



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL DOCENTE
UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA
ARGUEDAS, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC 2018**

PRESENTADA POR

BACH. MILQUEADES PÉREZ QUISPE

ASESOR

DR. EDGAR LUIS MARTÍNEZ HUAMÁN

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

MOQUEGUA – PERÚ

2019

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE DE CONTENIDO	iv
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRAC	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema	3
1.3. Objetivo de la investigación.....	3
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.5. Variables	5
1.6. Hipótesis de la investigación.....	5
1.6.1. Hipótesis General	5
1.6.2. Hipótesis específicas:	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Bases teóricas	7
2.2.1. Las competencias profesionales	7
2.2.2. Competencias de enseñanza para el siglo XXI	10
2.2.3. La competencia del docente universitario.....	15
2.2.4. Dimensiones de las competencias del profesor universitario.	19

2.3. Marco conceptual.....	21
CAPÍTULO III.....	23
MÉTODO	23
3.1. Tipo de investigación.....	23
3.2. Diseño de investigación	24
3.3. Población y muestra.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
CAPITULO IV	28
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	28
4.1. Presentación de resultados por variables	28
4.1.1. Resultados descriptivos de la variable Competencias del docente universitario	28
4.1.2. Resultados descriptivos de la Dimensión Competencias específicas	30
4.1.3. Resultados descriptivos de la Dimensión Competencias genéricas.....	36
4.2. Contrastación de hipótesis	43
4.3. Discusión de resultados.....	46
CAPITULO V.....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
5.1. Conclusiones	50
5.2. Recomendaciones	51
BIBLIOGRAFÍA.....	53
ANEXOS.....	55

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de estudio.....	24
Tabla 2	Muestra de estudio.....	25
Tabla 3	Escala de fiabilidad según Cronbach	26
Tabla 4	Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos de investigación.....	27
Tabla 5	Resultados de la variable Competencias del docente universitario ...	28
Tabla 6	Resultados de la dimensión Competencias específicas	30
Tabla 7	Resultados de la sub dimensión Docencia universitaria.....	31
Tabla 8	Resultados de la sub dimensión Investigación e innovación	33
Tabla 9	Resultados de la sub dimensión Vinculación con la comunidad (extensión).....	34
Tabla 10	Resultados de la sub dimensión Gestión institucional.....	35
Tabla 11	Resultados de la dimensión competencias genéricas.....	36
Tabla 12	Resultados de la sub dimensión Valores y actitudes personales	38
Tabla 13	Resultados de la sub dimensión Valores y actitudes interpersonales	39
Tabla 14	Resultados de la variable Autoevaluación de competencias del docente universitario	41
Tabla 15	Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	43
Tabla 16	Resultados de la prueba de normalidad	44
Tabla 17	Prueba T de Student de la contrastación de la variable Competencias del docente universitario.....	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultados de la variable Competencias del docente universitario... 29
Figura 2	Resultados de la dimensión competencias específicas 30
Figura 3	Resultados de la sub dimensión Docencia universitaria..... 32
Figura 4	Resultados de la sub dimensión Investigación e innovación 33
Figura 5	Resultados de la sub dimensión Vinculación con la comunidad (extensión)..... 34
Figura 6	Resultados de la sub dimensión Gestión institucional 35
Figura 7	Resultados de la dimensión Competencias genéricas 37
Figura 8	Resultados de la sub dimensión valores y actitudes personales 38
Figura 9	Resultados de la sub dimensión valores y actitudes interpersonales 39
Figura 10	Resultados de la sub dimensión Valores y actitudes interpersonales 42

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general Conocer el nivel de la Autoevaluación de competencias del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

La investigación fue cuantitativa, de carácter descriptivo simple; la muestra estuvo constituida por 47 docentes nombrados y contratados de la facultad de Ciencias de Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de Autoevaluación de competencias del docente universitario de propuesto por (Ruiz Corbella & Aguilar Feijoo, 2017) adaptado al contexto universitario peruano. La confiabilidad del instrumento a través de Alfa de Cronbach fue de ,923.

Los resultados que se obtuvieron señalan que el 65,96% que corresponde a 31 docentes se encuentran ubicados en el nivel intermedio de competencias de docente universitario.

Palabras claves: Competencia del docente universitario, competencias específicas, competencias genéricas.

ABSTRAC

The present work had as general objective to know the level of the self-evaluation of competences of the university professor of the National University José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

The investigation was quantitative, of simple descriptive character; the sample consisted of 47 teachers appointed and hired from the Faculty of Business Sciences of the National University José María Arguedas; the survey technique was used and as an instrument the questionnaire proposed by (Ruiz Corbella & Aguilar Feijoo, 2017) adapted to the Peruvian university context. The reliability of the instrument through Cronbach's Alpha was of, 923.

The results obtained indicate that the 65.96% corresponding to 31 teachers are located in the intermediate level of university teacher competences.

Keywords: Management of human talent, attraction of human resources, development of human resources, retention of human resources, job performance

INTRODUCCIÓN

La presente investigación intitulada “Autoevaluación de competencias del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018”, tuvo como objetivo general: conocer el nivel de la Autoevaluación de competencias del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018, para ello se utilizó el cuestionario de Autoevaluación de competencias del docente universitario propuesto por (Ruiz Corbella & Aguilar Feijoo, 2017) adaptado al contexto universitario peruano.

Para desarrollar la investigación se utilizó la estructura del informe final aprobada la Universidad José Carlos Mariátegui, en el cual se detalla:

En el Capítulo I, se presenta el problema de investigación: descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, variables y las hipótesis.

En el Capítulo II se presenta el marco teórico: antecedentes de la investigación, bases teóricas y el marco conceptual.

En el III capítulo, se presenta el método de investigación: tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información, así mismo el método de análisis de datos.

En el contenido del capítulo IV se presentamos los resultados del trabajo de investigación así como la correspondiente discusión.

Por último, el capítulo V se presentan las conclusiones y en el Capítulo VI las recomendaciones.

Asimismo, se presentan en el anexo la matriz de consistencia, el instrumento utilizado, la base de datos, entre otros.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Con mucha frecuencia se escucha sobre las tendencias de enseñanza aprendizaje en el ámbito universitario en pleno siglo XXI, sobre los cambios en la metodología de enseñanza – aprendizaje, la evaluación por competencias así como de los conocimientos y habilidades que los estudiantes universitarios necesitarán en el futuro (UNESCO, Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción , 1998).

Sin embargo,

¿Qué hay de los docentes universitarios?, ¿Qué habilidades de enseñanza aprendizaje deberán tener para preparar a los estudiantes?, ¿Cuáles serán esas habilidades de los maestros en relación a la enseñanza tradicional?

En los últimos años, se viene impulsando el enfoque de la calidad de la educación. Si anteriormente el principal objetivo de la universidad era proporcionar a los estudiantes ciertos tipos de conocimientos que se esperaba que se aplicaran más tarde; las universidades de hoy se enfocan principalmente en desarrollar habilidades para la vida en los estudiantes.

El objetivo principal es enseñar a los estudiantes a obtener conocimiento mediante ellos mismos y el trabajo en equipo o trabaja colaborativo que les permita llegar a construir y generar nuevas ideas. Generar nuevas ideas es un principio clave de la sociedad moderna. Se necesita profesionales que sean competentes, talentosos, innovadores y creativos, solucionadores de problemas, hábiles y pensadores críticos. Las nuevas tecnologías brindan la oportunidad de alentar la crítica pensando. Se debe proporcionar a los estudiantes las habilidades que los ayudarán a trabajar en colaboración y con sensibilidad en un equipo, para que se conviertan en tomadores de decisiones, planifiquen y administren su tiempo de manera efectiva, que se escuchen unos a otros y elijan la estrategia de comunicación correcta en el tiempo correcto. Por lo tanto, se ha llegado a entender todas estas formas diferentes, para cumplir con esta nueva forma de enseñanza-aprendizaje, que son requisitos fundamentales para una sociedad del siglo XXI. (UNESCO, Conferencia Mundial UNESCO sobre Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo., 2009).

El docente universitario viene realizando sus actividades profesionales en un escenario cambiante que se caracteriza por los enormes avances científicos, tecnológicos, pedagógicos y de investigación; lo que se denomina una “nueva cultura universitaria” en la que se consideran la calidad, la evaluación, la docencia, la investigación, la internacionalización, la movilidad estudiantil, etc. caracterizado por una nueva gestión eficaz.

Sin embargo, se observa que muchos docentes universitarios todavía continúan con prácticas tradicionales en la enseñanza, utilizando metodologías tradicionales, donde prima la transmisión de conocimientos, la repetición memorística de

conocimientos en los exámenes, el poco uso que da a los artículos científicos o investigaciones recientes, la poca actualización de metodologías activas de enseñanza-aprendizaje, y también, la poca relación con la comunidad o sociedad.

Todo ello exige conocer cuáles son las competencias que requiere tener un docente universitario para cumplir de manera adecuada sus funciones, los roles que tiene dentro de la universidad. Porque no cabe duda que el docente universitario es un elemento clave en el proceso de modernización de la universidad.

Por todo ello, se pretende realizar este trabajo para identificar el nivel de logro de las competencias específicas y competencias transversales propias del docente universitario.

1.2 Definición del problema

✓ Problema general:

-¿Cuál es el nivel de la Autoevaluación de competencias del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

✓ Problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel de la Autoevaluación de competencias específicas del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

- ¿Cuál es el nivel de la Autoevaluación de competencias genéricas del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018?

1.3 Objetivo de la investigación

✓ Objetivo general:

Conocer el nivel de la Autoevaluación de competencias del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

✓ **Objetivos específicos:**

- Describir el nivel de la Autoevaluación de competencias específicas del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.
- Describir el nivel de la Autoevaluación de competencias genéricas del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

El trabajo de investigación se justifica porque el tema que se quiere investigar constituye un aspecto importante dentro de la calidad de la educación en el nivel superior universitario.

Sin duda, la capacidad intelectual es un factor importante para predecir el éxito del docente. Sin embargo, estudios recientes han demostrado que la experiencia profesional o la experiencia en la enseñanza de una materia, no es del todo indicativa del éxito del maestro en la profesión docente. Más bien las habilidades y la competencia de enseñanza son ingredientes esenciales para ser un excelente profesor. En el mundo de hoy, el docente debe desarrollar las competencias esenciales del siglo XXI. La competencia de un docente en el siglo XXI según la UNESCO (2008) es que un docente competente debe tener un conocimiento sólido del plan de estudios de su asignatura y utilizar la tecnología en el plan de estudios. La justificación teórica se sustenta en que el sistema formal de educación depende de tres componentes que son currículo, estudiante y maestro. La competencia

docente se refiere al conocimiento, la actitud, las habilidades y la autopercepción o los productos que se obtienen al mezclar estos comportamientos y dar como resultado un patrón de conducta consistente que conduce al logro de los resultados esperados.

1.5 Variables

✓ **Variable:** Competencias del docente universitario

Dimensiones:

✓ **Dimensión 1:** Competencias específicas

- Docencia universitaria
- Investigación e innovación
- Vinculación con la colectividad
- Gestión institucional

✓ **Dimensiones 2:** Competencias genéricas o transversales

- Valores y actitudes del ámbito personal
- Valores y actitudes del ámbito interpersonal/social

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis General

Las competencias del docente universitario de la Universidad nacional José María Arguedas está en el nivel bueno.

1.6.2 Hipótesis específicas:

- Las competencias específicas del docente universitario de la Universidad nacional José María Arguedas está en el nivel bueno.
- Las competencias genéricas o transversales del docente universitario de la Universidad nacional José María Arguedas está en el nivel bueno.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

✓ **Antecedentes internacionales**

- (Ruiz Corbella & Aguilar Feijoo, 2017) en el artículo científico titulado “Competencias del profesor universitario: elaboración y validación de un cuestionario de autoevaluación” explicar que conocer las competencias que debe tener un profesor universitario servirán para mejorar su práctica docente hacia un trabajo en el marco de la calidad educativa. En ese sentido diseñan un cuestionario de autoevaluación, compuesto de 20 competencias y 114 indicadores, establecidos para las competencias específicas (docencia universitaria, investigación e innovación, vinculación con la colectividad y gestión institucional) y las competencias genéricas (valores y actitudes del ámbito personal, valores y actitudes del ámbito interpersonal/social). Los resultados presentan un fuerte grado de confiabilidad del instrumento (0,92 y 0,97 de Alpha de Cronbach) para autoevaluar competencias (específicas y genéricas) del docente universitario.

- (Mas, 2011) en el artículo científico titulado “El profesor universitario: sus competencias y formación”, expone sobre el trabajo que desarrolla el docente universitario y de las transformaciones que viene sufriendo la universidad en el siglo XXI; estos cambios han sido provocados por factores sociales y de los enfoques de calidad educativa. Estos cambios vienen modificando las funciones y roles del docente universitario, los cuales exige el desarrollo de nuevas competencias para cumplir a cabalidad la función docente; por ello es necesario volver a definir el nuevo perfil de competencias del docente universitario. Presenta un nuevo perfil referidos a las competencias psicopedagógicas debiendo generar la mejora de la calidad de la docencia, especialmente durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Antecedentes nacionales

- (Hirs, 2014) en el trabajo de investigación “El perfil por competencias del docente de Estudios Generales Letras de la Pontificia Universidad católica del Perú”, explica los cambios que se vienen produciendo en el contexto universitario bajo un enfoque centrado en el aprendizaje de los estudiantes y en la formación basada en competencias. Esto requiere de un nuevo perfil de docente universitario. Estudia el caso de docentes de Estudios Generales Letras de la PUCP en la que los docentes deben tener en claro la vocación docente y desarrollar competencias de un nuevo perfil de competencias docentes.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Las competencias profesionales

Antes de abordar el significado de la competencia docente, primero se debe establecer el significado de la palabra competencia La competencia es un término

usado ampliamente por diferentes personas en diferentes contextos; por lo tanto, se define de diferentes maneras. En el ámbito educativo y en el desempeño laboral son dos contextos en los que con mayor frecuencia se utilizan este término. Las competencias son los requisitos de una educación docente "basada en las competencias" e incluyen conocimiento, habilidades y valores que un docente-aprendiz debe demostrar para tener éxito finalización de un programa de formación docente (Tobón , 2006)

Algunas características de una competencia son las siguientes:

- Una competencia consiste en una o más habilidades cuya maestría o dominio permitiría el logro de la competencia.
- Una competencia está vinculada a los tres dominios bajo los cuales el desempeño se puede evaluar: conocimiento, habilidades y actitudes.
- Teniendo una dimensión de desempeño, las competencias son observables y demostrables, asimismo se evidencian en productos observables.
- Dado que las competencias son observables, también son mensurables o medibles. Es posible evaluar una competencia del desempeño de un maestro. Las competencias docentes pues requieren cantidades iguales de conocimiento, habilidades y actitudes, pero otros no. Algunas de las competencias pueden implicar más conocimiento que destreza o actitud, mientras que en algunas las competencias pueden estar más basadas en habilidades o en el desempeño.

Algunos teóricos sobre "competencia" ven como una combinación de conocimiento, habilidades y comportamientos utilizados para mejorar el rendimiento, o como el estado o la calidad de ser adecuadamente calificado y capaz de realizar un rol dado. La competencia ocupacional movimiento iniciado por

David McClelland en la década de 1960 trató de alejarse de intentos tradicionales de describir la competencia en términos de conocimiento, habilidades y actitudes y centrarse en cambio en esos valores, rasgos y motivaciones específicos (es decir en las características relativamente duraderas de las personas) que se encuentran consistentemente en distinguir el desempeño sobresaliente del típico en un trabajo o rol determinado. El término "competencia" apareció por primera vez en un artículo escrito por Craig C. Lundberg en 1970 titulado "Planificación del Programa de Desarrollo Ejecutivo", y luego en El tratado seminal de 1973 de David McClelland titulado, "Probando por Competencia en lugar de Inteligencia". El término ha sido popularizado por Richard Boyatzis y muchos otros.

La competencia se entiende desde hace mucho tiempo, como la capacidad o capacidades de una persona para hacer un trabajo. Fue ideado en la década de 1970 por la empresa estadounidense McBer para identificar las características personales específicas que dieron como resultado un rendimiento efectivo y / o superior. Entonces, ¿cuál es exactamente la idea detrás de las competencias? Cada trabajo tiene un requisito específico de competencias para llevarlo a cabo de manera eficiente, y las personas que realizarían el trabajo deben estar vinculadas con esas competencias. Uno de los aspectos interesantes y dignos de mención de este término es que no se centra en lo que una persona puede hacer sino en lo que una persona puede aprender. Las competencias con sus indicadores de comportamiento específicos facilitan la demostración de habilidades y comportamientos apropiados, no es un conjunto de tareas realizadas como un robot, ni es una capacidad subyacente que nunca se demuestra. La competencia también incluye la motivación y el autoconocimiento, el deseo y la voluntad de demostrar un rendimiento efectivo

Por ello, ¿Qué aspectos del conocimiento docente son cruciales para el aprendizaje de los estudiantes? ¿Cómo se desarrolla el conocimiento docente? ¿Los docentes universitarios son un grupo selectivo en términos de personalidad y habilidades cognitivas, y son otras características psicosociales relevante para el aprendizaje de los estudiantes? (Tunnermann, 2003)

En la investigación actual se usa el término competencia profesional para describir los requisitos previos personales que son necesarios para que los maestros puedan dominar con éxito los requisitos de la profesión. Enfocada de esa manera, la competencia profesional se puede aprender y enseñar. La competencia profesional abarca profesionales con dominio de conocimientos, habilidades y destrezas, así como con aspectos motivacionales y afectivos. En el profesor universitario el conocimiento se diferencia en varios dominios, entre otros, el contenido o conocimiento científico, el conocimiento de contenido pedagógico y el conocimiento acerca de la transferencia de esos conocimientos hacia los estudiantes.

2.2.2 Competencias de enseñanza para el siglo XXI

Las competencias de enseñanza consideradas para el siglo XXI y que la UNESCO (2008) ha considerado para su desarrollo y formación son:

Los maestros demuestran liderazgo:

a. Los maestros dirigen en el aula de la siguiente manera:

- Evaluar el progreso del estudiante usando una variedad de medición en la evaluación de los objetivos o metas;
- Aprovechar los datos apropiados para desarrollar planes de enseñanza e instrucción;

- Mantener un aula segura y ordenada que facilite el aprendizaje de los estudiantes; y
- El manejo positivo del comportamiento del estudiante, comunicación efectiva y eliminar la conducta disruptiva o peligrosa, así como el uso de técnicas apropiadas de restricción.

b. Los maestros demuestran liderazgo en la escuela al:

- Participar en actividades de aprendizaje profesional colaborativo y colegiado;
- Identificar las características o elementos críticos de una escuela para elaborar planes de mejora; y
- Mostrar la capacidad de utilizar datos apropiados para identificar áreas de necesidad que deben abordarse en un plan de mejora.

c. Los maestros dirigen la profesión docente de la siguiente manera:

- Participar en actividades de desarrollo profesional y crecimiento; y
- Desarrollar relaciones y redes profesionales.

d. Los maestros abogan por las escuelas y los estudiantes al:

- Implementar y adherirse a políticas y prácticas que afecten positivamente el aprendizaje de los estudiantes.

e. Los maestros demuestran altos estándares éticos

- ✓ **Los maestros establecen un ambiente respetuoso para una población diversa de estudiantes**

a. Los maestros proporcionan un entorno en el que cada alumno tiene un entorno positivo, valorando la relación con adultos que se preocupan por:

- Mantener un ambiente de aprendizaje positivo y enriquecedor.

b. Los maestros adoptan la diversidad cultural en la comunidad escolar y en el mundo al:

- Utilizar materiales o lecciones que contrarresten los estereotipos y reconozcan las contribuciones de todas las culturas;
- Incorporar diferentes puntos de vista en la formación; y
- Comprender la influencia de la diversidad.

c. Los maestros tratan a los estudiantes como individuos al:

- Mantener un ambiente de aprendizaje que transmita altas expectativas de cada estudiante.

d. Los maestros adaptan su enseñanza para el beneficio de los estudiantes con necesidades especiales que sirve para:

- Cooperar con especialistas y usando recursos para apoyar el especial las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes; y
- Utilizar estrategias verificadas por la investigación para proporcionar actividades de aprendizaje efectivas para estudiantes con necesidades especiales.

e. Los maestros trabajan en colaboración con familias de estudiantes, otros adultos significativos por:

- Comunicando y colaborando con el hogar y la comunidad para el beneficio de los estudiantes.

✓ Los maestros saben el contenido que enseñan

a. Los maestros desarrollan y aplican lecciones basadas en un curso efectivo de estudio por:

- Integrando la instrucción efectiva de alfabetización en todo el currículo y a través de las áreas de contenido para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

b. Los maestros respetan el contenido apropiado para su especialidad docente al:

- Demostrar un nivel apropiado de conocimiento del contenido en su especialidad;
- y
- Alentando a los estudiantes a investigar el área de contenido para expandir su conocimiento y satisfacer su curiosidad natural.

c. Los docentes muestran que reconocen la interconexión del contenido del área / disciplina:

- Demostrando un conocimiento de su tema relacionándolo con otras disciplinas;
- y
- Relacionando la conciencia global del tema.

d. Los maestros hacen que sus instrucciones sean relevantes para los estudiantes al:

- Integrando habilidades y contenido para la formación de competencias en el siglo XXI.

✓ Los maestros facilitan el aprendizaje para sus estudiantes

a. Los maestros demuestran que conocen las formas en que se lleva a cabo el aprendizaje y los niveles apropiados de los aspectos intelectual, físico, social y emocional en el desarrollo de sus estudiantes:

- Identificando los niveles de desarrollo de los estudiantes individuales y la planificación de la instrucción en consecuencia; y
- Evaluar y utilizar los recursos necesarios para abordar las fortalezas y debilidades de los estudiantes.

b. Los maestros planifican la instrucción apropiada para sus estudiantes:

- Colaborando con colegas para monitorear el rendimiento de los estudiantes.

c. Los maestros demuestran su perspicacia y versatilidad:

- Utilizando una variedad de métodos y materiales adecuados a las necesidades de todos estudiantes.

d. Los docentes muestran su conciencia del potencial de la tecnología para mejorar aprendiendo:

- Integrando la tecnología en sus instrucciones para maximizar el aprendizaje de los estudiantes.

e. Los maestros ayudan a los estudiantes a crecer como individuos pensantes:

- Integrando instrucción específica que ayuda a los estudiantes a desarrollar la habilidad de aplicar procesos y estrategias para el pensamiento crítico y la resolución de problemas.

f. Los maestros ayudan a los estudiantes a trabajar en equipo y desarrollar cualidades de liderazgo:

- Organizando equipos de aprendizaje con el fin de desarrollar la cooperación y liderazgo estudiantil

g. Los maestros llegan a sus alumnos mejor:

- Utilizando una variedad de métodos para comunicarse efectivamente con todos los alumnos; y
- Animando y apoyando consistentemente a los estudiantes a expresar pensamientos e ideas clara y efectivamente.

h. Los maestros evalúan mejor lo que los estudiantes han aprendido al:

- Utilizar múltiples indicadores, tanto formativos como sumativos, para supervisar y evaluar el progreso del estudiante e informar la instrucción; y

- Proporcionando evidencia de que los estudiantes están alcanzando el conocimiento del siglo XXI, así como habilidades y competencias necesarias.

5. Los maestros reflexionan sobre su práctica

a. Los maestros analizan el aprendizaje de los estudiantes al:

- Usar datos para proporcionar ideas sobre lo que se puede hacer para mejorar la enseñanza aprendizaje.

b. Los maestros vinculan el crecimiento profesional con sus objetivos profesionales al:

- Participar en actividades recomendadas para el aprendizaje profesional y desarrollo.

c. Los docentes funcionan eficazmente en un entorno complejo y dinámico:

- utilizando una variedad de enfoques verificados por la investigación para mejorar la enseñanza y aprendizaje.

2.2.3 La competencia del docente universitario

La competencia docente es la capacidad de un docente manifestada a través de un conjunto de conductas abiertas en el aula del docente que resulta de la interacción entre el presagio y las variables del producto de la enseñanza dentro de un entorno social (Rama, 1979).

La competencia docente tiene diferentes dimensiones, tales como el dominio de la materia, la mejora de la motivación de los estudiantes, la planificación, las habilidades de presentación y evaluación, y las habilidades gerenciales en el aula.

El maestro que posee todas estas habilidades en una medida razonable puede ser un maestro competente. La competencia de los docentes es un factor muy importante para la contribución efectiva de la universidad. Como lo sugiere (Alles, 2002) los

docentes efectivos son aquellos con alta competencia en conocimientos y habilidades; asimismo, señala que el conocimiento profundo de los maestros sobre el contenido del currículo y la pedagogía mejora el rendimiento de los estudiantes. Por eso, se puede afirmar que la competencia de los profesores, como el comportamiento, las habilidades y el conocimiento están estrechamente relacionados con el rendimiento académico (Reyero , 2014)

Cada maestro tiene diferentes niveles de habilidades, destrezas y competencias debido a sus diferentes niveles de experiencias de enseñanza y diferente formación educativa. En función de estas diferencias, mostrarán diferentes conjuntos de motivación y niveles de compromiso y uso de metodologías.

Por ello, se puede definir una competencia sobre cómo los objetivos de las organizaciones se lograron mejor al mejorar el desempeño de los miembros.

(Fernández Muños, 2003) Indicaron que las competencias estaban asociadas con el conocimiento y las habilidades para implementar ciertas asignaciones o proyectos de manera efectiva. Para ser eficaz en una competencia particular, uno debe ser capaz de lograr los resultados deseados de un trabajo con calificaciones específicas y atributos personales.

Una competencia es más que solo conocimiento y habilidades; implica la capacidad de satisfacer demandas complejas recurriendo y movilizand recursos psicosociales (incluyendo habilidades y actitudes) en un contexto particular. La competencia es esencial para la búsqueda del educador de la excelencia. Los maestros necesitan una amplia gama de competencias, para enfrentar el complejo desafíos del mundo de hoy. La competencia docente es un elemento inherente de un proceso de

capacitación efectiva, que aspira a contribuir al bienestar de un particular país o el mundo, en sí mismo.

Una de las figuras centrales en el proceso educativo viene a ser el factor docentes, considerado por muchos autores como el primer factor de éxito en la búsqueda de la calidad educativa. El éxito de la capacitación y la educación dependen de su preparación, erudición y rendimiento calidad.

Las habilidades de enseñanza y las competencias de aprendizaje permanente de profesionales, los maestros comprenden lo siguiente: para realizar deberes pedagógicos complejos; estar bien hablado, con buena salud mental y física, estable y tolerante; tener una propensión a trabajar con la generación más joven, buena comunicativa y habilidades de observación, tacto, imaginación vívida y liderazgo.

Durante el tiempo que desempeña en la carrera profesional, los maestros pasan por los siguientes niveles de crecimiento profesional para alcanzar la cima de la competencia profesional:

- a) **Primer nivel:** capacidad pedagógica, caracterizada por un conocimiento detallado de la tema;
- b) **Segundo nivel:** habilidad pedagógica, habilidad de enseñanza perfeccionada.
- c) **Tercer nivel:** creatividad pedagógica, marcado por la implementación de nuevos métodos y técnicas en actividades educativas.
- d) **Cuarto nivel:** innovación pedagógica, que se distingue por la incorporación de ideas teóricas, principios y métodos de formación y educación. .

Las instituciones de educación han reconocido la urgencia de desarrollar culturalmente maestros competentes La cultura pedagógica es, por lo tanto, una parte integral de un profesor competente

La cultura pedagógica consta de tres componentes: un componente axiológico (la aceptación del maestro de los valores de trabajo pedagógico), un componente tecnológico (que facilita la resolución de diferentes tareas pedagógicas), un componente heurístico (que implica establecer objetivos, planificar, analizar y autocrítica), esta es la parte creativa de la actividad pedagógica.

De manera ideal, los docentes deberían demostrar las siguientes competencias:

- a)** Gestión efectiva del aula: maximizando la eficiencia, manteniendo disciplina y moral, promoviendo el trabajo en equipo, la planificación, la comunicación, centrándose en resultados, evaluar el progreso y hacer ajustes constantes tanto en su programación como el uso de estrategias didácticas. Una gama de estrategias que debe ser empleado para promover relaciones positivas, cooperación y propósito aprendizaje. Organizar, asignar y administrar el tiempo, el espacio y las actividades asegurando el compromiso activo y equitativo de los estudiantes en tareas productivas.
- b)** Prácticas de enseñanza efectivas, que representan diferentes puntos de vista, teorías, formas de saber y métodos de investigación en la enseñanza de la materia. Múltiples estrategias de enseñanza y aprendizaje que deberían ayudar a involucrar a los estudiantes en oportunidades de aprendizaje activo que promueven el desarrollo del pensamiento crítico, resolución de problemas y capacidades de rendimiento mientras los ayuda a asumir responsabilidad de identificar y usar recursos de aprendizaje.
- c)** Evaluación efectiva, incorporando distintas formas de evaluación; respuestas a cuestionarios; evaluación de las tareas del aula, actuaciones y proyectos estudiantiles, y pruebas estandarizadas de logros para comprender lo que los

estudiantes han aprendido. Deben desarrollarse estrategias de evaluación que involucren a los alumnos en la autoevaluación para ayudarlos a tomar conciencia de sus fortalezas y necesidades y fomentar entre ellos metas personales para el aprendizaje.

Habilidades tecnológicas, saber cuándo y cómo usar la tecnología, así como el tipo y nivel de tecnología más apropiados para maximizar el aprendizaje de los estudiantes.

2.2.4 Dimensiones de las competencias del profesor universitario.

✓ Competencias específicas y competencias genéricas

Las personas o profesionales competentes son extremadamente valiosos para una organización y, por lo tanto, es muy importante que las instituciones de educación superior formen estudiantes con una educación de calidad, con competencias altamente desarrolladas para que sean relevantes para la vida laboral.

Una característica importante en la competencia es que debe ser el resultado de un proceso de aprendizaje desarrollado en base a las capacidades. Para la gestión de la competencia, es muy importante identificar y analizar las competencias de los expertos para desarrollarlos y renovarlos sistemáticamente y reclutar nuevos expertos cuando sea necesario.

Se ha definido los significados de competencia en la que un individuo puede usar con eficacia todos los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales; esto se puede vislumbrar desde cuatro perspectivas diferentes:

- a) Competencia profesional significa cumplir con los requisitos de calificaciones profesional a partir de las habilidades definidas por el mercado laboral, sindicatos, etc.;**

- b) Competencia profesional significa las demandas específicas que se requieren para un trabajo exitoso en una cierta organización, empresa o institución;
- c) Competencia profesional significa la capacidad de una persona para participar en su formación, que se establece en un plan de estudios, perfiles de programas de estudios y certificación;
- d) Competencia profesional significa la competencia real y potencial de un individuo.

En este contexto, el nuevo modelo de formación en las instituciones de educación superior se da a través de la formación basada en competencias.

Una experiencia cercana se tiene en Europa, a través del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) donde se ha realizado una reforma curricular vinculada con el desarrollo curricular de la educación superior europea en la que se han definido las competencias específicas y competencias genéricas.

- a) **Competencias específicas:** estas competencias son propias de las funciones que el docente universitario desarrolla. Estas funciones son: docencia, investigación, extensión o vinculación con la sociedad y gestión institucional.

Las competencias específicas comprenden:

- **Dimensión 1:** Docencia universitaria
- **Dimensión 2:** Investigación e innovación
- **Dimensión 3:** vinculación con la colectividad (extensión)
- **Dimensión 4:** gestión institucional

- b) **Competencias genéricas o transversales:** estas competencias atraviesan toda la actividad docente universitaria. Las competencias genéricas o transversales

están referidas a los valores, actitudes y cualidades personales que debe impregnar la actividad cotidiana del docente universitario.

Las competencias genéricas o transversales comprenden:

- **Dimensión 1:** valores y actitudes del ámbito personal
- **Dimensión 2:** valores y actitudes del ámbito interpersonal/social

2.3 Marco conceptual

- **Competencia:** es un factor del éxito profesional y personal (habilidades, talentos y patrones de comportamiento) que un individuo necesita tener y demostrar para poder tener éxito para lograr los objetivos profesionales definidos y realizar las tareas profesionales relacionadas, deberes y responsabilidades. La competencia es la capacidad de hacer algo con éxito o de manera eficiente. La competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades, experiencia y cualidades que respaldan el logro del objetivo.
- **Competencia profesional:** (Echeverría, 2002) indica que para desempeñar eficientemente una profesión “es necesario saber los conocimientos requeridos por la misma” (componente técnico) y, a su vez, “un ejercicio eficaz de estos necesita un saber hacer” (componente metodológico), siendo cada vez más imprescindible e importante en este contexto laboral en constante evolución “saber ser” (componente personal) y “saber estar” (componente participativo).
- **Profesional competente:** es cuando actúa de manera responsable y efectiva de acuerdo con estándares de rendimiento. También se puede decir que este profesional posee competencia suficiente. La competencia profesional es vista como la capacidad genérica, integrada e internalizada para entregar desempeño eficiente (digno) sostenible (incluida la resolución de problemas, la realización

de la innovación y creando transformación) en un cierto dominio profesional, trabajo, rol, contexto organizacional y situación de la tarea.

- **Proyecto Tuning:** El proyecto Tuning es uno de los pocos proyectos en Europa que vincula los objetivos políticos establecidos en la Declaración de Bolonia de 1999 con el sector de la educación superior. Tuning es un proyecto desarrollado por y destinado a instituciones de educación superior. En el verano de 2000, un grupo de universidades abordaron colectivamente el desafío de Bolonia y diseñaron este proyecto piloto. Durante el período 2000-2004 se desarrolló e implementó un programa de trabajo. En ese programa se han abordado varias líneas de acción de Bolonia, en particular la adopción de un sistema de grados fácilmente legibles y comparables, la adopción de un sistema basado en dos ciclos y el establecimiento de un sistema de créditos.
- **Competencia desde Tuning:** Las competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y su aplicación, actitudes, habilidades y responsabilidades) que describen el nivel o grado en que una persona es capaz de realizarlos. [...] En este contexto, una competencia o conjunto de competencias significa que una persona pone en juego cierta capacidad o habilidad y realiza una tarea, donde puede demostrar que puede hacerlo de una manera que permita evaluación del nivel de logro. Las competencias se pueden llevar a cabo y evaluar.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio, según Hernández y otros (2014) se inscribe dentro de las investigaciones de tipo descriptivo.

Un estudio descriptivo es aquel en el que se recopila información sin cambiar el entorno (es decir, no se manipula la variable). Se utiliza para obtener información sobre el estado actual de los fenómenos para describir lo que existe" con respecto a las variables o condiciones en una situación.

La investigación descriptiva se puede explicar cómo una declaración de los hechos tal como están en la actualidad en la que el investigador no tiene control sobre la variable. Además, los estudios descriptivos se pueden caracterizar simplemente como el intento de determinar, describir o identificar lo que es.

La investigación descriptiva está dirigida a arrojar luz sobre problemas o problemas actuales a través de un proceso de recopilación de datos que permite describir la situación de manera más completa. En su esencia, los estudios descriptivos se utilizan para describir diversos aspectos del fenómeno. En su formato popular, la investigación descriptiva se utiliza para describir las características y/o el comportamiento de la población de muestra.

3.2. Diseño de investigación

Esta investigación es de tipo no experimental. Además la recolección de información se hará en un solo momento y en un tiempo único.

En la investigación se utilizará el diseño descriptivo simple:



Donde:

M = Muestra

O = Observación de la variable

3.3. Población y muestra

Población: la población considerada en el presente trabajo de investigación consideró a la totalidad de docentes nombrados y contratados de las facultades, de la Universidad Nacional José María Arguedas, de la provincia de Andahuaylas. La población se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1

Población de estudio

Condición	Docentes nombrados	Docentes contratados	total
Facultad de Ciencias de la Empresa	26	21	47
Facultad de Ingeniería	34	42	76
Total	60	63	123

Fuente: Oficina de Registros Académicos - UNAJMA

Muestra: La muestra de estudio estuvo constituido por los docentes nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, de la provincia de Andahuaylas.

Tabla 2

Muestra de estudio

Fuente: Oficina de Registros Académicos - UNAJMA

Condición	Docentes nombrados	Docentes contratados	Total
Facultad de Ciencias de la Empresa	26	21	47
Total	26	21	47

Muestreo: El tipo de muestreo fue no probabilístico o intencionado, a conveniencia del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos será la encuesta.

La encuesta. Es una técnica que se utiliza en la investigación que busca saber la opinión, actitud, creencia o valoración subjetiva emitida por la muestra de estudio

Instrumentos. Cuestionario. Se utilizó el cuestionario de Autoevaluación de competencias del docente universitario propuesto por (Ruiz Corbella & Aguilar Feijoo, 2017), la misma que tuvo que ser validado de acuerdo al contexto de la universidad peruana. El cuestionario de Autoevaluación de competencias del docente universitario propuesto por (Ruiz Corbella & Aguilar Feijoo, 2017)-Feijoo está compuesto por 20 competencias y 114 indicadores. La escala de valoración va de 0 a 4, donde el (0) indica que aún no posee ese indicador; el (1) que posee un nivel básico; el (2) que tiene un nivel intermedio; el (3) que tiene nivel bueno; y el (4) que tiene un excelente nivel.

En la validación y adaptación del cuestionario se determinó la existencia de cuatro dimensiones para las competencias específicas y de dos dimensiones para las

competencias genéricas. Asimismo se utilizó la misma escala de valoración que va de 1 a 5, donde el (1) indica que aún no posee ese indicador; el (2) que posee un nivel básico; el (3) que tiene un nivel intermedio; el (4) que tiene nivel bueno; y el (5) que tiene un excelente nivel.

✓ **Validez del instrumento**

El instrumento fue validado por un profesional (Juicio de expertos) competente que ostenta el grado de Doctor quien ha revisado y validado el instrumento. De la opinión se obtuvo un calificativo de BUENO.

✓ **Fiabilidad del instrumento**

La utilización del coeficiente Alfa de Cronbach ha permitido determinar la fiabilidad para la aplicación y uso del instrumento de recolección de datos. Para estimar si el instrumento utilizado es confiable en su aplicación, se ha utilizado la escala de valoración propuesto por Cronbach que se muestra a continuación:

Tabla 3

Escala de fiabilidad según Cronbach

Valor	Significado
Coeficiente alfa >.9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Pobre
Coeficiente alfa <.5	Inaceptable

Fuente: Elaboración propia

A continuación se procedió a realizar el proceso para estimar la confiabilidad del instrumento, aplicando el programa SPSS (versión 25), cuyos resultados fueron los siguientes:

Estadísticas de fiabilidad

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad de los instrumentos de investigación

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Competencias del docente universitario	0,923	69

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4 presenta los resultados de fiabilidad del cuestionario utilizado; de acuerdo a la tabla de Cronbach, el resultado obtenido del Alfa de Cronbach para el instrumento fue de 0,923; este resultado se encuentra ubicado en el rango entre ,72 y, 99, siendo este resultado de excelente confiabilidad; por lo que se procedió con la aplicación del instrumento de investigación en el presente trabajo de investigación.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los métodos de análisis de datos que serán utilizados serán los siguientes:

- Los estadísticos descriptivos (distribución de frecuencias).
- El procesamiento de datos será informático y se empleará el paquete estadístico SPSS versión 25.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable Competencias del docente universitario

A continuación se describen los resultados descriptivos de la variable Competencias del docente universitario.

Competencias del docente universitario

Tabla 5

Resultados de la variable Competencias del docente universitario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	6	12,8	12,8	12,8
Intermedio	29	61,7	61,7	74,5
Bueno	12	25,5	25,5	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

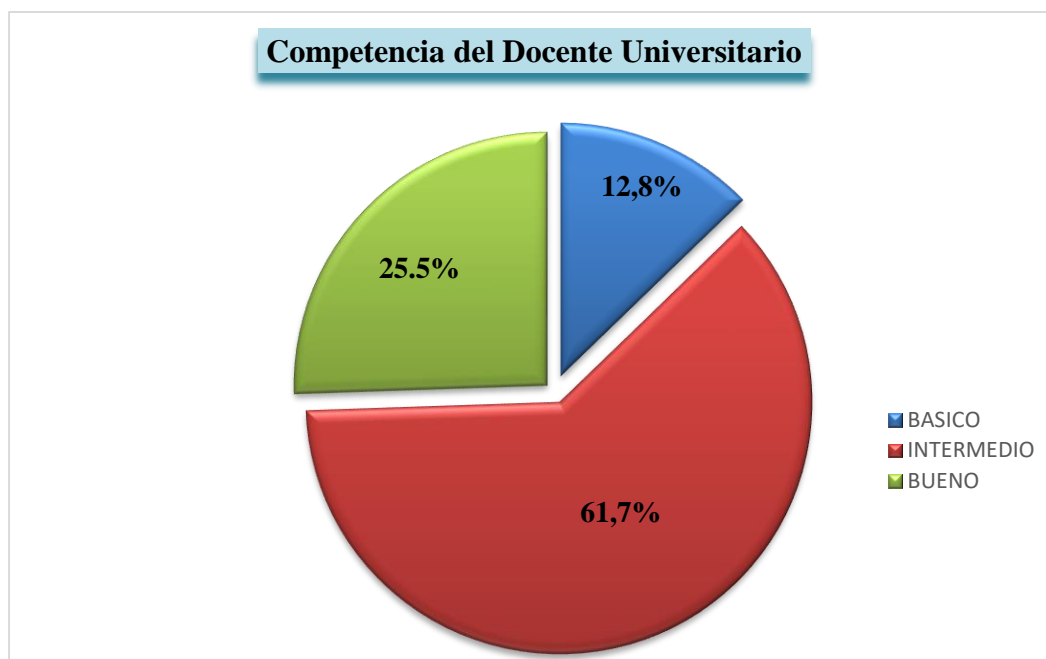


Figura 1: Resultados de la variable Competencias del docente universitario

Fuente: Tabla 5

En la Tabla 5 y Figura 1, se observa los resultados del análisis descriptivo respecto a la variable competencias del docente universitario de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia de Andahuaylas, región de Apurímac. Respecto a la competencia del docente universitario se observa que un 61,7% que corresponde a 29 docentes se encuentran ubicados en el nivel intermedio; un 25,5% que corresponde a 12 docentes se encuentran ubicados en un nivel Bueno; mientras que 12,8% que corresponde a 6 docentes, se encuentran ubicados en un nivel básico. Es necesario aclarar que ningún docente se encuentra ubicado en el nivel No poseo ese indicador ni tampoco en el nivel excelente.

4.1.2. Resultados descriptivos de la Dimensión Competencias específicas

Competencias específicas

Tabla 6

Resultados de la dimensión Competencias específicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	8	17,0	17,0	17,0
Intermedio	31	66,0	66,0	83,0
Bueno	8	17,0	17,0	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

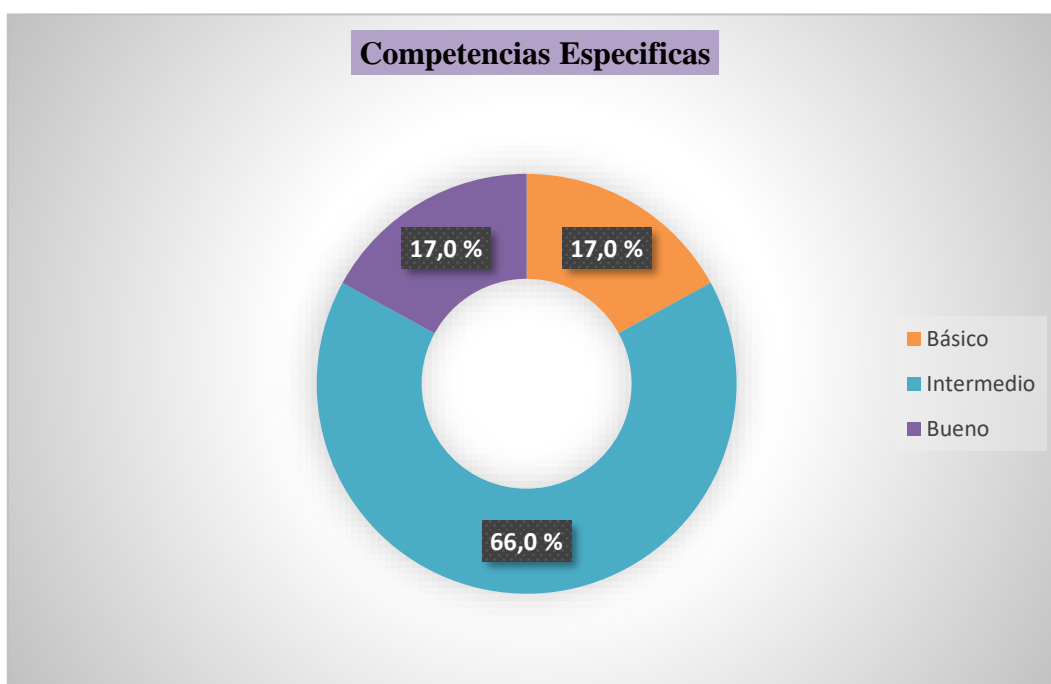


Figura 2: Resultados de la dimensión competencias específicas

Fuente: Tabla 6

En la Tabla 6 y Figura 2, se observa los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión competencias específicas del docente universitario de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia

de Andahuaylas, región de Apurímac. Respecto a la dimensión competencias específicas se observa que un 66,0% que corresponde a 31 docentes se encuentran ubicados en el nivel intermedio; un 17,0% que corresponde a 8 docentes se encuentran ubicados en un nivel Bueno; mientras que 17,0% que corresponde a 8 docentes, se encuentran ubicados en un nivel básico. Es necesario aclarar que ningún docente se encuentra ubicado en el nivel No poseo ese indicador ni tampoco en el nivel excelente.

Los resultados descriptivos de la dimensión Competencias específicas asimismo están relacionados con la docencia universitaria, investigación e innovación, vinculación con la comunidad (extensión) y con la gestión institucional. Estos cuatro aspectos constituyen el pilar fundamental en la labor del docente universitario.

Por ello, esta dimensión contiene las siguientes sub dimensiones:

Competencias específicas

Tabla 7

Resultados de la sub dimensión Docencia universitaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	6	12,8	12,8	12,8
Intermedio	27	57,4	57,4	70,2
Bueno	13	27,7	27,7	97,9
Excelente	1	2,1	2,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

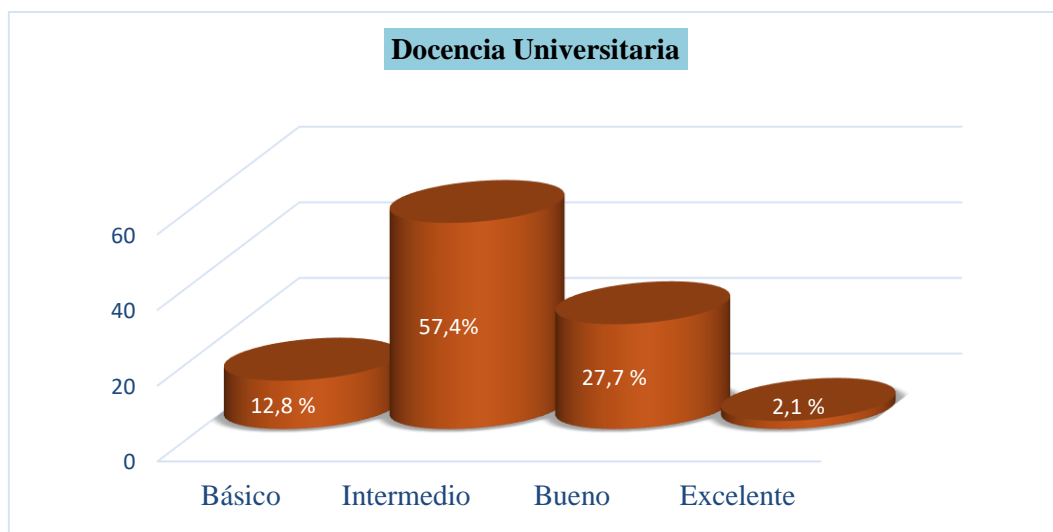


Figura 3: Resultados de la sub dimensión Docencia universitaria

Fuente: Tabla 7

En la Tabla 7 y Figura 3, se observa los resultados del análisis descriptivo respecto a la sub dimensión Docencia universitaria de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia de Andahuaylas, región de Apurímac. Esta dimensión está referida a la planificación de la enseñanza, la mediación del proceso de aprendizaje, la evaluación del aprendizaje y de la actividad del docente. Respecto a la sub dimensión Docencia universitaria se observa que un 57,4% que corresponde a 27 docentes se encuentran ubicados en el nivel *intermedio*; un 27,7% que corresponde a 13 docentes se encuentran ubicados en un nivel *Bueno*; un 12,8% que corresponde a 6 docentes, se encuentran ubicados en un nivel *básico* y un 2.1% que corresponde a un docente se encuentra ubicado en un nivel *excelente*.

Investigación e innovación

Tabla 8

Resultados de la sub dimensión Investigación e innovación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	31	66,0	66,0	66,0
Intermedio	10	21,3	21,3	87,2
Bueno	6	12,8	12,8	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

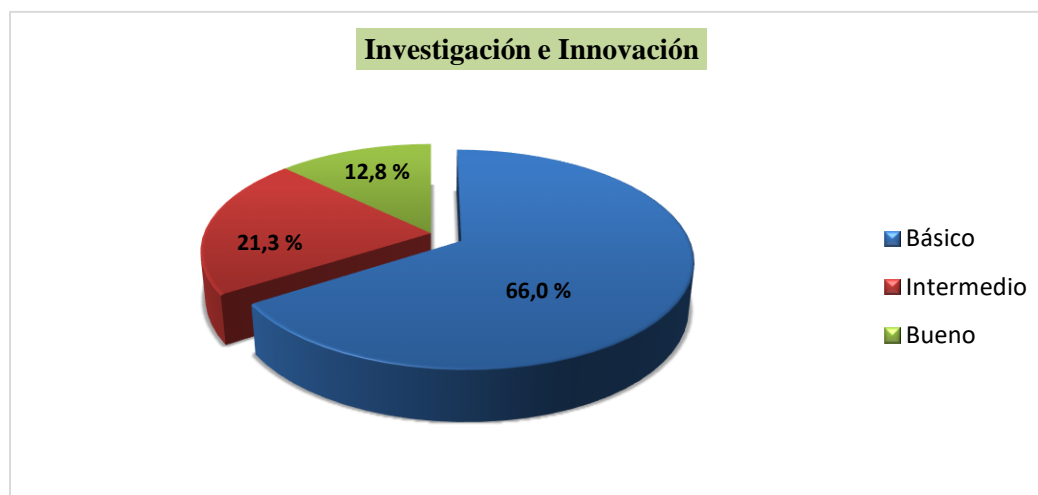


Figura 4: Resultados de la sub dimensión Investigación e innovación

Fuente: Tabla 8

En la Tabla 8 y Figura 4, se observa los resultados del análisis descriptivo respecto a la sub dimensión Investigación e innovación de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia de Andahuaylas, región de Apurímac. Respecto a la sub dimensión Investigación e innovación se observa que un 66,0% que corresponde a 31 docentes se encuentran ubicados en el nivel *básico*; un 21,3% que corresponde a 10 docentes se encuentran

ubicados en un nivel *intermedio*; un 12,8% que corresponde a 6 docentes, se encuentran ubicados en un nivel *bueno*. Esta sub dimensión tiene que ver con una de las funciones más importante del docente universitario que es la investigación y la publicación de las investigaciones en revistas indexadas o presentación en eventos nacionales internacionales. Se considera un punto débil en la Universidad Nacional José María Arguedas.

Vinculación con la comunidad (extensión)

Tabla 9

Resultados de la sub dimensión Vinculación con la comunidad (extensión)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	6	12,8	12,8	12,8
Intermedio	15	31,9	31,9	44,7
Bueno	25	53,2	53,2	97,9
Excelente	1	2,1	2,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

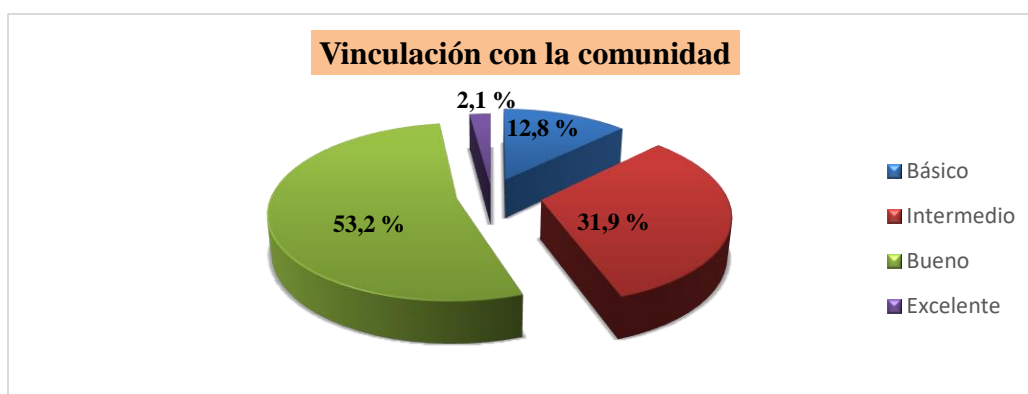


Figura 5: Resultados de la sub dimensión Vinculación con la comunidad (extensión)

Fuente: Tabla 9

En la Tabla 9 y Figura 5, se observa los resultados del análisis descriptivo respecto a la sub dimensión Vinculación con la comunidad (extensión) de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia de Andahuaylas, región de Apurímac. Respecto a la sub dimensión Vinculación con la comunidad (extensión) se observa que un 53,2% que corresponde a 25 docentes se encuentran ubicados en el nivel *bueno*; un 31,9% que corresponde a 15 docentes se encuentran ubicados en un nivel *intermedio*; un 12,8% que corresponde a 6 docentes, se encuentran ubicados en un nivel *básico* y un 2,1% que corresponde a un docente se encuentra ubicado en un nivel *excelente*.

Vinculación con la comunidad (extensión)

Tabla 10

Resultados de la sub dimensión Gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	8	17,0	17,0	17,0
Intermedio	20	42,6	42,6	59,6
Bueno	17	36,2	36,2	95,7
Excelente	2	4,3	4,3	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

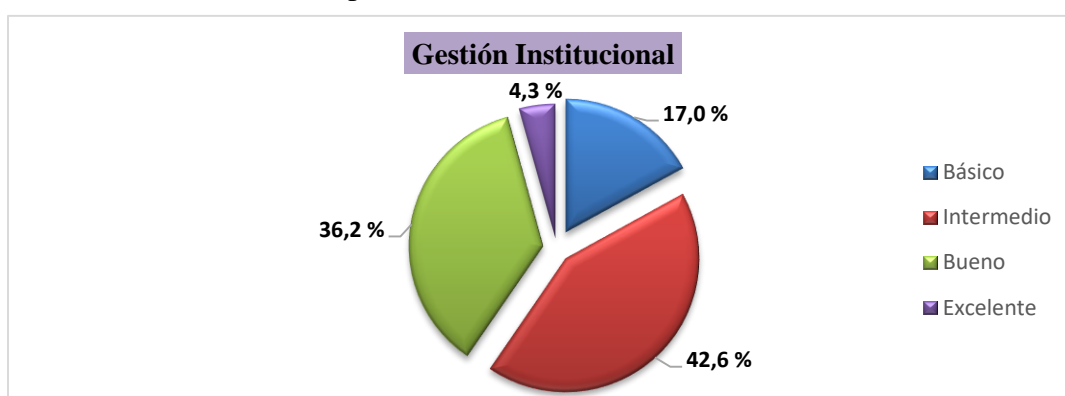


Figura 6: Resultados de la sub dimensión Gestión institucional

Fuente: Tabla 10

En la Tabla 10 y Figura 6, se observa los resultados del análisis descriptivo respecto a la sub dimensión Gestión institucional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia de Andahuaylas, región de Apurímac. Respecto a la sub dimensión Gestión institucional se observa que un 42.6% que corresponde a 20 docentes se encuentran ubicados en el nivel intermedio; un 36,2% que corresponde a 17 docentes se encuentran ubicados en un nivel bueno; un 17,0% que corresponde a 8 docentes, se encuentran ubicados en un nivel básico y un 4,3% que corresponde a dos docente se encuentra ubicado en un nivel excelente.

4.1.3. Resultados descriptivos de la Dimensión Competencias genéricas

A continuación se presentan los resultados de la dimensión Competencias genéricas que están relacionadas con competencias personales e interpersonales en el marco de la convivencia con otros profesionales dentro de un entorno de organización y relación con otros profesionales y personas.

Competencias genéricas

Tabla 11

Resultados de la dimensión competencias genéricas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	5	10,6	10,6	10,6
Intermedio	27	57,4	57,4	68,1
Bueno	15	31,9	31,9	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

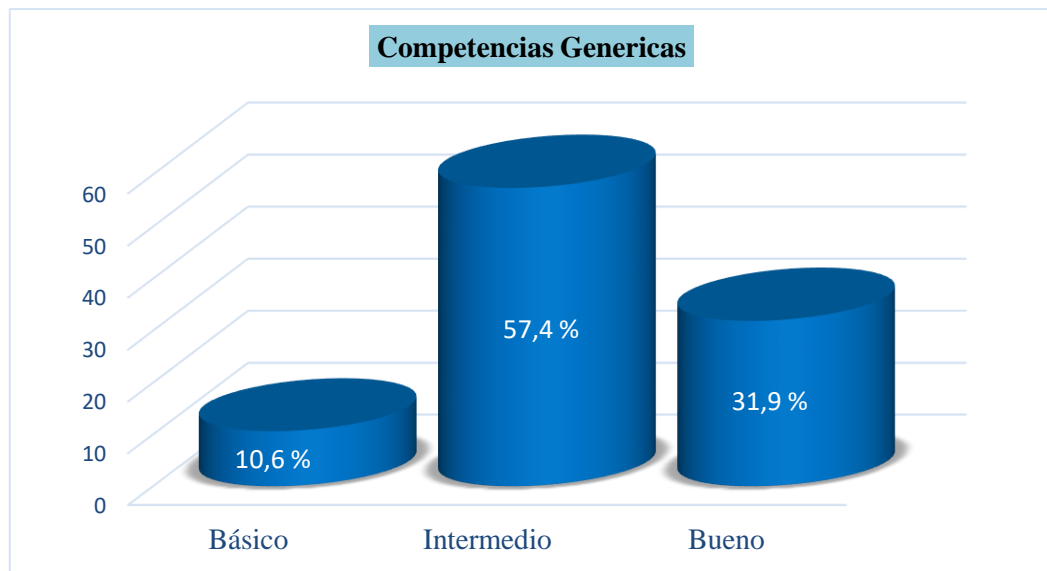


Figura 7: Resultados de la dimensión Competencias genéricas

Fuente: Tabla 11

En la Tabla 11 y Figura 7, se observa los resultados del análisis descriptivo respecto a la dimensión competencias genéricas del docente universitario de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia de Andahuaylas, región de Apurímac. Respecto a la dimensión competencias genéricas se observa que un 57,4% que corresponde a 27 docentes se encuentran ubicados en el nivel intermedio; un 31,9% que corresponde a 15 docentes se encuentran ubicados en un nivel Bueno; mientras que 10,6% que corresponde a 5 docentes, se encuentran ubicados en un nivel básico. Es necesario aclarar que ningún docente se encuentra ubicado en el nivel No poseo ese indicador ni tampoco en el nivel excelente.

Los resultados descriptivos de la dimensión Competencias genéricas asimismo están relacionados con los valores y actitudes personales y con los valores y actitudes interpersonales

Por ello, esta dimensión contiene las siguientes sub dimensiones:

Valores y actitudes personales

Tabla 12

Resultados de la sub dimensión Valores y actitudes personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	5	10,6	10,6	10,6
Intermedio	13	27,7	27,7	38,3
Bueno	25	53,2	53,2	91,5
Excelente	4	8,5	8,5	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

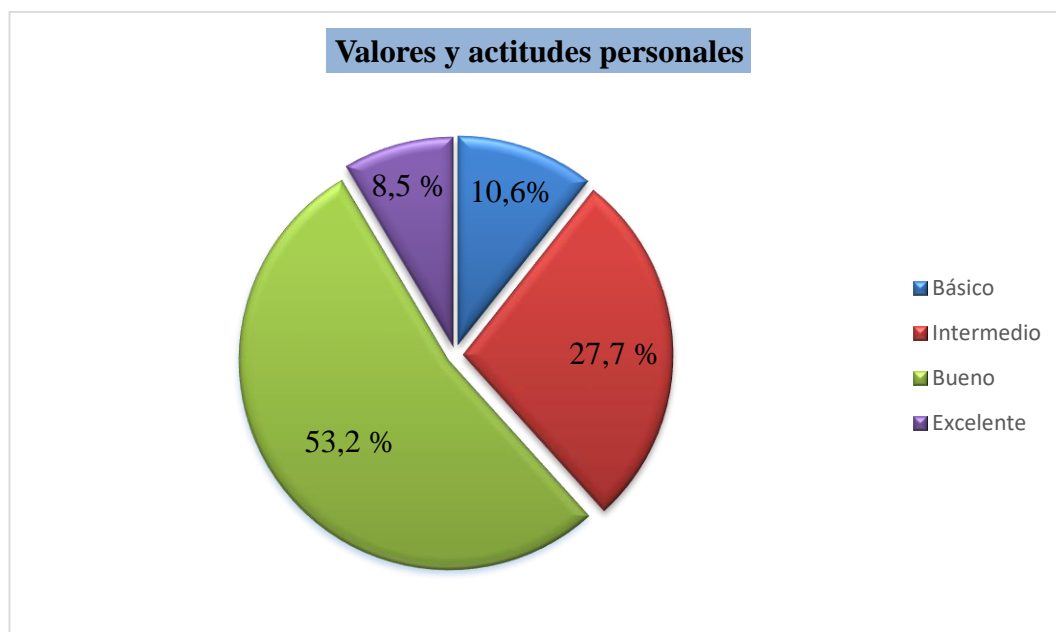


Figura 8: Resultados de la sub dimensión valores y actitudes personales

Fuente: Tabla 12

En la Tabla 12 y Figura 8, se observa los resultados del análisis descriptivo respecto a la sub dimensión Valores y actitudes personales del docente universitario de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia de Andahuaylas, región de Apurímac. Respecto a la sub

dimensión Valores y actitudes personales se observa que un 53,2% que corresponde a 25 docentes se encuentran ubicados en el nivel bueno; un 27,7% que corresponde a 13 docentes se encuentran ubicados en un nivel intermedio; mientras que 10,6% que corresponde a 5 docentes, se encuentran ubicados en un nivel básico y un 8,5% que corresponde a 4 docentes se encuentra ubicados en un nivel excelente. Es necesario aclarar que ningún docente se encuentra ubicado en el nivel No poseo ese indicador.

Tabla 13

Resultados de la sub dimensión Valores y actitudes interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	5	10,6	10,6	10,6
Intermedio	33	70,21	70,21	80,9
Bueno	8	17,0	17,0	97,9
Excelente	1	2,1	2,1	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

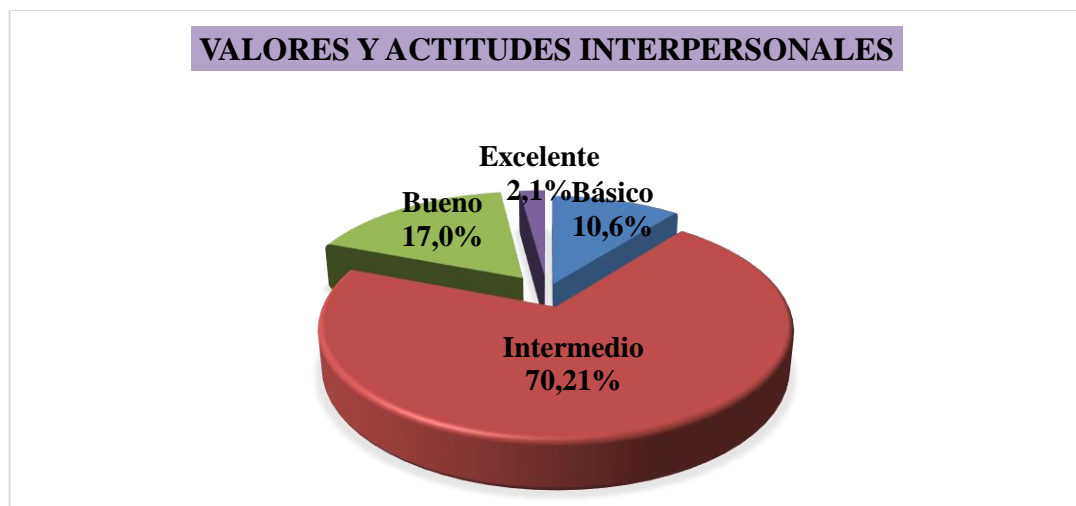


Figura 9: Resultados de la sub dimensión valores y actitudes interpersonales

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 13 y Figura 9, se observa los resultados del análisis descriptivo respecto a la sub dimensión Valores y actitudes interpersonales del docente universitario de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas, provincia de Andahuaylas, región de Apurímac. Respecto a la sub dimensión Valores y actitudes interpersonales se observa que un 70,21% que corresponde a 33 docentes se encuentran ubicados en el nivel intermedio; un 17,0% que corresponde a 8 docentes se encuentran ubicados en un nivel bueno; mientras que 10,6% que corresponde a 5 docentes, se encuentran ubicados en un nivel básico y un 2,1% que corresponde a un docente se encuentra ubicados en un nivel excelente. Es necesario aclarar que ningún docente se encuentra ubicado en el nivel No poseo ese indicador.

- En los trabajos descriptivos, con diseño comparativo, los resultados se presentan a través de tablas cruzadas, que permiten observar los resultados, tanto la variable autoevaluación de competencias del docente universitario como de la comparación que se realiza en docentes nombrados y docentes contratados de la Facultad de Ciencias de la Empresa.

A continuación se presenta en la siguiente tabla y figura.

Tabla cruzada Competencias del Docente Universitario*Condición

Tabla 14

Resultados de la variable Autoevaluación de competencias del docente universitario

		Condición		Total
		Nombr	Contrat	
Básico	Recuento	1	5	6
	Recuento esperado	3,3	2,7	6,0
	% dentro de Compet DocUniversit	16,7%	83,3%	100,0%
	% dentro de Condición	3,8%	23,8%	12,8%
	% del total	2,1%	10,6%	12,8%
Intermedio	Recuento	17	12	29
	Recuento esperado	16,0	13,0	29,0
	% dentro de Compet DocUniversit	58,6%	41,4%	100,0%
	% dentro de Condición	65,4%	57,1%	61,7%
	% del total	36,2%	25,5%	61,7%
Bueno	Recuento	8	4	12
	Recuento esperado	6,6	5,4	12,0
	% dentro de Compet DocUniversit	66,7%	33,3%	100,0%
	% dentro de Condición	30,8%	19,0%	25,5%
	% del total	17,0%	8,5%	25,5%
Total	Recuento	26	26	21
	Recuento esperado	26,0	26,0	21,0
	% dentro de Compet DocUniversit	55,3%	55,3%	44,7%
	% dentro de Condición	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	55,3%	55,3%	44,7%

Fuente: Elaboración Propia

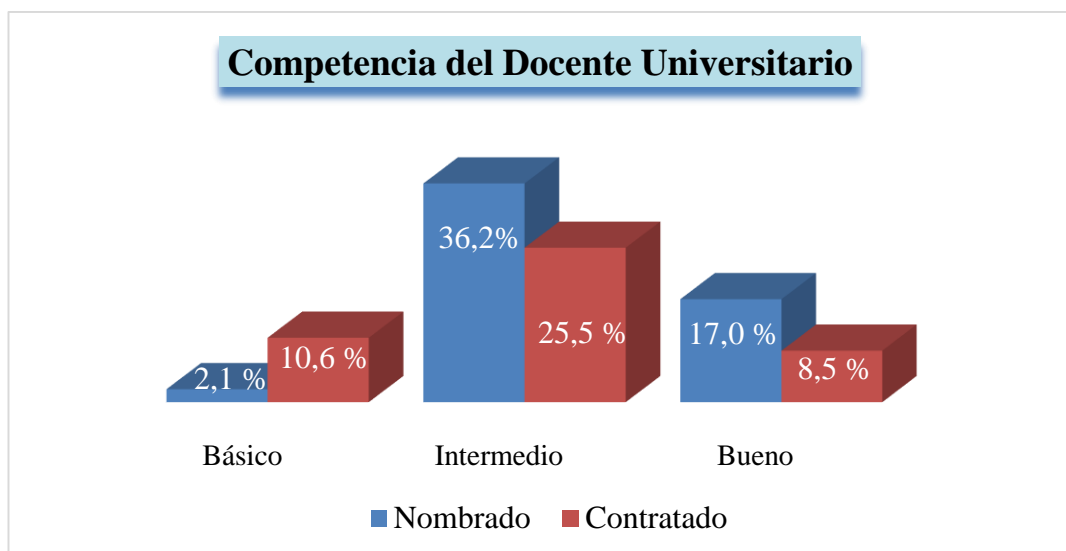


Figura 10: Resultados de la sub dimensión Valores y actitudes interpersonales

Fuente: Tabla 14

En la Tabla 14 y Figura 10, se puede observar los resultados del análisis descriptivo comparativo respecto a la variable competencia del docente universitario entre los docentes nombrados y los docentes contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas. Respecto al nivel *básico* de competencias del docente universitario, se observa un nivel de predominancia de un nivel *básico* en los docentes contratados con un 23,8% que corresponde a 5 docentes contratados a diferencia de un 3,8% que corresponde a 1 docente nombrado. Respecto al nivel *Intermedio* de competencias del docente universitario se observa un nivel de predominancia en los docentes nombrados con un 65,4% que corresponde a 17 docentes nombrados a diferencia de 57,1% que corresponde a 12 docentes contratados. Respecto al nivel *bueno* de competencias del docente universitario, se observa un nivel de predominancia de un nivel *bueno* en los docentes nombrados con un 30,8% que corresponde a 8 docentes nombrados a diferencia de un 19,0% que corresponde a 4 docentes contratados.

4.2. Contrastación de hipótesis

En primer lugar se realizó una prueba de bondad de ajuste sobre la variable de Competencias del docente universitario en los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, con el programa estadístico SPSS, versión 25.

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov se utilizó para observar si la distribución de la muestra es normal o la distribución de la muestra no es normal.

Se planteó como hipótesis de trabajo los siguientes:

H₀: Hipótesis nula o hipótesis de trabajo, es de homogeneidad, la distribución de la muestra es normal

H₁: Hipótesis alterna o hipótesis de investigación, es de diferencias, la distribución de la muestra no es normal.

Tabla 15

Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		CompDoc
	N	47
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,75
	Desviación	,562
	Absoluto	,351
Máximas diferencias extremas	Positivo	,271
	Negativo	-,352
Estadístico de prueba		,352
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

Fuente: Elaboración Propia

- a. La distribución de pruebas es normal
- b. Se calcula que a partir de datos
- c. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 15 se observa el resultado de la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para una muestra, se obtuvo un nivel significancia (sig. Asintótica bilateral) de ,000 que es menor a 0,05, por tanto, con un nivel de confianza de 95%, se acepta la hipótesis alterna o hipótesis de investigación que señala que existen diferencias en el nivel de competencias del docente universitario entre los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Por otro lado, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, cuyo resultado es el siguiente:

Pruebas de normalidad

Tabla 16

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
compromiso organizacional	,351	47	,000	,729	47	,000

Fuente: Elaboración Propia

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de Tabla 16 presentan tanto en la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov así como Shapiro Wilk que se obtuvo un nivel significancia (sig.) de ,000 que es menor a 0,05, por tanto, con un nivel de confianza de 95%, se acepta la hipótesis alterna o hipótesis de investigación que señala que existen diferencias en

el nivel de competencias del docente universitario entre los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

En el presente trabajo de investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis

H_i: Existen diferencias significativas en el nivel de autoevaluación de competencias de los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2018.

H_o: No Existen diferencias significativas en el nivel de autoevaluación de competencias de los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2018.

Prueba para una muestra

Tabla 17

Prueba T de Student de la contrastación de la variable Competencias del docente universitario

	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Competencias del Docente Universitario	35,031	46	,000	3,128	2,95	3,31
Condición	19,737	46	,000	1,447	1,30	1,59

Fuente: Elaboración Propia

Se obtuvo un nivel de significancia (sig. Bilateral) de ,000. Como en la sig. (Bilateral) el p-valor=0.000<=0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y se concluye que: existen diferencias significativas en el nivel de

autoevaluación de competencias de los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac 2018.

Por otro lado, sí existe una diferencia de medias de 3,128 de la variable Competencias del docente universitario entre los docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional José María Arguedas.

4.3 Discusión de resultados

De acuerdo con las investigaciones sobre docencia y las competencias que debería tener un docente, la competencia de un profesor en el siglo XXI según (UNESCO, Estandares de Competencias TIC para Maestros, 2008) es que un profesor competente debe tener un conocimiento firme del tema de su materia y utilizar la tecnología en el currículo. Por cuanto, el sistema de educación depende de tres componentes que son el currículo, el alumno y el maestro. La competencia del docente universitario, desde la Ley Universitaria Ley N° 30220, está referida a las cuatro funciones principales que desempeña: docencia, investigación, proyección social y extensión universitaria (Responsabilidad Social Universitaria) y gestión institucional. Estas cuatro funciones o competencias deben estar relacionadas con las competencias genéricas propias del profesionalismo y de las actitudes frente a los demás. Por ello, muchos países concuerdan que las competencias del docente universitario se refieren al conocimiento, actitud, habilidades y autopercepción o los productos que vienen de la mezcla de estos comportamientos y dando como resultado un patrón de comportamiento consistente que conduce al logro de los resultados esperados. Si bien, la competencia docente es la capacidad de un maestro manifestada a través de un conjunto de comportamientos abiertos en el aula del profesor que resulta de la interacción entre el estudiante, la investigación, la

proyección social y la gestión institucional, además las actitudes, todo ello configura en el término competencias.

Los resultados obtenidos de la variable de estudio en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad nacional José María Arguedas señalan que se encuentran ubicados en el nivel intermedio, que corresponde a un 61,7%. Esto quiere decir que se hace necesario que los docentes conozcan de didáctica universitaria para mejorar su desempeño docente. Estos resultados se confirman con los hallados por Martínez (2008) que, al proponer un modelo de competencia de profesores universitarios encontrando que existe una correlación positiva significativa entre el desempeño docente, el desempeño en investigación, el desempeño en servicio profesional. Si bien la correlación entre el rendimiento docente y la capacidad de investigación, entre la investigación y capacidad docente, y entre rendimiento profesional y servicio básico la calidad es positiva, pero no significativa, lo que puede ayudar a seleccionar y capacitar a profesores universitarios y planificar el desarrollo vocacional para ellos. Además, este hallazgo ayuda a entender que es necesario mejorar la formación del personal docente y promover el desarrollo de las universidades de cuanto a investigación.

La premisa fundamental sobre la docencia universitaria es que no existe una formación profesional para ser docente universitario sino que es necesario que el docente universitario conozca de pedagogía y de didáctica para lograr mejores resultados de aprendizaje en los estudiantes.

Los resultados sobre competencias específicas en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad nacional José María Arguedas señalan que se encuentran ubicados en el nivel intermedio, que corresponde a un 66,0%.

Estos resultados también indican que están en un proceso de construcción y adquisición de estas competencias para ser considerados buenos y excelente docentes que dominen y manejen didáctica universitaria, realicen investigación así como se vinculen con la comunidad.

Por ello, (Bozu & Canto , 2009) señalan que el docente debe ser un guía efectivo para el crecimiento y desarrollo profesional del estudiante, un docente universitario debe ser un dechado de conocimientos, estar anclado en la virtud profesional y la superación personal. El docente universitario debe convertirse en un comprometido profesional y su labor es más que simplemente cumplir con un conjunto de criterios técnicos y alcanzar altos niveles de la competencia laboral. Los buenos maestros son reconocidos por su amor y cuidado hacia los estudiantes, su pasión por el "conocimiento de la materia" que enseñan, su apoyo y estímulo para ayudar a los estudiantes a lograr su mejor desempeño y, sobre todo, su personalidad.

Finalmente, los resultados sobre competencias genéricas en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Empresa de la Universidad nacional José María Arguedas señalan que se encuentran ubicados en el nivel intermedio, que corresponde a un 57,4%. Esta competencia está relacionada con las actitudes y con la relación con el otro.

Sin embargo, Díaz y Márquez (2007) señalan que las necesidades de desarrollo profesional de los maestros varían de persona a persona y de universidad a universidad, Por lo tanto, un docente universitario que tiene competencias genéricas desarrolladas debería permitir a los profesores hacer autoevaluaciones porque gracias a esto se convierten en necesidades significativas de sus aprendizajes. Si bien la enseñanza en clase está basada en asignaturas que constituye la mayor parte

del trabajo universitario, los profesores también manejan una amplia gama de responsabilidades esenciales para la persona en su totalidad en la que buscan el desarrollo de los estudiantes - incluyendo actividades extracurriculares, morales / sociales / cívicas, educación, orientación y asesoramiento. Además, los profesores trabajan como miembros de la escuela, como miembros de la comunidad y que contribuyen al crecimiento de toda la profesión.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO: Siendo el objetivo general conocer el nivel de la Autoevaluación de competencias del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018, se tuvo como resultado que el 66,0% que corresponde a 31 docentes se encuentran ubicados en el nivel intermedio; un 17,0% que corresponde a 8 docentes se encuentran ubicados en un nivel Bueno; mientras que 17,0% que corresponde a 8 docentes, se encuentran ubicados en un nivel básico. Es necesario aclarar que ningún docente se encuentra ubicado en el nivel No poseo ese indicador ni tampoco en el nivel excelente.

SEGUNDO: Siendo el primer objetivo específico describir el nivel de la Autoevaluación de competencias específicas del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018, los resultados señalan que un

66,0% que corresponde a 31 docentes se encuentran ubicados en el nivel Intermedio; un 17,0% que corresponde a 8 docentes se encuentran ubicados en un nivel Bueno; mientras que 17,0% que corresponde a 8 docentes, se encuentran ubicados en un nivel básico. Es necesario aclarar que Ningún docente se encuentra ubicado en el nivel No poseo ese indicador ni tampoco en el nivel excelente.

TERCERO: Siendo el segundo objetivo específico describir el nivel de la Autoevaluación de competencias específicas del docente universitario de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018, los resultados señalan que un 57,4% que corresponde a 27 docentes se encuentran ubicados en el nivel intermedio; un 31,9% que corresponde a 15 docentes se encuentran ubicados en un nivel Bueno; mientras que 10,6% que corresponde a 5 docentes, se encuentran ubicados en un nivel básico. Es necesario aclarar que ningún docente se encuentra ubicado en el nivel No poseo ese indicador ni tampoco en el nivel excelente.

5.2. Recomendaciones

En este trabajo de investigación se formula algunas recomendaciones con la finalidad de mejorar las competencias del docente universitario, no solamente en la Universidad nacional José María Arguedas, sino en otras universidades públicas y privadas.

PRIMERO: Se debe de fortalecer la competencia de los docentes universitarios a través de estudios de maestría, diplomados sobre docencia superior didáctica universitaria, evaluación por competencias porque estas

áreas de dominio ayudarán a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje así como brindar un servicio académico de calidad en beneficio de una educación superior universitaria de calidad.

SEGUNDO: La universidad debe reducir las horas de clase cuando se regenta la asignatura para que el docente universitario pueda dedicarse a la investigación y las acciones de proyección social. La publicación de artículos científicos en revistas indizadas visibiliza al docente, así como la universidad se beneficia por cuanto la evaluación de universidades está en función a las investigaciones que realiza el docente y los publica.

TERCERO: La universidad debe promover espacios de mayor relación entre docentes a través de trabajos cooperativos, reuniones de inter aprendizaje y de apoyo y colaboración entre colegas. La competencia genérica es muy importante para mantener un clima de trabajo adecuado y una relación armoniosa entre los miembros de la comunidad universitaria.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Buenos Aires.
- Bozu, Z., & Canto, P. (2009). *El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes*.
- Echeverría, B. (2002). *Gestión de la competencia de acción profesional*. Revista de investigación educativa.
- Fernández Muños, R. (2003). *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI, en Organización y Gestión Educativa*.
- GALVAN, K. (2010). *EL*. LIMA: LIBUN.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hirs, N. (2014). *El perfil por competencias del docente de estudios generales letras de la pontificia universidad catolica del peru*. Lima, Peru.
- Mas, O. (2011). *El profesor universitario: sus competencias y formación en profesorado*.
- Rama, M. (1979). *Estructura factorial de la competencia docente entre los profesores de secundaria. Tesis doctoral inédita*.
- Reyero, D. (2014). *La excelencia docente universitaria. Análisis y propuestas para una mejor evaluación del profesorado universitario*.

- Ruiz Corbella, M., & Aguilar Feijoo, R. M. (2017). *competencias del profesor universitario: elaboracion y validacion de un cuestionario de autoevaluacion*. Madrid.
- Tobón , S. (2006). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ecoe.
- Tunermann, C. (2003). *La universidad ante los restos del siglo XXI* . Mexico.
- UNESCO. (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción* .
- UNESCO. (2008). *Estandares de Competencias TIC para Maestros*. Reino Unido.
- UNESCO. (2009). *Conferencia Mundial UNESCO sobre Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*.