas en la presente investigación fueron las siguientes:

Variable 1 (V1): Desempeño docente.

Variable 2 (V2): Competencia investigativa del docente.

2.2.1.1 Dimensiones de las variables de investigación

Variable 1 (V1): Desempeño docente

La Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos ha considerado las siguientes dimensiones:

- i. Administrativo – docente, referido al cumplimiento, por parte del docente, de las normas institucionales, y de la permanente

actualización de su legajo docente en relación a los aspectos académicos.

- ii. Institucional, evalúa aspectos relacionados a la identificación del docente con la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, y la Universidad de San Martín de Porres.
- iii. Relación alumno – docente, se refiere a la atención oportuna que brinda el docente a los reclamos de los alumnos, así como el resultado de la encuesta de evaluación a docentes que se aplica semestralmente en la Facultad.
- iv. Académico, considera a la participación y cumplimiento de los requerimientos académicos, así como el resultado de la supervisión en aula.

En forma complementaria a la evaluación del desempeño docente que realiza la Facultad se realizó una evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes, donde se consideraron los siguientes aspectos: transmisión del conocimiento en la elaboración de informes de investigación, transmisión de conocimientos del diseño teórico de una investigación, y transmisión del conocimiento en el diseño metodológico de una investigación.

Variable 2 (V2): Competencia investigativa del docente

Tomando como referencia el modelo cognitivo, procedimental, y actitudinal-comunicativo, Oropeza (2014), para la evaluación de la competencia investigativa, la presente investigación consideró los aspectos cognitivos

(conocimiento) y actitudinal (superación reflejada en capacitaciones), reemplazando el aspecto procedimental por la experiencia como docente e investigador. Estas dimensiones fueron:

- i. Experiencia como docente e investigador, como forma indirecta de medir el aspecto procedimental, el cual se encuentra asociado al diseño metodológico de una investigación.
- ii. Conocimientos en investigación científica y temas de investigación, asociado al componente cognitivo requerido para el desarrollo de una investigación, y de los diferentes temas que se abordarían en una investigación.
- iii. Capacitaciones en investigación científica, referida a la actitud de superación y de actualización permanente en temas de investigación, tales como la revisión de la literatura, la formulación del problema, de diseño metodológico, el análisis de los datos, entre otros.

2.2.1.2 Indicadores de las variables de investigación

Variable 1 (V1): Desempeño docente

Los indicadores correspondientes a las dimensiones consideradas para la investigación se detallan a continuación:

- i. Dimensión administrativo - docente:
 - Cumple con actualizar su legajo.
 - Presenta los grados obtenidos

- Cumple con la puntualidad y asistencia.
 - Usa los canales adecuados de comunicación.
- ii. Dimensión institucional:
- Promociona la buena imagen institucional.
 - Asiste a eventos institucionales.
- iii. Dimensión relación alumno - docente:
- Atiende oportunamente los reclamos de los alumnos
 - Cumple con recibir los resultados de las encuestas, aplicadas a los estudiantes, para la evaluación a docentes.
- iv. Dimensión académico:
- Aporta a la estandarización de la asignatura.
 - Cumple con el cronograma de evaluación académica.
 - Cumple con presentar el informe de fin de asignatura.
 - Conoce el resultado de la supervisión en aula.

Variable 2 (V2): Competencia investigativa del docente

Los indicadores correspondientes a las dimensiones consideradas para la investigación se detallan a continuación:

- i. Dimensión de experiencia como docente e investigador:
- Obtiene puntajes de los grados académicos.
 - Cumple con la experiencia en docencia universitaria.

- Cumple con el número de charlas, talleres o capacitaciones, asociadas a la investigación requeridos.
- ii. Dimensión de conocimiento en investigación científica y temas de investigación:
- Atiende a las signaturas programadas.
 - Realiza publicaciones en formato físico o en línea.
 - Cumple con el registro en el Directorio de Recursos Humanos afines a la CTI – DINA.
- iii. Dimensión de capacitación en investigación científica, y temas de investigación:
- Asiste a capacitaciones organizadas por la Facultad.
 - Asiste a capacitaciones externas a la Facultad.

A continuación se presenta el cuadro de la definición operacional de las variables:

Tabla 1: Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
VARIABLE 1 Desempeño docente.	Despliegue de capacidades personales y profesionales en el desempeño responsable de su labor docente dirigida a la formación de los alumnos en concordancia a las normas institucionales.	Se hace referencia al cumplimiento de normas y acciones por parte de los docentes, de las diversas actividades académicas de la institución.	i. Administrativo - docente	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple con actualizar su legajo. - Presenta los grados obtenidos - Cumple con la puntualidad y asistencia. - Usa los canales adecuados de comunicación.
			ii. Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Promociona la buena imagen institucional. - Asiste a eventos institucionales.
			iii. Relación alumno - docente	<ul style="list-style-type: none"> - Atiende oportunamente los reclamos de los alumnos - Cumple con recibir los resultados de las encuestas, aplicadas a los estudiantes, para la evaluación a docentes.
			iv. Académico	<ul style="list-style-type: none"> - Aporta a la estandarización de la asignatura. - Cumple con el cronograma de evaluación académica. - Cumple con presentar el informe de fin de asignatura. - Conoce el resultado de la supervisión en aula.
VARIABLE 2 Competencia investigativa del docente	Destreza y dominio del docente en relación a contenidos, comprensión del método de investigación, y uso adecuado de medios para llevar a cabo investigaciones, y compartir y difundir sus resultados.	Se hace referencia a la experiencia, los conocimientos y actitudes de los docentes que le permiten mejorar continuamente en su quehacer investigador.	i. Experiencia como docente e investigador.	<ul style="list-style-type: none"> - Obtiene puntajes de los grados académicos. - Cumple con la experiencia en docencia universitaria. - Cumple con el número de charlas, talleres o capacitaciones, asociadas a la investigación requeridos.
			ii. Conocimientos en investigación científica y temas de investigación.	<ul style="list-style-type: none"> - Atiende a las signaturas programadas. - Realiza publicaciones en formato físico o en línea. - Cumple con el Registro en el DINA.
			iii. Capacitaciones en investigación científica.	<ul style="list-style-type: none"> - Asiste a capacitaciones organizadas por la facultad. - Asiste a capacitaciones externas a la facultad.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, porque se realizó el análisis estadístico como base para la obtención de los resultados. Por ello, se incluyó un registro de información mediante el empleo de instrumentos adecuados para tal fin, así como el procesamiento estadístico de datos para obtener descripciones de la muestra y las pruebas inferenciales correspondientes. Se desarrolló bajo un diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal.

Esta investigación es nivel correlacional, debido a que estableció la relación existente entre el desempeño docente y la competencia investigativa de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.

Así mismo, se trata de una investigación de tipo básica, ya que se caracterizó por la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento.

Al esquematizar este tipo de investigación se obtiene el siguiente diagrama.

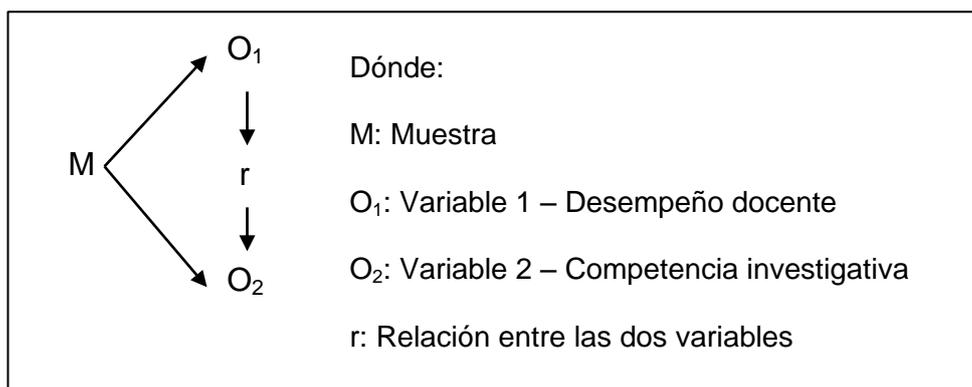


Figura 1: Esquema del diseño de investigación
Fuente: Adaptado de Sánchez y Reyes (2002)

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

La población se encontraba conformada por los docentes del pregrado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018, correspondiente a un total de 180 docentes. Para contrastar algunos criterios del desempeño docente, se consideró complementariamente a los estudiantes de la Asignatura de Investigación Empresarial Aplicada II, correspondiente a un total de 263 estudiantes.

3.2.2 Muestra

Para la obtención del tamaño de la muestra de docentes, se aplicó la fórmula siguiente:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)e^2 + Z^2pq}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

p: Probabilidad de ocurrencia (se considera un valor de 0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia

e: Error máximo permisible

Z: Abscisa asociada a un nivel de confianza determinado (95%)

$$n = \frac{180(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(180-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} \approx 123$$

Para la selección de los 123 docentes se aplicó un muestreo probabilístico; realizándose una selección aleatoria de docentes. Para la muestra de los estudiantes se consideró el total de la población, es decir, a los 263 estudiantes de la asignatura de Investigación Empresarial Aplicada II.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas y los instrumentos que se emplearon para el estudio se describen a continuación.

3.3.1 Recolección de datos para el desempeño docente

Para la medición del desempeño docente se utilizó el formato de evaluación del desempeño docente, el cual para ser completado requiere de diversas fuentes, tales como el reporte de supervisión en aula, los resultados de la encuesta de evaluación a docentes aplicada a los estudiantes, reportes de cumplimiento, entre otros.

Formato de evaluación del desempeño docente

Formato dividido en cuatro bloques, un bloque por cada dimensión evaluada, en donde se consideran los indicadores que permiten realizar la evaluación correspondiente, cada indicador es evaluado mediante la siguiente escala:

- a) No cumple
- b) En inicio
- c) Regular
- d) Buen cumplimiento
- e) Excelente cumplimiento.

En el instructivo elaborado por el departamento académico, para la evaluación del desempeño docente se señala que la calificación deberá

estar referida a los aspectos de verificación, de acuerdo a la siguiente escala:

Tabla 2: Escala de evaluación (Formato de evaluación del desempeño docente)

Nivel	Escala	Puntaje
N1	No Cumple	1
N2	En inicio	2
N3	Regular	3
N4	Buen Cumplimiento	4
N5	Excelente Cumplimiento	5

Fuente: Formato de evaluación del desempeño docente

El puntaje final obtenido, como promedio de las escalas asignadas en cada indicador, es un puntaje cuyo máximo valor es cinco pero que se pasa a escala vigesimal multiplicando por cuatro el resultado obtenido.

Además, como se mencionó anteriormente el presente reporte de evaluación requiere de diversas fuentes de información para ser completado, a continuación se describe brevemente lo relacionado al Reporte de supervisión en aula, el cual forma parte del cuarto bloque del Formato: dimensión académica.

Reporte de supervisión en aula

El departamento académico, como parte de la evaluación del desempeño de los docentes, realiza visitas en aula, donde se observa nueve aspectos, ítems, de su desempeño en las sesiones de enseñanza aprendizaje. En el Instructivo elaborado por el departamento académico, para la realización

del reporte de supervisión se señala que la calificación deberá estar referida a los aspectos de verificación, de acuerdo a la siguiente escala:

Tabla 3: Escala de evaluación (Reporte de supervisión en aula)

Nivel	Escala	Puntaje
N1	No Cumple	1
N2	Cumple Parcialmente	2
N3	Buen Cumplimiento	3
N4	Muy Buen cumplimiento	4
N5	Excelente Cumplimiento	5

Fuente: Reporte visita en aula

El resultado de la evaluación se encuentra expresado en una escala vigesimal, de similar forma que el resultado del formato de evaluación del desempeño docente. Como el resultado del reporte de supervisión en aula, valor en escala vigesimal, es un dato utilizado en el formato de evaluación del desempeño docente, entonces, se utilizó la siguiente categorización para convertir el puntaje vigesimal en las categorías presentadas en la tabla 2.

Tabla 4: Categorización de resultados del reporte de supervisión en aula

Resultado	Escala	Puntaje
< 4 puntos	No Cumple	1
[4, 8) puntos	Cumple Parcialmente	2
[8, 12) puntos	Buen Cumplimiento	3
[12, 16) puntos	Muy Buen cumplimiento	4
≥ 16 puntos	Excelente Cumplimiento	5

Fuente: Elaboración propia

Un similar procedimiento de categorización, con diferentes valores de referencia, se utilizó con los puntajes registrados en la encuesta de

evaluación a docentes, cuyos resultados también se presentan en escala vigesimal; el valor categorizado así obtenido forma parte de la dimensión relación alumno – docente.

Test (Estudio complementario)

Se empleó un test como instrumento complementario de la variable desempeño docente, para recabar información sobre la transmisión de experiencias, conocimientos, técnicas y métodos de investigación por parte del docente, como forma de evaluar su desempeño; aplicándose para tal fin una evaluación (como técnica) dirigida a los estudiantes de Investigación Empresarial Aplicada II, a través de una prueba (como instrumento).

3.3.2 Recolección de datos para la competencia investigativa docente

Para la medición de la competencia investigativa docente se utilizó la ficha docente, y al igual que en el desempeño docente se aplicó un instrumento complementario, tal como se detalla a continuación.

Ficha docente

Se realizó una revisión documental (como técnica) de los legajos docentes, a partir de las cuales se completaron fichas docentes (como instrumento) de acuerdo a las características de interés para determinar su competencia investigativa. Las competencias investigativas del docente se dimensionaron a través de los siguientes aspectos de evaluación:

- Experiencia como docente e investigador
- Conocimiento en investigación científica y temas de investigación

- Capacitación en investigación científica.

Cada una de las dimensiones se evaluó con un puntaje máximo de 100 puntos, para lo cual se tendrán las siguientes tablas de calificación:

Experiencia como docente e investigador

Las puntuaciones a asignarse presentan diferentes valores, según el nivel de cumplimiento o realización.

Para el máximo grado académico obtenido por el docente se tiene:

Máximo grado académico

Bachiller	20 puntos
Maestro	40 puntos
Doctor	60 puntos

Para los años de docencia del docente se estableció lo siguiente:

Años en docencia

Hasta 6	10 puntos
De 7 a 14	20 puntos
De 15 a más	30 puntos

También se otorgó puntaje para los docentes que condujeron algún tipo de charla, taller, capacitación u otro similar, tal como se señala a continuación:

Conducción capacitaciones

No	0 puntos
Sí	10 puntos

Conocimiento en investigación científica y temas de investigación según el tipo y la cantidad de asignaturas, se estableció la exigencia investigativa de las asignaturas que dicta el docente:

Exigencia investigación

Básica	30 puntos
Media	40 puntos
Avanzada	50 puntos

Para las publicaciones, en formato físico o virtual, se establecieron los siguientes puntajes:

Publicaciones

1 a 2	20 puntos
3 a 5	30 puntos
6 a más	40 puntos

Adicionalmente, se otorgó puntaje para los docentes que se encuentran registrados en el DINA [Directorio de Recursos Humanos afines a la CTI]:

Registro DINA

No	0 puntos
Sí	10 puntos

Capacitación en investigación científica

De acuerdo a la cantidad de capacitaciones internas, organizadas por la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, correspondiente al año académico 2018, se establecieron los siguientes puntajes:

Capacitación interna 2018

1 a 2	20 puntos
3 a 5	40 puntos
6 a más	60 puntos

Solo en el caso de que el docente no haya asistido a capacitaciones internas a la Facultad, durante el año académico 2018, se podrá considerar un

puntaje de nivelación si es que el docente participó de alguna de las capacitaciones internas realizadas el año 2017:

Capacitación interna 2017

No	0 puntos
Sí	20 puntos

Adicionalmente, se otorgó puntaje según la cantidad de capacitaciones realizadas en forma externa a la facultad:

Capacitaciones externas

1 a 2	20 puntos
3 a más	40 puntos

Clasificación docente

Los puntajes obtenidos, por los docentes, en cada dimensión, son promediados, y en base al puntaje promedio obtenido se realizó una clasificación de los docentes según su competencia investigativa:

Rango puntaje	Clasificación competencia investigativa
Por debajo de 60 puntos	En proceso
De 60 a menos de 70 puntos	Aceptable
De 70 a menos de 80 puntos	Adecuado
De 80 a más puntos	Sobresaliente

Encuesta evaluación de docentes de Investigación Empresarial

Aplicada II (Estudio complementario)

En forma complementaria para la variable competencia investigativa, se aplicó una encuesta (Como técnica) a través de un cuestionario (como

instrumento) que sirvió para recolectar información sobre las opiniones sobre los docentes en materia de competencia investigativa.

3.4 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez: Los instrumentos fueron validados por criterio de expertos calificados (Tres docentes universitarios), quienes brindaron conformidad con los instrumentos utilizados.

Confiabilidad: El nivel de confiabilidad del formato de evaluación del desempeño docente, y de sus instrumentos de referencia (Reporte de visita en aula), la ficha de registro, así como los instrumentos complementarios, tales como el cuestionario y del test se realizó por medio del cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, considerando un nivel mínimo del 70% (0,70), en un grupo piloto de 15 docentes para el formato de evaluación del desempeño docente, así como de 15 estudiantes para los instrumentos complementarios: el cuestionario y el test.

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de datos

Se analizaron e interpretaron los datos de ambas variables, proveniente de los diferentes instrumentos aplicados. Para ello se procesó la información en el programa SPSS, elaborando las tablas y gráficos estadísticos; a partir de los que se realizaron las interpretaciones, análisis y conclusiones correspondientes.

Se llevó a cabo la prueba de normalidad de la distribución de los datos, mediante Kolmogorov - Smirnov, debido a que el tamaño de la muestra fue mayor a las cincuenta unidades de análisis. Además, se obtuvieron los coeficientes de correlación entre las variables de estudio, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, denotada mediante la letra griega ρ (rho), para dos variables aleatorias cuantitativas con distribuciones no normales.

Se realizó el proceso de la prueba de la hipótesis principal y de las hipótesis derivadas, en relación a la existencia de correlaciones significativas.

3.5.1 Contraste de normalidad: Prueba de Kolmogorov – Smirnov

La prueba Kolmogorov-Smirnov se utilizó para realizar el contraste de la normalidad de la distribución de los datos, y su aplicación es recomendable cuando se dispone de 50 o más observaciones.

El estadístico de prueba viene dado por:

$$D = \text{máx}|F_n(x) - F_0(x)|$$

Donde:

$F_n(x)$: Función de la distribución muestral.

$F_0(x)$: Función teórica a la distribución normal.

La hipótesis estadística para la presente prueba es la siguiente:

H_0 : Los datos se ajustan a una distribución normal con los parámetros especificados.

H_1 : Los datos no se ajustan a una distribución normal.

3.5.2 Contraste de relación entre variables

La correlación es una técnica que permitió evaluar la relación entre dos variables cuantitativas, obteniendo un coeficiente de correlación. Existieron varios coeficientes de correlación, siendo el más conocido el denominado r de Pearson, cuyo cálculo se fundamenta en la media y la varianza, y requiere del cumplimiento de algunos supuestos, tales como la normalidad de la distribución de los datos asociados a las variables en análisis; cuando el supuesto de normalidad no se cumple, o cuando una de las variables es ordinal, se emplea el coeficiente de correlación rho de Spearman (ρ).

El coeficiente de correlación, ya sea de Pearson o de Spearman, es un valor que oscila entre -1 y +1, cuando el valor de la correlación es cero se dice que no existe ninguna relación entre las variables; cuando el valor es -1, esto indica una relación perfecta del tipo inversa; mientras que el valor de +1, indica una relación perfecta de tipo directa, es decir, cuando el valor de una variable aumenta, entonces, de igual forma aumenta el valor de la otra variable.

La hipótesis estadística para la presente prueba es la siguiente (Considerando el uso del coeficiente de correlación de Spearman):

$H_0: \rho = 0$ No existe una correlación entre las variables.

$H_1: \rho \neq 0$ Existe una correlación entre las variables.

3.6 Aspectos éticos

La presente investigación es novedosa y original, se respetó la propiedad intelectual de los autores que fueron citados en las fuentes de información. Se reconoce la colaboración de la Universidad de San Martín de Porres, de los docentes que contribuyeron al desarrollo del estudio. Se cumple con el principio de respeto a la verdad, mediante la no alteración de los datos recolectados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Desempeño del docente

Formato de evaluación del desempeño docente

Se evaluó el desempeño de los 123 docentes, seleccionados como muestra, mediante el procesamiento de los datos registrados en el formato de evaluación del desempeño docente; obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 5: Estadísticos descriptivos - Desempeño docente

Medida resumen		Valor
N	Válido	123
	Perdidos	0
Media		16,5501
Mediana		16,3333
Desviación estándar		1,11210
Mínimo		13,67
Máximo		18,67

Fuente: Formato de evaluación del desempeño docente
Elaboración propia

La proximidad de las medidas de centralidad sugiere una distribución simétrica de los datos.

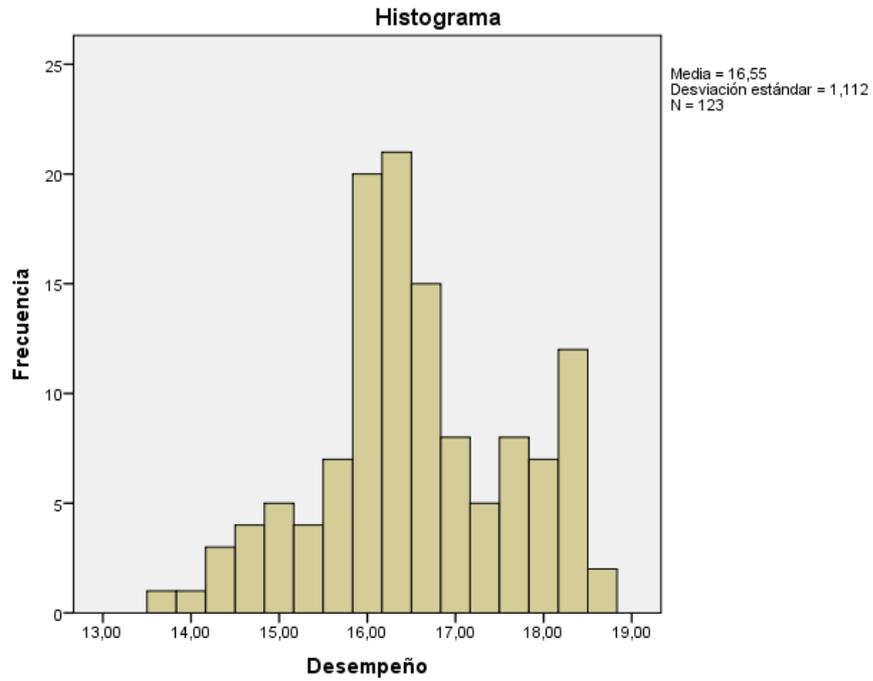


Figura 2: Histograma – Desempeño docente
 Fuente: Formato de evaluación del desempeño docente
 Elaboración propia

El histograma elaborado corrobora la apreciación de centralidad. A continuación se presenta el diagrama de cajas correspondiente.

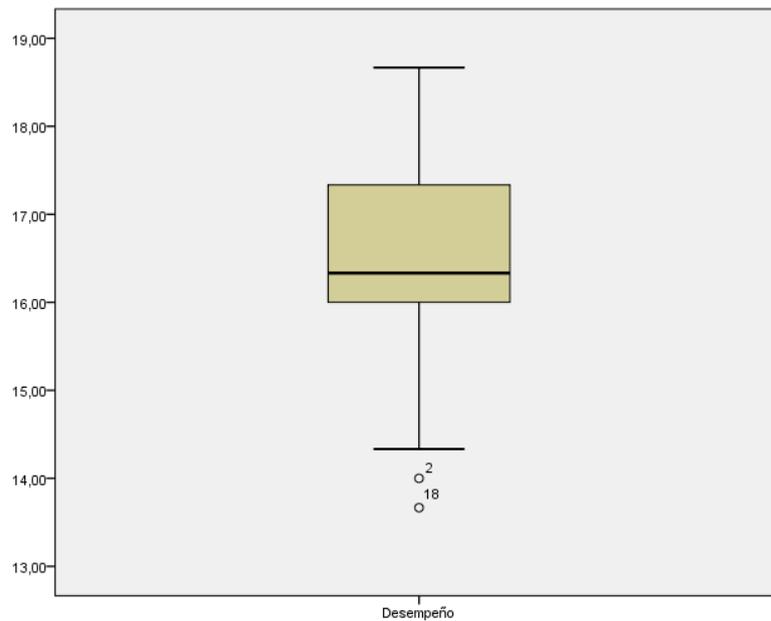


Figura 3: Gráfico cajas – Desempeño docente
 Fuente: *Formato de evaluación del desempeño docente*
 Elaboración propia

El gráfico de cajas muestra la existencia de un par de valores atípicos inferiores, que no afectan visiblemente a la medida de centralidad.

Las puntuaciones obtenidas en cada una de las cuatro dimensiones consideradas se presentan a continuación:

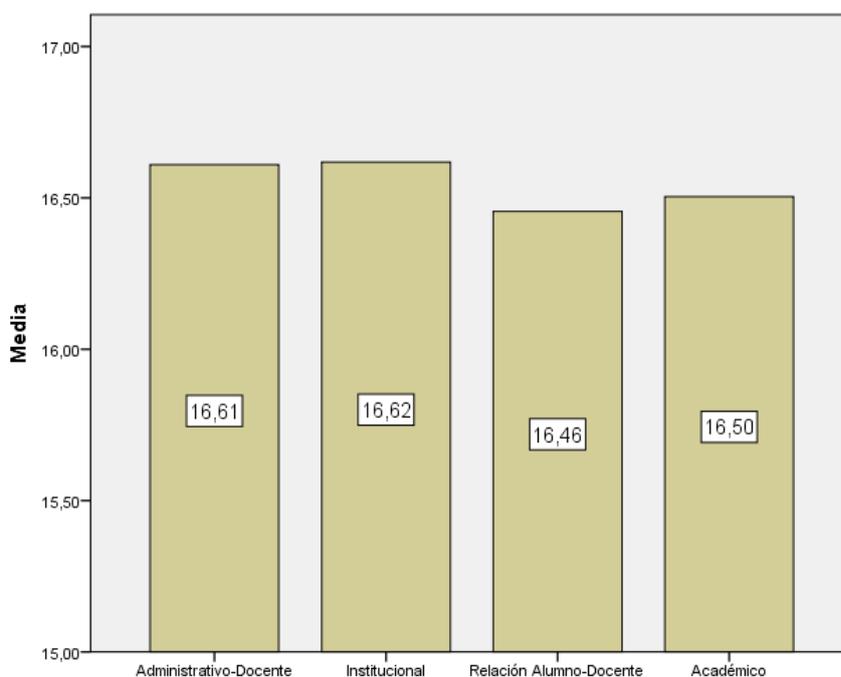


Figura 4: Gráfico de barras – Dimensiones del desempeño docente
Fuente: *Formato de evaluación del desempeño docente*
Elaboración propia

Las dimensiones Administrativo – Docente y la institucional son las que presentaron los resultados más elevados, aunque se observa que la diferencia entre las diferentes dimensiones es muy ligera.

Reporte de supervisión en aula

Tal como se indicó previamente, el formato de evaluación del desempeño docente requiere de diversas fuentes de datos; a continuación se detallan los resultados del reporte de visita en aula que forma parte de la dimensión Académica.

Tabla 6: Estadísticos descriptivos - Desempeño docente (Reporte de visita)

Medida resumen		Valor
N	Válido	123
	Perdidos	0
Media		15,0358
Mediana		15,0032
Desviación estándar		1,45769
Mínimo		11,00
Máximo		19,00

Fuente: Reporte de visita en aula
Elaboración propia

La proximidad de las medidas de centralidad sugiere una distribución simétrica de los datos.

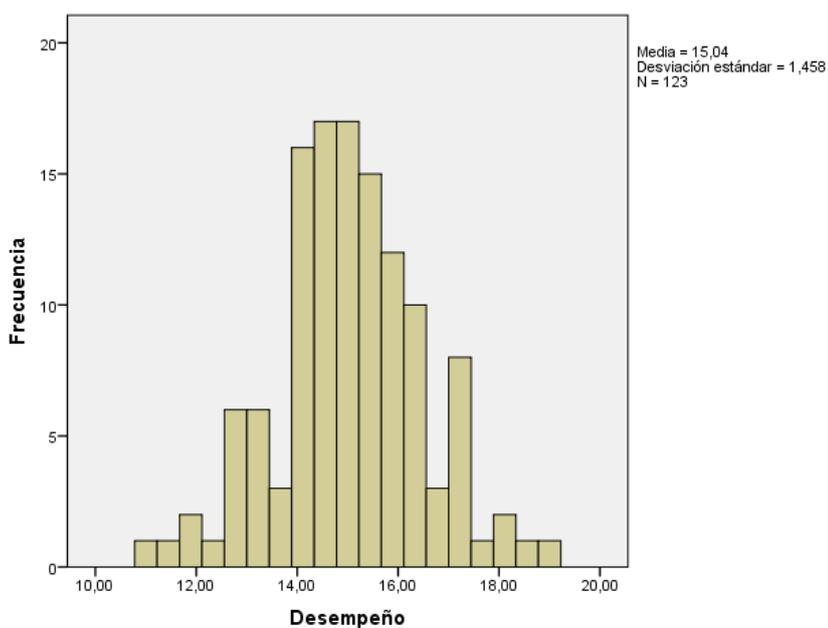


Figura 5: Histograma – Desempeño docente (Reporte de visita en aula)

Fuente: Reporte de visita en aula
Elaboración propia

El histograma elaborado corrobora la apreciación de centralidad. A continuación se presenta el diagrama de cajas correspondiente.

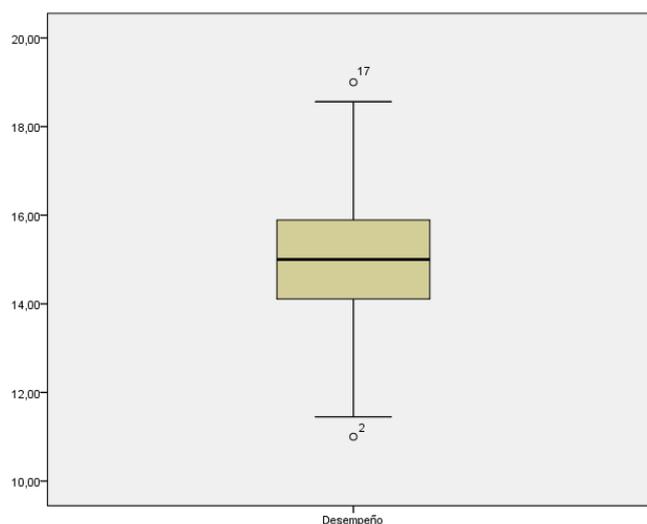


Figura 6: Gráfico cajas – Desempeño docente (Reporte de visita en aula)
Fuente: *Reporte de visita en aula*
Elaboración propia

El gráfico de cajas muestra la existencia de un valor atípico inferior y superior, que no afectan a la medida de centralidad.

En relación a los grados académicos de los docentes, se procede a mostrar como ejemplo la composición existente en la asignatura de Investigación Empresarial Aplicada II.

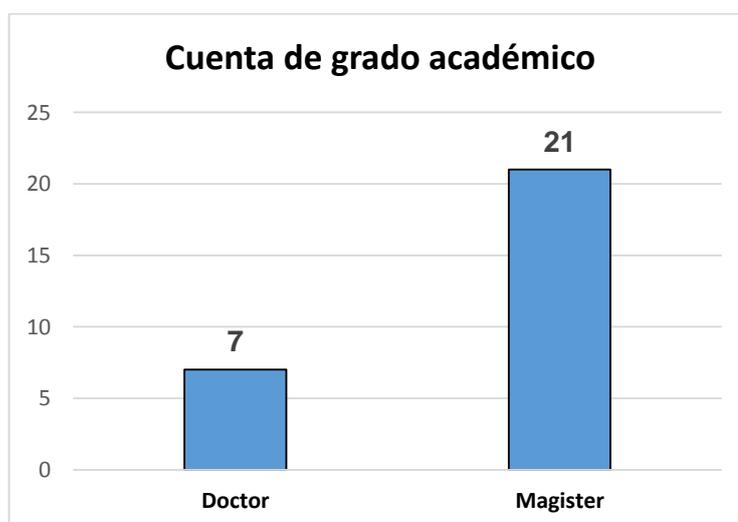


Figura 7: Nivel académico de los docentes
Fuente: Legajo docente
Elaboración propia

Test en secciones de investigación empresarial aplicada

Complementariamente se analizó el desempeño de los docentes, mediante la transmisión de sus conocimientos, para lo que se diseñó una prueba (Test) dirigida a los estudiantes a cargo del docente, donde se evaluaron los siguientes aspectos:

- Transmisión conocimiento: elaboración informes de investigación.
- Transmisión conocimiento: diseño teórico de una investigación.
- Transmisión conocimiento: diseño metodológico de investigación.

El test aplicado realizaba una evaluación en una escala de 0 a 16 puntos, a partir del cual se obtuvo un histograma para observar la distribución de las notas obtenidas:

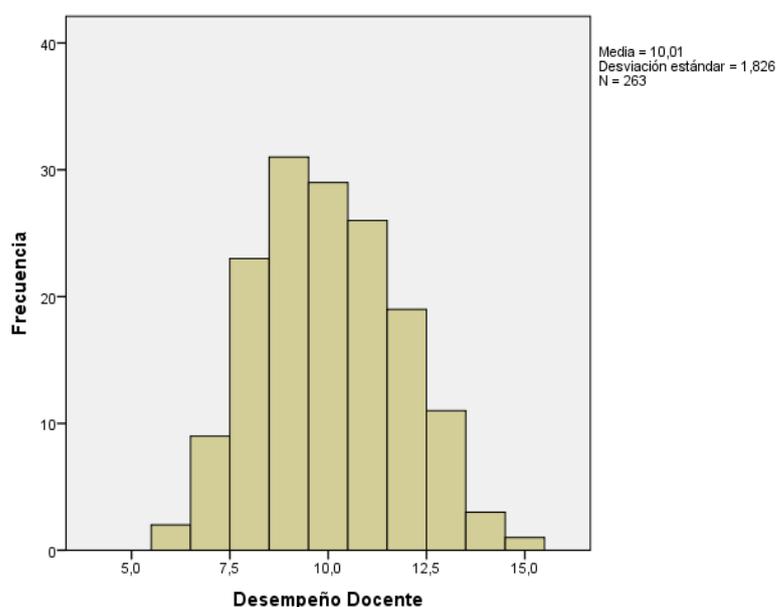


Figura 8: Histograma – Desempeño docente (Test estudiantes)
Fuente: Prueba a estudiantes - Transmisión de conocimientos del docente
Elaboración propia

En el histograma elaborado se observa un comportamiento acampanado de las notas obtenidas, es decir, pocas observaciones en los extremos, inferior

y superior; así como una alta concentración de notas alrededor del centro de la distribución. Se debe considerar que en el test realizado se buscaba determinar su nivel de conocimiento sobre la base de 16 preguntas, de este conjunto de preguntas se identifica que la mayor concentración se encuentra en la calificación 9, 10 y 11, es decir, los estudiantes en promedio superan el 50% de conocimiento sobre el test de evaluación.

De igual forma se procedió a la elaboración del diagrama de cajas para observar la existencia de datos discordantes.

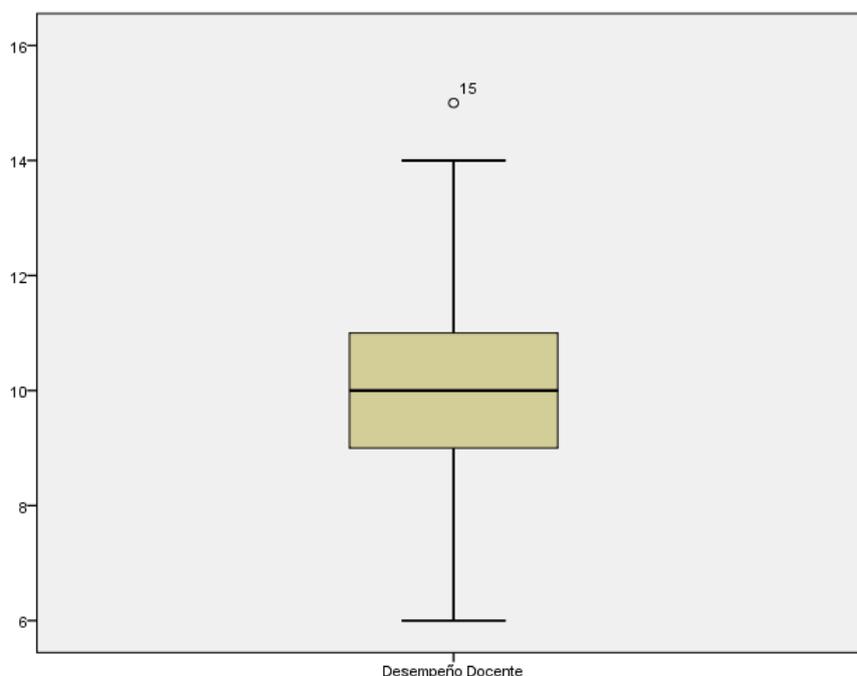


Figura 9 Diagrama de Cajas - Desempeño docente (Test estudiantes)
Fuente: Prueba a estudiantes - Transmisión de conocimientos del docente
Elaboración propia

Se apreció un dato discordante superior, correspondiente a una nota de 15, el cual por ser un caso único, y no muy extremo, no compromete al comportamiento general de los datos, además reafirma lo mencionado con anterioridad.

Resultados complementarios

La prueba aplicada permitió la obtención de puntajes que sirven para medir de forma indirecta el desempeño docente, ya que permite apreciar en qué nivel se ha logrado la transmisión de sus conocimientos hacia sus alumnos.

Del procesamiento de los datos recabados se obtuvieron las siguientes estadísticas descriptivas:

Tabla 7: Estadísticos descriptivos - Desempeño docente (Test estudiantes)

Medida resumen	Valor
N Válido	263
Perdidos	0
Media	10,01
Mediana	10,00
Moda	9
Desviación estándar	1,826
Mínimo	6
Máximo	15

Fuente: Prueba a estudiantes - Transmisión de conocimientos del docente
Elaboración propia

A partir de los resultados obtenidos se puede señalar lo siguiente:

- a) La nota media obtenida fue de aproximadamente 10 puntos de un máximo de 16 posibles, es decir, se obtuvo un promedio aprobatorio. Cabe mencionar que dicho valor promedio sería un equivalente a un nota promedio de 12,5 para un máximo de 20 puntos posibles (escala vigesimal).
- b) La mayoría obtuvo una de 9 (valor modal), superior al valor de 8 por debajo del cual se podrían considerar como desaprobados.

- c) Las notas obtenidas presentaron una desviación estándar de 1,826, y que en conjunto con el valor central obtenido de 10,01 puntos, determinan un coeficiente de variación (C.V.) de $0,1824 < 0,2$, lo que significa que las notas presentan una baja dispersión.

$$\frac{S_{(y)}}{y} = \frac{1,826}{10,01} = 0,1824$$

4.1. Competencia investigativa del docente

Ficha docente

Se analizó la competencia investigativa de los docentes mediante el procesamiento de datos registrados en la ficha docente elaborada, y que se completó para una muestra de 123 docentes, en base a su Curriculum Vitae documentado.

En base a 123 fichas de registro docente completadas a partir de los legajos e informes que maneja el Departamento Académico, se obtuvo lo siguiente:

Tabla 8: Estadísticos descriptivos - Competencia investigativa docente (Ficha docente)

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Experiencia como docente e investigador	123	50	100	70,24	12,640
Conocimiento en Investigación Científica y temas de investigación	123	50	100	71,63	12,306
Capacitación en Investigación Científica	123	40	100	63,90	9,464
Competencia Investigativa	123	53,33	93,33	68,645	7,716

Fuente: Ficha docente
Elaboración propia

El conocimiento en investigación científica y temas de investigación presentó la mayor puntuación promedio, seguida de la experiencia docente.

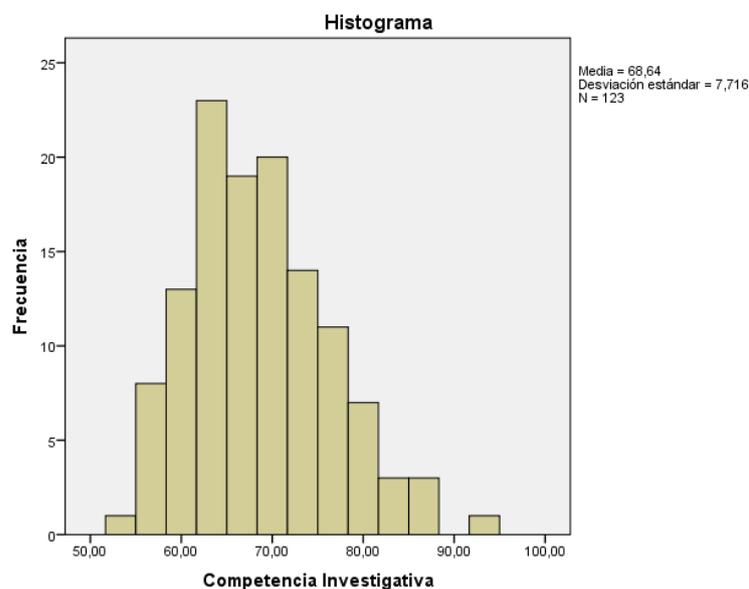


Figura 10: Histograma – Competencia investigativa docente (Ficha docente)
Fuente: Ficha docente
Elaboración propia

En el histograma se aprecia que la Competencia Investigativa presentó un promedio general de 68,64 puntos; además, se observa un valor atípico, el cual se corroborará mediante un gráfico de cajas.

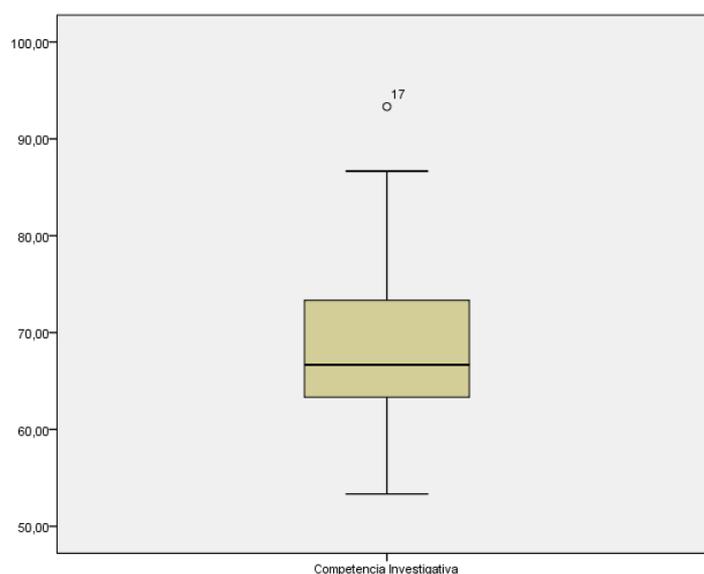


Figura 11: Gráfico de cajas – Competencia investigativa docente (Ficha docente)
Fuente: Ficha docente
Elaboración propia

En el gráfico de cajas se confirma la existencia de un valor atípico, el cual corresponde a un docente con una puntuación cercana a los 100 puntos. De acuerdo a la clasificación cualitativa, según el rango de puntos obtenidos para la competencia investigativa, se tiene lo siguiente:

Tabla 9: Clasificación competencia investigativa docente (Ficha docente)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En Proceso	10	8,1	8,1	8,1
Aceptable	53	43,1	43,1	51,2
Adecuado	46	37,4	37,4	88,6
Sobresaliente	14	11,4	11,4	100,0

Fuente: Ficha docente
Elaboración propia

La mayoría de los docentes se encuentran en un nivel de aceptable a sobresalientes en relación a sus competencias investigativas.

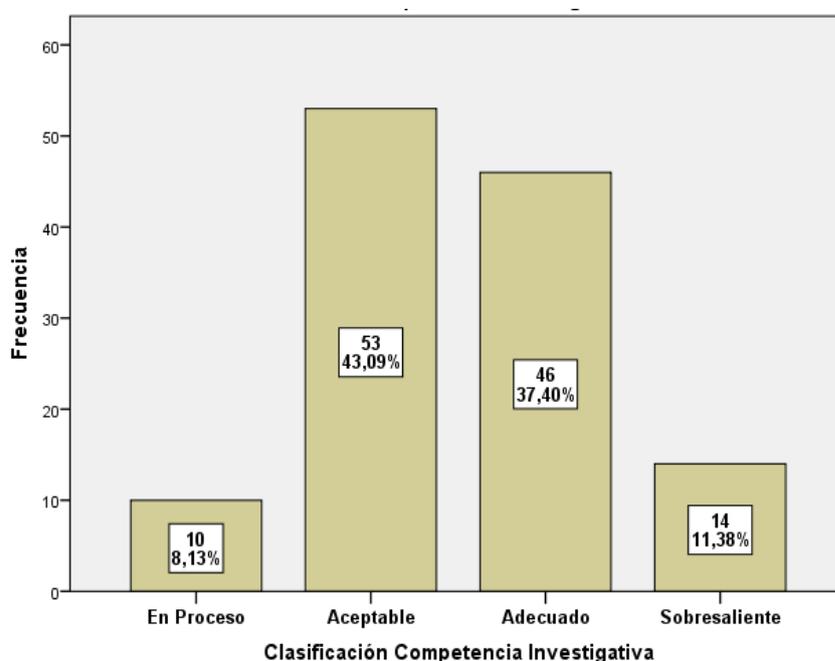


Figura 12: Gráfico de barras – Clasificación Competencia Investigativa (Ficha docente)

Fuente: Ficha docente
Elaboración propia

Cuestionario aplicado en secciones de Investigación Empresarial Aplicada II

Se analizó la competencia investigativa de los docentes, en relación a los diversos aspectos de la competencia investigativa de su docente. A partir de los ítems de la escala se obtuvo una medida resumen, a partir de la cual se obtuvo el siguiente histograma.

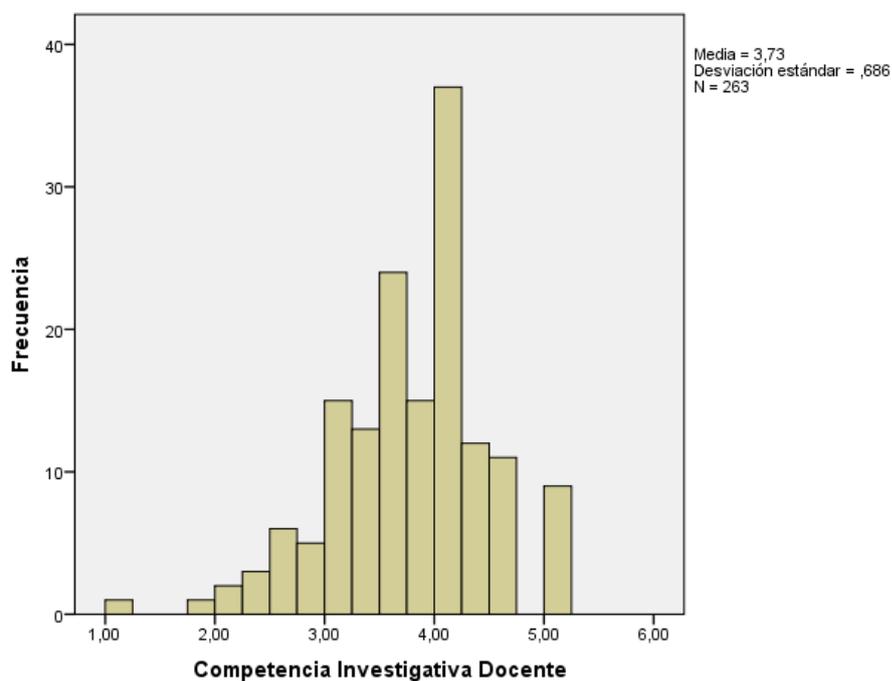


Figura 13: Histograma – Competencia investigativa docente (Encuesta)
Fuente: Encuesta a estudiantes para evaluación de docentes
Elaboración propia

Se observa un comportamiento acampanado, con un sesgo hacia la izquierda, lo cual muestra que la evaluación general del docente se encuentra repartida mayormente en los valores superiores de la escala.

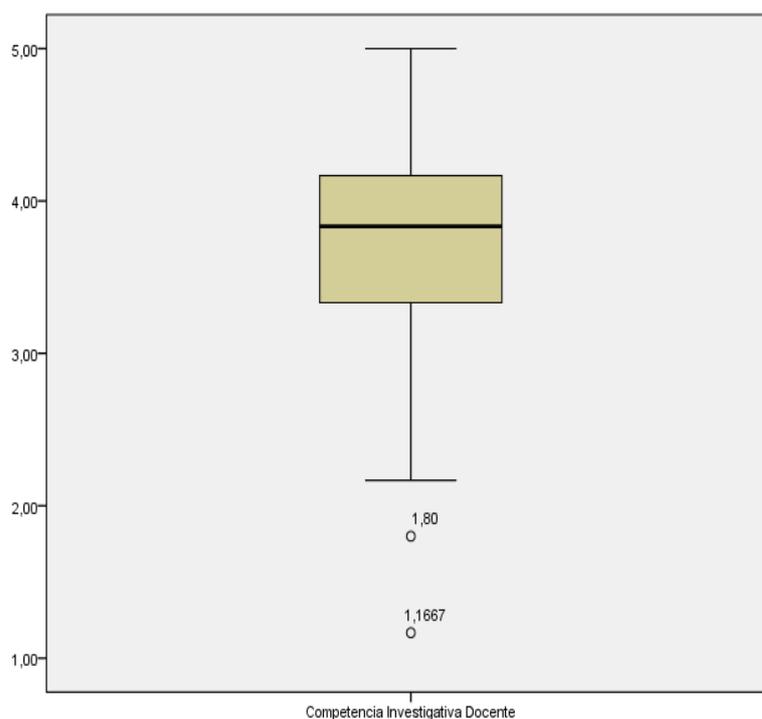


Figura 14: Diagrama cajas - Competencia investigativa docente (Encuesta)
 Fuente: Encuesta a estudiantes para evaluación de docentes
 Elaboración propia

Se observa solamente un par de datos discordantes inferiores, lo cual sugiere que como medida de centralidad, a obtenerse más adelante con las demás estadísticas descriptivas, se considere al valor mediano, ya que este valor no se ve afectado por valores extremos.

Resultados complementarios

La escala tipo Likert permite trabajar con valores numéricos a partir de apreciaciones cualitativas ordinales, y al no ser netamente cuantitativos se obtuvieron estadísticas descriptivas de manera referencial.

Tabla 10: Estadísticos descriptivos - Competencia investigativa docente (encuesta)

	Medida resumen	Valor
N	Válido	263
	Perdidos	0
Media		3,7335
Mediana		3,8333
	Desviación estándar	,68648
	Mínimo	1,17
	Máximo	5,00

Fuente: Encuesta a estudiantes para evaluación de docentes
Elaboración propia

A partir de los resultados obtenidos se puede señalar lo siguiente:

- a) La medida de centralidad a considerarse es la mediana (3,83), de acuerdo a la presencia de datos discordantes observados en el gráfico de cajas elaborado para el análisis exploratorio de los datos.
- b) Con una desviación estándar de 0,6865 y una media de 3,7335, determinan un coeficiente de variación (C.V.) de $0,1839 < 0,2$, es decir, la competencia investigativa del docente presenta una baja dispersión.

$$\frac{S_{(x)}}{x} = \frac{0,6865}{3,7335} = 0,1839$$

4.2. Desempeño del docente y competencia investigativa

Formato de evaluación del desempeño docente y ficha docente

Se obtuvo un gráfico de dispersión para analizar el comportamiento conjunto de los resultados obtenidos en la aplicación de ambos instrumentos.

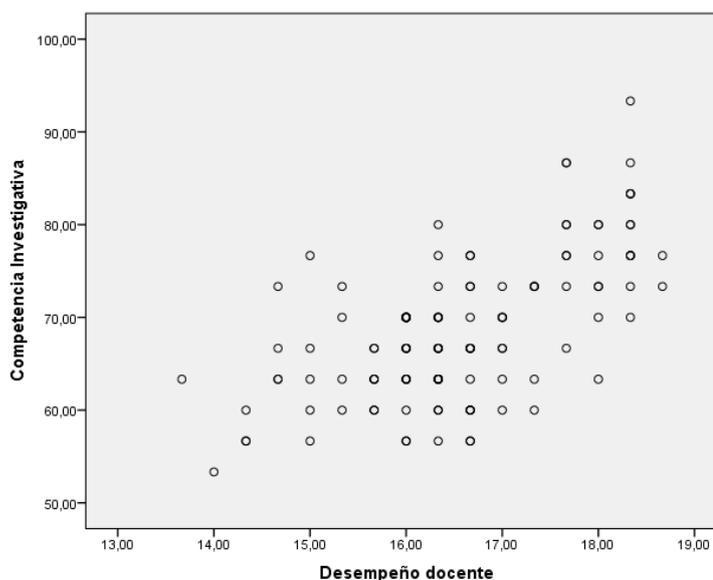


Figura 15: Dispersión – Desempeño docente y Competencia investigativa
Fuente: Formato de Evaluación del desempeño docente y Ficha docente
Elaboración propia

Se observa una relación lineal directa, es decir, a un mayor desempeño docente se aprecia una mayor competencia Investigativa del docente.

Normalidad de los datos

Mediante la prueba de normalidad de los datos, prueba de Kolmogorov – Smirnov, ya que la muestra es mayor a cincuenta unidades, se determinó que tanto la variable desempeño docente y la variable competencia investigativa no presentan distribuciones normales, es decir, mediante la prueba se rechazó de la hipótesis nula relacionada a la normalidad de la distribución de los datos, tal como se observa en el siguiente reporte:

Tabla 11: Resumen de contrastes de hipótesis

Hipótesis	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de desempeño docente es normal con la media 16,55 y la desviación estándar 1,112.	Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechace la hipótesis nula
La distribución de competencia investigativa docente es normal con media 68,64 y la desviación estándar 7,716.	Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra	,000 ¹	Rechace la hipótesis nula

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es 0,05.
 Fuente: Formato de evaluación del desempeño docente y ficha docente
 Elaboración propia

Debido al resultado obtenido, se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman, y su contraste de hipótesis correspondiente, para realizar el análisis de la relación entre las variables en estudio, ya que dicho coeficiente de correlación es el adecuado cuando los datos presentan distribuciones no normales.

Análisis de correlación

Mediante el coeficiente de correlación de Spearman se probó la existencia de una relación entre el desempeño docente y la competencia investigativa del docente, y sus correspondientes dimensiones (Experiencia como docente e investigador, conocimiento en investigación científica y temas de investigación y capacitación en investigación científica).

El reporte obtenido, para la correlación entre las variables, así como para la correlación entre dimensiones y variable, se presenta a continuación:

Tabla 12: Pruebas de correlación

Rho de Spearman		Desempeño docente	Competencia investigativa	Experiencia como docente e investigador	Conocimiento en investigación científica y temas de investigación	Capacitación en Investigación Científica
Desempeño docente	Coef. Correlación	1,000	,582**	,472**	,390**	,202*
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,025
	N	123	123	123	123	123
Competencia investigativa	Coef. Correlación	,582**	1,000	,754**	,775**	,334**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
	N	123	123	123	123	123
Experiencia como docente e investigador	Coef. Correlación	,472**	,754**	1,000	,456**	-,102
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,264
	N	123	123	123	123	123
Conocimiento en investigación científica y temas de investigación	Coef. Correlación	,390**	,775**	,456**	1,000	,018
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,840
	N	123	123	123	123	123
Capacitación en Investigación Científica	Coef. Correlación	,202*	,334**	-,102	,018	1,000
	Sig. (bilateral)	,025	,000	,264	,840	.
	N	123	123	123	123	123

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

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

Fuente: Formato de evaluación del desempeño docente y Ficha docente
Elaboración propia

A partir de los resultados obtenidos se puede señalar lo siguiente:

- a) Existe una relación directa entre el desempeño docente y su competencia investigativa docente, con un nivel de significancia de 0,01 bilateral, es decir, a una mayor evaluación del desempeño del docente se tendrá una mayor evaluación de su competencia investigativa.
- b) Existe una relación directa entre el desempeño docente y la experiencia como docente e investigador, con un nivel de significancia de 0,01 bilateral, es decir, a una mayor evaluación del desempeño del

docente se tendrá una mayor evaluación de su experiencia como docente e investigador.

- c) Existe una relación directa entre el desempeño docente y el conocimiento en investigación científica y temas de investigación, con un nivel de significancia de 0,01 bilateral, es decir, a una mayor evaluación del desempeño del docente se tendrá una mayor evaluación de su conocimiento en investigación científica y temas de investigación.
- d) Existe una relación directa entre el desempeño docente y la capacitación en investigación científica del docente, con un nivel de significancia de 0,05 bilateral, es decir, a una mayor evaluación del desempeño del docente se tendrá una mayor evaluación de su capacitación
- e) En investigación científica.

Test y Cuestionario (Análisis complementario)

En relación al análisis complementario, se obtuvo un gráfico de dispersión para analizar el comportamiento conjunto de los resultados obtenidos en la aplicación de ambos instrumentos.

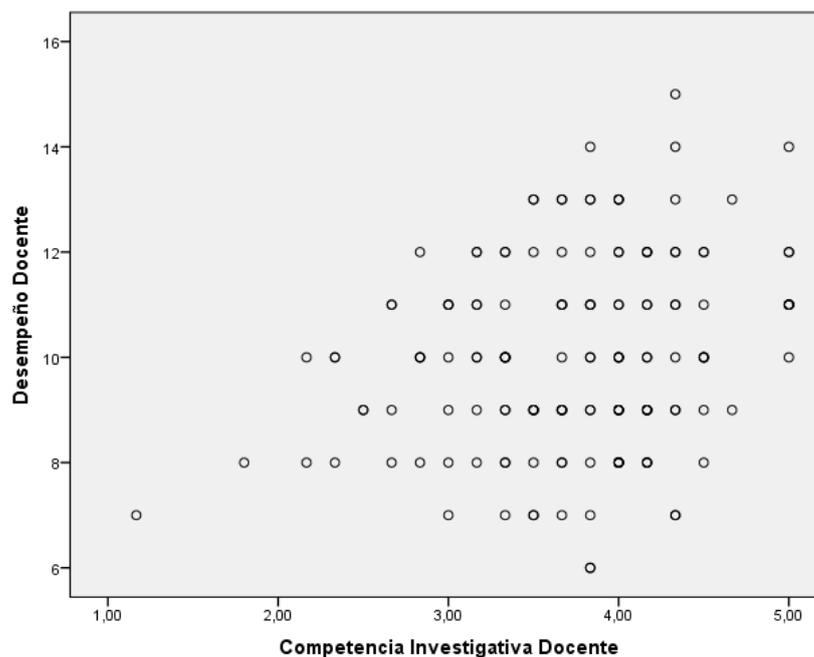


Figura 16 Dispersión – Competencia investigativa y desempeño docente
Fuente: Encuesta y Prueba a estudiantes para evaluación docente
Elaboración propia

Se observa una relación lineal directa pero no tan clara como la obtenida a partir de los instrumentos aplicados directamente a los docentes de la facultad, pero de todas formas representa un indicio de la existencia de una relación directa, es decir, a un mayor desempeño docente se percibe una mayor competencia investigativa del docente.

Normalidad de los datos

Mediante la prueba de normalidad de los datos, prueba de Kolmogorov – Smirnov, se determinó que tanto la variable Desempeño docente y la variable Competencia investigativa no presentan distribuciones normales, rechazo de

la hipótesis nula sobre la normalidad de la distribución de los datos, tal como se observa en el siguiente reporte:

Tabla 13: Resumen de contrastes de hipótesis

Hipótesis	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de desempeño docente es normal con la media 10 y la desviación estándar 1,826.	Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra	.000 ¹	Rechace la hipótesis nula
La distribución de competencia investigativa docente es normal con media 3,73 y la desviación estándar 0,866.	Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra	.000 ¹	Rechace la hipótesis nula

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es 0,05.

Fuente: Encuesta y Prueba a estudiantes para evaluación docente
Elaboración propia

De igual forma que en análisis principal, se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman para el análisis de la relación entre las variables, ya que estas presentan distribuciones no normales.

Análisis de correlación

Mediante el coeficiente de correlación de Spearman, y el contraste de hipótesis correspondiente, se probó la existencia de una relación directa entre el Desempeño Docente y la Competencia investigativa del docente, y sus correspondientes dimensiones (Experiencia como docente e investigador, Conocimiento en investigación científica y temas de investigación, y Capacitación en investigación científica), lo que sirve de contraste y corrobora los resultados obtenidos mediante el análisis principal realizado a los datos recabados directamente a los docentes de la Facultad.

El reporte obtenido, para la determinación de la existencia de correlación entre las variables, así como para la correlación entre dimensiones y variables, se presenta a continuación:

Tabla 14: Pruebas de correlación – análisis complementario

		Desempeño Docente	Experiencia como docente e investigador	Conocimiento investigación científica y temas de investigación	Capacitación Investigación	Competencia Investigativa Docente
Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	1,000	,181*	,203*	,165*	,211**
	Sig. (bilateral)	.	,025	,011	,041	,009
	N	263	263	263	263	263
Experiencia como docente e investigador	Coefficiente de correlación	,181*	1,000	,709**	,440**	,843**
	Sig. (bilateral)	,025	.	,000	,000	,000
	N	263	263	263	263	263
Conocimiento en investigación científica y temas de investigación	Coefficiente de correlación	,203*	,709**	1,000	,411**	,845**
	Sig. (bilateral)	,011	,000	.	,000	,000
	N	263	263	263	263	263
Capacitación Investigación	Coefficiente de correlación	,165*	,440**	,411**	1,000	,752**
	Sig. (bilateral)	,041	,000	,000	.	,000
	N	263	263	263	263	263
Competencia Investigativa Docente	Coefficiente de correlación	,211**	,843**	,845**	,752**	1,000
	Sig. (bilateral)	,009	,000	,000	,000	.
	N	263	263	263	263	263

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

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

Fuente: Encuesta y Prueba a estudiantes para evaluación docente

Elaboración propia

A partir de los resultados obtenidos se puede señalar lo siguiente:

- a) Existe una relación directa entre el desempeño docente y su competencia investigativa docente, con un nivel de significancia de 0,01 bilateral. Se observa un mismo nivel de significancia que el análisis principal.

- b) Existe una relación directa entre el desempeño docente y la experiencia como docente e investigador, con un nivel de significancia de 0,05 bilateral. Se observa un menor nivel de significancia que el análisis principal.

- c) Existe una relación directa entre el desempeño docente y el conocimiento en investigación científica y temas de investigación, con un nivel de significancia de 0,05 bilateral. Se observa un menor nivel de significancia que el análisis principal.

- d) Existe una relación directa entre el desempeño docente y la capacitación en investigación científica del docente, con un nivel de significancia de 0,05 bilateral. Se observa un mismo nivel de significancia que el análisis principal.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Tomando en cuenta que el propósito principal de este estudio estuvo centrado en: “Determinar si existe relación entre el desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018”. Es importante mencionar que se han encontrado evidencias positivas, tal como se evidencia en el estudio desarrollado en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el 2018, En la figura 2, sobre el desempeño docente evaluado a través del formato de evaluación del desempeño docente, se observa que todos los docentes superan el valor medio de la escala, similar situación se presenta en cada una de las dimensiones consideradas para el análisis del desempeño docente; determinándose que los resultados de evaluación, puntuaciones obtenidas, en las dimensiones consideradas: Administrativo-Docente (16.61), Institucional (16.62), Relación Alumno-Docente (16.46), y Académico (16.50); son muy similares, lo cual se puede apreciar en la figura 4, y no presentan mayores diferencias.

Por otro lado, en la figura 7 se observa que todos los docentes que tienen en su carga académica los cursos de Investigación Empresarial Aplicada II cuentan con una maestría o un doctorado, es decir, su desempeño también está en función no solo de su experiencia docente sino de su experiencia en investigación, pues la obtención de un título de post grado implica el desarrollo de una investigación exhaustiva y que es defendida ante un jurado de especialistas; Para ello, es necesario apreciar la Tabla 9 donde se puede apreciar que las puntuaciones obtenidas son: En proceso 8.1%, Aceptable (43.1%), Adecuado (37.4%) y Sobresaliente (11.4%). Por lo tanto, la competencia investigativa de los docentes asignados al curso de Investigación Empresarial Aplicada II en el Semestre Académico 2018-1 queda garantizada debido a que todos cuentan con un post grado, ya sea maestría o doctorado, por el mismo motivo que a través de los resultados obtenidos, se observa que el desempeño docente se encuentra directamente relacionado con su competencia investigativa (Sig. Bilateral = 0.000 y Rho S = 0.582), así como con las dimensiones de esta en los docentes (Desempeño docente y experiencia como docente investigador Sig. Bilateral = 0.000 y Rho S = 0.472), (Desempeño docente y Conocimiento en investigación científica, Sig. Bilateral = 0.000 y Rho S = 0.390), (Desempeño docente y Capacitación en investigación científica, Sig. Bilateral = 0.025 y Rho S = 0.202), en mayor o menor medida.

En cuanto a la investigación desarrollada por Espinoza (2016) cuando señaló que el 22% de los directivos de carrera de las universidades seleccionadas mostró un alto desempeño, y se comprobó que el desempeño se encuentra relacionado con la calidad educativa; explicó que la calidad educativa se ve garantizada a través

del capital humano, el capital organizacional y el capital relacional, el nivel de significancia para los coeficientes asociados a las variables explicativas fue de 0,017, 0,004 y 0,002, siendo considerados estadísticamente significativos. Esta concordancia de resultados valida las hipótesis planteadas en esta tesis, cuyo objetivo central propuso la relación entre las variables desempeño docente y competencia investigativa. Vale decir, que a lo largo del tiempo este objetivo se cumple.

Se manifiesta concordancia con la investigación de Palomino (2012), donde los principales resultados del estudio señala que las estrategias didácticas presentan el mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes, ya que se observó una correlación es positiva y moderada (0,507), la misma que presentó un nivel de significancia de $p = 0,008$. Estos resultados refuerzan el planteamiento inicial de este estudio, debido a que del desempeño docente y su competencia investigativa va depender en cierta medida que el estudiante realice un buen producto cuando acabe su ciclo de investigación, y con el mismo énfasis se logra un aprendizaje significativo en temas asociados al desarrollo de competencias investigativas del alumno.

Asimismo, se manifiesta gratos resultados con Oscco (2015) donde se permitió explicar que el logro de competencias estuvo garantizada en función al desempeño docente, obteniéndose que el modelo es estadísticamente significativo ($p = 0,019$). En ese sentido, pese a que no es una definición formal que aparezca en el desempeño docente se puede confirmar que las decisiones centradas en tomar a profesionales con experiencia en investigación, permite

aportar al crecimiento de competencias investigativas en los alumnos y que se necesita personas bien preparadas para el futuro remoto, prestando atención a la identificación de un buen desempeño, al desarrollo y crecimiento de profesionales en materia de investigación con las que ya actualmente se cuenta.

Se reafirman los resultados encontrados por García y Segura (2014), donde se logró establecer una relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Cuyo coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido, $\rho = 0,528$, resultó ser significativo a un nivel de 0,01, resultado muy parecido al evidenciado en esta tesis, que permite continuar con la confirmación de las hipótesis planteadas por la investigadora en el afán de seguir contribuyendo con el desarrollo del conocimiento en materia de investigación.

Flores (2016), Mediante la prueba de Spearman se concluyó que existe una relación directa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente (ρ de Spearman = 0,523), el cual presentó significancia estadística ($p = 0,000$). Demostrándose con estos resultados la importancia que tiene el desempeño cuando es contrastadas con diversas variables, en consecuencia la competencia investigativa no es ajena a este tipo de contraste, ya que es un elemento importante a tomar en cuenta, más aún cuando se trata de formar profesionales que deben tener todos los conocimientos bien marcados en cuanto al desarrollo de su profesión.

Montaño (2014), en su investigación permitió determinar dicha relación mediante las pruebas de correlación efectuada, en la que se obtuvo una correlación de

Pearson de 0,84, con una significancia estadística de $p = 0,000$, donde también se garantiza que las variables contrastadas a lo largo del tiempo se correlacionan entre las mismas, o con otras, dado que son aspectos muy importantes y permiten entender de qué manera se dan los objetos de estudio en diferente contexto.

De la Cruz (2015), comprobó la existencia de una relación positiva entre las variables, coeficiente rho de Spearman = 0,752, significativa a un nivel de 0,01 de significancia; concluyéndose en que existe correlación directa y significativa estadísticamente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. El trabajo mostró mayor orientación a estudiar el desempeño docente como fenómeno porque resalta la importancia de los contextos y los adecuados comportamientos en las relaciones sociales en las que se desenvuelve el docente. Por este motivo, es importante verificar las competencias en materia de investigación, de modo que los docentes puedan apoyar adecuadamente a sus estudiantes.

Con respecto a las competencias investigativas, Correa (2009), identificó al dominio de la literatura científica como uno de los aspectos de mayor valoración ($4,117 \pm 0,063$), seguido por el manejo de la tecnología ($3,950 \pm 0,878$), y la resolución de problemas ($3,907 \pm 0,778$), aspectos que de acuerdo a lo señalado por el autor se encuentran “más relacionadas con su función docente”. Para ello, es preciso tomar en cuenta que los docentes que dictan investigación deben estar capacitados constantemente, de modo que se garanticen la entrega de buenos productos que puedan terminar en grado para sus alumnos.

Se reafirman los resultados de Paredes (2017), con un 95% de confianza que el desempeño docente se relaciona con la competencia investigativa; mientras que los resultados de los instrumentos aplicados fueron categorizados y posteriormente se aplicó una prueba estadística de asociación (Prueba Chi Cuadrado), obteniéndose un valor del estadístico Chi de 75,052, la cual presentó un nivel de significancia de 0,000, estos resultados se pudieron complementar con las percepciones de los demás actores involucrados, tales como el propio docente, sus colegas y los directivos de las instituciones educativas, con ello se pudo determinar la importancia de estudiar ciertas variables que en contraste con los resultados obtenidos de una correlación estadísticamente significativa en 0.582 es favorable.

Finalmente, Castillo (2011), reafirma la importancia de estudiar las variables, por encontrar en la competencia de formulación de preguntas, el 64% de los participantes se ubicó en el nivel de dominio tres, siendo el esperado un nivel cinco; en la competencia procedimentales, el 55% se ubicó en un nivel dos, siendo el esperado un nivel cinco; mientras que en las competencias comunicativas, el 55% se ubicó en un nivel dos, siendo lo esperado un nivel cuatro. Con ello, la reflexión está centrada en abordar aspectos importantes como el desarrollo de la investigación que es uno de los pilares de la universidad, con el afán de generar modelos que representen de mejor forma la realidad existente entre los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.

Por lo tanto, al realiza una revisión panorámica de todos los hechos existentes y en función a los resultados encontrados en diversos estudios, se confirman con

las evidencias encontradas que aprecian en la figura 10, puesto que la mayoría de los docentes presentan elevadas puntuaciones en la evaluación de su competencia investigativa, lo cual es corroborado en la tabla 8 en la que se muestra que el 91.9% fueron clasificados de aceptable a sobresaliente, según su puntaje obtenido. En el análisis complementario, es interesante observar que la figura 13, corrobora los puntajes obtenidos mediante la ficha docente, ya que los resultados de evaluación sobre la competencia investigativa del docente se encuentra distribuida principalmente en rangos elevados de la escala; de estos resultados se desprende un reconocimiento a las iniciativas de desempeño docente como una práctica de liderazgo. Las cualidades del docente en relación a la transmisión de conocimientos en materia de investigación guardan una estrecha relación en como este moviliza sus capacidades y herramientas pedagógicas para llegar al docente e incentivarlo en labores propias de la investigación.

CONCLUSIONES

Desarrollada la investigación y analizados los resultados de la misma se presentan las siguientes conclusiones:

- Se ha logrado determinar que existe relación directa entre el desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018, con un nivel de significancia de 0,01 bilateral. Este resultado muestra que un docente que se preocupa por cumplir los diversos aspectos asociados a su evaluación de desempeño, a su vez es un docente preocupado en su formación y superación profesional, en especial en lo relacionado a su perfil como investigador.
- Existe una relación directa entre el desempeño docente y su experiencia como docente e investigador, con un nivel de significancia de 0,01 bilateral, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018. De las relaciones observadas entre el desempeño docente y las dimensiones de la competencia investigativa, esta es una de las relaciones más fuertes que se ha apreciado; una posible explicación es el proceso de selección de los docentes de la Facultad, el cual se basa en el perfil docente requerido para cada uno de los niveles de formación impartidos en la Facultad.
- Existe una relación directa entre el desempeño docente y su conocimiento en investigación científica y temas de investigación, con un nivel de

significancia de 0,01 bilateral, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018. Esta es otra de las relaciones más fuertes que se ha apreciado entre el desempeño docente y las dimensiones de la competencia investigativa, lo cual es un aspecto destacable, ya que el docente dispone del conocimiento requerido para ser transmitido hacia sus estudiantes e incentivarlos en el quehacer investigativo; siendo esto percibido por los estudiantes, que así lo manifestaron mediante los instrumentos complementarios utilizados en la presente investigación.

- Existe una relación directa entre el desempeño docente y la capacitación en investigación científica del docente, con un nivel de significancia de 0,05 bilateral, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018. Si bien la relación obtenida es significativa, lo es en menor medida en comparación a las otras dos dimensiones de la competencia investigativa; tal vez se deba a la forma como los docentes logran integrar y transmitir los aspectos abordados en las capacitaciones en investigación hacia sus labores docentes y que contribuyan a una mejor evaluación de su desempeño.
- Del análisis descriptivo de los datos recabados en el formato de evaluación del desempeño docente, y de los reportes internos de los que se nutre, como por ejemplo el reporte de vista en aula; así como a la ficha docente que evalúa y otorga puntajes a la competencia investigativa de los docentes; se obtuvieron resultados favorables, generando como conclusión que el

ejercicio de la investigación entre los docentes de la facultad se ve enriquecido debido a su proactivo interés en mejorar sus competencias y transmitir sus conocimientos.

RECOMENDACIONES

- Continuar fortaleciendo la capacitación en investigación en el cuerpo docente la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Puesto que, con ello se garantiza que los docentes se encuentren actualizados en las materias que imparten, conozcan nuevas herramientas y asesoren bien a sus estudiantes, con la finalidad de continuar con el desarrollo de estudios que no solo puedan quedar plasmados en un papel, sino que puedan contribuir al desarrollo de nuevas investigaciones, aportar al contexto empresarial y a la sociedad en general.
- Brindar un mayor espacio para recibir una retroalimentación por parte de los docentes, permitiéndoles volcar lo recibido en sus capacitaciones en aspectos de mejora para la formación de los estudiantes. Puesto que con esta actividad se puede compartir experiencias, con el afán de continuar mejorando constantemente como equipo de trabajo y estandarizar criterios que garanticen que la universidad en un lugar que ofrece la seriedad del caso en materia de investigación.
- Generar incentivos para que el cuerpo docente en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres genere investigaciones, para que incremente su competencia investigativa. Dichos incentivos pueden ser económicos o de reconocimiento público en eventos académicos, esto dependerá mucho de cómo se analice al personal, ya que cada uno viene con diferentes tipos de necesidades.

- Desarrollar estrategias pedagógicas, que sirvan de respaldo al docente en su labor de incentivar el interés en la investigación de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, para así contar con estudiantes cada vez mejor formados en investigación académica.
- Promover la creación de grupos de investigación entre los docentes, en el que cuente con la participación de los estudiantes, con el propósito de incrementar el interés en la investigación. Esto resulta importante, porque permite contribuir de manera más especializada a cada interesado con ayuda especializada.
- Promover la capacitación de docentes en materia de investigación aplicada a los negocios para colaborar con la producción científica en la materia para garantizar la entrega de productos que no solo terminen en grado, sino que den una contribución adecuada a la línea para la cual se planteó el estudio.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Campos, J., Brenes, O., y Solano, A. (2010). Competencias del docente de educación superior en línea. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 10(3), 1-19

Castillo, S. (2011). Evaluación de competencias investigativas. *XIII Conferencia Interamericana de Educación Matemática, CIAEM-IACME*. Recife, Brasil.

Correa, J. (2009). Medición de las competencias investigativas en docentes de fisiología: una aproximación empírica. *Revista de la Facultad de Medicina*, 57(3), 205-217

De la Cruz, O. (2015). Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Universidad Sergio Bernal de Cañete – 2014 (Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco)

De Tezanos, A. (2007). Formación de profesores: Una reflexión y una propuesta. *Pensamiento educativo*, 41(2), 57-75.

Elizalde, L. y Reyes, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Redie, Especial*

Espinoza, C. (2016). Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de Ingeniería del Perú. *Horizontes de la Ciencia*. 6(10). 141-151

Estrada, O. (2014). Sistematización teórica sobre la competencia investigativa. *Revista Electrónica Educare*, 18(2), 177-194. DOI: 10.15359/ree.18-2.9

Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos – USMP (2018). Guía del docente [Guías]. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

Fernandes, C. (2014). Relaciones entre la investigación y la formación docente permanente: El conocimiento necesario para la diversidad. *Estudios Pedagógicos*. 2, 161-174.

Fernández, M. y Johnson, D. (2015). Investigación-acción en formación de profesores: Desarrollo histórico, supuestos epistemológicos y diversidad metodológica. *Psicoperspectivas. Individuo y sociedad*. 14(3), 93-105

- Flores, A. (2016). Trabajo en equipo y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Público “Manuel González Prada”, 2015. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima)
- García, G. y Segura, L. (2014). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2014. (Tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima)
- González, Y. (2017). ¿Cómo evaluar la competencia investigativa desde la responsabilidad social universitaria?. *Revista Cubana Educación Superior*, 36(2), 4-13
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Klingner, E., y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México: ELIAC
- Londoño, O. (2011). Desarrollo de la competencia investigativa desde los semilleros de investigación. *Revista Científica General José María Córdova*, 9(9), 187-207
- Marrero, O., y Pérez, M. (2014). *Competencias educativas en la educación superior*. *RES NON VERBA*, Edición Especial, 55-68

- Martínez, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, COMIE. Bolivia: San Luis de Potosí.
- Montaño, F. (2014). Relación entre la formación preprofesional en investigación y el desempeño de los docentes del área de ciencia y tecnología y ambiente de las II.EE. estatales de la UGEL, Arequipa Sur, 2014. (Tesis doctoral. Universidad Católica de Santa María, Arequipa)
- Ollarves, Y., y Salguero, L. (2009). Una propuesta de competencias investigativas para los docentes universitarios. *Laurus*, 15(30), 118-137
- Oscoco, R. (2015). Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del Centro Piloto Madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014. (Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima).
- Pacheco, M., Ibarra, I., Iñiguez, M., Lee, H., y Victoria, C. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*, 19(6), Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación de Desarrollo Educativo e Innovación Curricular (CODEIC). DOI: 10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2

- 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)
- Parada, L. (2015). Sistema de evaluación docente, instituciones de educación superior tecnológica: lineamientos de calidad. En *Praxis & Saber Revista de investigación y pedagogía*, 7(13), 177-198.
- Paredes, H. (2017). El desempeño docente y la competencia investigativa, según los estudiantes de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UNMSM, UNE y UCV, 2012 (Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima)
- Restrepo, B. (2003). *Conceptos y aplicaciones de la investigación formativa y criterios para evaluar la investigación científica en sentido estricto*. Bogotá: Consejo Nacional de Acreditación, Ministerio de Educación.
- Rizo, H. (2005). Evaluación del desempeño docente: tensiones y tendencias. *PRELAC Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. 1. 146-163
- Roca, M., Granados, A. y Salcedo, D. (2014). Competencias investigativas en docentes del Departamento de Ciencias Básicas en la Universidad de la Costa. *Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "Psicoespacios"*, 8(13), 71-99.

Sánchez, D. (2012). Formación de competencias investigativas en las y los estudiantes de la asignatura de Ciencias Naturales del tercer curso común en el Instituto “Gabriela Núñez” (Tesis de maestría. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa)

Tobón, S. (2008). *La educación basada en competencias en la educación superior: El enfoque complejo*. Bogotá: Instituto Cife.

Urriola, K. (2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso (Tesis doctoral. Universitat de Barcelona. Barcelona)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres						
Título	Desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres					
Autor(es):	Rosa Elvira Geng Padilla					
Problemas General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Metodología	
¿Qué relación existe entre el desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018?	Determinar si existe relación entre el desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.	Existe relación directa entre desempeño docente y su competencia investigativa en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018	Variable 1 Desempeño docente Variable 2 Competencia investigativa del docente.	i. Administrativo - docente ii. Institucional iii. Relación alumno - docente iv. Académico i. Experiencia como docente e investigador, ii. Conocimientos en investigación científica y temas de investigación. iii. Capacitaciones en investigación científica.		
Específicos	Específicos	Específicas	Variables/dimensión	Indicadores		
¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la experiencia como docente e investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018?	Determinar si existe relación entre el desempeño docente y la experiencia como docente e investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.	Existe relación directa entre el desempeño docente y la experiencia como docente e investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018	Desempeño docente Experiencia como docente e investigador	Desempeño docente: <ul style="list-style-type: none"> - Cumple con actualizar su legajo. - Presenta los grados obtenidos - Cumple con la puntualidad y asistencia. - Usa los canales adecuados de comunicación. - Promociona la buena imagen institucional. - Asiste a eventos institucionales. - Atiende oportunamente los reclamos de los alumnos - Cumple con recibir los resultados de las encuestas, aplicadas a los estudiantes, para la evaluación a docentes. - Aporta a la estandarización de la asignatura. - Cumple con el cronograma de evaluación académica. - Cumple con presentar el informe de fin de asignatura. - Conoce el resultado de la supervisión en aula. 		
¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el conocimiento en investigación científica y temas de investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018?	Determinar si existe relación entre el desempeño docente y su conocimiento en investigación científica y temas de investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.	Existe relación directa entre el desempeño docente y el conocimiento en investigación científica y temas de investigación en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.	Desempeño docente Conocimientos en investigación científica y temas de investigación	Experiencia como docente e investigador <ul style="list-style-type: none"> - Obtiene puntajes de los grados académicos. - Cumple con la experiencia en docencia universitaria. - Cumple con el número de charlas, talleres o capacitaciones, asociadas a la investigación requeridos. 		
¿Qué relación existe entre el desempeño docente y la capacitación en investigación científica en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018?	Determinar si existe relación entre el desempeño docente y la capacitación en investigación científica en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.	Existe relación directa entre el desempeño docente y la capacitación en investigación científica en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en el año 2018.	Desempeño docente Capacitación en investigación científica	Conocimientos en investigación científica y temas de investigación <ul style="list-style-type: none"> - Atiende a las Asignaturas programadas. - Realiza publicaciones realizadas en formato físico o en línea. - Cumple con el Registro en el DINA. Capacitación en investigación científica <ul style="list-style-type: none"> - Asiste a capacitaciones organizadas por la Facultad. - Asiste a capacitaciones externas a la Facultad 		

- Enfoque: Cuantitativo
- Nivel: Correlacional
- Tipo: básica
- Diseño: No experimental

Anexo 2. Formato de evaluación del desempeño docente

 USMP <small>UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PÓRRÉS</small>	<small>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS</small>	FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
--	--	--

Apellidos y nombres del docente	
--	--

1	Dimensión Administrativo - Docente	1 No cumple	2 En inicio	3 Regular	4 Buen cumplimiento	5 Excelente cumplimiento
1.1	Actualiza su información de legajo (Datos, certificados, etc.).					
1.2	Promueve su grado académico o realiza aportes intelectuales durante el semestre.					
1.3	Tiene un buen record de puntualidad y asistencia.					
1.4	Hace uso del correo institucional y de los canales adecuados de comunicación.					

2	Dimensión Institucional	1 No cumple	2 En inicio	3 Regular	4 Buen cumplimiento	5 Excelente cumplimiento
2.1	Promueve una buena imagen institucional.					
2.2	Asiste a los eventos institucionales (Jornada académica, congresos, etc.)					

3	Dimensión Relación Alumno - Docente	1 No cumple	2 En inicio	3 Regular	4 Buen cumplimiento	5 Excelente cumplimiento
3.1	Atiende los reclamos oportunamente.					
3.2	Resultado de la encuesta de evaluación a docentes					

4	Dimensión Académico	1 No cumple	2 En inicio	3 Regular	4 Buen cumplimiento	5 Excelente cumplimiento
4.1	Aporta en estandarización de la asignatura, actualización del sílabo o mejora de la asignatura.					
4.2	Cumple con el cronograma de evaluación académica.					
4.3	Cumple con el informe semestral de fin de asignatura.					
4.4	Resultado de la supervisión en aula					

Fuente: Departamento Académico de la FCCAA y RRHH de la USMP

Anexo 3. Reporte de supervisión del docente en aula

 USMP <small>UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PÓRRÉS</small>	<small>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS</small>	REPORTE DE SUPERVISIÓN DEL DOCENTE EN AULA
--	--	---

Fecha:		Hora:		Aula:	
Docente Visitado:					
Asignatura:				Sección:	
Docente Evaluador:					
Unidad supervisada:			Semana supervisada:		
Alumnos matriculados:			Alumnos asistentes:		

N°	ASPECTOS DE VERIFICACIÓN: El docente	N1	N2	N3	N4	N5
1	Cumple con el silabo					
2	Se encuentra desarrollando el tema programado, la unidad en la semana correspondiente conforme al sílabo.					
3	Utiliza herramientas audiovisuales en beneficio del desarrollo de la asignatura.					
4	Dosifica su tiempo en el desarrollo de la sesión					
5	Tiene un tono de voz y lenguaje adecuado que centre la atención de los alumnos.					
6	Genera expectativas entre los alumnos logrando su atención y participación activa.					
7	Atiende las preguntas, retroalimentando adecuadamente los aciertos o errores					
8	Mantuvo la disciplina y respeto en el salón					
9	Se desplazó dentro del aula de clase					

Fuente: Departamento Académico de la FCCAA y RRHH de la USMP

Anexo 4. Ficha Docente

 USMP UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRÉS	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS	FICHA DOCENTE
--	---	----------------------

Apellidos y nombres: _____

EXPERIENCIA COMO DOCENTE E INVESTIGADOR

1. Grados académicos: Bachiller () Maestro () Doctor ()

2. Años en docencia universitaria: _____

3. Conducción de charlas, talleres o capacitaciones, asociada a la investigación, durante año académico 2018:

No () Sí () ¿cuántas? _____

CONOCIMIENTO EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TEMAS DE INVESTIGACIÓN

4. Asignaturas programadas durante año académico 2018:

5. Publicaciones realizadas en formato físico o en línea:

- _____
- _____
- _____
- _____
- Otras adicionales (indicar cantidad): _____

6. Registrado en el DINA [Directorio de Recursos Humanos afines a la CTI]:

No () Sí ()

CAPACITACIÓN EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

7. Asistencia a capacitaciones organizadas por la Facultad (año académico 2018) a las que asistió

- () Enseñar- Aprender en la Sociedad del Conocimiento
- () Implementación del Componente Profesional Común en la Actividad Docente
- () II Curso Taller - El SPSS aplicado a la investigación
- () III Curso Taller - El SPSS aplicado a la investigación
- () VII Curso Taller - Investigación Empresarial Aplicada
- () VIII Curso Taller - Investigación Empresarial Aplicada
- () El Modelo Bolonia y el Desarrollo de Competencias
- () Gestión de Herramientas Tecnológicas en Moodle

Solo en caso de no haber asistido a capacitaciones internas a la Facultad, durante el año 2018, indicar si asistió a capacitaciones internas realizadas el año 2017:

No () Sí ()

8. Asistencia a capacitaciones externas a la Facultad durante presente año: No() Sí()

- _____
- _____

Fuente: Departamento Académico de la FCCAA y RRHH de la USMP

Anexo 5. Cuestionario

 USMP <small>UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES</small>	<small>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS</small>	CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE
---	--	---

El presente instrumento es parte de la investigación titulada: DESEMPEÑO DOCENTE Y SU COMPETENCIA INVESTIGATIVA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES. La información obtenida será usada solo para fines académicos y no se consignarán los datos de los entrevistados.

Sexo: Hombre _____ Mujer _____ Edad: _____

Las siguientes preguntas deben responder con un aspa considerando las siguientes opciones:

1) Total desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Indiferente, 4) De acuerdo, 5) Muy de acuerdo.

N°	Preguntas	Respuestas				
		1	2	3	4	5
1	El docente asignado a mi sección de Investigación Empresarial Aplicada, demostró tener experiencia en el desarrollo de investigaciones.					
2	El docente asignado a mi sección de Investigación Empresarial Aplicada enseñó distintos métodos de investigación.					
3	El curso de Investigación Empresarial Aplicada me brindó diversas técnicas para el desarrollo de investigaciones.					
4	El curso de Investigación Empresarial Aplicada me ha motivado a continuar desarrollando investigaciones sobre la actividad empresarial.					
5	El curso de Investigación Empresarial Aplicada me ha motivado a redactar y publicar artículos académicos sobre la actividad empresarial.					
6	En el desarrollo del curso de Investigación Empresarial Aplicada he tenido la oportunidad de acceder a bases de datos de revistas científicas.					

Anexo 6. Test de evaluación

 USMP <small>UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES</small>	<small>FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS</small>	TEST DE EVALUACIÓN COMPETENCIA INVESTIGATIVA
---	--	---

El presente instrumento es parte de la investigación titulada: DESEMPEÑO DOCENTE Y SU COMPETENCIA INVESTIGATIVA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES, y tiene por objetivo evaluar sus conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la asignatura de Investigación Empresarial Aplicada. La información obtenida será usada solo para fines académicos y no se consignarán los datos de los participantes.

Sexo: Hombre _____ Mujer _____ Edad: _____ Lugar de nacimiento _____

Distrito de residencia _____

Colar un aspa (X) de acuerdo a la veracidad o falsedad de las siguientes aseveraciones.

N°	Preguntas	Respuestas	
		V	F
1	Los antecedentes de campo exponen teorías o ideas.		
2	Los objetivos permiten ordenar los capítulos o partes de una investigación cuantitativa.		
3	La hipótesis de investigación proponen tentativamente las respuestas a las preguntas de investigación.		
4	La hipótesis general de investigación incluye a las variables.		
5	Las variables de una investigación al final terminan desagregándose en indicadores.		
6	Los indicadores precisan los aspectos y elementos que se quieren cuantificar con el fin de llegar a conclusiones		
7	Las entrevistas en profundidad pueden ser procesadas en el software SPSS.		
8	El enfoque cualitativo permite conocer procesos y dinámicas sociales que no pueden ser medidas con indicadores.		
9	La encuesta es una técnica para realizar investigaciones cuantitativas.		
10	El consentimiento informado no es obligatorio en las investigaciones empresariales.		
11	El alcance exploratorio permite analizar la relación entre variables.		
12	Las conclusiones de una investigación pueden abordar aspectos diferentes a los señalados en los objetivos, ya que eso representa un aporte.		
13	Las conclusiones de una investigación deben ser presentadas inmediatamente después de la metodología.		
14	El análisis de los resultados de una investigación con alcance descriptivo se realiza mediante tablas y gráficos		
15	El capítulo de resultados de una investigación debe presentar una comparación con otras investigaciones sobre el tema.		
16	En los diseños experimentales se manipulan a las variables de interés de la investigación.		