



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**DESEMPEÑO Y RESPONSABILIDAD ACADÉMICA DEL
DOCENTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL GESTIÓN
PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL MOQUEGUA, 2020**

PRESENTADO POR

Bach. YONI GABRIEL LAQUETICONA TINTAYA

ASESORA

Mg. MARGARITA AMPARO FLORES CHIPANA

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO EN MAESTRO EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E
INVESTIGACIÓN**

MOQUEGUA-PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Objetivo de la investigación	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivo Específico.....	4
1.4. Justificación e importancia de la Investigación	4
1.5. Variables.....	5
1.5.1. Variables	5
1.5.2. Operacionalización de variables	6
Dato. Elaborado por el investigador	8
1.6 Hipótesis de la Investigación.....	8
1.6.1 Hipótesis General	8
1.6.2 Hipótesis Específica	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la Investigación	10
2.2. Bases teóricas	16
2.2.1 Desempeño docente.	16
2.2.2 Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente. ...	28
2.2.3 Función de la evaluación docente.	29
2.2.4. Dimensiones del desempeño docente.....	33
2.2.5 El docente y su desempeño	34
2.2.6 La práctica docente en el aula	36

2.2.7	La evaluación del desempeño docente.....	37
2.2.8	Estrategia didáctica y desempeño	38
2.2.9	La percepción del estudiante en el trabajo docente.....	39
2.3.	Marco conceptual	40
CAPÍTULO III: MÉTODO.....		45
3.1.	Tipo de Investigación	45
3.2.	Diseño de Investigación	45
3.3.	Población y Muestra.....	46
3.3.1	Población	46
3.3.2	Muestra.....	46
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.4.1	Técnica.....	47
3.4.2	Instrumento	47
3.4.3	Validez y confiabilidad de Instrumentos	49
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....		52
4.1.	Presentación de resultados por variables.....	52
4.2.	Contrastación de hipótesis principal.....	97
4.3.	Discusión de Resultados.....	100
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		101
5.1.	Conclusiones	101
5.2.	Recomendaciones	102
BIBLIOGRAFÍA.....		103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 11: <i>Manipula insumos académicos en el salón de clase.</i>	53
Tabla 12: <i>Respeto el cronograma de exposición de contenidos</i>	54
Tabla 13: <i>Logra llegar a los alumnos en una exposición clara.</i>	55
Tabla 15: <i>La evaluación es pertinente y consistente</i>	57
Tabla 16: <i>La docente propicia trabajo en equipo</i>	58
Tabla 17: <i>Utiliza métodos de enseñanza aprendizaje</i>	59
Tabla 18: <i>Existe empatía con los discentes.</i>	60
Tabla 19: <i>Valora propuestas y emociones de los discentes</i>	61
Tabla 20: <i>Se asegura que los discentes aprendan.</i>	62
Tabla 21: <i>respeto y rigidez responsabilidad en el salón de clase.</i>	63
Tabla 22: <i>provoca el dialogo y comunicación entre los discentes</i>	64
Tabla 23: <i>La empatía del docente favorece el aprendizaje</i>	65
Tabla 24: <i>Promueve la tolerancia y responsabilidad entre los estudiantes</i>	66
Tabla 25: <i>Promueve el porcentaje por las asignaturas</i>	67
Tabla 26: <i>Incentiva la participación de los alumnos en la clase</i>	68
Tabla 27: <i>Reconoce el cumplimiento de la tarea de los alumnos.</i>	69
Tabla 28: <i>Propicia un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula</i>	70
Tabla 29: <i>Da atención personalizada a discentes con dificultad de aprendizaje.</i> 71	
Tabla 30: <i>Estimula el trabajo y la participación del estudiante en clase</i>	72
Tabla 31: <i>Estimula la participación de los discentes al alcanzar los logros</i>	73
<i>y objetivos de la asignatura</i>	73
Tabla 32: <i>Respeto la autoestima en la higiene personal.</i>	74
Tabla 33: <i>Poca motivación del docente en la asignatura</i>	75
Tabla 34: <i>Desinterés o las distracciones del estudiante</i>	76
Tabla 35: <i>Poca información del docente desactualizado</i>	77
Tabla 36: <i>Cuida y respeta su entorno y medio ambiente.</i>	78
Tabla 37: <i>Valora la pertinencia y compromiso con el desarrollo del País.</i>	79
Tabla 38: <i>Respeto el pluralismo, Tolerancia, Dialogo Intercultural e Inclusión</i> .	80
Tabla 39: <i>Respeto el Interés Superior del estudiante</i>	81

Tabla 40: <i>Valora el nivel de pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social</i>	82
Tabla 41: <i>Respeto y hace respetar la Ética Pública y Profesional</i>	83
Tabla 42: <i>Induce procesos de discusión con puntos de vista divergentes y convergentes, y sostenerlos en una dirección constructiva y productiva que les permita llegar a una conclusión.</i>	84
Tabla 43: <i>Planifica actividades de interés (proyectos de aprendizaje, visitas de estudio y de campos, ferias, congresos, debates, conversatorios y pasantías)</i>	85
Tabla 44: <i>Propicia que cada estudiante argumente sus puntos de vista de manera reflexiva, con el uso de términos y conceptos, científicos y tecnológicos</i>	86
Tabla 45: <i>Aplica estrategias de aprendizaje y enseñanza pertinentes con el enfoque de indagación científica y tecnológica.</i>	87
Tabla 46: <i>Emplea herramientas e instrumentos tecnológicos.</i>	88
Tabla 47: <i>Crear un ambiente de permanente interacción con la mayor participación posible de nuestros estudiantes.</i>	89
Tabla 48: <i>Adecua actividades de aprendizaje significativo y funcional, teniendo en cuenta la integración con otros aprendizajes fundamentales.</i>	90
Tabla 49: <i>Conocimientos metodológicos y didácticos</i>	91
Tabla 50: <i>Valores del Docente</i>	92
Tabla 51: <i>Motivación del docente</i>	93
Tabla 52: <i>Salud, higiene y seguridad</i>	94
Tabla 53: <i>Cuidado y responsabilidad al medio ambiente</i>	95
Tabla 54: <i>Desarrollo científico y tecnológico</i>	96
Tabla 55: <i>Correlación de Spearman</i>	97
Tabla 56: <i>Correlación de Spearman</i>	98
Tabla 57: <i>Correlación de Spearman</i>	99
Tabla 58: <i>Correlación de Spearman</i>	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Manipula insumos académicos en el salón de clase	53
Figura 2: Respeta el cronograma de exposición de contenidos.	54
Figura 3: Logra llegar a los alumnos en una exposición clara.....	55
Figura 4: Desarrolla su clase con el fin de asegurar capacidades	56
Figura 5: La evaluación es pertinente y consistente.....	57
Figura 6: La docente propicia trabajo en equipo.....	58
Figura 7: Utiliza métodos de enseñanza aprendizaje	59
Figura 8: Mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos.....	60
Figura 9: Respeta ideas, valores y sentimientos de los estudiantes	61
Figura 10: Promueve el aprendizaje en grupo.....	62
Figura 11: Mantiene una buena disciplina dentro del aula	63
Figura 12: Cultiva las habilidades sociales de los alumnos	64
Figura 13: La empatía del docente favorece el aprendizaje.....	65
Figura 14: Promueve la tolerancia y responsabilidad entre los estudiantes.....	66
Figura 15: Promueve el porcentaje por las asignaturas.....	67
Figura 16: Incentiva la participación de los alumnos en la clase.	68
Figura 17: Reconoce el cumplimiento de la tarea de los alumnos.....	69
Figura 18: Propicia un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula.	70
Figura 19: Da atención personalizada a discentes con dificultad de aprendizaje .	71
Figura 20. Estimula el trabajo y la participación del estudiante en clase.	72
Figura 21: Estimula la participación de los discentes al alcanzar los logros y objetivos de la asignatura	73
Figura 22: Respeta la autoestima en la higiene personal	74
Figura 23: Poca motivación del docente en la asignatura.	75
Figura 24: Desinterés o las distracciones del estudiante.....	76
Figura 25: Poca información del docente desactualizado	77
Figura 26: Cuida y respeta su entorno y medio ambiente.....	78
Figura 27: Valora la pertinencia y compromiso con el desarrollo del País.	79
Figura 28: Respeta el pluralismo, Tolerancia, Dialogo Intercultural e Inclusión .	80

Figura 29: Respeta el Interés Superior del estudiante	81
Figura 30: Valora el nivel de pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.....	82
Figura 31: Respeta y hace respetar la Ética Pública y Profesional.	83
Figura 32: Induce procesos de discusión con puntos de vista divergentes y convergentes, y sostenerlos en una dirección constructiva y productiva que les permita llegar a una conclusión.	84
Figura 33: Planifica actividades de interés (proyectos de aprendizaje, visitas de estudio y de campos, ferias, congresos, debates, conversatorios y pasantías).....	85
Figura 34: Propicia que cada estudiante argumente sus puntos de vista de manera reflexiva, con el uso de términos y conceptos, científicos y tecnológicos.....	86
Figura 35: Aplica estrategias de aprendizaje y enseñanza pertinentes con el enfoque de indagación científica y tecnológica.	87
Figura 36: Emplea herramientas e instrumentos tecnológicos.....	88
Figura 37: Crear un ambiente de permanente interacción con la mayor participación posible de nuestros estudiantes.	89
Figura 38: Adecua actividades de aprendizaje significativo y funcional, teniendo en cuenta la integración con otros aprendizajes fundamentales.....	90
Figura 39: Conocimientos metodológicos y didácticos.	91
Figura 40: Valores del Docente.....	92
Figura 41: Motivación del docente	93
Figura 42: Salud, higiene y seguridad.....	94
Figura 43: Cuidado y responsabilidad al medio ambiente	95
Figura 44: Avances científicos y tecnológicos	96

RESUMEN

El objetivo es contrastar el desempeño que tiene una relación directa y moderada con la responsabilidad académica del docente en los discentes en la escuela profesional gestión pública y desarrollo social (EPGPDS), Universidad Nacional de Moquegua (UNAM), 2020.

Es de tipo básico insertado en el marco teórico, de nivel relacional, no experimental, con una muestra de 190 discentes, enmarcados en el enfoque cualitativo. Procesado en el SPSS 25. Se encontró correlaciones positivas en las cuatro hipótesis y de nivel moderado. En el resultado central se verificó que se ha generado una correlación positiva media entre el desempeño docente que muestra en el aula y la responsabilidad académica, en la escuela profesional de gestión pública y desarrollo social en el período 2020. Por tanto, se confirmó la hipótesis de investigación. Lo que significa que existe relación significativa entre las variables, a un nivel de 60.6%.

Palabra claves: *desempeño, responsabilidad académica, discentes*

BSTRACT

The objective is to contrast that performance has a direct and moderate relationship with the academic responsibility of the teacher in the students of the professional school of public management and social development, Universidad Nacional Moquegua (UNAM), 2020.

It is of basic type inserted in the theoretical framework, relational level, non-experimental, with a sample of 190 students, framed in the qualitative approach. It was processed in SPSS 25. Positive correlations were found in the four hypotheses and of moderate level. In the central result it was verified that an average positive correlation has been generated between the teaching performance shown in the classroom and academic responsibility, in the professional school of public management and social development in the period 2020. Therefore, the research hypothesis was confirmed. Which means that there is significant relationship between the variables, at a level of 60.6%.

Key words: *performance, academic responsibility, students.*

INTRODUCCIÓN

Su formación, el perfil profesional, la responsabilidad, el rendimiento, el récord del estudiante universitario, sobre sus logros académicos, son múltiples formas de denominar los logros y resultados de la educación que son el resultado directo de la gestión de las instituciones, del liderazgo en los diferentes docentes universitarios que trazan las sendas por las que ocurre el acto educativo y en los cuales se forma y consolida el desarrollo, la maduración, la personalidad y el carácter de los futuros gestores públicos que van a tomar parte del Cuadro de personal en las diferentes instituciones públicas del estado.

La investigación hace constar lo vital del problema que pone sobre el debate el desempeño docente universitario que se encuentran comprometidos con llegar a las metas de la educación, para mejorar el proceso y condiciones de enseñanza, para empezar la relación enseñanza – aprendizaje, para las condiciones básicas, para que los discentes obtengan un mejor rendimiento en las diferentes materias de la malla curricular que el estudiante debe recibir en los 5 años de su formación profesional.

El desarrollo de esta investigación permite recoger los resultados sobre la información obtenida en el trabajo de campo sobre la percepción de los discentes de la EPGPDS, el desempeño docente en los diferentes cursos, lo que permita a los docentes mejorar sus prácticas pedagógicas y el uso de los instrumentos de

evaluación del desempeño docente en la UNAM. La presente investigación expone la información de manera organizada y detalle en capítulos que a continuación se describe de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se desarrolla el problema del motivo de la investigación, el cual permite percibir el estado real del desempeño y responsabilidad académica del docente en los discentes de la UNAM; planteando las dificultades de la investigación, los diferentes objetivos, su justificación, sus limitaciones y la viabilidad.

En el segundo capítulo, contiene el marco teórico que considera los antecedentes de la investigación, la base teórica, definiciones conceptuales y el planteamiento de hipótesis.

En el tercer capítulo, comprende la metodología, la población, muestra, operacionalización de variables, técnicas de recolección de datos, técnicas para el procesamiento y análisis.

En el cuarto capítulo, se describe resultados, muestra las estadísticas obtenidas que demuestra la certeza de la gran importancia del estudio del tema, asimismo los resultados permitieron realizar la validación de la hipótesis de la investigación contrastando sus hipótesis.

En el quinto capítulo, se considera la discusión y se recogió las conclusiones a las que se llegó acompañado de las recomendaciones, que el investigador considere pertinentes como parte final de su trabajo de investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La sociedad se desarrolla en momentos cada vez más difíciles, debido a la presencia de la pandemia del coronavirus 2019, que ha puesto en vilo y a merced la salud en todo el planeta. Este escenario complicado y enmarañado, las instituciones para perdurar y desarrollarse, tiene que intercambiar su modo de reflexionar y conducir. Ante los canjes sustanciales del entorno grupal, la educación universitaria en América Latina hoy en día, tiene al frente, grandes circunstancias, estableciendo los cuatro ejes principales de propiedad, equilibrio y compromiso social. Ejes necesarios y de exigencia en el desarrollo del conocimiento, la amplitud y administración universitaria, entre varios. Y en este contexto, resalta una figura principal: el docente universitario. (Almuiñas, J. 2013).

Según (Mateo, 2005) para los países globalizados deben reorientar en los procesos educativos porque comprende que la educación como el núcleo de desarrollo para las concepciones futuras, que se vienen formando en los claustros universitarios en las diferentes universidades.

Además, los cambios en el nivel educativo que significa, que se lograra efectivamente donde el tutor se involucra a profundidad su trabajo y uno de la senda que conduzca en comprender los agentes que favorecen o complicar el óptimo resultado de los docentes, esta apreciada documentación puede ordenar y alcanzar decisiones y adquirir logros tangibles. Perseguir las líneas de observación en relación a buscar la senda hacia la buena experiencia pedagógica aparecen inquietudes, impulsos e intención por descubrir la eficiencia y la efectividad es parte fundamental de su profesión. Es esencial que el tutor sea sensato de sus debilidades y fortalezas que determine el dominio de forma influir en los conocimientos de los alumnos, que es importante que instituciones y personas que investigan constantemente promover y ayudar el resultado de la ocupación del docente y al inicio de esto difundir políticas educativas que puedan cooperar al logro de un mejor desempeño docente.

El desenvolvimiento del docente es uno de los asuntos más discutibles y polémica en particular en el aspecto académico, la existencia sobre cómo ejercen su práctica pedagógica en las aulas universitarias, además cuales sus habilidades y destrezas para llevar a cabo una sesión de aprendizaje, todo ello requiere planificar y determinar las etapas que debe tener en cuenta para un aprendizaje óptimo.

En la docencia universitaria, muchos profesionales asumen el rol de catedrático debido que se requiere diferentes especialidades según la escuela profesional, y para desarrollar el plan de estudios se necesita profesionales para

el desarrollo de la temática, pero es necesario que el profesional haga docencia tenga conocimiento de la didáctica y pedagogía universitaria.

El desarrollo de aprendizaje y sentido que autoriza capacitar a un sujeto. El propósito de formación es el eje y trascendencia de esta estructura de valoración, para ello es necesario establecer que el convencimiento del estudiante necesita una visión fraccionado e imperfecto del constructor de “obligación docente”; por la aplicación en su hábito.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la incidencia de la percepción del desempeño y responsabilidad académica del docente en estudiantes de la escuela profesional gestión pública y desarrollo social (EPGPDS), en la Universidad Nacional de Moquegua, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la incidencia de los conocimiento metodológicos, didácticos y rendimientos académicos en discentes en la (EPGPDS), UNAM, 2020?

¿De qué manera incide el desarrollo de los valores del docente y la responsabilidad académica en discentes de la (EPGPDS), UNAM 2020?

¿Cómo es la incidencia entre la motivación del docente y la responsabilidad académica en discentes en (EPGPDS), UNAM, 2020

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Contrastar que, el desempeño tiene una relación directa y moderada con la responsabilidad académica del docente en los discentes en la EPGPDS, Universidad Nacional Moquegua (UNAM), 2020.

1.3.2. Objetivo Específico

Demostrar que se tiene una relación directa entre el conocimiento metodológico, didácticos y responsabilidad académica del docente en discentes en la EPGPDS, UNAM, 2020.

Probar que existe una relación directa entre el desarrollo de los valores del docente y la responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, UNAM, 2020.

Determinar que consta una relación directa entre la motivación del docente y responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, UNAM, 2020.

1.4. Justificación e importancia de la Investigación

El método de educación superior en el Perú se establece como gobierno impulsar el buen cumplimiento del pedagógico para los promotores del progreso del nivel de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, el presente documento intenta explicar las características del desempeño docente en (EPGPDS), obteniendo la asistencia de su preponderancia sobre los beneficios académicos. Esta investigación aprende a pauta pedagógica, técnicos y prácticos que convenza cambiar en el actual estado, en la enseñanza existe la escasez del análisis que estimen la consideración del compromiso

del docente como un agente que cuota a mejora el debilidad académica; en el semblante profesional es indispensable que los docentes experto realizan la necesidad del compromiso en marco de las actividades del salón de clases y monitoreen el procedimiento que consienta una adecuada alineación enseñanza y conmoción del alumno prestando la atención por la preparación y de forma compensatoria a su debilidad académica.

Por otro lado, el trabajo de investigación permitirá sin lugar a dudas, intentar brindar una luz más, respecto a ese vacío que existe en su tratamiento del tema de desempeño docente y su real aplicación y conocimiento con la cual se toma decisiones en las entidades del país, que por extensión será aplicable a otras entidades de los distintos niveles de gobierno; y que estos resultados servirán como dato base de otros trabajos de investigación, así como continuar con un amplio escudriñase respecto al desempeño docente, finalmente, el tema abordado es materia y tema que permite e invita a plantear nuevas ideas, recomendaciones, plantear hipótesis en futuros trabajos de investigación.

1.5. Variables

1.5.1. Variables

Variable 1: Desempeño Docente

Variable 2: Responsabilidad Académica

1.5.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variable DD

Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
La variable de DD, en sus respectivas dimensiones comprenderá los descritos; los cuales serán medidos a través de la aplicación de entrevistas de precepción a los alumnos de los diferentes semestres EPGPDS. Medida a través de una escala de Likert	Conocimientos metodológicos y didácticos	Trabajo pedagógico	1, 2,3.	Nunca = 1 A veces =2 Casi siempre = 3 Siempre =4
		Estrategia de enseñanza	4. 5. 6. 7.	
	Valores del Docente	Comunicación afectiva	8. 9. 10.	Nunca = 1 A veces =2 Casi siempre = 3 Siempre =4
		Clima institucional favorable	11. 12. 13. 14.	
	Motivación del docente	Responsabilidad social en los procesos	15. 16. 17.	Nunca = 1 A veces =2 Casi siempre = 3 Siempre =4
		Práctica profesional	18. 19. 20. 21.	

Nota. Elaborado por el ejecutor.

Tabla 2

Operacionalización de variable: RA

Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
La variable de RA, en sus respectivas dimensiones comprenderá los descritos, los cuales serán medidos a través de la aplicación de entrevistas de percepción a los alumnos de los diferentes semestres EPGPDS, cuya medida será a través de una escala de Likert.	Salud, higiene y seguridad	Desarrollo de la autoestima	1. Respeta la autoestima en la higiene personal	Nunca= 1
			2. Poca motivación del docente en la asignatura	A veces= 2
			3. Desinterés o las distracciones del discente.	Casi siempre = 3
		Estrategia de enseñanza	4. Poca información del docente desactualizado	Siempre = 4
	Cuidado y responsabilidad al medio ambiente	Respetuoso con el medio ambiente	5. Cuida y respeta su entorno del medio ambiente	Nunca= 1 A veces= 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4
			6. Valora la pertinencia y compromiso con el desarrollo del país.	
			7. Respeta el pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural y la inclusión.	
		Interés en el desarrollo integral	8. Respeta el interés superior del estudiante.	
			9. Valora el nivel de pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.	
			10. Respeta y hace respetar la ética pública y profesional.	
	Avances científicos y tecnológicos	Planifica actividades de aprendizaje en el enfoque científica y tecnológica.	11. Induce procesos de discusión con puntos de vista divergentes y convergentes, y sostenerlos en una dirección constructiva y productiva que les permita llegar a una conclusión.	Nunca= 1 A veces= 2 Casi siempre = 3
			12. Planifica actividades de interés (proyectos de aprendizaje, visitas de estudio y de campo, ferias, congresos, debates,	Siempre = 4

	conversaciones y pasantías)	
	13. Propicia que cada estudiante argumente sus puntos de vista de manera reflexiva, con el uso de términos y conceptos, científicos y tecnológicos.	
	14. Aplica estrategias de aprendizaje y enseñanza pertinentes con el enfoque de indagación científica y tecnológica.	Nunca=
Emplea herramientas e instrumentos tecnológicos	15. Emplea herramientas e instrumentos tecnológicos.	1 A
	16. Crear un ambiente de permanente interacción con la mayor participación posible de nuestros estudiantes.	veces= 2 Casi siempre = 3
	17. Adecua actividades de aprendizaje significativo y funcional, teniendo en cuenta la integración con otros aprendizajes fundamentales.	Siempre = 4

Nota. Elaborado por el investigador.

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis General

El desempeño tiene una relación directa y moderada con la responsabilidad académica del docente en los discentes en la escuela profesional gestión pública y desarrollo social, Universidad Nacional Moquegua (UNAM), 2020.

1.6.2 Hipótesis Específica

Se tiene una relación directa entre el conocimiento metodológico, didácticos y responsabilidad académica del docente en discentes en la EPGPDS, UNAM, 2020.

Existe una relación directa entre el desarrollo de los valores del docente y la responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, UNAM, 2020.

Consta una relación directa entre la motivación del docente y responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, UNAM, 2020.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Cárdenas M, Méndez L y González M. (2014). En su estudio Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors; tiene como objetivo analizar la relación de los niveles de estrés y el desempeño docente, su muestra está conformada por 59 docentes de una facultad, la metodología es cuantitativo no experimental-correlacional con diseño ex post facto; aplicó el instrumento de la Escala de Estrés Percibido de Cohen -PSS que consta de 14 ítems, el cuestionario de Burnout de 66 ítems referido a las propiedades psicométricas y cuestionario de evaluación del desempeño magisterial de 10 ítems. Llegando a la conclusión, que los niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar situaciones cotidianas, además el estrés laboral que los docentes afrontan en su acción académica, además se debe realizar programas para la prevención o entrenamiento del control del estrés.

Bazán G. (2022) en su estudio referido al estrés y el desempeño laboral en docentes, su objetivo consiste en determinar si existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en docentes, su metodología es de nivel de correspondencia transversal, diseño y protocolo no experimental; la muestra está conformada de 46 docentes; utilizó la técnica el cuestionario referido el Estrés Laboral OIT-OMS y el cuestionario de Desempeño Laboral. Para el proceso estadístico utilizó Vía el Rho de Spearman que se evidenció un sig. mayor a 0.05 (0.91). Como conclusión señala que existen relación entre el estrés y el desempeño laboral de los docentes universitarios.

Seijas D. (2020). En su estudio referido sobre riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome burnout de la comunidad universitaria; tiene como objetivo de evaluar los riesgos psicosociales, el estrés laboral y el síndrome burnout en trabajadores universitarios. Su muestra estuvo conformada de 75 personas y su metodología es descriptiva, aplicó el instrumento CoPsoQ-istas21. Llegando a la conclusión de mejorar y aplicar estrategias para el buen desempeño de sus funciones del personal que labora en dicha institución universitaria.

Saldaña Alvarado (2019), Estrategias de Aprendizaje, motivación y responsabilidad académica en Alumnos de Nivel Medio Superior, 2015, su metodología es no empírico, de tipo transversal y correlacional, su modelo no experimental, donde el tamaño de la muestra es analizado sin tratamiento alguno anticipado o mediación. Su muestra 450 alumnos, su forma de evaluación empleando mecanismos de test, en sus resultados indico que el

estilo de habilidades de relapso logro correlaciones significativas (nivel 01) para los parámetros de apoyo, logrando el orden de más o menos grado el siguiente: resultado de la faena, apoyo externo, autoeficacia del conocimiento, razonar interna y convicción de inspección; rectificando la hipótesis al relacionar.

Fajardo Bullón (2017), Análisis del responsabilidad académica de los estudiantes del nivel secundaria comprometidos en el término de las variables familiares; la investigación es ejecutar y mostrar las variables que tiene como base su eficacia constante o dificultoso como medición de la preparación del bajo el desempeño educativo escolar, La muestra estuvo formado por 486 alumnos que obtienen conocimiento del nivel secundario de carácter obligatorio de la ciudad de Cáceres comprendido entre los 12 y 18 años. Obteniendo diferencia significativa en el desempeño académico en función de la información académico de la presencia de los padres ($F=35.24$; $p<.00$) y madres ($F=38.3$; $p<.00$).

Fernández & Melo (2015), El crecimiento del entendimiento pedagógico del objeto en el espacio con docentes en deporte colombianos de bachillerato, cuyo objeto es analizar el distinguido que explica el entendimiento practico del objeto de la prueba de los docentes colombianos de carácter físico del bachillerato que expliquen (su sistema de conceptuar), lo que informan que realizan (planificación) y logrando lo que desarrollan (comportamiento en aulas) canalizando pocos programas de mediación, conocimiento de acertar cuantitativamente, la prueba que es 2 docentes identificados en deporte que laboran en las instituciones de Bogotá Colombia, empleo para su resumen la

información profesional en la entrevista, verificaciones, concluyendo, dando a conocer que para los docentes el conocimiento, y la apostolado están relacionados en un solo con lograr los contenidos y su percepción, además en el aprendizaje de otras actitudes.

Antecedentes Nacionales

Asimismo, Rivas y Navas (2020) en su investigación referido al estrés laboral y la autoeficacia docente, cuyo objetivo planteado es establecer la relación del estrés laboral y la autoeficacia del docente; su diseño es no experimental, transversal y correlacional, su tipo de muestreo es no probabilísticos está conformada de 207 docentes de dos universidades privadas; aplicó el instrumento de SISCO para el estrés laboral constituido de 55 ítems. Como conclusión señala que existe correlación significativa entre el estrés laboral con la autoeficacia de los docentes de dos universidades privadas.

Asimismo, González (2020) menciona que los docentes se desempeñan mejor cuando laboran en universidades privadas, debido a que los docentes en cargos superiores están dispuestos a elegir sus horarios cuando se dan todas las condiciones necesarias para realizar su trabajo. trabajo para que puedan obtener toda la comodidad sin tener que estar estresados, se determinó la correspondencia entre el estrés docente y el desempeño laboral en una universidad privada de Lima en el año 2021 en base al nivel académico, donde se obtuvo un resultado de 0.34 indicando una reciprocidad positiva baja, siendo mayor una sig. bilateral de 0.824 que el p-valor: 0.05.

Meza (2017) en su estudio, al observar que los docentes en su mayoría padecen síndrome de burnout, pues los más afectados son los que trabajan a tiempo completo, ya que tienen que tener más tiempo por estrés presentar diferentes documentos, Los profesores adjuntos, por otro lado, pueden dedicarse a otras actividades o, en el mejor de los casos, ser capaces de reducir el estrés sin experimentar este síntoma.

Por otro lado, González (2020) muestra en su investigación que los docentes se desempeñan bien, están muy satisfechos con su trabajo, tienen suficiente tiempo para todo, trabajan por turnos, se pueden administrar de la mejor manera, pueden dar una clase allí, hacer una pausa, y volver a hacer lo mismo, para evitar el cansancio al acumular tantas horas de trabajo.

García M (2020) en su estudio la responsabilidad social y desempeño docente, tiene como objetivo comprender la correspondencia entre la responsabilidad social y el desempeño docente; su muestra está conformada de 101 trabajadores y 116 discentes a quienes se les aplicaron dos cuestionarios para investigar la viabilidad del estadístico alfa de Cronbach.

Según Núñez L. (2017) en su estudio realizado plantea como objetivo que establecer la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de la institución Educativa Pública, su muestra está conformada de 100 docentes, su tipo de investigación es básica, su diseño es no experimental, el estudio es descriptivo con diseño correlacional. Utilizo como técnica de recolección de datos la encuesta y su instrumento es el cuestionario para medir la satisfacción laboral y el desempeño del docente. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral

y su desempeño del docente.

García Loarte (2019), en su estudio referido el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II Ciclo de la Carrera Profesional de Educación Inicial, se plantea como objetivo determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de sus estudiantes, su tipo de investigación es descriptivo correlacional, su muestra conformada de 30 alumnos del II ciclo de la carrera profesional de educación, obteniendo una influencia importante en el cumplimiento del docente sobre el desempeño académico de los discentes del II ciclo, logrando un grado de correlación de Spearman que entrega en un valor de 0.679 siendo una dimensión buena.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Desempeño docente.

Fernández Morante (2009) preciso:

El cumplimiento del docente del agregado de acciones que el docente ejecuta en su labor permanente es el desarrollo de la clase, acompañamiento a los alumnos de su aprendizaje, la evaluación, responsables de coordinación con otros docentes y colaboradores de las organizaciones educativas, así como la notificación en declaración de capacitación. (p.45).

Lesly Estrada (2009) señalo:

Para el docente que cuenta con un perfil profesional capacitado en la enseñanza y el aprendizaje donde cuenta la experiencia y despertéis del conocimiento en el campo de la ciencia, la humanística o el arte. En el grado

de particularidad en determinados conocimientos, y en la práctica debe desarrollar la capacidad para contar con sus conocimientos, estructura contenidos del conocimiento de forma superior posible, ya que sean utilizado las herramientas intermediarias de la oferta o planeamientos fundamentales que articulan en el conocimiento del alumno, la forma de un cambio denominado conocimiento-aprendizaje. (p.59).

El adecuado conocimiento del profesor constituye una determinación técnica y social entre el Estado, los docentes y las organizaciones en el grupo de las obligaciones que la expectativa de la orden al docente del país, en distanciados al curso de su carrera profesional, con la intención de alcanzar el nivel del conocimiento a todos los alumnos. (p.18).

2.2.1.1 Responsabilidad social

Responsabilidad social universitaria, se entiende de realizar una serie de acciones en la comunidad local o regional, se da debido que la universidad halla una estrecha relación con la sociedad y ser parte de las mejoras que se pueda realizar en dicha comunidad; según la norma ISO 26000 (2010) define como “la responsabilidad de una organización por el impacto de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente por medio de prácticas éticas y conducta transparente, incluye la salud y el bienestar de la sociedad; considera las expectativas de las partes atañidas; se adhiere a las leyes ajustables, se ajusta a los estándares internacionales de conducta y se compone en toda la organización y se pone en práctica en sus relaciones”.

Según Solano (2013) sostiene que:

La responsabilidad social es como un contiguo de deberes esenciales al trabajo de funciones de esta naturaleza con la sociedad, aún no registradas por el ordenamiento jurídico, pero cuya potencia vinculante deriva de la creencia íntima del grupo social de que su infracción instituye o consigue constituir la norma cultural más adecuada Explicación de los ataques graves. (Sorano L. 1995)

Alfárez (2014) dice que las universidades tienen el compromiso de ser una comunidad socialmente comprometida con el desarrollo local o regional.

ISO26000

En junio de 2012, el Consejo de Consumidores de la Organización Internacional para la Estandarización (ISO) se reunió en Trinidad y Tobago para iniciar discusiones sobre el perfeccionamiento de la responsabilidad social corporativa de ISO. El estudio que lideró la convocatoria encontró que “a pesar de las grandes diferencias entre empresas, sectores y países, existe una necesidad urgente de desarrollar un enfoque de responsabilidad social empresarial que sea flexible y práctico para que pueda ser utilizado por pequeñas, medianas y grandes empresas. Los expertos allí reunidos también coincidieron en que la creación de sistemas de gestión según ISO 9000 (gestión de la calidad) e ISO 14000 (gestión ambiental) o herramientas ISO alternativas a la RSC beneficiaría a un amplio abanico de sectores.

Dimensiones de Responsabilidad Social Estas dimensiones se basan en la norma ISO 26000, de las cuales siete

_ la gobernanza de la organización

- derechos humanos
- prácticas laborales
- medio ambiente
- Prácticas de operación
- Asuntos del Consumidor, y
- Participación activa y desarrollo comunitario.(Miraval García, 2020)

2.2.1.2 Teorías

a) Enfoque instrumentalista

Mencionado por (Meza, 2007), la responsabilidad social logra entenderse en términos de un enfoque instrumental, es decir, se apuesta por una ética instrumental que conduzca los negocios para brindar una ventaja competitiva. Este compromiso con la responsabilidad y la ética no tiene sentido si ya no aporta valor a la empresa. Esta visión reconoce la naturaleza estratégica de la responsabilidad social, es decir, beneficia a los negocios y ayuda a lograr objetivos económicos y ganancias.

En decisiva, desde esta perspectiva, los objetivos económicos priman sobre los sociales, y sólo se consideran objetivos sociales si contribuyen beneficios a la compañía.

Esta visión también inspecciona la importancia de varias partes interesadas, ya que hacerlo se considera provechoso para la compañía. Esta manera de entender la RSE como un medio para lograr sus metas es al mismo tiempo integral, ya que se esfuerza por incorporar las insuficiencias de los conjuntos de interés en la toma de decisiones. Las empresas están interesadas en satisfacer las necesidades sociales de sus grupos de interés, ya que

finalmente entienden los beneficios de hacerlo. La empresa entonces no solo se enfoca en lograr los objetivos económicos de la compañía, sino que incorpora y valora estratégicamente las diversas escaseces de sus grupos de interés.

b) Teoría integral

Citadas por (Cancino & Morales, 2008), estas suposiciones manifiestan el desarrollo de las actividades de RSE a través del deseo de integrar numerosas necesidades sociales. Entre estos requisitos se destacan el cumplimiento de la ley, la política pública y el equilibrio de los intereses especiales de las partes interesadas de la empresa administradora

Wilcox. D. (2005), el autor hizo una representación explicando por qué la RSE es considerada importante en la sociedad. Este artículo muestra la correspondencia entre responsabilidad social, popularidad corporativa y relaciones públicas, y relata los componentes que exponen por qué la definición de responsabilidad social corporativa ha cambiado de un concepto bastante vago a uno más maduro, y por qué afecta a las empresas en la actualidad. de operación. Negocio.

c) Teoría política

(Mochales, 2013) citan llamamientos que tienen un carácter político, en los que se destaca el poder social que obtiene una compañía en la medida en que se integra a la sociedad. Las investigaciones existentes en esta área explican que concurre una correspondencia, o contrato social, entre las compañías y las comunidades en las que participan, que es conferido por el poder e incidencia de cada compañía sobre la economía (Davis, 1960; Donaldson y Dunfee, 1994). ; Wood y Lodgson, 2002).

d) Teoría de la legitimidad

Citando (Medina, Ramírez, & Hernández, 2017), tal supuesto se deriva de la presencia de un contrato social entre las empresas y la sociedad y es la consecuencia de la aplicación de la investigación ética empresarial. La legitimidad de la ética empresarial existe dentro de una organización cuando los objetivos y formas de hacer negocios están alineados con las normas sociales y el baluarte de la comunidad.

2.2.1.3. Desempeño docente

La teoría de Deadrick y Gardner (2008), según los escritores, “el desempeño laboral se describe al comportamiento consciente de un individuo que conduce a un comportamiento orientado a resultados con una intención consecuente o estimulación previa”. El desempeño laboral es influenciado por factores como situaciones sociales, culturales o demográficas, además las circunstancias de trabajo, las características organizacionales, el ambiente de trabajo y las características de los diferentes tipos de trabajadores. Un buen desempeño es la acción en sí misma, no solo a sus consecuencias o resultados sino es como se desenvuelve en el campo de la enseñanza. “El desempeño efectivo es que cumple tareas y logra resultados deseados mediante el uso adecuado de los mecanismos proporcionados por la organización” (Fogaça et al., 2018).

La docencia universitaria, tiene la función de profesor universitario y se relaciona con la enseñanza que implica acciones comprendido desde su capacitación hasta su labor como pedagogo, lo que implica la planificación,

la preparación de la teoría con la práctica, el desarrollo de sus habilidades comunicativas, actitudes y los valores.

En tal sentido, los docentes deben saber que van a transmitir conocimientos en el aula y para ello utilizará recursos tecnológicos que permitirá desarrollar su clase magistral, que sea capaz de promover trabajo en equipo y que estimule el pensamiento crítico. De todo ello el docente debe poseer los conocimientos para que en clase promueva la motivación y desarrolle el conjunto de competencias cognitivas, sociales y tecnológicas, y así de esta manera el docente logre un buen desempeño de su labor.

El Ministerio de Educación (2014), después de adoptar su Resolución 0547-2012-ED, presentó el Marco de Buen Desempeño Docente, un instrumento que contiene lineamientos que los colegios deben adaptarse para perfeccionar el desempeño docente. "Es un instrumento estratégico para la política de desarrollo docente. El Marco de Desempeño Docente de Calidad es el encargado de especificar competencias, habilidades, dominios y desempeño, los estándares de buena docencia que todos los docentes de educación en el Perú necesitan" (p. 22).

Con respecto al desempeño docente, se consiguen mencionar los siguientes lineamientos:

- a) Establecer un lenguaje común entre los docentes y el público para que consigan referirse a las diversas etapas de la enseñanza.
- b) Asimismo de edificar una visión compartida con la comunidad sobre la docencia y su impacto en el desarrollo comunitario, se incentiva a los

docentes a pensar y responder a su práctica de manera que sea relevante para el desempeño profesional.

c) Promover el respeto mutuo y la competencia entre los educadores y fortalecer nuestra imagen como especialistas calificados que se desarrollan, capacitan y trabajan día a día para mejorar los métodos de enseñanza.

d) Asuma de manera efectiva y cercana la responsabilidad primaria de coordinar la revisión e implementación de competencias, evaluaciones y afirmación profesional para promover mejores condiciones de trabajo.

2.2.1.4 Teorías

a) Teoría del Aprendizaje Significativo de David Ausubel

Ausubel señala que el aprendizaje de los discentes obedece a la estructura cognitiva que primeramente correspondería con la nueva información, es decir la "estructura cognitiva" que concibe la unión de conceptos, ideas que los sujetos poseen conocimientos de una determinada materia en proceso.

Comprender la estructura cognitiva del estudiante es crucial en la orientación del aprendizaje, requiere no solo la cantidad de información que contiene, sino además qué conceptos y proposiciones son significativos en su proceso de aprender que será base para sus nuevas experiencias académicas para su formación integral como futuro profesional.

Los principios del aprendizaje propuestos por Ausubel proveen un marco para el diseño de herramientas metacognitivas para comprender la organización de las estructuras cognitivas de los discentes y de esta manera posicionar mejor los esfuerzos educativos; los estudiantes ya poseen conocimientos y experiencias solo sería reforzar sus saberes previos con el fin de afianzar la

temática que se desarrolla en clase y que a posterior aplicara en la práctica para su desenvolvimiento de su formación profesional. Además señala que el aprendizaje significativo es relevante cuando en el alumno ha despertado su interés por aprender, es decir se siente motivado por conocer nuevas experiencias y conocimientos que le será útil para su formación profesional.

b) Vygotsky y la Teoría Sociocultural del Desarrollo Cognitivo

Citado por (Vergara, 2017), el trabajo del psicólogo ruso Lev Vygotsky (1896-1934) ha sido la base de diversas teorías y estudios acerca del perfeccionamiento cognoscitivo en las últimas décadas, especialmente desde el punto de vista de la llamada teoría sociocultural. desarrollar.

Según Vygotsky, los niños nacen con limitaciones físicas básicas.

Sin embargo, cada cultura suministra lo que él llama "herramientas de acomodo intelectual". Estos equipos consienten que los niños usen sus habilidades mentales básicas de una manera que las adapte a la cultura en la que viven.

c) La teoría del desarrollo cognitivo de Piaget

La teoría de Piaget, citada por (Rodríguez, 2017), sustenta que los niños pasan por etapas específicas en función de su inteligencia y capacidad para descubrir relaciones maduras. Estas etapas del desarrollo infantil ocurren en un orden fijo en todos los niños y en todos los países. Sin embargo, la edad logra transformar levemente de un niño a otro.

Es muy común que a temprana edad los niños no sepan empatizar como los adultos y posean un “pensamiento egocéntrico” según su edad y capacidades, como si fuera normal que cometieran errores.

d) Teoría del aprendizaje de Robert Gagné

Publicado por (Pérez, 2014), para Gagné, el proceso de aprendizaje incluye cambios en las habilidades humanas o en la personalidad que persisten en el tiempo y no pueden atribuirse a procesos de madurez. Este cambio se da en el comportamiento del individuo, por lo que se puede deducir que el cambio se consigue a través del aprendizaje.

El papel del maestro, en el modelo de enseñanza de Robert Gagné, el docente actúa como mentor o guía de aprendizaje, genera motivación, estimula, facilita la retroalimentación y está presente en todas las etapas del aprendizaje.

El papel de estudiante, el aprendiz es un sujeto activo en cada etapa del aprendizaje, procesando la información y respondiendo a las solicitudes de un tutor o mentor, así como aplicando el conocimiento en una variedad de situaciones y contextos.

e) Teoría de la Evaluación del Desempeño Docente. Dr. Héctor Valdés

(Gómez, 2011) cita que la práctica de la evaluación del desempeño no es nueva. Dado que la persona le dio el trabajo a otra persona, su trabajo ha sido evaluado. De hecho, Fuchs (1997) afirma que “el uso sistemático de la evaluación del desempeño se inició en los gobiernos y las fuerzas armadas a principios de la década de 2000”, aunque sus orígenes han sido olvidados por

el tiempo al tratarse de un recurso técnico de gestión para las personas mayores.

Dessler (1996), señala que la evaluación sirve para estimar y valorar el desempeño de una persona que se desenvuelve en una institución. En toda institución sea pública y privada se evalúa al personal por su desempeño y esto amerita de alcanzar objetivos planteados por la institución. La evaluación no debe ser como un mecanismo de amenaza por el contrario debe ser dinámico.

Según Mondy y Noé (1997) señala que el desempeño de un trabajador es permanente de evaluar sus acciones en el centro laboral sea individual o trabajo en equipo, el evaluador debe estar capacitado con técnicas y estrategias adecuadas.

2.2.1.5. Dimensiones

- Estrategias de aprendizaje: Según (Sanguino, 2013), las operaciones que utilizan los alumnos para proporcionar la adquisición, el acaparamiento, la salvación y el uso de la información.
- Medios y material didáctico: según Renato May, citado en (Enciclopedia de las tareas, 2013), Toda herramienta u objeto que actúa como conducto entre los interactuantes y los demás. Estos pueden ser medios visuales: deslumbramientos, artículos periodísticos, rotafolios, medios auditivos y medios audiovisuales: televisión, computadoras.

-Evaluación: Etapas del proceso educativo según P.D. Lafourcade, publicado por (Montenegro, 2012), encaminado a comprobar sistemáticamente el grado de consecución de los objetivos propuestos con anterioridad.

- Actitud de Aula: Según (Martínez, 2017), la capacidad de abrirse a los demás y brindar sus conocimientos, ideas y amistades.(Portilla Sandon, 2019)

En conclusión, es cierto que el desempeño docente puede evaluarse en múltiples dimensiones, en este estudio se recogieron los aportes de Valdés (2005) como experto en el campo de la evaluación de la calidad educativa en América Latina.

Dimensión 1: Capacidad docente. En esta dimensión se evidencia la capacidad para reconocer las competencias que debe poseer un docente durante la formación que le permita afrontar con satisfacción su labor docente, los métodos, la enseñanza y las habilidades docentes.

Dimensión 2: Emociones. Las cualidades psicológicas y personales se consideran necesarias para el trabajo docente (vocación). Los docentes deben ser plenamente conscientes de su propia mentalidad y comprender la mentalidad de los demás y utilizarla como herramienta para promover un desempeño docente adecuado y, lo más importante, sentirse reconocidos.

Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Comprende: la asistencia y puntualidad, la participación de los docentes en las sesiones metodológicas o jornadas de reflexión, el cumplimiento de la normativa, la formación continua, la importancia individual en la toma de decisiones institucionales, etc.

Dimensión 4: Relaciones interpersonales. Se debe tener en recuento la complejidad de las interrelaciones entre los grupos, sus organizaciones, los grupos docentes, las familias, las comunidades y las organizaciones sociales.

La correspondencia docente-discente juega un papel primordial en estas relaciones, no sólo en el marco del aula, sino igualmente en el trabajo que realizan los docentes fuera del aula, desde una perspectiva de tutoría.

2.2.2 Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente.

El Ministerio de Educación dice que en “los docentes surge el espanto que iniciando desde el Ministerio de Educación se le apropia a la cualidad del aprendizaje con el avance escolar, lo desconocido que se presentan entre otras fuentes que el predominio en la cualidad del conocimiento como el origen socio-cultural del estudiante, las nuevas que se ubican las Instituciones Educativas, su desarrollo y otros”.

La capacidad estudiantil sobre el beneficio de diversa presencia como espíritu de desarrollo, entorno sociocultural y un ambiente pertinente al cambio en el nivel de aprendizaje, el cumplimiento donde el docente juega una función importante para instituir un espacio sostenible.

Así, mismo Mateo (2005) “la evaluación presenta un valor formativo excluyente el cual prioriza un marco de referencia para el desarrollo donde se pueda calcular el carácter de la docencia”.

Valdés Veloz (2009) afirma que la valorización del conocimiento del docente en “acciones de análisis, ligados con instrucción del profesorado,

que valora y desarrollo el juicio de la práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la capacitación permanente del docente”.

2.2.3 Función de la evaluación docente.

Bretel (2002) es “¿para qué monitorear?, atendiendo una decisión delicada, entre otras, por las intranquilidades que despierta un desarrollo de este tipo, entre otros, los enseres complementarios que originan comentarios” (p.18).

“El proceso logra en relación al entendimiento de la observación que labora por partes, discentes y colaboradores que realizan destrezas que permitan evitar o eliminan realizar equivocaciones que le permite identificar” (Valdés, 2009, p.17); y por último la ceremonia donde realizan los docentes “es extenso de autoevaluarse en forma estimación y estable en su compromiso, revisando siempre el auto perfeccionamiento” (Valdés, 2009).

2.2.3.1 Características de la evaluación del desempeño docente.

MINEDU (1990) donde se planifica el monitoreo y evaluación “como frecuente, integral, sistemática y agrupada, valorando el progreso de adelanto profesional continuo”. Por esta razón el monitoreo de los docentes debe ser atendidos como “un mecanismo estratégico para canalizar su adecuado desempeño profesional y el perfeccionamiento del nivel de relaciones en áreas de la meta del medio proporcional, el entendimiento del estudiante, y otros sub metas incluidos, de la propia posesión y dominio. Canalizando ganar un mayor resultado en sí mismo, adecuar las

correspondencias con sus colegas, alumnos, tutores y padres de familia, establecer las acciones didácticas, acostumbrándose a trabajar en equipo, propiciando las superaciones. Perfeccionamiento el file, coadyuvar a la valoración del centro educativa”.

2.2.3.2 El docente universitario

El docente universitario cuenta el despertéis y experiencia en combinar con la población de cambiarla y apoyar la mejora por la intersección de la universidad como mediador del cambio, contener con el proceso del hecho del entendimiento, otorgando talleres, clases, en paulas, laboratorios, etc. (Bretel, 2002).

El docente universitario no es que solo repite de lo que otros autores dicen, mas bien es un investigador que conquista el saber para compartir con sus alumnos y este hecho se visualiza en las clases; su labor como profesional es estudiar porque la realidad esta cambiando cada día, es por ello necesario descubrir nuevos paradigmas concerniente del área o curso que se está desarrollando.

El profesor universitario es el centro y líder de formar nuevas profesionales con actitudes y valores para la sociedad, serán parte de la transformación y mejorar la situaciones reales que se vive en la actualidad, pero en primordial el sentido de los valores humanos que son fundamental en la formación integral del futuro profesional.

De acuerdo a Guerrero (2006), sus funciones como docente son:

- Capacidad de investigación
- Permanente capacitación

- Comunicación en las nuevas técnicas de innovación y enfoques educativos.
- Desarrollar capacidad de tutoría en sus estudiantes
- Desarrollar actividades de proyección social
- Propiciar los intercambios culturales
- Propiciar la promoción comunal
- Gestión en la comunicación académica
- Mantener un clima de empatía y proactividad entre colegas y estudiantes
- Mostrar compromisos y responsabilidad.

Estas funciones son las más esenciales para el perfil de un docente universitario.

2.2.3.3 Fines del conocimiento del desempeño docente universitario

Para esta apariencia, existe unificación en reflexionar que la causa de ser un cambio de valoración del compromiso de donde consiste en disponer las virtudes profesionales y actitudes, que proporcionan un incremento de estrategias en elaboración posible de los recursos humanos profesionales. En el interior de este esquema de conceptos, se puede canalizar algún logro de este tipo de valorar el aprendizaje docente, dentro del método educación; entre los fines, canalizar las organizaciones educativas y el cambio de pedagogía en el aula, donde se alcanza unirse correctamente a la evaluación por el conocimiento docente con el cambio de las organizaciones educativa, el cual la colaboración con el incremento eficiente del aumento al personal educador y de la debilidad del aspecto académico del estudiante.

Motivo por el cual, se pueda confeccionar la respuesta de la evaluación, un esquema propio del profesor, donde al inicio que las instituciones educativas asumiendo logros en su peculiar en el desarrollo personal; que, es decir, las metas de las organizaciones educativas que transforman en extensión y logros en el desarrollo individual del docente. Es por eso, que el valor se determina en el profesor de la institución un incremento en la preponderancia, cuando buscan una meta con todo esfuerzo, más allá de su interés inmediato, tan deseado que propicie la apariencia y sus extensiones creativas. A cambio de otros fines, los compromisos y conocimiento profesional entraña en una visión sostenible en la enseñanza como profesión en el proceso de competitividad, ética e incentivos necesarios para las personas consagradas. Aun cuando las responsabilidades sean elementos claves en esta localidad examinada, la responsabilidad aquí se señala el principio de la profesión y a sus conceptualizada propia en la experiencia y ética, que realizan identificación entidades externas.

2.2.3.4 Principios de la evaluación del desempeño docente universitario

Valdés, H (2009) coincide con Bacharach (1989) la identificación de cuatro razones para el empleo de un padrón de valoración del conocimiento docente erguido su mejora profesional. A continuación, mostrar de forma resumida las características:

❖ Aspectos de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme

El origen precisa analizar reglas de evaluación que representan el estado de mejora para un docente o una reunión de docente en vez de

consolidar un grupo de pautas y luego emplearlo semejantemente de todos. Si decidimos de canalizar la idea de conocimiento profesional del docente.

❖ **Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas**

Identifica la razón subjetiva el aprendizaje para su canal de valoración del docente. El centro de dicha objetividad que debería identificarse de manera permanente: es crucial buscar un proceso de estimación del nivel en el aprendizaje porque el conocimiento aprendizaje no es solamente la implementación de especialidad en el conjunto de funciones claramente establecidos para actuar en relación dificultades transparentes y predecibles. En lugar donde la enseñanza compromete la práctica en la razón para solucionar alternativas en situaciones inciertas.

2.2.4. Dimensiones del desempeño docente

Se comprometen que las etapas de las dimensiones: eficiencia didáctica, destrezas del conocimiento, implementación de medios e instrumentos y métodos de evaluación.

- a) **Eficiencia didáctica:** se describe la fuerza del profesor donde explica el uso del material y eficacia donde los alumnos asimilen el aprendizaje, destrezas y iniciativas sustantivas. Por esta razón donde las formas que el académico se emplea en el progreso de conocimiento de forma recapacitar y flexible por lo que se promueve el adelanto de capacidades la obtención de aprendizajes en los alumnos.

- b) **Habilidades de enseñanza:** La cualidad comparados con el aprendizaje que el profesor cuenta con la particularidad en el perfil especializado y la conducta de transferir sus aprendizajes y fomentar la división de sus alumno con compromiso, por lo que se define, que realidad corresponde en los límites de la instrucción docente y los información en la población, identificada de forma analítica y circunstancial, vigilando el argumento seguido y espacio de semejanza de intervalo temporal de largas metas.
- c) **Sistema de evaluación:** Se estima de otros objetivos, donde el educando identifique las respuestas y la dirección para su labor donde se ha fortalecido cuando es favorable y sean consentidas los errores. Motivo donde el docente calcula para conocer los efectos del quehacer, a razón de ocasionar ajustes que se obtienen aconsejables. En conjunto los casos son resaltante al mecanismo de la mejora de los procesos donde es inseparable a la valoración. Valdez, 2006.

2.2.5 El docente y su desempeño

Según Travers & Cooper (1997) Docente el sujeto que responde el compromiso para apoyar a otros sujetos conociendo, compartiendo la configuración nueva y diferente. La experiencia se acumula al título público cuya diversificación profesional de especialización preferente, es aportar a otros alumnos a estudiar nuevos conocimientos y aprender principalmente

formas que comparte, se estima frecuentemente a un docente responsable, donde cuente factores ascendente de una particularidad de la civilización humana, extensión del conocimiento, de la competencia didáctica, independencia profesional, perfecto, excelente especio en la comunicación, indiscutible nivel ético, confiable en el progreso general, vocación docente y de beneficio social, empatía, volumen brindar accesibilidad a un clima psicosocial aviso y un proceso de incrementar las cualidades de observación, usar y de la particularidad, desarrollando compromisos, y el buen desempeño en lograr mejor nivel educativo.

(Cahuana 2006) indica que el rendimiento profesor; es el funcionamiento del activo de un individuo donde se realiza las necesidades y funciones determinados legal, institucional y social, que son responsabilidades de formación docente. Para tales acciones, se indican la planeación, programación educativa, la disposición del aprendizaje, el cargo de los esquemas didácticos, el empleo de herramientas y recursos pedagógicos, para evaluar el proceso del aprendizaje, etc. Las conformaciones en la unión, lo esencial del avance educativo. Esta relación del canal del conocimiento del docente ya estimado en la decisión de las circunstancias de la búsqueda donde se ha analizado donde resulta multiplex estudios, de localidad donde se ha precisado unos grupos de esquemas relacionados al rendimiento docente, originando el desarrollo propio de esquemas de las mencionadas escuelas eficaces.

2.2.6 La práctica docente en el aula

En el ejercicio docente se comprende la acción que busque lograr de renovar, ahondar y convertir el desarrollo del conocimiento del académico en el aula.

El docente en la actualidad en el aula, tiene la responsabilidad académica debido que lo que va a impartir conocimientos son saberes que el alumno aplicara en el campo laboral, es por ello que el docente universitario tiene que preparar su sesión de clase de acuerdo al silabo programado. En ese sentido el profesional de cualquier rama y tiene el deseo de enseñar, pues ello debe tener conocimiento de la pedagogía y didáctica universitaria, que facilitara de aplicar adecuadamente las técnicas, instrumentos y materiales adecuados para el desarrollo de la clase.

Todo docente tiene el compromiso, de innovar el camino a la enseñanza y aprendizaje, de su realidad propiciando el pensamiento creativo y crítico del estudiante, construyendo la superación de la comprensión y aprendizaje como forma de verificación del sistema social.

Delgado (2002) explica el incremento de las estrategias cognoscitivas compromete partir del enfoque destinado al profesor, con la iniciativa de utilizar al máximo el fundamento, experiencia, agilidad en el cambio de las circunstancias educativas y el compromiso de conseguir en el perfeccionamiento para su desarrollo y aliviar constante.

Especialista para formular la razón de percepción, análisis y eficazmente en una muestra de conocimiento que moviliza un conocimiento oportuno en los discentes y logro de un plan de acción innovador, laborando el grupo para

conocer la propuesta del perfil educativo común. En la práctica del docente se considera como la independización.

2.2.7 La evaluación del desempeño docente

Considerando que la iniciativa de las instituciones de nivel superior, es lograr el conocimiento del docente identificando la evaluación primordial de la aplicación del docente, desarrollando el ejercicio docente en la obtención de las metas curriculares de la estrategia educativa en la etapa inicial. Las consecuencias se transforman en recomendaciones de los alumnos y los consejos técnicos en los agremiados de los colegiados de sugerencias.

Conocer los efectos los propios del docente del examen, métodos y el adelanto de esquemas en mejorar su cumplimiento, la Universidad incentiva la oportunidad del origen de las mejoras para la docencia establecida en la creación y meditación.

La evaluación de la práctica pedagógica como sentido último retroalimentar al profesor y a los espacios e instituciones involucradas en la causa de enseñanza – aprendizaje en el fin, de propiciar el cambio permanente de los profesores para el cual se concentra, principalmente, en el desarrollo y la operatividad de los procesos organizacionales que accede desarrollar una docencia de mejor calidad; la evaluación permite conocer las debilidades y poder tomar decisiones de corregir y mejorar a posterior en las sesiones de enseñanza.

2.2.8 Estrategia didáctica y desempeño

Martha Velasco y Fidel Mosquera (2007) nos describe en el documento que estrategias didácticas del conocimiento de apoyo son los procesos y desarrollo pedagógico tradicional permiten fortalecer la dependencia de los alumnos con sus docentes limitando así, las responsabilidades de un conocimiento independiente y lograr alcanzar sus objetivos de formación. universal, se desarrollan bajo la confusión de las principales estrategias descriptivas del conocimiento con técnicas que sean útiles de una guía para la actividad específica, y el desarrollo de actividades para niveles acompañamiento y monitoreo.

Las estrategias detalladas que se asocian con elegir las actividades y prácticas educativas para espacios formativos, metodologías y recursos de la docencia. El método, se utiliza con frecuencia en determinado en el nivel sistemático determinado para emplear acciones de operación y se estima para hacerlo.

(Diaz Barriga, 2016), Las estrategias son principalmente la ruta de acciones, en el orden donde se dirige a la obtención de algunas respuestas. La estrategia establece el entendimiento y articulación de todos lo que tiene el objetivo. Mientras se emplea estrategias, todas las actividades que cuentan con un sentido, una orientación. Las estrategias deben estar fundamentadas en un método que articule el valor de la enseñanza.

La estrategia es un sistema de planeamiento esmerado para un grupo articulado de actividades, que permitan obtener el objetivo, donde se utilice y empleen resultados. De manera que pueda hablar que se usan estrategias y metas donde se orientan las actividades. A diferencia de la metodología, las estrategias son flexibles y puede emplearse en la base de metas que se utilizan a donde se quiere llegar.

Se puede comprender que la destreza didáctica, son los métodos, en técnicas de enseñanza, que cuenta con el objetivo conducir a buen término de acción pedagógica del docente, donde es necesario orientar el concepto de técnica como procesos metodológicos y recursos particulares para conducir los efectos planeados y alcanzar estrategias.

2.2.9 La percepción del estudiante en el trabajo docente

Una de las importancias en las reglas que comisiona enseñanza de la sensación ha sido la psicología y, en puntos totales, acostumbrado en el sembrado ha definido la impresión como el desarrollo cognitivo de la personalidad de la firmeza en la inspección, descripción e importancia. No impedir que la sensación es proyectada como un proceso cognitivo, según algunos responsables que la estiman como el desarrollo más o menor cambio señalado las dificultades de propiciar las desigualdades que esta tiene con el desarrollo del aprendizaje.

(Allport, 1982: 7 – 8) La observación es o no una clase de entendimiento, es una discusión para futuras debates. Por lo tanto, la caracterización que se ha realizado de estas apariencias detalladas e, incluso, aquellos que no aprueban ser cubiertas a la luz de contrataciones moderno. Uno de los conceptos que logren la priorización de los estudios de aspecto psicológicos como ideológicos sobre la observación para la formulación de la madurez, que se plantifica como una de los aspectos principales de la observación.

2.3. Marco conceptual

a. Competencia

Es un macro saber que integra diferentes tipos de habilidades y capacidades efectivas, reales y demostradas; son necesarias para el cumplimiento profesional en condiciones específicas, compuesto por aplicación, desempeño, actitudes, valores y habilidades que se obtiene en juego para interpretar una situación y actuar en consecuencia. (Blanco, 2009).

b. Competencia demandada

Es un conjunto de saberes y talentos, importante y a su vez escaso, que requieren las empresas para satisfacer los requisitos de un puesto y un óptimo desarrollo de sus servicios y procesos productivos. Se caracteriza por ser un requisito para integrar el mundo laboral con un mayor grado de especialización para aplicar nuevos conceptos, procesos y tecnologías. La utilidad de las competencias demandadas radica en su alineamiento con las obligaciones del rasgo de egreso, para

atender las competencias de largo plazo en el mercado laboral y que tanto profesionales como empresas se mantengan competentes ante las alteraciones tecnológicas del siglo XXI. (Balmes, 2014)

c. Currículo universitario

Es un sistema que organiza de manera intencional los saberes dentro de un marco institucional. Se caracteriza por contener un orden o disposición particular en cuanto a conocimientos – ciencias, disciplinas y saberes. La utilidad del currículo permite el establecimiento y legitimación de profesiones, oficios y artes.

d. Currículo por competencias

Es un sistema curricular que evidencia el enfoque por competencias. Se caracteriza por presentar un conjunto de saberes, habilidades y actitudes combinados, coordinados e integrados. La utilidad del currículo por competencias radica en que intenta dar respuesta a las exigencias del mundo laboral, formando personas competentes y profesionales. (Cano, E. 2011)

e. Diseño curricular

Es un texto se elabora a partir de la definición del perfil del egresado, el cual se caracteriza por alinear las competencias, la malla curricular, las cartas descriptivas y los sílabos. El proceso de utilidad radica en articular las propiedades, necesidades y perspectivas de la práctica profesional, con las que el proceso formativo. (Vargas, M. 2008)

f. Desempeño

Es el “saber hacer competentemente” o desempeño que evidencia el nivel de desarrollo de la competencia alcanzado por una persona. Se caracteriza por ser objetivo, preciso y observable, teniendo como base situaciones concretas y medibles que se desarrolla en un plazo de tiempo determinado, respetando criterios de valoración fijos. La utilidad del logro de aprendizaje radica en que permite verificar los resultados del proceso de aprendizaje (Bretel, 2002).

g. Evaluación

Es, para Gimeno (1992), un proceso por medio del cual se analiza y valora las características y funciones de cualquier agente o elemento educativos para emitir un juicio relevante. Se caracteriza por su naturaleza axiológica, ya que adopta una jerarquía de valores al momento de emitir un juicio, además de tener múltiples objetos de análisis, los cuales pueden ser complejos (evaluación institucional, evaluación curricular) o concretos (metodologías, materiales). Su utilidad radica en propiciar el reajuste de cualquier proceso a partir de los resultados obtenidos. (Fernández, 2009)

h. Evaluación curricular

Es un proceso que valora todos los componentes del currículo. Se caracteriza por ser continuo, dinámico, adaptativo y situado al interior de la estructura curricular (Brovelli, 2001). Su utilidad radica en la

oportunidad que brinda para el reajuste del currículo universitario, permitiendo así contar con un documento en concordancia a los requerimientos profesionales demandados por el contexto actual.

Es importante considerar que, en el marco de la gestión de calidad y progreso continuo con fines de la acreditación nacional, la UNA Puno debe realizar la evaluación curricular para un periodo máximo de 3 años, el cual será dirigida en los responsables en la exposición de estudios, en la intervención de los involucrados de la conveniencia y otros agentes de la institución considere idóneos. (SINEACE, 2016)

i. Evaluación de los aprendizajes

El proceso continuo e integral de valoración de los logros alcanzados por los estudiantes. Se identifican por ser un pilar esencial e intrínseco del proceso del conocimiento, emplear métodos e instrumentos que recogen información educativamente válidos, ser un trámite que se centra en el estudiante y concretar los aprendizajes. Su utilidad radica en establecer criterios de valoración que posibilite la mejora continua del aprendizaje. (Fernández, 2009)

j. Modelo de calidad

Es una herramienta eficaz para la demanda de la calidad y el progreso continuo, estableciendo el principio y cuadro de referencia objetivo, determinado y estructurado una autoevaluación de la institución y revisión de sus estrategias y el desempeño en la gestión. Se desarrolló bajo el enfoque que facilita la autoevaluación crítica que permitirá

identificar las mejores prácticas para alcanzar la excelencia. La utilidad del modelo de calidad radica en proponer un marco conceptual completo y ampliamente contrastado que posibilita la evaluación de los mismos juicios a lo largo del tiempo, por lo que es fácil detectar el nivel de avance. En el ámbito educativo tenemos el Modelo de Acreditación para Esquemas de aplicación del conocimiento en Educación Superior Universitaria. (López, 2001).

k. Perfil del egreso

Es el conglomerado de características (habilidades, capacidades, cualidades, valores) que desarrollen los alumnos como el resultado de la decisión en el proceso de capacitación profesional. (SINEACE). Se caracteriza por ser claro, evaluable y definido para cada carrera profesional o programa, integra competencias genéricas y específicas de acuerdo a la filosofía y enfoque pedagógico de la institución, tomando como referente el perfil profesional a partir del contexto internacional, nacional, institucional y del área disciplinaria. La utilidad del perfil de egreso radica en que posibilita la operativización del currículo en áreas, logros y asignaturas a ser incorporados en la malla curricular. (Hawes y Corvalán, 2005 y Vargas, 2008).

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

Respecto al tipo de investigación Supo, J. (2012) señala que, en el entendido de que las investigaciones o tipos de investigaciones se enmarcan en dos términos claves: exhaustivo y excluyente; condiciones mínimas que debe de considerar todo trabajo de investigación y que permite una construcción de una metodología estrategia, debe considera los siguientes aspectos:

Según la aplicación del investigador: observacional

Según la organización de la toma de datos: es prospectivo

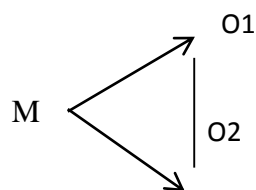
Según el número de ocasiones en que se mide la variable: transversal

Según el número de variables analítico.

3.2. Diseño de Investigación

Por las particularidades, corresponde al diseño no experimental.

El diagrama que representa este diseño, se describe a continuación.



Donde:

M = Alumnos de EPGPDS.

O1 = DD.

O2 = RA

3.3. Población y Muestra

3.3.1 Población

Comprende toda la población de los alumnos de la EPGPDS – EPGPDS, un total de 376 alumnos, de los diferentes semestres, (Todos ellos con la denominación de estudiantes) ubicados en la Universidad Nacional de Moquegua.

Tabla 3

Población de alumnos de la EPGPDS

Clasificación	Semestre	Población	Q´%
Alumnos	I	51	13.56%
Alumnos	II	57	15.16%
Alumnos	III	55	14.63%
Alumnos	IV	39	10.37%
Alumnos	V	25	6.65%
Alumnos	VI	31	8.24%
Alumnos	VII	34	9.04%
Alumnos	VIII	26	6.91%
Alumnos	IX	21	5.59%
Alumnos	X	37	9.84%
TOTAL		376	100.00%

Nota. Datos tomados de DASA – UNAM.

3.3.2 Muestra

Para el presente estudio se aplicó el muestreo probabilístico y para ello se aplicó la formula estadística para la determinar muestra que será estudiada.

La fórmula es:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{N \cdot e^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Notación:

Z = 95% de nivel de confianza (1.96)

P = 0.50

Q = 0.50

N = Población = (376)

n = Muestra

e = nivel de error = (0.05)

Reemplazando datos, se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (376)}{(376) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = \frac{361.1104}{1.9004}$$

$$n = 190 \text{ Alumnos}$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica.

Se utiliza la técnica de la encuesta

3.4.2 Instrumento

En el caso en particular, se utilizará la guía *de cuestionario*.

Ficha técnica de Desempeño Docente.

Nombre: Cuestionario de DD.

Autor: Br. Yoni Gabriel **LAQUETICONA TINTAYA**

Procedencia: Universidad Nacional de Moquegua – 2020

Objetivo: Medir el DD. En la UNAM.

Aplicación: Particular y/o agrupado.

Administración: Individual

Duración: Aproximado de 15` a 20` minutos

Estructura: La guía de cuestionario consta de 21 interrogantes

Escala de calificación: Nunca =1, A veces = 2, Casi siempre = 3 y Siempre = 4.

Ficha técnica de responsabilidad académica.

Nombre: Cuestionario de RA.

Autor: Br. Yoni Gabriel **LAQUETICONA TINTAYA**

Procedencia: Universidad Nacional de Moquegua – 2020

Objetivo: Medir el DD. En la UNAM.

Aplicación: Particular y/o agrupado.

Administración: Individual

Duración: Aproximado de 15` a 20` minutos

Estructura: La guía de cuestionario consta de 21 interrogantes

Escala de calificación: Nunca =1, A veces = 2, Casi siempre = 3 y Siempre = 4.

3.4.3 Validez y confiabilidad de Instrumentos

Validez.

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2006) se refiere al grado que el instrumento se aplicara y debe ser factible y que los ítems deben responder a las preguntas de la muestra de estudio que será medido para dar su validez al instrumento.

En cuanto a la validez, de los instrumentos a utilizar en el estudio, es realizado a través de la técnica de “juicio de expertos” ello, consistente en someter el instrumento a juicio de 3 o más expertos, con el propósito de que sean meritados considerando los conceptos de claridad, pertinencia y relevancia, luego de ello, si el experto considera que reúne estas condicionantes, procederá a suscribirlo en señal de aval y/o suficiencia.

Confiabilidad.

Es el grado de los instrumentos a utilizar cuyos resultados sean coherentes y consistentes en la aplicación del estudio, que para ello se utilizó de Alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja Confiabilidad
De 0,5 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0,75 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Nota. Criterios de fiabilidad SPSS v.24.

Obteniéndose los siguientes resultados:

a) Instrumento: Cuestionario de conocimiento metodológicos y didácticos

Para analizar la fiabilidad del instrumento se utilizó la prueba Alfa de Cronbach como se muestra a continuación.

Según variable Desempeño Docente se tiene:

Tabla 5

En la dimensión conocimiento metodológicos y didácticos se observa una fuerte confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Prueba	Coficiente
Test Alfa de Cronbach	T = 0.918

Nota. Resultados del Software estadístico.

Tabla 6

En la dimensión valores del docente se observa una fuerte fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	7

Nota. Resultados del Software estadístico.

Tabla 7

En la dimensión Motivación del docente se observa una fuerte fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	7

Nota. Resultados del Software estadístico.

b) **Instrumento: cuestionario** responsabilidad académica

Y según la variable responsabilidad académica **se tiene**

Tabla 8

En la dimensión Salud, higiene y seguridad se observa una moderada confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Prueba	Coficiente
Test Alfa de Cronbach	T = 0.865

Nota. Resultados del Software estadístico.

Tabla 9

En la dimensión Responsabilidad social y ambiental se observa una alta fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	6

Nota. Resultados del Software estadístico.

Tabla 10

En la dimensión avance científico y profesionales se observa una fuerte confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	7

Nota. Resultados del Software estadístico.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

En la presente investigación se aplicó los instrumentos correspondientes a 190 alumnos de la EPGPDS en la Universidad Nacional de Moquegua.

El estudio realizado cumplió con los objetivos propuestos y muestra los siguientes resultados:

La variable Desempeño Docente, comprende tres dimensiones:

Conocimientos metodológicos y didácticos, Valores del Docente y

Motivación del docente, las cuales fueron: analizadas mediante diversos ítems.

A continuación, se presenta las respuestas obtenidas para la variable

Desempeño Docente

Tabla 11

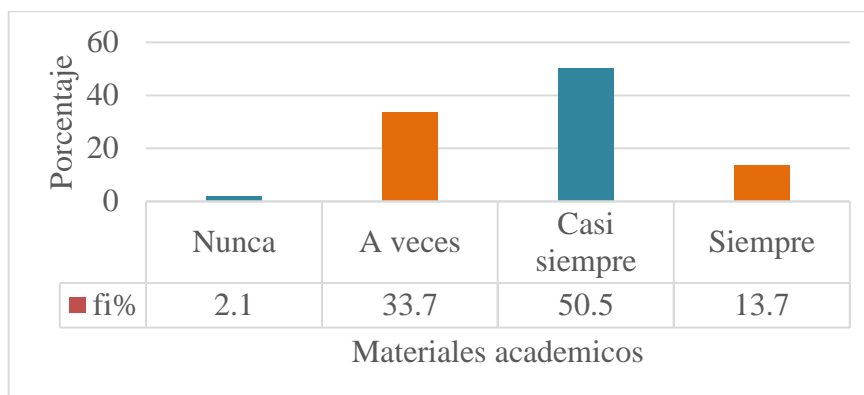
Manipula insumos académicos en el salón de clase

Respuesta	fi	fi%
Nunca	4	2.1
A veces	64	33.7
Casi siempre	96	50.5
Siempre	26	13.7
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 1

Manipula insumos académicos en el salón de clase



En la Tabla 11 y Figura 1 se muestra que de acuerdo a los docentes que utilizan materiales se tiene: al 2.1% de los docentes que nunca los utilizan, el 33.7% a veces, el 50.5 casi siempre y el 13.7% siempre.

En resumen, en la mayoría de docentes si utiliza insumos académicos en las sesiones de aprendizaje, lo que incentiva a los alumnos en el proceso de aprendizaje.

Tabla 12

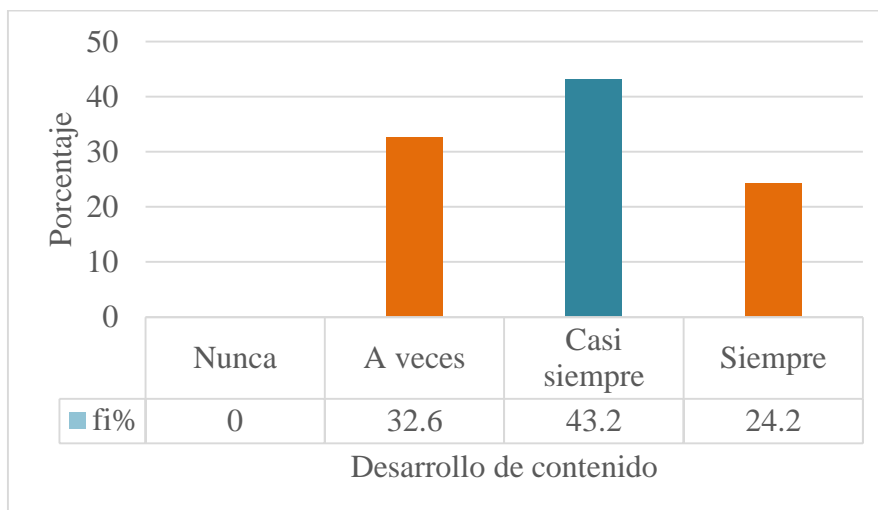
Respeto el cronograma de exposición de contenidos

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	62	32.6
Casi siempre	82	43.2
Siempre	46	24.2
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 2

Respeto el cronograma de exposición de contenidos.



En la Tabla 12 y Figura, 2 se observa que los docentes desarrollan los contenidos en los plazos establecidos para ello se tiene que 62 alumnos a veces lo hacen, 82 casi siempre y 46 alumnos siempre respetan lo establecido.

En resumen, se observa que la mayoría de alumnos son responsables y respetuosos de lo que establece el catedrático. Esto es muestra de disciplina de los alumnos lo que conlleva a cumplir lo planificado.

Tabla 13

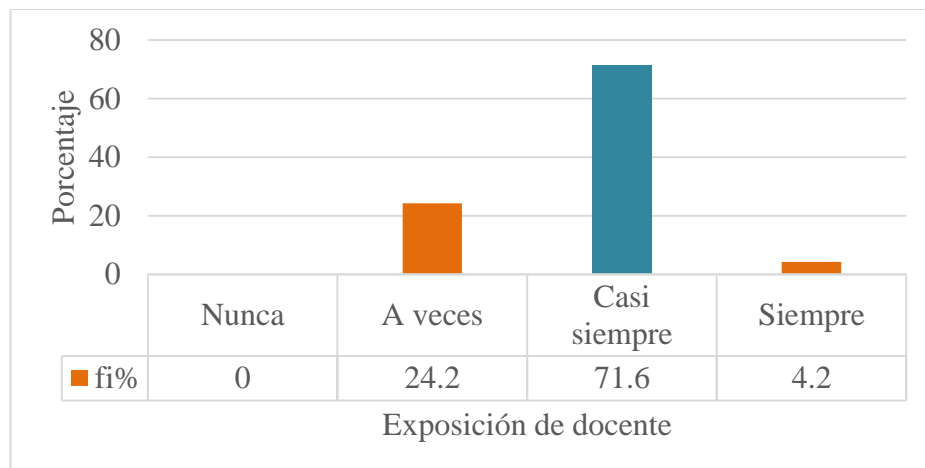
Logra llegar a los alumnos en una exposición clara.

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	46	24.2
Casi siempre	136	71.6
Siempre	8	4.2
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 3

Logra llegar a los alumnos en una exposición clara



En la Tabla 13 y Figura 3 se observa que 136 alumnos casi siempre los docentes en su exposición de clase se entienden con claridad y solvencia, 46 a veces y 8 alumnos siempre el docente se deja entender de su clase.

En resumen, la mayoría de alumnos manifiestan que el docente desarrolla su clase de forma amena y entendible.

Tabla 14

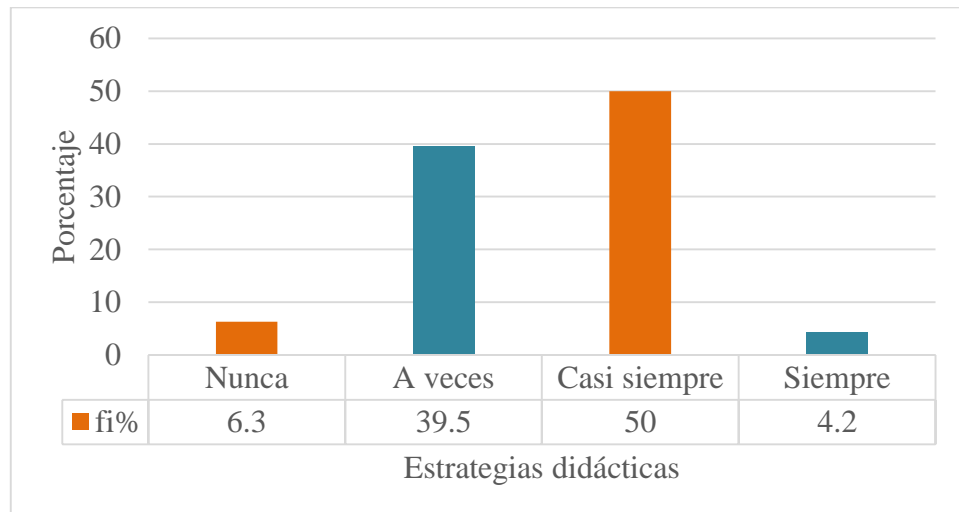
Desarrolla su clase con el fin de asegurar capacidades

Respuesta	fi	fi%
Nunca	12	6.3
A veces	75	39.5
Casi siempre	95	50
Siempre	8	4.2
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador

Figura 4

Desarrolla su clase con el fin de asegurar capacidades



En la Tabla 14 y Figura 4 se muestra el porcentaje de docentes que aplican diversas estrategias didácticas para el desarrollo de capacidades teniendo al 6.3% que nunca lo realiza, 39.5% a veces, el 50% casi siempre y el 4.2% siempre lo hacen.

En resumen, la mayoría de alumnos señala que su docente siempre y casi siempre en su labor pedagógica se preocupa que por ellos que desarrolle sus capacidades y habilidades.

Tabla 15

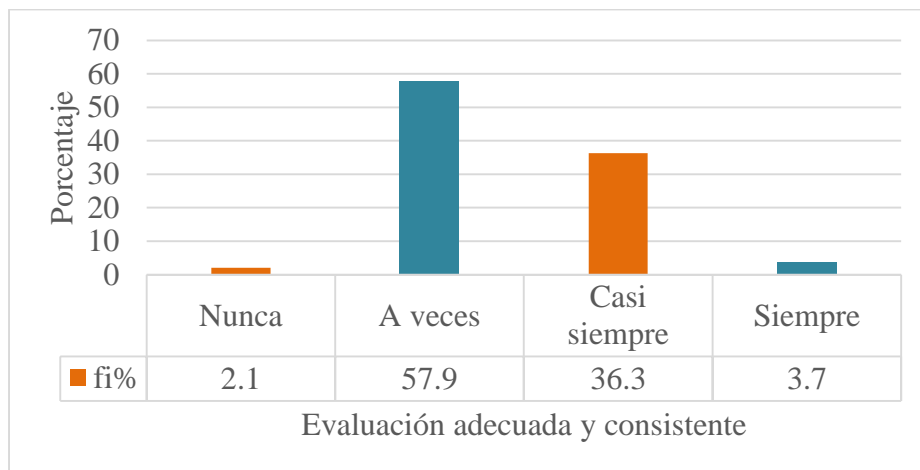
La evaluación es pertinente y consistente

Respuesta	fi	fi%
Nunca	4	2.1
A veces	110	57.9
Casi siempre	69	36.3
Siempre	7	3.7
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 5

La evaluación es pertinente y consistente



En la Tabla 15 y Figura 5 se muestra el porcentaje de docentes que usan formas de evaluación adecuadas y consistentes, teniendo al 2.1% que nunca lo realizan, el 57.9% a veces, el 36.3% casi siempre y el 3.7% lo hacen siempre.

En resumen, los docentes a veces evalúan a los alumnos, esto implica que debilidad en el proceso de enseñanza.

Tabla 16

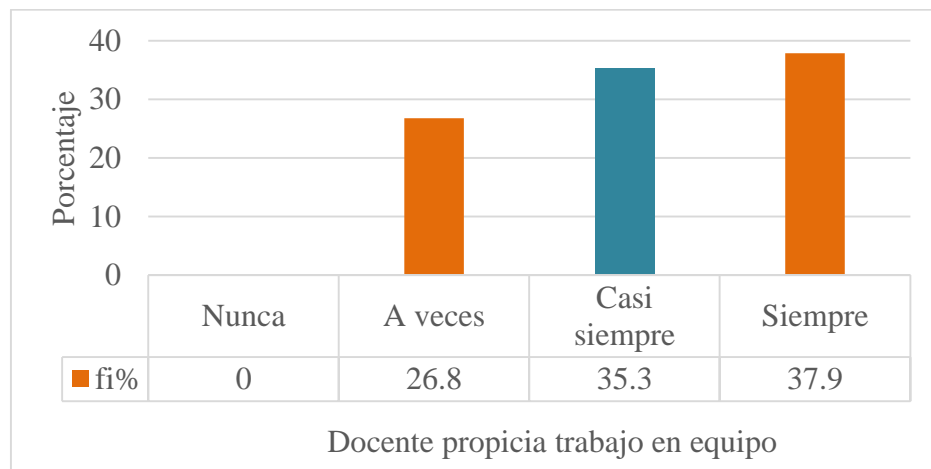
La docente propicia trabajo en equipo

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	51	26.8
Casi siempre	67	35.3
Siempre	72	37.9
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 6

La docente propicia trabajo en equipo



En la Tabla 16 y Figura 6 se muestra el porcentaje de docentes que propician el trabajo en equipo, teniendo al 26.8% que a veces lo realizan, el 35.3% casi siempre y el 37.9% lo hacen siempre.

En resumen, los alumnos manifiestan que sus docentes siempre propicia trabajo en equipo, esta acción pedagógica es bueno para el alumno debido

que se socializa con sus compañeros y puedan compartir actividades a realizarse en grupo de trabajo.

Tabla 17

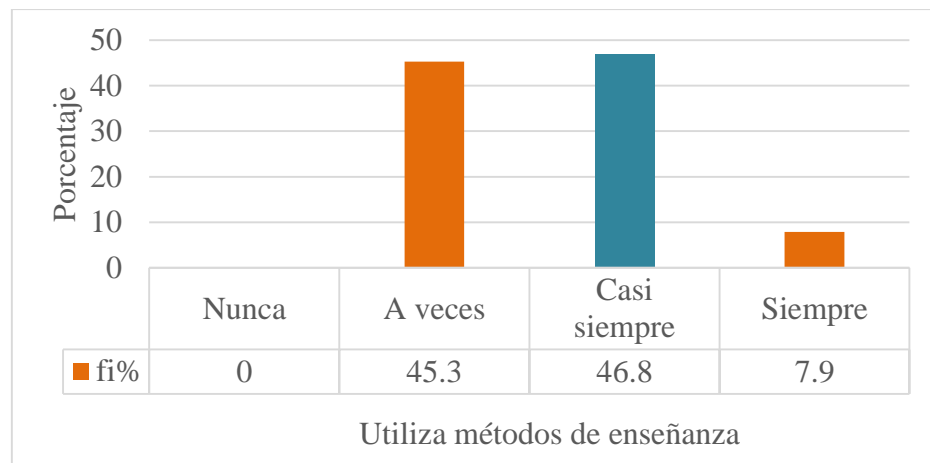
Utiliza métodos de enseñanza aprendizaje

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	86	45.3
Casi siempre	89	46.8
Siempre	15	7.9
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 7

Utiliza métodos de enseñanza aprendizaje



En la Tabla 17 y Figura 7 se muestra el porcentaje de docentes que utiliza métodos de enseñanza aprendizaje, teniendo al 45.3% que a veces lo realizan, el 46.8% casi siempre y el 7.9% lo hacen siempre.

En resumen, los alumnos señalan que sus docentes utilizan métodos adecuados durante el proceso de enseñanza aprendizaje; lo que permite que

el alumno adquiere aprendizajes óptimos y este satisfecho de haber aprendido algo nuevo para su formación integral.

Tabla 18

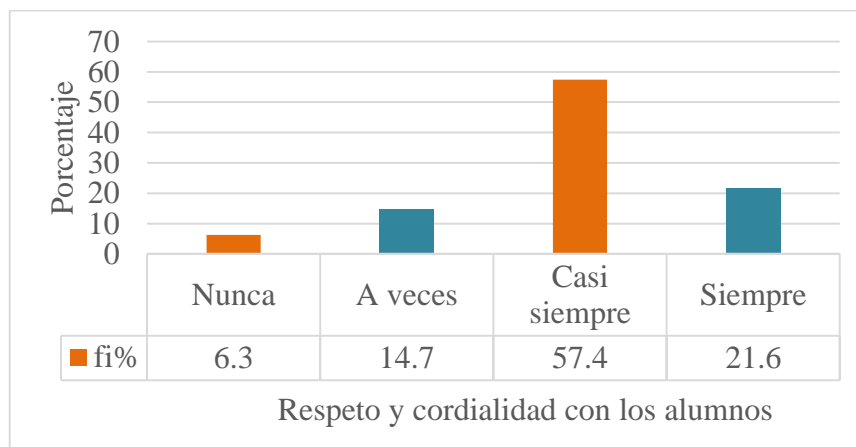
Existe empatía con los discentes.

Respuesta	fi	fi%
Nunca	12	6.3
A veces	28	14.7
Casi siempre	109	57.4
Siempre	41	21.6
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 8

Mantiene relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos



En la Tabla 18 y Figura 8 se muestra que de acuerdo a los docentes que mantienen relaciones de respeto y cordialidad con los alumnos, se tiene: al 6.3% de los docentes que nunca lo hacen, el 14.7% a veces, el 57.4 casi siempre y el 21.6% siempre.

En resumen, existe la cordialidad entre docente-alumno, siempre son el debido respeto y educación de ambos agentes de la formación universitaria.

Tabla 19

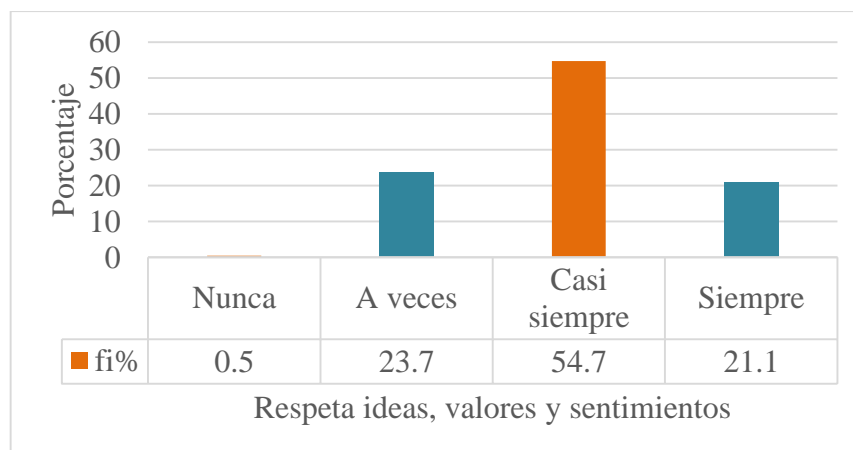
Valora propuestas y emociones de los discentes

Respuesta	fi	fi%
Nunca	1	0.5
A veces	45	23.7
Casi siempre	104	54.7
Siempre	40	21.1
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 9

Respeto ideas, valores y sentimientos de los estudiantes



En la Tabla 19 y Figura 9 se muestra que de acuerdo a los docentes que respetan ideas, valores y sentimientos de los discentes se tiene: Al 0.5% que nunca lo hace, el 23.7% a veces, el 54.7% casi siempre y el 21.1% siempre lo realiza.

En resumen, los docentes siempre respetan a sus alumnos en cuanto a sus principios o ideas.

Tabla 20

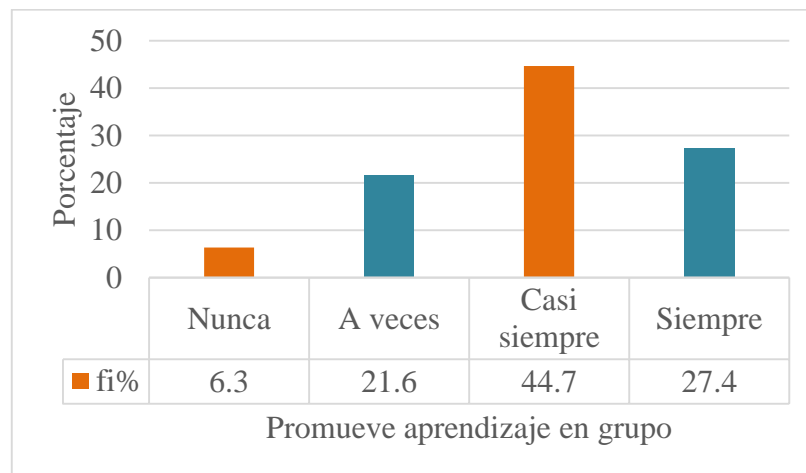
Se asegura que los discentes aprendan

Respuesta	fi	fi%
Nunca	12	6.3
A veces	41	21.6
Casi siempre	85	44.7
Siempre	52	27.4
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 10

Promueve el aprendizaje en grupo



En la Tabla 20 y Figura 10 se muestra que de acuerdo a los docentes que promueven el aprendizaje en grupo se observa: Al 6.3% que nunca lo realizan, el 21.6% a veces, el 44.7% casi siempre y el 27.4% siempre lo hace.

En resumen, los docentes en su labor pedagógica promueven el aprendizaje en grupo, lo que facilita compartir ideas para el planteamiento y dar posibles soluciones.

Tabla 21

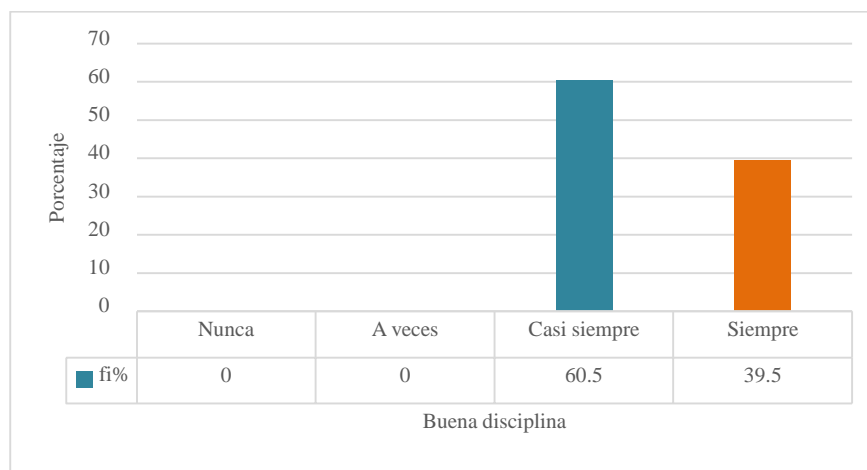
Respeto y rigidez responsabilidad en el salón de clase

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	115	60.5
Siempre	75	39.5
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 11

Mantiene una buena disciplina dentro del aula



En la Tabla 21 y Figura 11 se muestra el porcentaje de docentes que mantienen una buena disciplina dentro del aula teniendo al 60.5% que casi siempre lo realiza, 39.5% siempre lo hacen.

En resumen, los docentes en sus clases tienen dominio en la disciplina del aula, con el propósito se pueda desarrollar con normalidad la sesión de aprendizaje.

Tabla 22

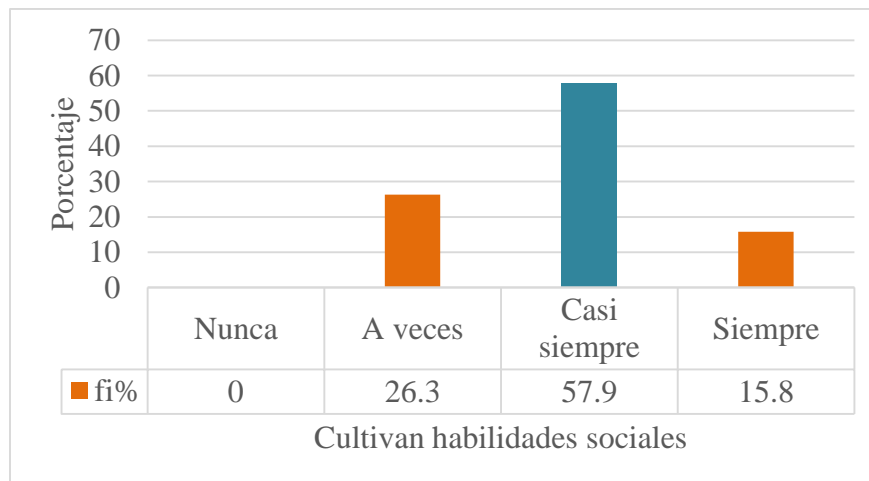
Provoca el dialogo y comunicación entre los discentes

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	50	26.3
Casi siempre	110	57.9
Siempre	30	15.8
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 12

Cultiva las habilidades sociales de los alumnos



En la Tabla 22 y Figura 12 se muestra el porcentaje de docentes que cultivan las habilidades sociales de los alumnos teniendo al 26.3% que a veces lo realizan, el 57.9% casi siempre y el 15.8% lo hacen siempre.

En resumen, la mayoría los docentes si orienta y guía para el desarrollo sociales de los alumnos.

Tabla 23

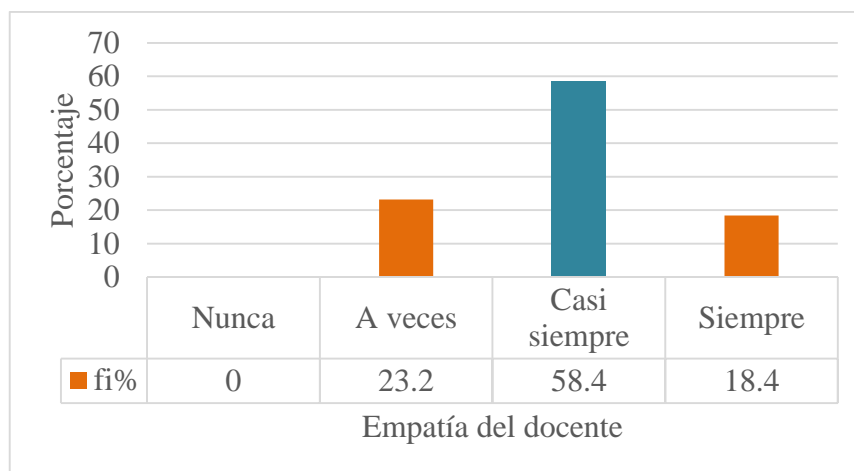
La empatía del docente favorece el aprendizaje

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	44	23.2
Casi siempre	111	58.4
Siempre	35	18.4
Total	190	100.0

Nota: Realizado por el investigador

Figura 13

La empatía del docente favorece el aprendizaje



En la Tabla 23 y Figura 13 se muestra el porcentaje donde la empatía del docente favorece el aprendizaje, teniendo al 23.2% que a veces lo demuestra, el 58.4% casi siempre y el 18.4% lo hacen siempre.

En resumen, los docentes en su mayoría existen empatía en el proceso de aprendizaje, lo que permite el desarrollo integral de los alumnos.

Tabla 24

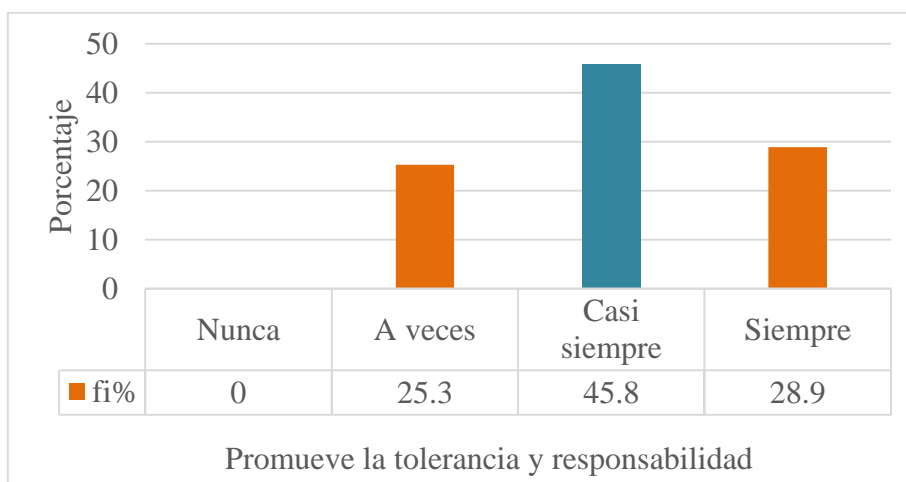
Promueve la tolerancia y responsabilidad entre los estudiantes

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	48	25.3
Casi siempre	87	45.8
Siempre	55	28.9
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 14

Promueve la tolerancia y responsabilidad entre los estudiantes



En la Tabla 24 y Figura 14 se muestra el porcentaje de docentes que promueven la tolerancia y responsabilidad entre los estudiantes, teniendo al 25.3% que a veces lo realizan, el 45.8% casi siempre y el 18.9% lo hacen siempre.

En resumen, los docentes casi siempre promueven la responsabilidad y la tolerancia ante sus semejantes, demostrando su educación.

Tabla 25

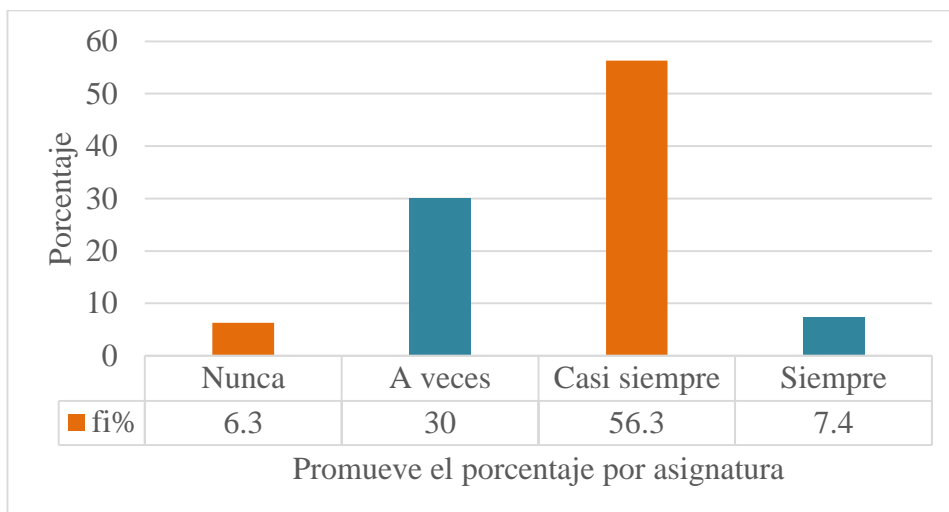
Promueve el porcentaje por las asignaturas

Respuesta	fi	fi%
Nunca	12	6.3
A veces	57	30
Casi siempre	107	56.3
Siempre	14	7.4
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 15

Promueve el porcentaje por las asignaturas



En la Tabla 25 y Figura 15 se muestra que de acuerdo a los docentes que promueven el porcentaje por las asignaturas se tiene: al 6,3% de los docentes que nunca los hacen, el 30% a veces, el 56.3% casi siempre y el 7.4% siempre lo realizan.

Tabla 26

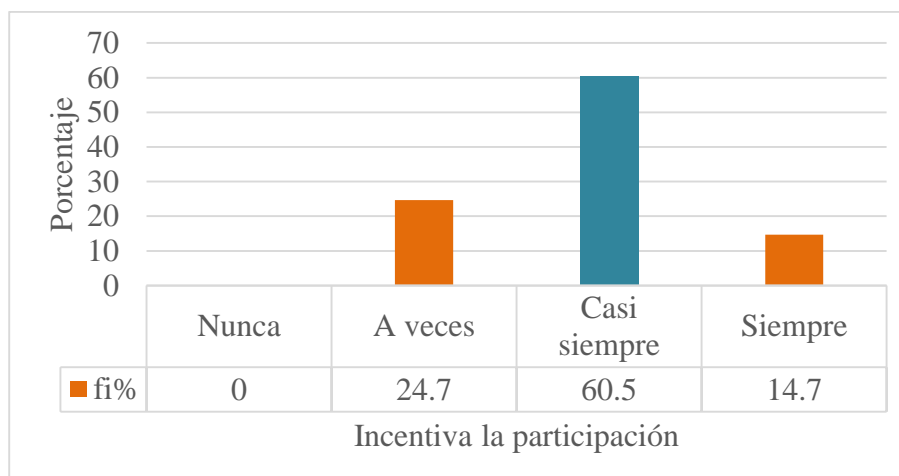
Incentiva la participación de los alumnos en la clase

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	47	24.7
Casi siempre	115	60.5
Siempre	28	14.7
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 16

Incentiva la participación de los alumnos en la clase



En la Tabla 26 y Figura 16 se observa el porcentaje de docentes que incentivan a los alumnos en la clase de forma participativa, el 24.7% que a veces lo hace, el 60.5% casi siempre y el 14.7% siempre lo realiza.

Los docentes casi siempre promueven la participación de los alumnos, cuyo propósito es que se desenvuelva con su participación y manifieste sus opiniones.

Tabla 27

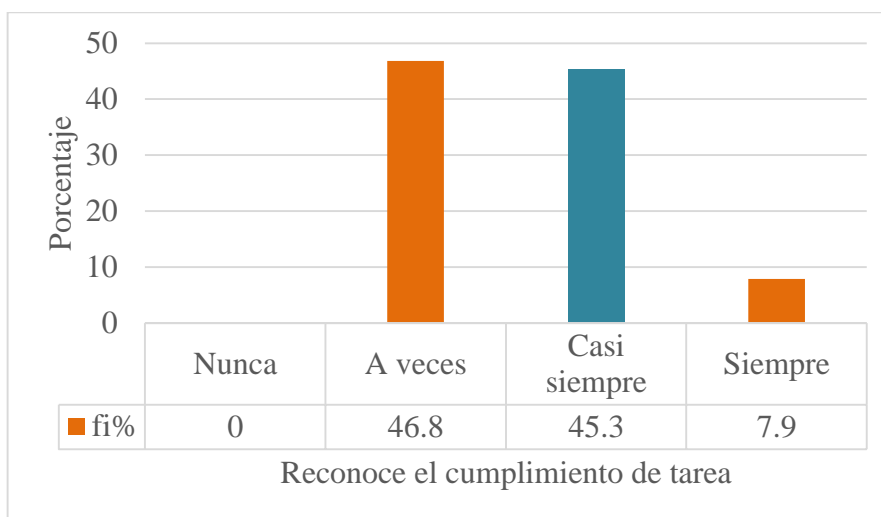
Reconoce el cumplimiento de la tarea de los alumnos

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	89	46.8
Casi siempre	86	45.3
Siempre	15	7.9
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 17

Reconoce el cumplimiento de la tarea de los alumnos



En la Tabla 27 y Figura 17 se muestra el porcentaje de docentes que reconocen el cumplimiento de la tarea de los alumnos, el 46.8% que a veces lo hace, el 45.3% casi siempre y el 7.9% siempre lo realiza.

Los docentes en su labor pedagógica siempre reconocen el cumplimiento de los trabajos prácticos presentados de los alumnos, es una cualidad que resalta en la formación del estudiante.

Tabla 28

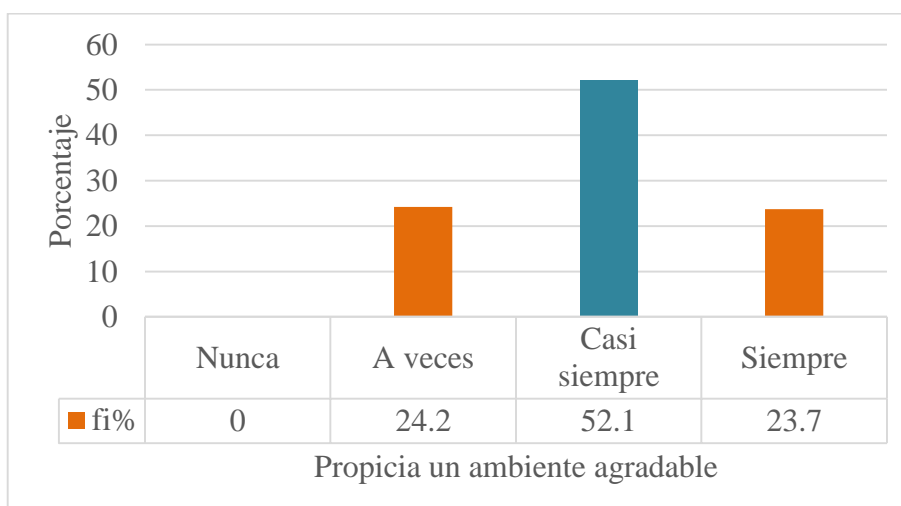
Propicia un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	46	24.2
Casi siempre	99	52.1
Siempre	45	23.7
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 18

Propicia un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula.



En la Tabla 28 y Figura 18 se muestra el porcentaje de docentes que propician un ambiente agradable para el aprendizaje en el aula, teniendo al 24.2% que a veces lo realiza, el 52.1% casi siempre y el 23.7% siempre lo hacen.

El docente casi siempre propicia durante el proceso de aprendizaje un ambiente atractivo y motivados por aprender una nueva experiencia.

Tabla 29

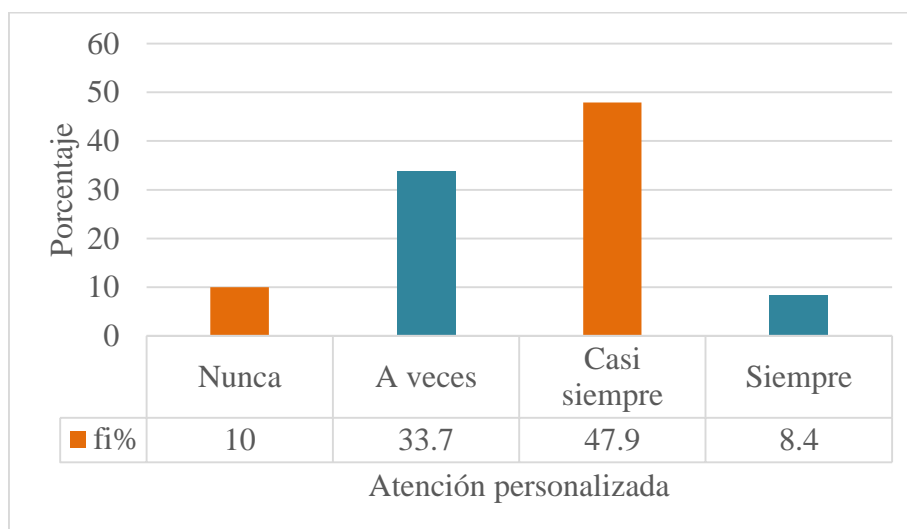
Da atención personalizada a discentes con dificultad de aprendizaje

Respuesta	fi	fi%
Nunca	19	10
A veces	64	33.7
Casi siempre	91	47.9
Siempre	16	8.4
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 19

Da atención personalizada a discentes con dificultad de aprendizaje



En la Tabla 29 y Figura 19 se muestra el porcentaje de docentes que dan atención personalizada a discentes con dificultad de aprendizaje, teniendo al 10% que nunca lo realizan, el 33.7% a veces, el 47.9% casi siempre y el 8.4% lo hacen siempre.

Los docentes se preocupan por el aprendizaje de sus alumnos, para ello realiza seguimiento del aprendizaje de los alumnos con el propósito de fortalecer a través de la práctica.

Tabla 30

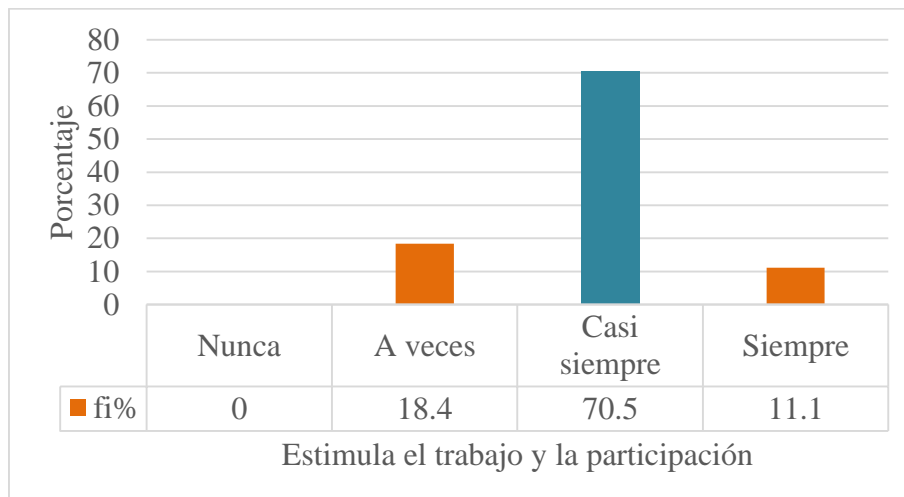
Estimula el trabajo y la participación del estudiante en clase

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	35	18.4
Casi siempre	134	70.5
Siempre	21	11.1
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 20

Estimula el trabajo y la participación del estudiante en clase



En la Tabla 30 y Figura 20 se muestra el porcentaje de docentes que estimulan el trabajo y la participación del estudiante en clase, teniendo al 18.4% que a veces lo realizan, el 70.5% casi siempre y el 11.1% lo hacen siempre.

El docente siempre incentiva a la participación de los alumnos durante el proceso del desarrollo de la clase.

Tabla 31

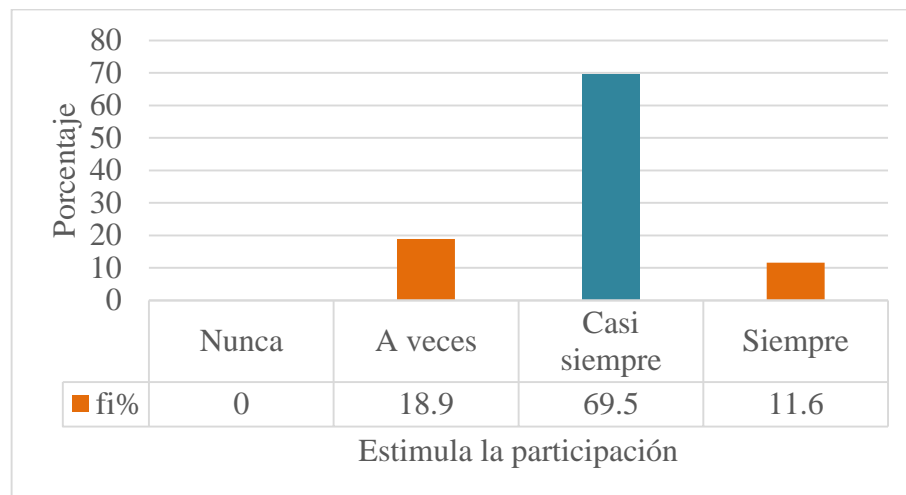
Estimula la participación de los discentes al alcanzar los logros y objetivos de la asignatura

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	36	18.9
Casi siempre	132	69.5
Siempre	22	11.6
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 21

Estimula la participación de los discentes al alcanzar los logros y objetivos de la asignatura



En la Tabla 31 y Figura 21 se muestra el porcentaje de docentes que estimulan la participación de los discentes al alcanzar los logros y objetivos de la asignatura, teniendo al 45.3% que a veces lo realizan, el 46.8% casi siempre y el 7.9% lo hacen siempre.

Seguidamente se presentan las respuestas de recabadas para evaluar la responsabilidad académica.

Tabla 32

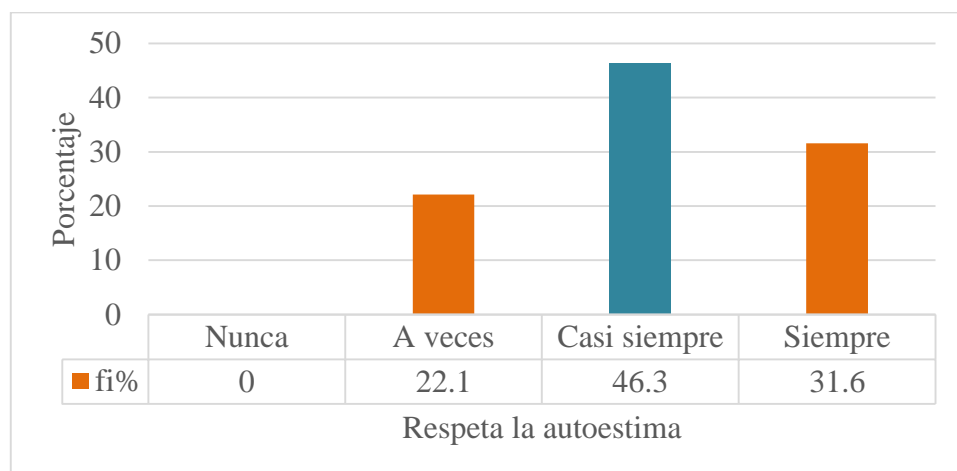
Respeto la autoestima en la higiene personal

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	42	22.1
Casi siempre	88	46.3
Siempre	60	31.6
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 22

Respeto la autoestima en la higiene personal



En la Tabla 32 y Figura 22 se muestra el porcentaje de docentes que respetan la autoestima en la higiene personal, el 22.1% que a veces lo hace, el 46.3% casi siempre y el 31.6% siempre lo realiza.

Tabla 33

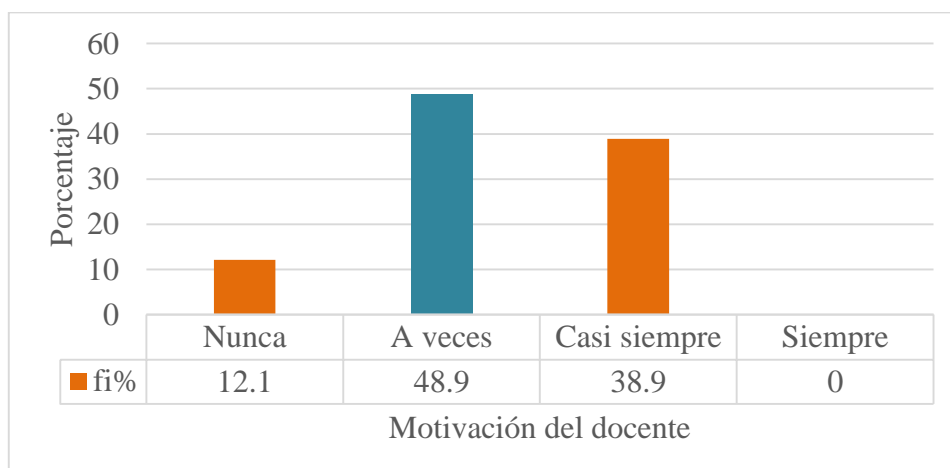
Poca motivación del docente en la asignatura

Respuesta	fi	fi%
Nunca	23	12.1
A veces	93	48.9
Casi siempre	74	38.9
Siempre	0	0
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 23

Poca motivación del docente en la asignatura



En la Tabla 33 y Figura 23 se presenta el porcentaje de docentes que muestran poca motivación en la asignatura, el 12.1% que nunca lo hace, el 48.9% a veces y el 38.9% casi siempre lo efectúa.

Los docentes pocas veces realizan la etapa de la motivación, es por ello que en toda sesión de aprendizaje se debe cumplir con todas las etapas de la sesión de aprendizaje.

Tabla 34

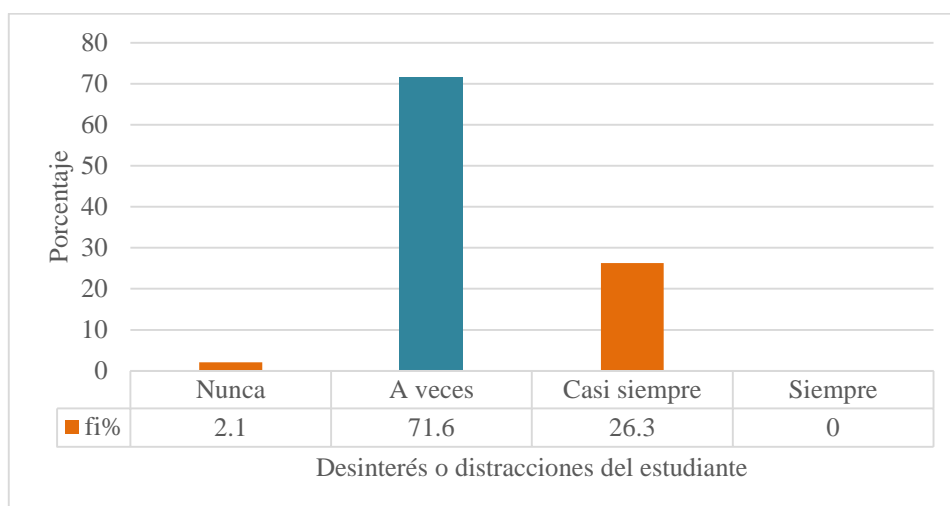
Desinterés o las distracciones del estudiante

Respuesta	fi	fi%
Nunca	4	2.1
A veces	136	71.6
Casi siempre	50	26.3
Siempre	0	0
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 24

Desinterés o las distracciones del estudiante



En la Tabla 34 y Figura 24 se muestra el porcentaje de docentes desinteresados y distraídos, teniendo al 2.1% nunca lo está, el 71.6% a veces y el 26.3% casi siempre.

Los docentes en su mayoría, no toman en cuenta si los alumnos están prestando atención de la clase, este caso muestra debilidad es por ello que se debe corregir esta situación.

Tabla 35

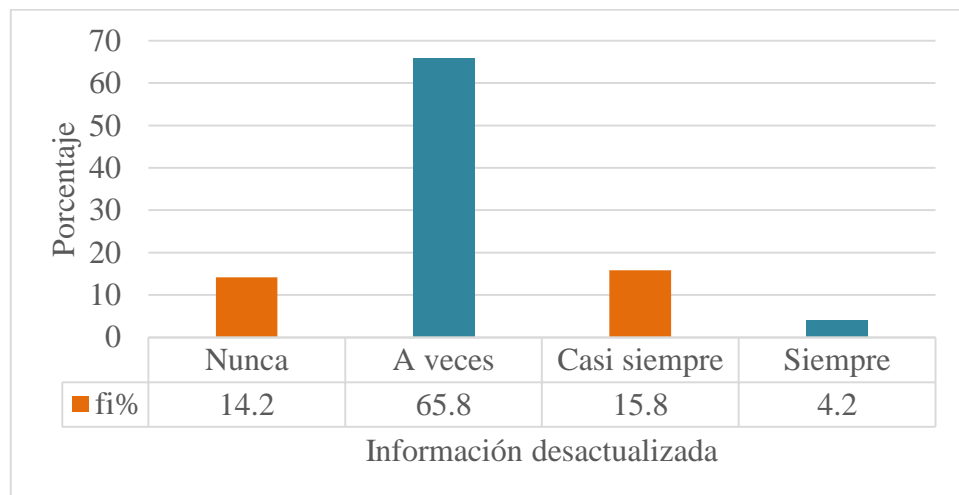
Poca información del docente desactualizado

Respuesta	fi	fi%
Nunca	27	14.2
A veces	125	65.8
Casi siempre	30	15.8
Siempre	8	4.2
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 25

Poca información del docente desactualizado



En la Tabla 35 y Figura 25 se muestra el porcentaje de docentes que muestran poca información desactualizada, teniendo al 14.2% que nunca lo realizan, el 65.8% a veces, el 15.8% casi siempre y el 4.2% lo hacen siempre.

Tabla 36

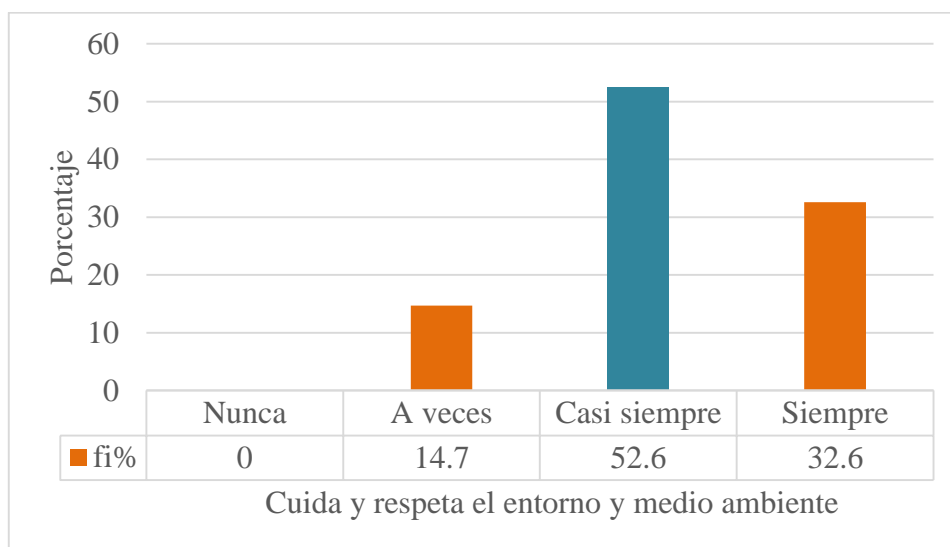
Cuida y respeta su entorno y medio ambiente

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	28	14.7
Casi siempre	100	52.6
Siempre	62	32.6
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 26

Cuida y respeta su entorno y medio ambiente



En la Tabla 36 y Figura 26 se muestra el porcentaje de docentes que cuida y respeta su entorno y medio ambiente, teniendo al 14.7% que a veces lo realizan, el 52.6% casi siempre y el 32.6% lo hacen siempre.

Tabla 37

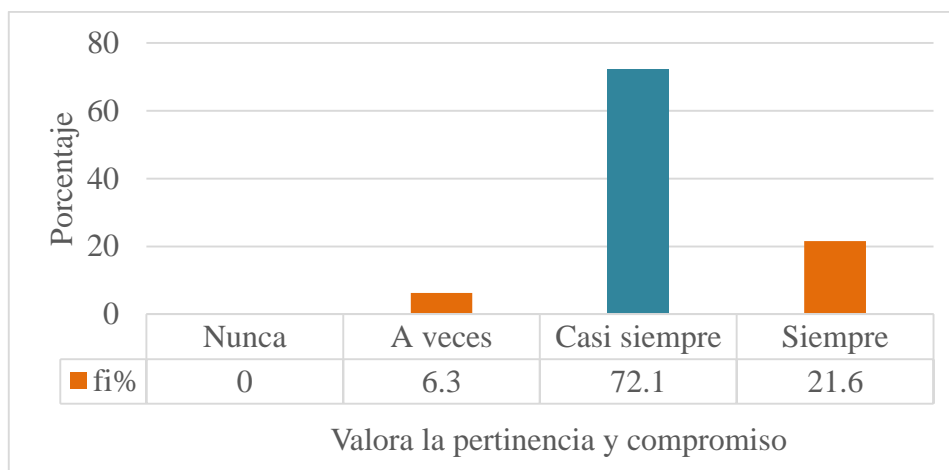
Valora la pertinencia y compromiso con el desarrollo del País

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	12	6.3
Casi siempre	137	72.1
Siempre	41	21.6
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 27

Valora la pertinencia y compromiso con el desarrollo del País



En la Tabla 37 y Figura 27 se muestra el porcentaje de docentes que valoran la pertinencia y compromiso con el desarrollo del País, teniendo al 6.3% que a veces lo realizan, el 72.1% casi siempre y el 21.6% lo hacen siempre.

Los docentes se sienten comprometidos con el desarrollo de nuestro país, y para mejorar lo hacen con los alumnos dando conocimientos y propuestas de solución.

Tabla 38

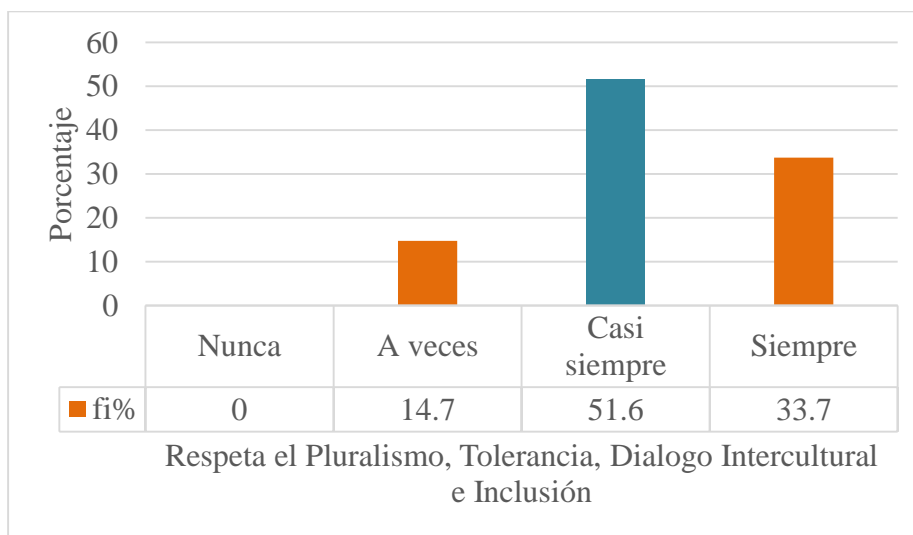
Respeto el pluralismo, Tolerancia, Dialogo Intercultural e Inclusión

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	28	14.7
Casi siempre	98	51.6
Siempre	64	33.7
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 28

Respeto el Pluralismo, Tolerancia, Dialogo Intercultural e Inclusión



En la Tabla 38 y Figura 28 se muestra el porcentaje de docentes que respetan el Pluralismo, Tolerancia, Dialogo Intercultural e Inclusión, teniendo al 14.7% que a veces lo realizan, el 51.6% casi siempre y el 33.7% lo hacen siempre.

Tabla 39

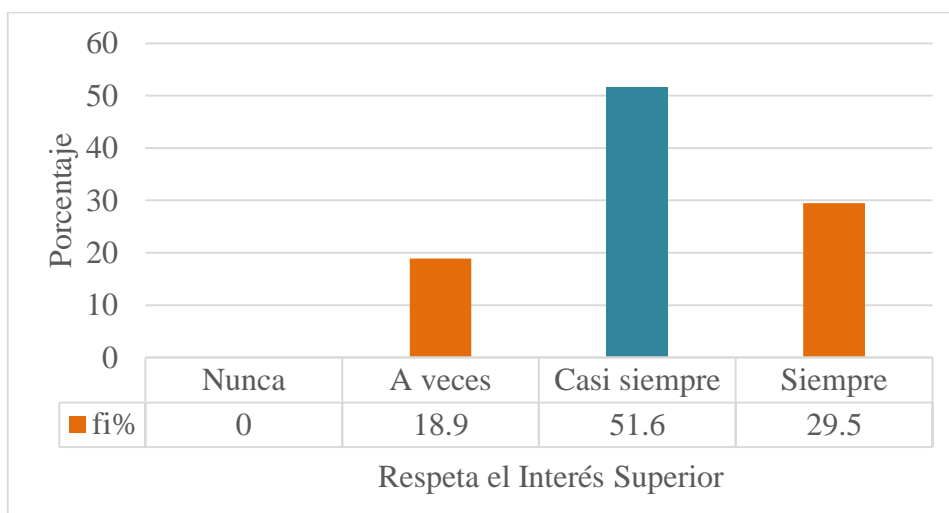
Respeto el Interés Superior del estudiante

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	36	18.9
Casi siempre	98	51.6
Siempre	56	29.5
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 29

Respeto el Interés Superior del estudiante



En la Tabla 39 y Figura 29 se muestra el porcentaje de docentes que respetan el Interés Superior del estudiante, el 18.9% a veces lo hace, el 51.6% casi siempre y el 29.5% siempre lo realiza.

La mayoría de los docentes respetan que sus alumnos desean la superación en su formación profesional.

Tabla 40

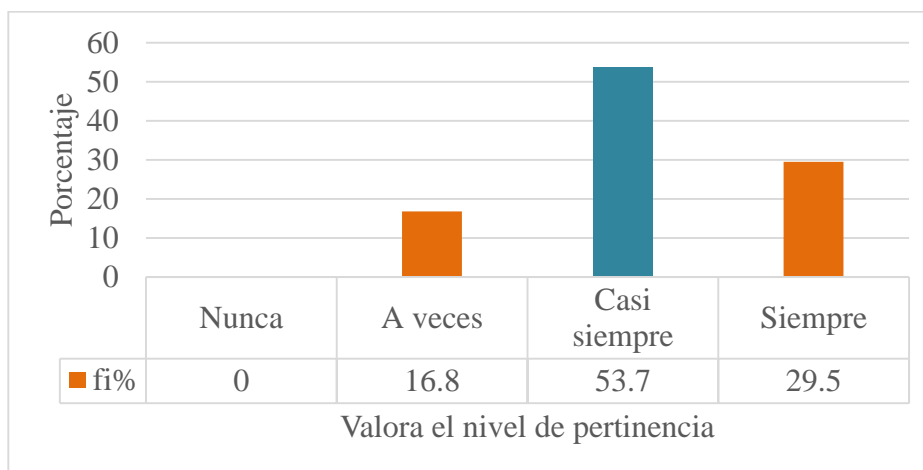
Valora el nivel de pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	32	16.8
Casi siempre	102	53.7
Siempre	56	29.5
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 30

Valora el nivel de pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social.



En la Tabla 40 y Figura 30 se presenta el porcentaje de docentes que valoran el nivel de pertinencia de la enseñanza e investigación con la realidad social, el 16.8% a veces lo hace, 53.7% casi siempre y el 29.5% siempre lo efectúa.

Tabla 41

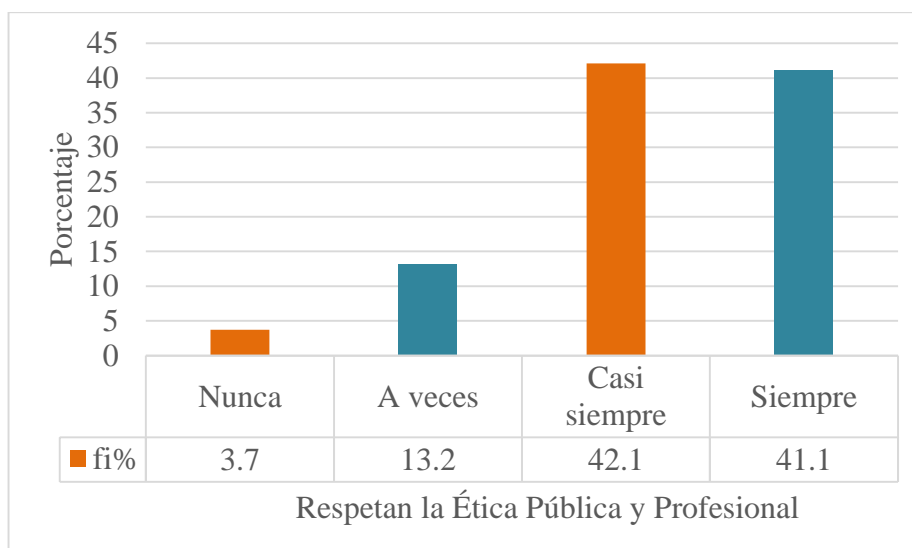
Respeto y hace respetar la Ética Pública y Profesional

Respuesta	fi	fi%
Nunca	7	3.7
A veces	25	13.2
Casi siempre	80	42.1
Siempre	78	41.1
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 31

Respeto y hace respetar la Ética Pública y Profesional



En la Tabla 41 y Figura 31 se muestra el porcentaje de docentes que respetan y hacen respetar la Ética Pública y Profesional, el 3.7% nunca lo realiza, el 13.2% a veces y el 42.1% casi siempre y el 41.1% siempre lo efectúa.

Tabla 42

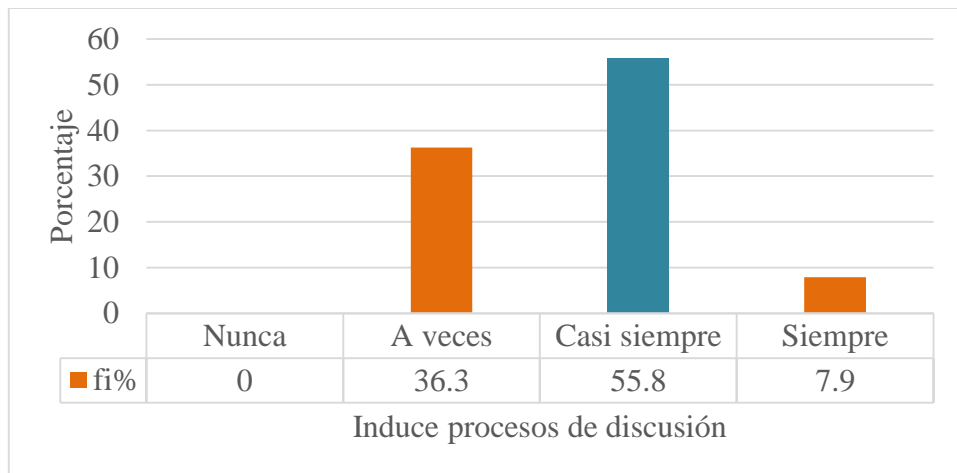
Induce procesos de discusión con puntos de vista divergentes y convergentes, y sostenerlos en una dirección constructiva y productiva que les permita llegar a una conclusión

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	69	36.3
Casi siempre	106	55.8
Siempre	15	7.9
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 32

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



En la Tabla 42 y Figura 32 se muestra el porcentaje de docentes que inducen procesos de discusión con puntos de vista divergentes y convergentes, y los sostiene en una dirección constructiva y productiva que les permita llegar a una conclusión, el 36.3% a veces lo realizan, el 55.8% casi siempre y el 7.9% lo hacen siempre.

Tabla 43

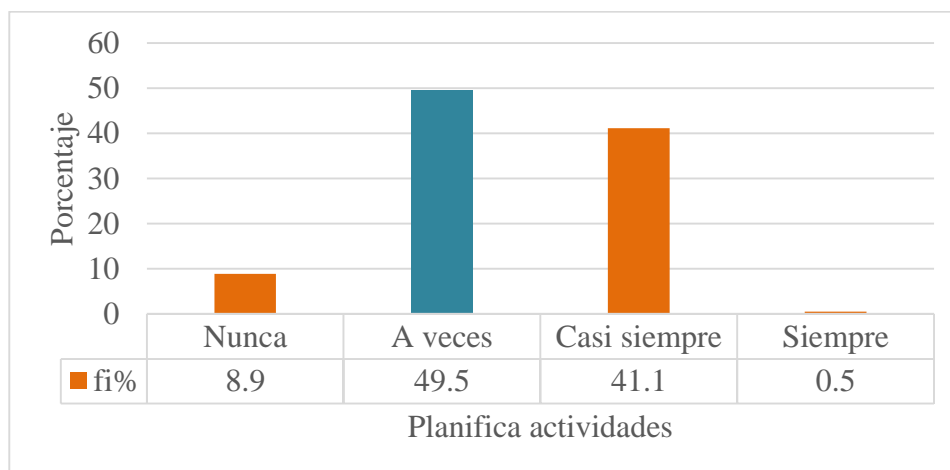
Planifica actividades de interés (proyectos de aprendizaje, visitas de estudio y de campos, ferias, congresos, debates, conversatorios y pasantías)

Respuesta	fi	fi%
Nunca	17	8.9
A veces	94	49.5
Casi siempre	78	41.1
Siempre	1	0.5
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 33

Planifica actividades de interés (proyectos de aprendizaje, visitas de estudio y de campos, ferias, congresos, debates, conversatorios y pasantías)



En la Tabla 43 y Figura 33 se muestra que 17 docentes nunca planifica actividades extracurriculares, 94 a veces realiza acciones de campo u otros, 78 docentes casi siempre los docentes programan actividades extracurriculares y 1 docente siempre en su labor académico programa actividades para los alumnos con el propósito que ellos se interactúe con sus semejantes.

Tabla 44

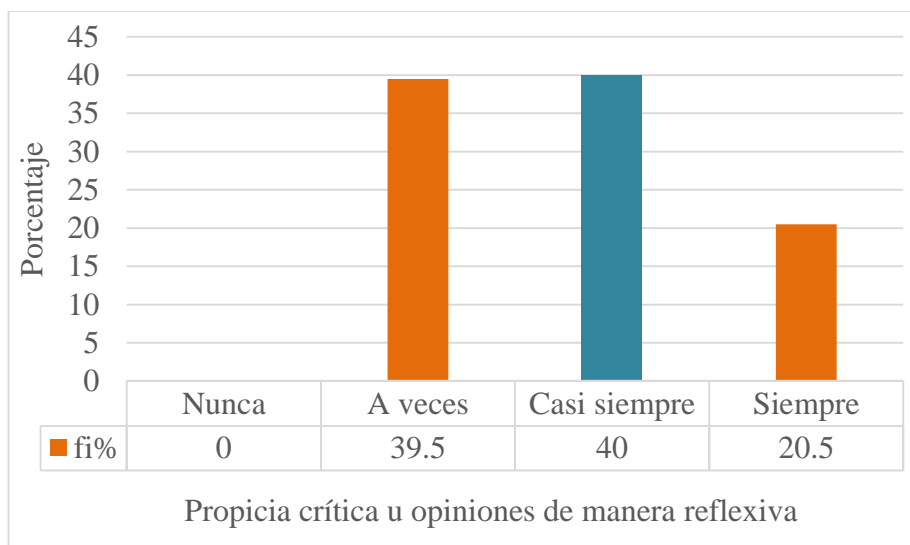
Propicia que cada estudiante argumente sus puntos de vista de manera reflexiva, con el uso de términos y conceptos, científicos y tecnológicos

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	75	39.5
Casi siempre	76	40
Siempre	39	20.5
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 34

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



En la Tabla 44 y Figura 34 observamos que 75 docentes a veces propician en sus estudiantes su crítica u opiniones de manera reflexiva, 76 docentes casi siempre lo realizan en sus clases y 39 docentes siempre genera la participación de sus estudiantes y argumenten sus opiniones o su punto de vista según como percibe la realidad o situación problemática.

Tabla 45

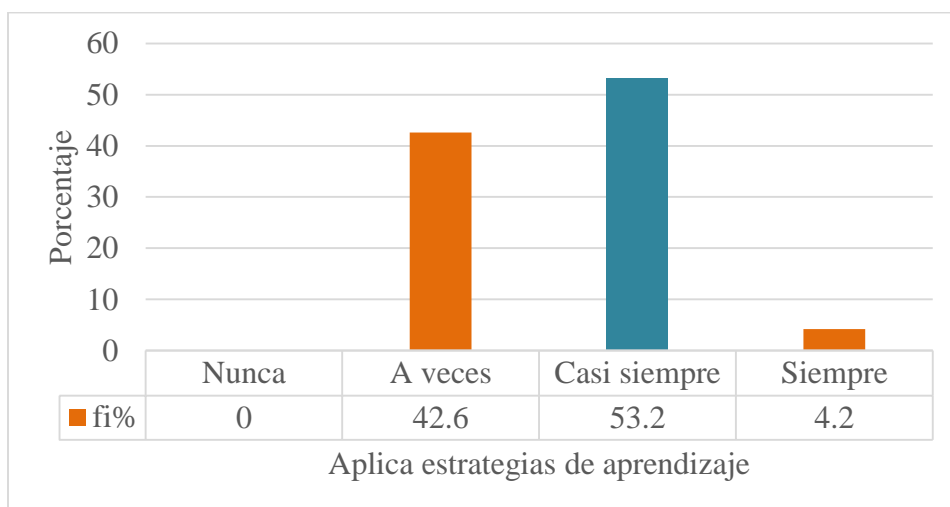
Aplica estrategias de aprendizaje y enseñanza pertinentes con el enfoque de indagación científica y tecnológica

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	81	42.6
Casi siempre	101	53.2
Siempre	8	4.2
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 35

Aplica estrategias de aprendizaje y enseñanza pertinentes con el enfoque de indagación científica y tecnológica



En la Tabla 45 y Figura 35 se observa la aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje en el aula, que 81 docentes a veces aplica, 101 docentes casi siempre utiliza estrategias adecuadas para el desarrollo de la clase programada, y 8 docentes siempre aplica estrategias en sus sesiones de aprendizaje de sus alumnos.

Tabla 46

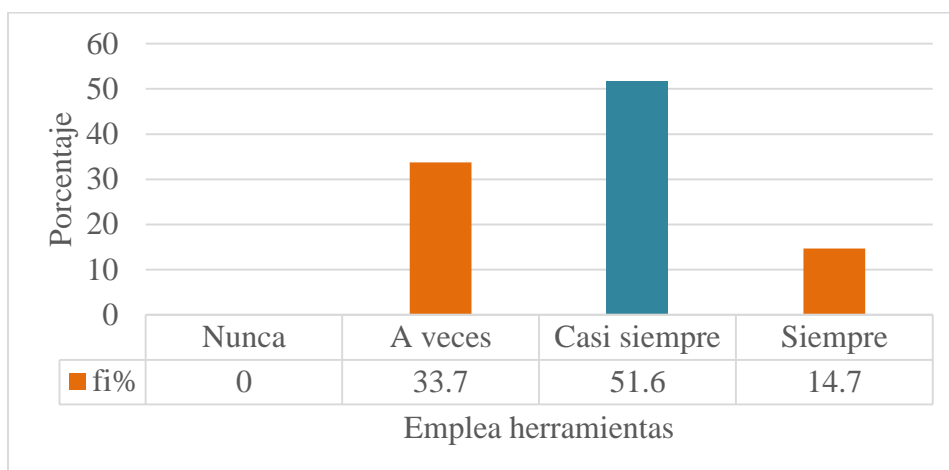
Emplea herramientas e instrumentos tecnológicos.

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	64	33.7
Casi siempre	98	51.6
Siempre	28	14.7
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 36

Emplea herramientas e instrumentos tecnológicos



En la Tabla 46 y Figura 36 observamos el porcentaje de docentes que emplea herramientas e instrumentos tecnológicos, el 33.7% a veces lo hace, el 51.6% casi siempre y el 14.7% siempre lo efectúa.

La mayoría d docentes aplica herramientas tecnológicas para su labor pedagógica.

Tabla 47

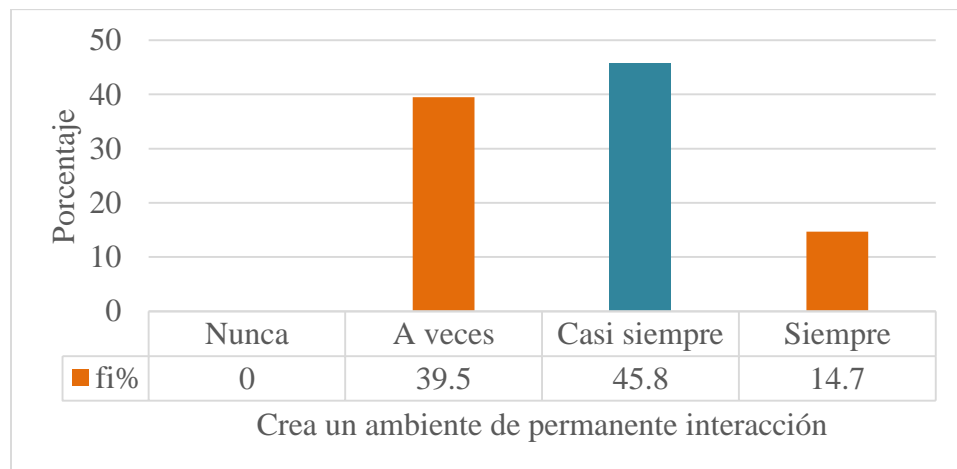
Crear un ambiente de permanente interacción con la mayor participación posible de nuestros estudiantes

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	75	39.5
Casi siempre	87	45.8
Siempre	28	14.7
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 37

Crear un ambiente de permanente interacción con la mayor participación posible de nuestros estudiantes



En la Tabla 47 y Figura 37 se observa el porcentaje de docentes que crean un ambiente adecuado para la interacción de docente – alumno para que la participación sea activa de los estudiantes, el 39.4% a veces lo realizan, el 45.8% casi siempre y el 14.7% lo hacen siempre.

Tabla 48

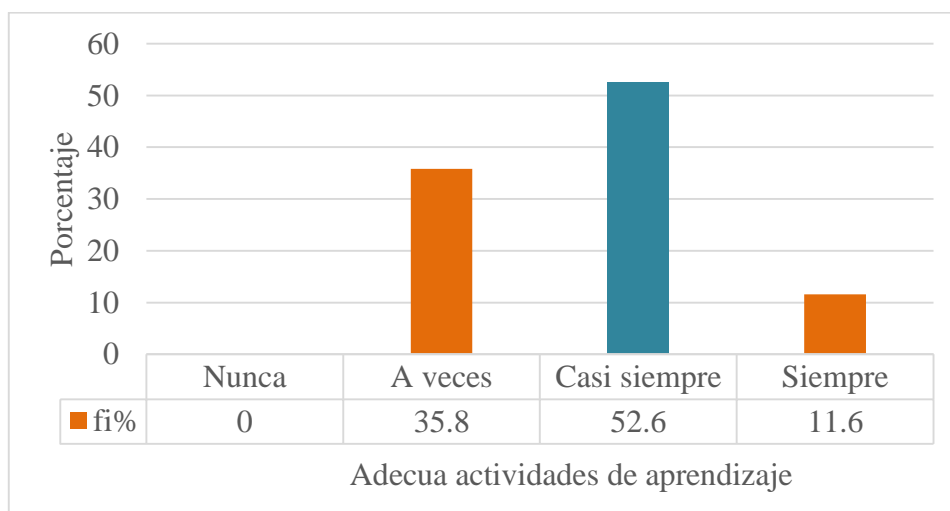
Adecua actividades de aprendizaje significativo y funcional, teniendo en cuenta la integración con otros aprendizajes fundamentales

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	68	35.8
Casi siempre	100	52.6
Siempre	22	11.6
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 38

Adecua actividades de aprendizaje significativo y funcional, teniendo en cuenta la integración con otros aprendizajes fundamentales



En la Tabla 48 y Figura 38 se observa el porcentaje de docentes que adecuan actividades de aprendizaje significativo y funcional, teniendo en cuenta la integración con otros aprendizajes fundamentales, el 35.8% que a veces lo realizan, el 52.6% casi siempre y el 11.6% lo hacen siempre.

Finalmente se muestra los resultados de acuerdo a las dimensiones estudiadas.

Para la variable **Desempeño docente.**

Tabla 49

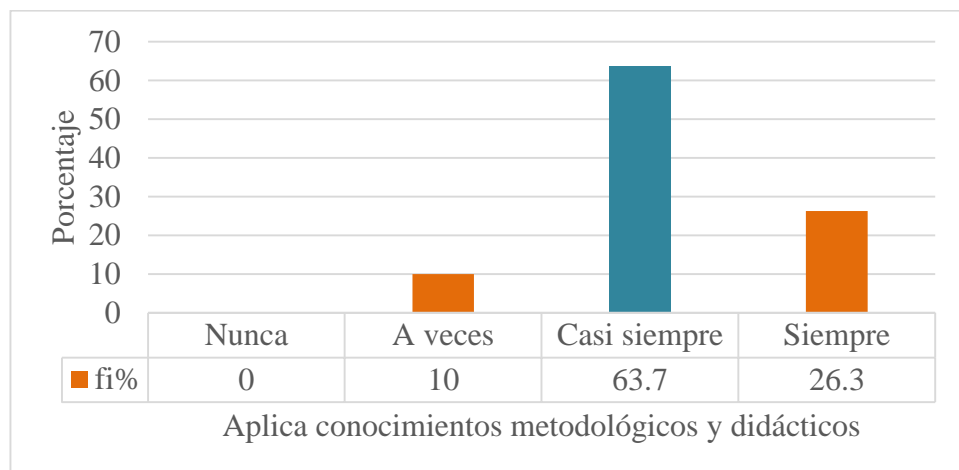
Conocimientos metodológicos y didácticos

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	19	10
Casi siempre	121	63.7
Siempre	50	26.3
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 39

Conocimientos metodológicos y didácticos



En la Tabla 49 y Figura 39 se presenta el porcentaje de docentes que aplican conocimientos metodológicos y didácticos, el 10% a veces lo hace, el 63.7% casi siempre y el 26.3% siempre lo efectúa.

En la EPGPDS los docentes demuestran que tiene conocimiento acerca de la metodología de la enseñanza.

Tabla 50

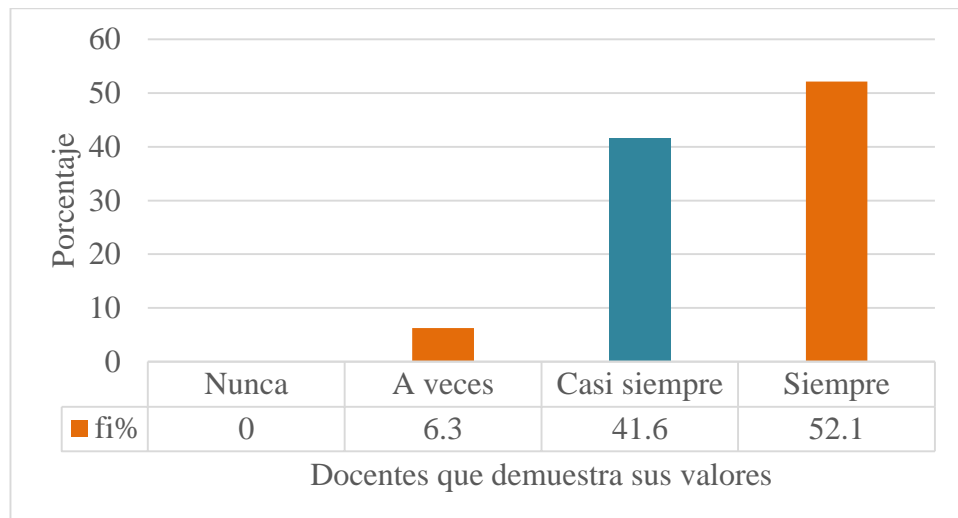
Valores del Docente

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	12	6.3
Casi siempre	79	41.6
Siempre	99	52.1
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 40

Valores del Docente



En la Tabla 50 y Figura 40 se observa el porcentaje de docentes que demuestra sus valores, el 6.3% a veces lo hace, el 41.6% casi siempre y el 52.1% siempre lo efectúa.

Tabla 51

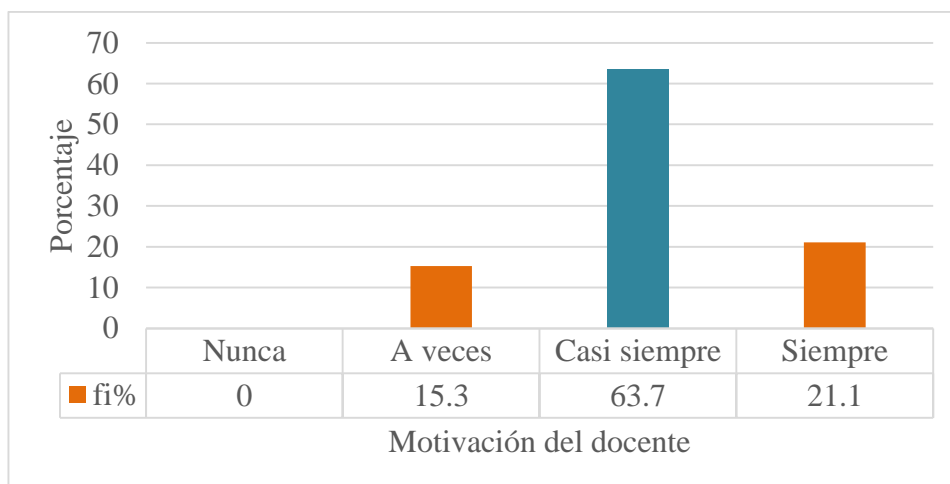
Motivación del docente

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	29	15.3
Casi siempre	121	63.7
Siempre	40	21.1
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 41

Motivación del docente



En la Tabla 51 y Figura 41 se observa el porcentaje de docentes que motivan a los estudiantes, el 15.3% a veces lo realizan, el 63.7% casi siempre y el 21.1% lo hacen siempre.

La mayoría de los docentes casi siempre motivan a los alumnos, que para ello aplica estrategias adecuadas y despierte el interés en su aprendizaje nuevo.

Para la variable responsabilidad académica:

Tabla 52

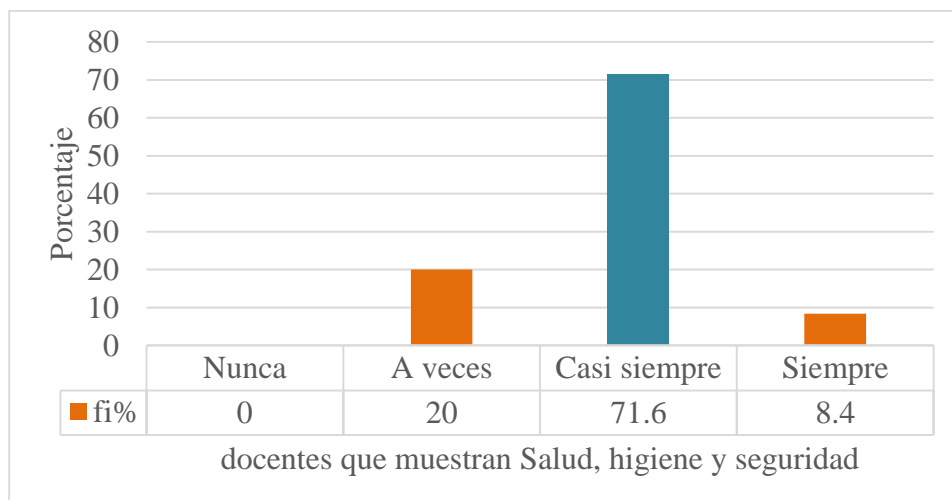
Salud, higiene y seguridad

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	38	20
Casi siempre	136	71.6
Siempre	16	8.4
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 42

Salud, higiene y seguridad



En la Tabla 52 y Figura 42 observamos el porcentaje de docentes que muestran Salud, higiene y seguridad, el 20% que a veces lo realizan, el 71.6% casi siempre y el 8.4% lo hacen siempre.

Tabla 53

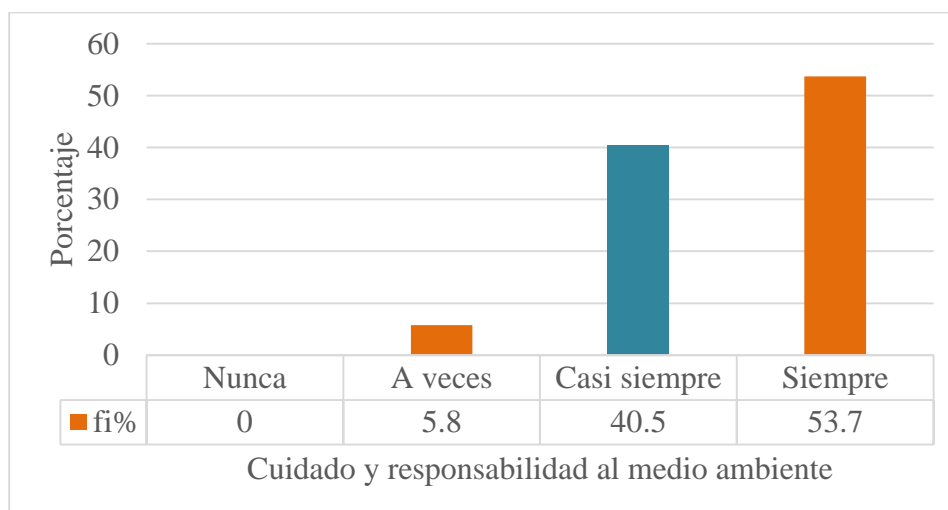
Cuidado y responsabilidad al medio ambiente

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	11	5.8
Casi siempre	77	40.5
Siempre	102	53.7
Total	190	100.0

Nota: Realizado por el investigador

Figura 43

Cuidado y responsabilidad al medio ambiente



En la Tabla 53 y Figura 43, observamos el porcentaje de docentes que demuestran cuidado y responsabilidad al medio ambiente, el 5.8% a veces lo realizan, el 40.5% casi siempre y el 53.7% lo hacen siempre.

Tabla 54

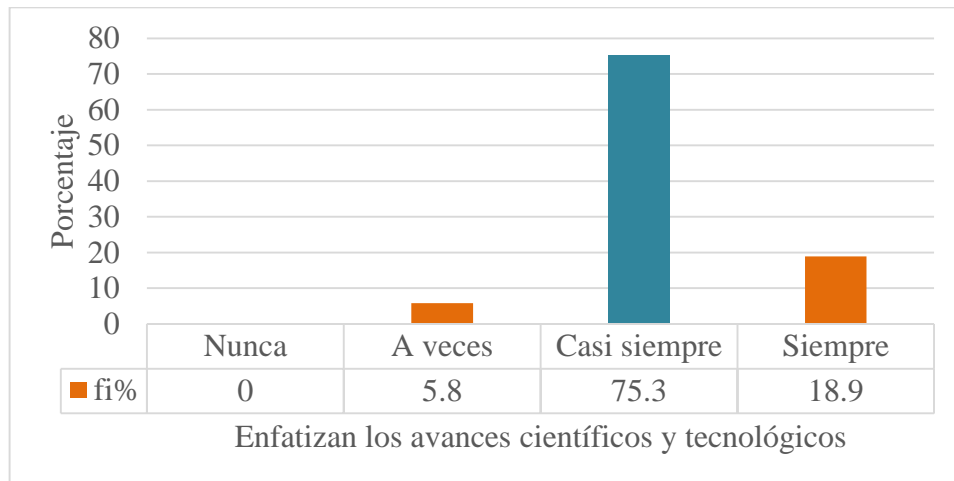
Desarrollo científico y tecnológico

Respuesta	fi	fi%
Nunca	0	0
A veces	11	5.8
Casi siempre	143	75.3
Siempre	36	18.9
Total	190	100.0

Nota. Realizado por el investigador.

Figura 44

Avances científicos y tecnológicos



En la Tabla 54 y Figura 44 se observa el porcentaje de docentes que enfatizan los avances científicos y tecnológicos, el 5.8% que a veces lo realizan, el 75.3% casi siempre y el 18.4% lo hacen siempre.

4.2. Contrastación de hipótesis principal

4.2.1. Como hipótesis principal o primaria se ha planteado lo siguiente:

Pruebas de Hipótesis

Hipótesis General

El desempeño tiene una relación directa y moderada con la responsabilidad académica del docente en los discentes en la EPGPDS, Universidad Nacional Moquegua (UNAM), 2020.

Nota: Existe relación significativa positiva de nivel medio

Prueba de hipótesis estadística:

Hipótesis estadística:

Ho: $\rho = 0$

Ha: $\rho \neq 0$

Nivel de sig.:

$\alpha = 0.05$.

Prueba estadística:

Tabla 55

Correlación de Spearman

Prueba	T calculado	P calculado	Rho
Test coeficiente de Spearman.	T = 9.9996	0.0000	0.606

Nota: Elaborado por el investigador

Decisión:

Como P calculado es menor a 0.05 se rechaza Ho y se acepta Ha. Lo que significa que existe relación significativa entre las variables, a un nivel de 60.6 % interpretado como asociación positiva moderada.

Hipótesis Específica 1

Se tiene una relación directa entre el conocimiento metodológico, didácticos y responsabilidad académica del docente en discentes en la EPGPDS, UNAM, 2020.

Prueba de hipótesis estadística:

Hipótesis estadística:

Ho: $\rho = 0$

Ha: $\rho \neq 0$

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Prueba estadística:

Tabla 56

Correlación de Spearman

Prueba	T calculado	P calculado	Rho
Test coeficiente de Spearman.	T = 6.227	3E-09	0.4134

Nota. Elaborado por el investigador.

Decisión:

Como P calculado es menor a 0.05 se rechaza Ho y se acepta Ha. Lo que significa que existe relación significativa entre las variables de estudio, a un nivel de 41.34 % interpretado como asociación positiva débil.

Hipótesis Específica 2

Existe una relación directa entre el desarrollo de los valores del docente y la responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, UNAM, 2020.

Prueba de hipótesis estadística:

Hipótesis estadística:

Ho: $\rho = 0$

Ha: $\rho \neq 0$

Nivel de sig.:

$\alpha = 0.05$.

Prueba estadística:

Tabla 57

Correlación de Spearman

Prueba	T calculado	P calculado	Rho
Test coeficiente de Spearman.	T = 9.497	0.000	0.569

Nota: Elaborado por el investigador

Decisión:

Como P calculado es menor a 0.05 se rechaza Ho y se acepta Ha. Lo que significa que existe relación significativa entre las variables de estudio, a un nivel de 56.9 % interpretado como asociación positiva moderada.

Hipótesis Específica 3

Consta una relación directa entre la motivación del docente y responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, UNAM, 2020.

Prueba de hipótesis estadística:

Hipótesis estadística:

Ho: $\rho = 0$

Ha: $\rho \neq 0$

Nivel de sig.:

$\alpha = 0.05$.

Prueba estadística:

Tabla 58

Correlación de Spearman

Prueba	T calculado	P calculado	Rho
Test coeficiente de Spearman.	T = 8.594	3.22E-15	0.531

Nota. Elaborado por el investigador.

Decisión:

Como P calculado es menor a 0.05 se rechaza Ho y se acepta Ha. Lo que significa que existe relación significativa entre las variables, a un nivel de 53.1 % interpretado como asociación positiva moderada.

4.3. Discusión de Resultados

Los resultados obtenidos para el desarrollo de este trabajo de investigación, después de haber obtenido el resultado de la encuesta realizado con la participación de los discentes en la UNAM, donde se explica la relación entre las variables, asimismo los resultados obtenidos se demuestran que existe relación entre el desempeño y responsabilidad académica de los docentes en los discentes de la EPGPDS, en Moquegua, 2020.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se verifico que existe una correlación positiva media entre el desempeño docente en aula y la responsabilidad académica en la EPGPDS en el periodo 2020. Lo que significa que existe relación significativamente entre las variables de estudio, a un nivel de 60.6% del desempeño laboral del docente y la responsabilidad académica.
2. Se comprobó que, si existe una relación positiva moderada entre el conocimiento metodológico, didáctico y responsabilidad académica del docente en la EPGPDS, de la UNAM, en el periodo 2020. Lo que significativa entre las variables, a un nivel de 41.34% Por tanto, se confirmó la hipótesis de investigación.
3. Se halló relación positiva débil entre el desarrollo de los valores del docente y la responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, UNAM, en el periodo 2020. Lo que significa que existe relación significativa entre las variables, a un nivel de 56.9%. Por tanto, se confirmó la hipótesis de investigación.
4. Se encontró una relación positiva moderada entre la motivación del docente y responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, de UNAM en el periodo 2020. Lo que significativa entre las variables, a un nivel de 53.1%. Por tanto, se confirmó la hipótesis de investigación.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda que el profesional de cualquier área capacitarse en didáctica universitaria, porque la labor que va a realizar es trabajo pedagógico que esta netamente centrado en el proceso enseñanza-aprendizaje; es necesario esta capacitación ya que se encarga de formar actitudes hacia el aprendizaje.
2. Se recomienda a todo profesional que realiza labor de docente en aula, de conocer ampliamente la asignatura que desarrollará con sus alumnos y para ello debe preparar su clase, porque debe estar atento a las dudas o preguntas formuladas por los estudiantes.
3. Recomendar a los docentes el desarrollo de los valores y la responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, UNAM, en el periodo 2020. Con el objetivo que la mayoría de docentes se involucren y se empoderen con los objetivos estratégicos de la institución.
4. Desarrollar talleres de motivación del docente y así reforzar el diseño y planificación de las sesiones según los logros generales y específicos de la asignatura a fin de mejorar la responsabilidad académica en discentes en la EPGPDS, de la UNAM en el periodo 2020.

BIBLIOGRAFÍA

- Almuiñas, J. y. (2013). La evaluación del desempeño del docente universitario. Experiencias institucionales y nacionales. Universidad Ecotec. Guayaquil Colombia .
- Alvarado, S. (2015). Estrategias de Aprendizaje, motivación y rendimiento académico en Alumnos de Nivel Superior.
- Balmes. (2014). Formación Basada en Competencias. Lima, Perú - Lima: Revista de investigación Educativa, Vol. 27, num.1,2009,pp.125-147. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283322804008.pdf>
- Barriga, D. (2016). Las estrategias didácticas y su papel en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. Bogotá - Colombia. Obtenido de <https://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/218>
- Blanco. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Bretel. (2002). Evaluación del desempeño de los docentes de la asignatura Histología. Obtenido de http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v32n3/a15_1490.pdf
- Brovelli, M. (2001). Evaluación curricular. En A. I.-N.-1. humanidades (Ed.). Universidad Nacional de San Luis. Obtenido de <file:///C:/Users/Francisca/Downloads/Dialnet-EvaluacionCurricular-1280055.pdf>
- Cahuana. (2006). Desempeño docente y rendimiento Académico en el Área de Matemática de la Institución Educativa "Carlos Julio Arosemana Tola". Guayas - Ecuador, Ecuador. Obtenido de <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1590>
- Cano, E. (2011). La formación del Profesorado Universitario para la Implementación de la Evaluación por competencias. Educación XXI, vol.15,num.2,2012,pp.249-270.
- Cinda. (2007). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. México. Obtenido de

https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_vis=1&q=Cinda+2007+evaluaci%C3%B3n+de+la+practica+pedag%C3%B3gica&btnG=

Cooper, T. &. (1997). Prevalencia del estres en la satisfaccion laboral de los docentes universitarios. En U. Rafael (Ed.). Chacin, Chacin - Colombia : Revista REDHECS. Obtenido de <file:///C:/Users/Francisca/Downloads/Dialnet-PrevalenciaDelEstresEnLaSatisfaccionLaboralDeLosDo-2717959.pdf>

Cooper, T. &. (1997). Prevalencia del estres en la satisfaccion laboral de los docentes universitarios. En U. R. Chacin (Ed.). Chacin - Colombia: Revista REDHECS. Obtenido de <file:///C:/Users/Francisca/Downloads/Dialnet-PrevalenciaDelEstresEnLaSatisfaccionLaboralDeLosDo-2717959.pdf>

Corvalan, H. y. (2005). Cosntruccion de un Perfil profesional. Talca, Chile - Talca. Obtenido de <http://biblioteca.marco.edu.mx/files/Educacion%20Basada%20en%20Competencias/4-Curriculo/Construccion%20de%20un%20Perfil%20Profesional.pdf>

Delgado. (2002). Estrategias didacticas que facilitan aprendizajes autonomos y significativo en Educacion Ambiental para estudiantes de quinto grado. Cordoba, Argentina: Redentor Sahagun. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/27998>

Echeverry, L. &. (2005). Sentidos en educacion y salud: practicas que enriquecen los curriculos universitarios. Lima, Peru - Lima: Vol.24 Nume.3, Informes de investigacion cuantitativa o cualitativa. Obtenido de <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/artile/view/1366>

Estrada, L. (2009). Revista de la Educación Superior “Definición Desempeño docente”. Lima - Peru.

Fernandez, L. (2001). Dimensiones y medicion de la calidad de servicio en empresas. Obtenido de <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/47>

Gimeno. (1992). La Evaluacion Educativa. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/44246/La%20evaluacion%20educativa.pdf?sequence=1>

- Hernandez Sampieri, R. (s.f.). Metodología de la Investigación. Mexico, Mexico .
Puebla: Cuarta Edición McGraw-Hill/interamericana. Editores.
- Loarte, G. (2019). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del ciclo de la carrera profesional de educación inicial. En F. d. Huacho (Ed.). Lima - Peru, Peru - Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjgsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3031>
- Mateo. (2005). Globalización y desarrollo, Naciones Unidas: CEPAL. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/globalizacion-desarrollo>
- Mateo, J. (2005). La Evaluación del profesorado y al gestión de la calidad de la educación. Colombia - Bogotá.
- Mateo, J. (2005). La evaluación del profesorado y ala gestión de la calidad de la educación. Bogotá - Colombia. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/121451>
- Melo, F. &. (2015). El crecimiento pedagógico del objeto en el espacio con docente en deportes. España.
- Minedu. (214). Revista Docentes y organizaciones sobre expectativa del docente del país. Lima - Peru.
- Morante, F. (2009). Revista de la Educación Superior "cumplimiento del docente ejecuta". Lima - Peru.
- Mosquera, M. V. (2007). Docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener. En N. Wiener (Ed.). Lima - Peru, Peru - Lima. Obtenido de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1648/DOCTOR%20-%20Benites%20Azabache%2c%20%20Juan%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salinas, N. (2017). Satisfacción laboral y desempeño docente en la I.E.P. General Prado del distrito de Bellavista, Callao. Lima - Peru: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- SINEACE. (2017). Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa -SINEACE. En M. d. Universitaria (Ed.). Lima,

Peru - Lima: Instituto Peruano de Evaluacion, Acreditacion y Certificacion de la Calidad de la Educacion Basica - IPEBA.

Vargas, L. M. (2008). La transformacion del modelo curricular de una escuela publica de nivel superior del cambio de paradigma del pensamiento para el ingreso en la sociedad del conocimiento. Ecuador. Obtenido de <https://www.repo-ciie.dfie.ipn.mx/pdf/580.pdf>

Veloz, V. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima - Peru. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5039>

Referencias adicionales

Barragán Espinoza, G. M. (2022). Gestión pedagógica y competencias del desempeño en los docentes de las Unidades Educativas del Distrito 23D02 Santo Domingo-Ecuador 2021. [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80400/Barragan_EGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bazán Rodríguez, G. M. (2022). Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en Docentes de una Universidad Privada de Lima, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79254/Bazan_RGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De la Cruz Ramos, E. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 16040 Mariano Melgar Distrito Las Pirias- Jaén [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78157/De La Cruz_RE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Del Salto Barragán, J. X. (2022). Competencias virtuales y gestión académica en los docentes del distrito Chimbo, San Miguel, Ecuador, 2021. *Universidad César Vallejo*, 65.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78073/Del_Salto_BJX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lindo Castro, R. E. (2022). El estrés laboral, la educación virtual y el desempeño docente en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77689/Lindo_CRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miraval García, M. Á. (2020). *RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2017* [Universidad Nacional de Ucayali].
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4326/UNU_MAESTRIA_2020_TM_MIGUEL-MIRAVAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portilla Sandon, F. de P. (2019). *Desempeño docente y responsabilidad social en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2018* [UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO].
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9342/Portilla_Sandon_Flor_de_Primavera.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Retamozo, M. I. (2021). Salud mental y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de profesores de EBR en Lima Metropolitana, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77698/Torres_RMI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Ureta Crisostomo, O. N. (2022). Inteligencia emocional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red 19 del distrito de Lurigancho, Lima, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80235/Ureta_CON-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velarde Manyari, V. M. (2022). *Propuesta metodológica para potenciar el desempeño docente en las clases virtuales de la maestría en educación de*

una universidad privada de Lima [Universidad Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b9d7a1e3-d41e-4e0b-a21a-1d545893fecb/content>

Velásquez Espinoza, M. (2022). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81410/Velásquez_EM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villanueva Correa, A. K. (2022). Desempeño docente y satisfacción educativa en la percepción de los estudiantes de Derecho de una Universidad en Huaraz, 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79068/Villanueva_CAK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cardenas M, Mendez L y Gonzales M. (2014). Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032014000100005&script=sci_arttext

Seijas D. (2020). Psychosocial risks, occupational stress and burnout syndrome in university workers from a Bioanalysis School.
<https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>
<https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>