



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**INFLUENCIA DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. ROCÍO MIRANDA LUQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON
MENCIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUA,
LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

PUNO – PERÚ

2020



DEDICATORIA

*A la vida, que me da la hiel o miel de las cosas, porque yo puse en ellas hiel o mieles
sabrosas.*

Amado Nervo



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, por ser la Institución que me permitió realizar mi segunda carrera y así seguir construyendo mi desarrollo profesional.

A la Facultad de Ciencias de la Educación; por formar maestros que contribuyen para un mejor futuro de nuestro increíble Perú.

A la Escuela Profesional de Educación Secundaria, específicamente al Programa de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía; por permitir formarme como una Licenciada en Educación en la especialidad que a mí me encanta, la lingüística.

Por último y no menos importante, al maestro Francisco Charaja Cutipa; pues gracias a docentes como él, es que considero que la educación es la mejor y única arma para formar personas íntegras y él es un ejemplo de ello.

Rocío Miranda



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN9

ABSTRACT.....10

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. OBJETIVO GENERAL.....12

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....13

1.3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA13

1.4. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....14

1.5. JUSTIFICACIÓN15

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES16

2.2. MARCO TEÓRICO21

2.2.1. Experiencia profesional21

2.2.1.1. Experiencia en la docencia22

2.2.1.2. Experiencia laboral en el área23

2.2.2. Desempeño docente24

2.2.2.1. Estrategias didácticas.....25



2.2.2.2. Materiales didácticos	26
2.2.2.3. Capacidades pedagógicas	27
2.2.2.4. Responsabilidades en el desempeño de sus funciones	28
2.3. HIPÓTESIS.....	29
2.4. SISTEMA DE VARIABLES	29
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	31
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.2.1. Población.....	32
3.2.2. Muestra	33
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.5. PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	34
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL.....	36
4.2. DESEMPEÑO DOCENTE	38
4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	40
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	51

Área: Perspectivas teóricas de la Educación

Tema: Calidad Educativa

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 16 de julio de 2020



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Docentes nombrados de la Escuela Profesional de Contabilidad.....	32
Tabla 2. Años de experiencia profesional docente.....	36
Tabla 3. Desempeño docente según percepción de los estudiantes	38
Tabla 4. Coeficiente de Pearson reajustado (Pseudo R^2).....	41



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Años de experiencia profesional	37
Figura 2. Nivel de desempeño docente	39



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

EDD:	Evaluación de Desempeño Docente
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences
USMP:	Universidad de San Martín de Porres



RESUMEN

La investigación realizada tuvo como propósito la determinación de la medida en que influye los años de experiencia profesional en el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables durante el II semestre del año académico 2019. La investigación es de tipo no experimental y el diseño corresponde a una investigación explicativa de causa efecto. La población de estudio estuvo conformada por 28 docentes nombrados de la mencionada Escuela Profesional. No se trabajó con ninguna muestra debido al tamaño pequeño de la población. Las técnicas utilizadas fueron la técnica de análisis documental y la encuesta para las variables experiencia profesional y desempeño docente, respectivamente. Como resultados principales de la investigación se destacan que el 57% de docentes tienen regulares años de experiencia profesional y, el 53.6% de docentes, evidenciaron desempeño regular. Después de contrastar la hipótesis con el modelo estadístico de la Regresión Logística Multinomial se concluye que los años de experiencia profesional no influyen en el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional mencionada.

Palabras claves: Desempeño docente, experiencia profesional, influye.



ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the extent to which the years of professional experience influence the performance of teachers at the Professional School of Accounting Sciences during the second semester of the 2019 academic year. The research is non-experimental and the design corresponds to an explanatory investigation of cause and effect. The study population was made up of 28 teachers named from the aforementioned Professional School. No sample was used due to the small size of the population. The techniques used were the documentary analysis technique and the survey for the variables professional experience and teaching performance, respectively. The main results of the research highlight that 57% of teachers have regular years of professional experience and 53.6% of teachers showed regular performance. After contrasting the hypothesis with the statistical model of the Multinomial Logistic Regression, it is concluded that the years of professional experience do not influence the performance of the teachers of the mentioned Professional School.

Keyword: Teaching performance, professional experience, influences.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación que se presenta a la Universidad abordó el problema de determinar la medida en que la experiencia profesional influye en el desempeño docente universitario. Se sabe que el desempeño docente está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Éste se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, una actividad mediante una acción reflexiva. Por lo tanto, en esta investigación se estudió, cuánto influye los años de experiencia profesional en esta variable y los resultados se muestran en el cuarto capítulo de este informe.

El desempeño docente es uno de los factores de la calidad del servicio educativo que se brinda al estudiante e impacta directamente en su aprendizaje. Conocer la medida en que influye la experiencia profesional en esta variable será un aporte importantísimo para centrarnos en lo que realmente impacta en el desempeño; para posteriormente dar el valor correcto a cada factor que influye en el desempeño del docente universitario.

La investigación comprende cuatro capítulos, según el perfil establecido por la Coordinación de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación. Estos capítulos son los siguientes:

El Capítulo I se refiere al planteamiento de la investigación. Aquí se plantea el problema de investigación en forma de preguntas; así como también se plantean los objetivos y se argumenta la justificación del ejercicio realizado.



En el Capítulo II se aborda el marco teórico del estudio. Los antecedentes de investigación principian el desarrollo del capítulo y es continuado por la base teórica, terminando con el planteamiento de las hipótesis y el sistema de variables.

El Capítulo III comprende todo lo relacionado a la parte metodológica de la investigación. En este capítulo se determina, con suma claridad, el tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos de investigación según los objetivos específicos planteados, el proceso de recojo de datos y el proceso de tratamiento de datos.

Finalmente, en el Capítulo IV se dan a conocer los resultados de la investigación y se realiza la discusión de datos más representativos. El capítulo se organiza de acuerdo al diseño de investigación previsto, es decir, primero se dan a conocer los resultados de la variable experiencia profesional y luego del desempeño docente; y, se desarrolla la prueba de hipótesis aplicándose el diseño estadístico correspondiente. En cada uno de estos componentes del capítulo se analizan, se interpretan y se discuten los datos más representativos.

El informe de investigación termina con las conclusiones que se plantean en función de los objetivos; las recomendaciones se alcanzan en función de las conclusiones, posteriormente se encuentra las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes.

1.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la medida en que influyen los años de experiencia profesional en el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno en el año 2019.



1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los años de experiencia profesional que evidencian la mayoría de los docentes.
- Registrar el grado de desempeño profesional en el que se encuentran la mayoría de los docentes.

1.3 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Existen muchos factores que influyen positiva y negativamente en la educación en nuestro país; uno de ellos es el desempeño que evidencian los docentes en su labor diaria. Según esta concepción, el desempeño docente responde a diversas causas, siendo imprescindible los años de experiencia invertidos en la docencia. Lacarriere (2008) considera al docente como un profesional reflexivo, que ingresa a la profesión con algunos conocimientos básicos y que con el tiempo generará nuevos conocimientos y experiencias basadas en dichos conocimientos previos. La tendencia en las universidades públicas de nuestro país es mayor a veinte años de experiencia como docente (INEI, 2011).

Al valorar el desempeño de un docente universitario, se considera sus características humanas e ideológicas; además, la necesidad de contar con un docente que posea dominio de contenido, que proviene de la articulación de contenidos procedentes de la formación profesional como de la experiencia construida a lo largo de su trayectoria profesional. Es el docente el que construye y moviliza los saberes propios de su experiencia, desplegando un conocimiento didáctico, metodológico y disciplinar en el aula (Merellano, Almonacid, Moreno, & Castro, 2016).

El diario 20 minutos de Madrid, con motivo de desarrollarse el III Encuentro Internacional de Rectores Universia en Río de Janeiro (Brasil), recogió comentarios de



estudiantes universitarios sobre sus docentes: Hay de todo, buenos y malos profesores; tenemos buenos profesores, pero es de los malos de quienes más se habla. (Rouco, 2014).

En las universidades de nuestra región, también es común escuchar comentarios de que algunos docentes sobresalen más que otros, ya sea por su preparación profesional, pasión por su labor, dominio del tema, responsabilidad, puntualidad, etc. Además, Vizcarra (2017) señala que, en la Universidad Nacional del Altiplano, la mayoría de los docentes universitarios presentan un nivel de desempeño regular, en los tres estratos: principales, asociados y auxiliares. Por lo tanto, nos hemos preguntado si la cantidad de años de experiencia docente determina su desempeño. Lacarriere (2008) indica que “no debe esperarse que la experiencia dote de mayor sagacidad a los profesores en su ejercicio académico, tampoco se debe desacreditar como factor informativo en el campo de la cognición social” (p. 26).

Por los breves hechos descritos, nos planteamos el problema de investigación de la siguiente manera:

1.4 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Problema general

¿Cuánto influye los años de experiencia profesional en el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno en el año 2019?

Problemas específicos

- ¿Cuántos años de experiencia profesional evidencian la mayoría de los docentes?



- ¿En qué grado de desempeño profesional se encuentran la mayoría de los docentes?

1.5 JUSTIFICACIÓN

La investigación que se realizó es importante porque, dadas las características particulares de los estudiantes, se hace más que necesario el desempeño de los docentes en forma eficiente y efectiva con la finalidad de asegurar la adecuada formación profesional de los estudiantes. Sin embargo, actualmente no se conoce a ciencia cierta cuál es el nivel de desempeño profesional que evidencian los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables. Su conocimiento a través de una investigación debe contribuir en la toma de decisiones para mejorar la gestión del personal docente de parte de las autoridades de la Facultad y asegurar un adecuado ejercicio de la docencia en favor de los estudiantes.

Además, la investigación se justifica en la inexistencia de trabajos sobre este tema. Debido a que con frecuencia resulta sensible abordar temas referidos a la performance profesional de los docentes, los egresados de las diferentes facultades evitan realizar investigaciones que tengan que ver con el desempeño de sus docentes. En este sentido, la investigación realizada devela una realidad que se ha venido manejando en términos de rumor o de chismes, como que los más antiguos ya están cansados o están desactualizados y, por eso, no enseñan bien; o que los nuevos docentes son deficientes por su falta de experiencia. En esta investigación se despeja esas especulaciones, lo que, de por sí, le otorga a esta investigación su importancia y utilidad. En esta investigación se demuestra que los años de experiencia no influyen en la performance del docente universitario.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

Chura (2018) sustentó en la Universidad Nacional del Altiplano la tesis titulada “Grado de correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Divino Maestro Puno”. El objetivo principal que se planteó fue determinar el grado de correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral de los docentes en el periodo académico del año 2018. La técnica de investigación utilizada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. El método de investigación que se consideró fue el descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo constituida por todos los docentes de la institución mencionada. No se consideró ninguna muestra seleccionada. Una de las conclusiones de la investigación sostiene que se evidencia la correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral, la misma que se expresa en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,76$; que indica correlación alta y directa entre las variables.

Palomino-Zamudio (2012) sustentó en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos la tesis titulada “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. La técnica de investigación utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario con la escala de Likert. El método de investigación fue descriptivo correlacional y explicativo de base no experimental. La población de estudio estuvo constituida por los alumnos de la Unidad Académica de



estudios generales de la Universidad de San Martín, de la cual se obtuvo una muestra aleatoria simple. Una de las conclusiones sostiene que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes de Estudios Generales de la USMP. Mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes.

Flores (2014) elaboró la tesis “Influencia del desempeño docente en el rendimiento académico en el área de comunicación de los alumnos del 3° grado del nivel primaria de la Institución Educativa Coronel José Joaquín Inclán Chorrillos 2010 en la Universidad César Vallejo”. El objetivo fue Determinar la Influencia del desempeño docente en el rendimiento académico en el área de comunicación Las técnicas de investigación fueron la encuesta y el análisis descriptivo documental, siendo sus instrumentos una ficha de evaluación y el registro de calificaciones. El método de investigación fue descriptivo causal. La población de estudio estuvo conformada por los docentes y alumnos del tercer grado de primaria de la institución mencionada con una muestra de selección aleatoria. La conclusión a la que se arribó fue existe una correlación muy alta entre las variables como lo indica $R = 0,955$ y el $R^2 = 0,912$, se estima que el desempeño docente influyó en el 91.2% sobre el rendimiento académico del área de comunicación en los alumnos, como se demuestra con la capacidad predictora de sig. de cambio = 0,000.

La tesis de maestría titulada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados” fue elaborada por Arratia (2010). El objetivo planteado fue indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile. La



técnica de investigación utilizada fue la entrevista semi-estructurada y su instrumento una pauta estructurada de la misma. El método de investigación que se consideró principalmente fue el descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por los docentes de la Región Metropolitana de colegios municipales que participaron de la Evaluación de Desempeño Docente desde el año 2003 al 2004. El muestreo fue intencionado sobre un muestreo representativo, se consideraron dos criterios: Años de experiencia de los docentes y resultados en la Evaluación de Desempeño Docente. Una de las conclusiones indica que, a pesar de la evidencia, los docentes con bajo desempeño profesional no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual que podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal. Sin embargo, el tener buenas condiciones de trabajo no implica que automáticamente exista un buen desempeño docente, ya que hay muchas variables, como su formación inicial, la formación continua, entre otras, que también determinan el desempeño. Así, lo fundamental es que el desarrollo de condiciones materiales y sociales de trabajo significativamente positivas para los docentes es una pre-condición para el desarrollo de desempeños altos, pero no es la única condición necesaria para ellos.

De-Juanas & Ezquerro (2014) elaboraron el artículo de investigación titulado “Experiencia Profesional de los docentes universitarios que forman al profesorado de Educación Primaria y Secundaria y sus tendencias metodológicas. Su objetivo fue analizar en qué medida la experiencia profesional de los docentes universitarios de la Comunidad de Madrid influye en las tendencias metodológicas en el proceso de formación del profesorado de Primaria y Secundaria. El método de estudio es de tipo cuantitativo y de corte no experimental. La población fue de 427 sujetos, de los cuáles 132 accedieron a participar de un modo voluntario. Los 132 profesores participantes



eran profesionales de la Universidad Autónoma de Madrid. Se siguió un muestreo no probabilístico en el que los sujetos de análisis fueron identificados acudiendo a los directorios de profesorado que se encuentran publicados en cada una de las páginas webs de las universidades participantes. Las conclusiones a las que arribaron son: Los datos recogidos indican que los años de experiencia apenas tienen incidencia en las tendencias metodológicas del profesorado. De entre todas las variables observadas únicamente se observa una relación estadísticamente significativa en las tendencias metodológicas relacionadas con las características de los procedimientos implicados en la realización de las actividades que diseña el profesorado. No obstante, un análisis más detenido de las respuestas que han dado los participantes en el estudio permite extraer alguna conclusión al respecto. Parece que los profesores más jóvenes tienden a adoptar una posición constructivista. Posteriormente, esta tendencia disminuye y vuelve a aumentar en los profesores encuestados correspondientes al último rango de experiencia (20 o más años de experiencia). Un análisis más detallado de cada una de las tendencias nos ofrece información sobre la influencia de la edad intra-tendencia. Este análisis corrobora un escalonamiento en aumento en la tendencia tradicional para cada uno de los bloques de años de experiencia. Mientras que en la tendencia intermedia y constructivista los más noveles y los más experimentados se destacan por encima del rango de edad intermedio (Entre 10 y 19 años de edad).

El artículo científico “El Desarrollo Profesional Continuo de los Docentes: Lo que nos dice la Experiencia Internacional y de la Región Latinoamericana”, fue desarrollada por Ávalos (2007). El objetivo fue recoger diversos hilos que provienen de la investigación internacional sobre desarrollo profesional continuo, con la mirada puesta en la región latinoamericana. En sus conclusiones sugieren tres líneas principales de acción: elaboración de políticas y planes estratégicos de mediano y



largo plazo (Sobre la base de buenos diagnósticos de las necesidades de los profesores y profesoras en cada contexto nacional es necesario proyectar el modo cómo serán atendidas y lo que se espera como resultado en plazos prudentes de tiempo), articulación de la oferta con otras acciones referidas a docentes (La formulación de políticas y estrategias necesita de una institucionalidad acorde que recoja las necesidades, establezca las prioridades, decida el modo de atenderlas y las condiciones que permitirán sus logros, monitoree su operación y evalúe sus resultados) y la construcción de acciones sobre la base de experiencias exitosas en los países y en otros lugares (La revisión de los programas y acciones que existen en la Región y de otros que funcionan en forma satisfactoria fuera de ella).

La tesis “Estudio de los factores que determinan el buen desempeño docente de los catedráticos del instituto tecnológico de Nuevo Laredo”, fue sustentada por Guerrero (2000) en la Universidad Autónoma de Nuevo León. La población estuvo conformada por la población estudiantil de nivel licenciatura. La técnica de investigación utilizada fue la encuesta. Las conclusiones son: Los alumnos consideran que los factores más importantes para determinar un buen desempeño son; la experiencia del docente (porque un docente para poder impartir clases en el nivel de licenciatura debe de conocer casos o situaciones de la vida real y no solamente de lo que se haya leído en la literatura, también que sabe llevar el ritmo de la clase, para hacerla ágil e interesante); además, el dominio del tema a exponer; la preparación de clase y el uso de los recursos autodidácticos.



2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Experiencia profesional

La experiencia profesional es entendida como la práctica adquirida durante un tiempo en el desempeño de un puesto (Varela, 2006). Además, para Maristany (2007) la experiencia es el tiempo promedio necesario para que una persona con los conocimientos esenciales realice satisfactoriamente todas las tareas de su puesto. Garabito (2013) señala que la experiencia de trabajo se refiere a la articulación dinámica de una serie de experiencias afines y correlacionadas entre sí para cumplir una función interpretativa en la vida. De los enunciados anteriores, la experiencia profesional es la adquisición de conocimientos y saberes en un determinado tiempo. Algunas personas pueden requerir más tiempo que otras para adquirir determinados saberes o prácticas.

Los niveles de experiencia para Varela (2006) están divididos en: experiencia poca o nula, suficiente, amplia, enriquecida, madura y de una alta madurez; los cuales se encuentran relacionadas con un nivel de preparación y corresponden a un determinado tiempo. A su vez, Maristany (2007) lo divide en cinco aspectos: hasta 6 meses, de 6 meses a 2 años, de 2 a 5 años, de 5 a 8 años y más de 8 años. De-Juanas y Ezquerria (2014) dividen a los años de experiencia profesional en tres rangos: Menos de 10 años, entre 10-19 años y 20 o más años.

Parece ser que la experiencia aumenta efectivamente la sagacidad en los profesores, pero, sin embargo, es ésta y otras habilidades; tener muchos años de experiencia, no significa ser experto; es posible que los profesores



con más experiencia o años de ser docentes, tengan más desarrolladas algunas habilidades, sin embargo, no existe necesariamente una relación directa entre experiencia y destreza (Lacarriere, 2008). El planteamiento de esta fuente nos permite sostener que la experiencia profesional no influye significativamente en el desempeño docente, lo que con los resultados de la investigación se prueban.

2.2.1.1 Experiencia en la docencia

La formación del profesor se basará principalmente en el aprendizaje que haya adquirido en la práctica, para la práctica y a partir de la práctica; pues los profesores generan conocimientos a partir de su interacción con las situaciones que las ha de hacer frente cotidianamente, generando así un conocimiento profesional que únicamente se adquiere en el contacto con la práctica (Gonzáles, 2014). En el mismo sentido, Ocampo y Cid (2012) señalan que la formación docente se completa y enriquece con la experiencia diaria, entendida como aprendizaje cotidiano a través de la observación de los hechos. La enseñanza reflexiva y continuada en el tiempo, permite y mejora la evolución del profesor; pasa de una práctica rutinaria y reproductiva a otra más enriquecedora y productiva, que dota de sentido a la acción educativa (Gonzáles, 2014).

En la enseñanza universitaria; hay cursos destinados principalmente a la transferencia de conocimientos; el seminario



orientado a compartir aprendizajes; el taller cuyo propósito es desarrollar un producto ya sea tangible o intangible; y otras, tales como, la tesis, la práctica, estudios dirigidos, laboratorios, etc. Además, un profesor no sólo debe de estar preparado en la materia que imparte, sino también en otras especialidades educativas (Vizcarra, 2017). En la Universidad Nacional del Altiplano, los docentes dictan cursos en su especialidad (principales) y en otras áreas; se consideraron estos dos indicadores en la investigación.

2.2.1.2 Experiencia laboral en el área

La experiencia laboral es la comprensión de los componentes esenciales de los planes de estudio que se llevan a cabo al estudiar la actividad del profesional, ya que, si queremos formar un profesional determinado, hay que ir a la práctica del que va a realizar y modelar con el proceso de formación de dicho profesional (Carriel, 2017). Además, este mismo autor señala que el contenido de la educación es laboral, porque es la vía fundamental para la transformación del hombre y es en sí su actividad futura.

Por lo tanto, la experiencia laboral en el área se refiere a la experiencia práctica que tuvo el docente sobre la materia que imparte en la universidad.



Las experiencias se caracterizan por el ambiente donde se realizan, el tipo de organización y las características propias de la tarea; esto se refiere a la carga del trabajo, los tiempos, las exigencias del rol y las demandas cognitivas y emocionales. Existen trabajos que no tienen que ver con la especialidad del individuo, éstos pueden llevar al trabajador a no identificarse con las actividades que realiza, incluso cuestionarse sobre su significado y sentido; en el sentido contrario, el empleado se identifica con lo que hace y gana posición respecto a otros empleados, teniendo en cuenta para lo que ha sido empleado (Romero, 2015). Según la teoría mencionada, para la investigación se utilizó los indicadores: experiencia en la especialidad y en otras áreas.

2.2.2 Desempeño docente

El desempeño son acciones concretas que nos dan como resultado un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo (Palomino-Zamudio, 2012). Asimismo, Espinoza et al. (2014) indican que, en el contexto pedagógico, el desempeño docente es la actividad pedagógica que realiza el profesor con sus estudiantes en el aula con el fin de lograr el éxito en sus propuestas curriculares de aprendizaje. Además, otro autor señala que no sólo comprende las tareas que realiza dentro del aula, sino también en las instituciones educativas (Flores, 2014). En consecuencia, el desempeño docente se refiere a las acciones pedagógicas medibles y observables que se



realiza dentro del aula como en la institución educativa con el fin de alcanzar la eficacia.

El desempeño laboral docente en la educación universitaria puede ser analizado desde dos perspectivas: desenvolvimiento en el aula y participación en las actividades institucionales (Chura, 2018). Además, F. Palomino-Zamudio (2012) es más específico e indica que, las dimensiones del desempeño docente tienen que ver con las estrategias didácticas, los materiales didácticos, las capacidades pedagógicas y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. En la investigación realizada se evaluó las cuatro dimensiones mencionadas.

El desempeño laboral varía en cada persona y depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente; estos factores son: el valor de las recompensas, la percepción de las recompensas determina el esfuerzo individual (que depende de las habilidades y capacidades del empleado) que la persona está dispuesta a realizar y la relación de costo beneficio (Chiavenato, 2001). El planteamiento de esta fuente nos permite sostener que la experiencia profesional, considerada como una habilidad y capacidad que la persona adquiere en un determinado tiempo, es uno de los diferentes factores que determinan el desempeño laboral.

2.2.2.1 Estrategias didácticas

Palomino-Zamudio (2012) señala que las estrategias didácticas son los esfuerzos que el profesor manifiesta en el área académica, tanto



en la preparación como la efectividad para promover el desarrollo de capacidades y aprendizajes en sus estudiantes. Es decir, son los procedimientos que realiza el docente desde la planificación hasta la finalización de la sesión de aprendizaje.

La estrategia didáctica comprende los siguientes componentes: perspectiva teórica, finalidad o meta a obtener, carácter adaptativo, realidad contextual, personas implicadas, aspectos organizativos, funcionalidad y eficacia (Palomino-Zamudio, 2012). Para la investigación realizada se consideró los siguientes indicadores para esta dimensión: métodos, procedimientos y técnicas que emplea el docente, además las actividades de aprendizaje utilizadas.

2.2.2.2 Materiales didácticos

Son herramientas usadas por los profesores en las aulas de clase para favorecer y potenciar la educación en favor de aprendizajes significativos, se prestan a ejercicios sistemáticos de los sentidos e inteligencia (Manrique & Gallego, 2012). En ese sentido, el uso de estas herramientas, favorece el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El uso de los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tenga el docente, empleando diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén a la par con el avance de la ciencia y tecnología, con el fin de lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades de manera



integral (Palomino-Zamudio, 2012). Por lo tanto, en la investigación se consideró los siguientes indicadores: diseño y elaboración, selección, clasificación y empleo de medios y materiales didácticos.

2.2.2.3 Capacidades pedagógicas

Las capacidades pedagógicas permiten solucionar los problemas propios al proceso pedagógico en general y en forma específica al proceso de enseñanza aprendizaje, en la comunidad educativa correspondiente al modelo del profesional de la educación, con el fin de promover el desarrollo integral de los estudiantes (Aguiar & Rodríguez, 2018). En ese sentido, las capacidades pedagógicas son las características que definen a un profesional de la educación para promover el desarrollo integral de la personalidad de sus estudiantes.

Las competencias básicas lo conforman el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes de un profesor, condiciones mínimas necesarias para el ejercicio de la docencia: conocimiento de la materia que enseñan, la habilidad de expresarse y dar a entender sus ideas, la capacidad de trabajar con otros docentes, el compromiso con el quehacer y ética en su trabajo (Villarroel & Bruna, 2017). En la investigación realizada se consideró como indicadores de las capacidades pedagógicas, los siguientes: Grado de dominio de los contenidos que imparte, calidad de su



comunicación verbal y no verbal, contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas y capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica.

2.2.2.4 Responsabilidades en el desempeño de sus funciones

Toda competencia, además de incluir los conocimientos y los modos de hacer, se toma en cuenta un elemento importante: los valores, que tiene que ver con que la persona debe ser responsable de su desempeño (Aguar & Rodríguez, 2018). Es decir, los valores con los que cuenta el docente reflejan la responsabilidad en su desempeño.

La responsabilidad en el desempeño de sus funciones son los atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones (Palomino-Zamudio, 2012). En la investigación realizada se consideró la asistencia y puntualidad en las sesiones de clase, el cumplimiento de la normativa, el grado en el que el docente tiene programada su clase y la relación que existe entre profesor-estudiante.

2.3 HIPÓTESIS

Hipótesis general

Los años de experiencia profesional influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno durante el año 2019.

Hipótesis específicas

- La mayoría de los docentes evidencian regulares años de experiencia profesional durante el año académico 2019.
- El grado de desempeño profesional en el que se encuentran la mayoría de los docentes de la Escuela Profesional es regular.

2.4 SISTEMA DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN DE LA VARIABLE
1. INDEPENDIENTE Experiencia profesional	Experiencia en la docencia	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza de cursos principales - Enseñanza de cursos en otras áreas 	De 01 a 14 años (0) De 15 a 28 años (1)
	Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia laboral en la especialidad - Experiencia laboral en otras áreas 	De 29 a más años (2)
2. DEPENDIENTE Desempeño docente	Estrategias didácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Métodos que emplea - Procedimientos que emplea - Técnicas que emplea - Actividades de aprendizaje 	01-07 Deficiente (0) 08-14 Regular (1)
	Materiales didácticos	<ul style="list-style-type: none"> - Selección de medios y materiales didácticos - Clasificación de los materiales didácticos - Empleo de medios y materiales didácticos 	15-20 Excelente (2)



Capacidades
pedagógicas

- Grado de dominio de los contenidos que imparte
- Calidad de la comunicación verbal y no verbal
- Contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas
- Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica

Responsabilidades
en el desempeño
docente

- Asistencia y puntualidad a las sesiones de clases
 - Cumplimiento de la normativa
 - Grado en que el docente tiene programado su clase
 - Relación profesor – alumno
-

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación realizada, según el propósito, es de tipo básico. Según Hernández et al. (2014), las investigaciones básicas producen conocimientos y teorías, buscan conocer la realidad describiendo, explicando y prediciendo; este es el caso de la investigación realizada.

Según el criterio estrategia de investigación el informe corresponde a las investigaciones no experimentales. Para Palomino-Quispe (2013) las investigaciones no experimentales se caracterizan por el recojo de datos sin la manipulación de las variables ni la preparación de las condiciones de estudio. La investigación realizada reúne estas características.

El diseño de investigación que se asume corresponde a la investigación descriptiva explicativa cuyo esquema o modelo es el siguiente:

$$Y = f(x)$$

Donde:

Y = Variable dependiente

x = Variable independiente

f = función

La investigación explicativa aborda hechos de la realidad haciendo conocer la razón de su existencia en función de una o varias causas (Charaja, 2018).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 Población

La población la conforman los 28 docentes nombrados de la Escuela Profesional de Contabilidad de Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Tabla 1

Docentes nombrados de la Escuela Profesional de Contabilidad

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CONDICIÓN	CATEGORÍA	OBSERVACIONES
1	PINEDA QUISPE, Edgardo	Nombrado	Principal	
2	DEL CONDOR Y CONDORI, Adolfo	Nombrado	Principal	
3	ANCHAPURI CANAZA, Raúl	Nombrado	Principal	
4	TIQUE MAMANI, Félix Rogelio	Nombrado	Principal	Cesado
5	MAMANI MAMANI, Juan Moisés	Nombrado	Principal	
6	CALIZAYA ZEVALLOS, David Moisés	Nombrado	Principal	Cesado
7	ESPILLICO CHIQUE, Antonio	Nombrado	Principal	
8	JIMENEZ NINA, Eduardo	Nombrado	Principal	Año sabático
9	QUISPE GOMEZ, Jesús	Nombrado	Principal	
10	MEDINA COLQUE, Germán Alberto	Nombrado	Principal	
11	LUZA FLORES, Sabino	Nombrado	Principal	
12	MARIACA FLORES, Luis	Nombrado	Principal	
13	COLQUE MAMANI, Alberto Enrique	Nombrado	Principal	Fallecido
14	NOVOA VILLA, Héctor Humberto	Nombrado	Principal	
15	TRIGOS SANCHEZ, Lily Maribel	Nombrado	Principal	
16	CRUZ VIDANGOS, Alfredo	Nombrado	Principal	
17	CALUMANI BLANCO, Héctor Eddy	Nombrado	Principal	
18	MENDOZA ANCCO, Hermógenes	Nombrado	Principal	
19	CALLOHUANCA AVALOS, Edgar Dario	Nombrado	Principal	
20	ITO TICONA, Luciano	Nombrado	Principal	
21	PALACIOS SANCHEZ, Alcides Salustio	Nombrado	Asociado	
22	TORRES ORIHUELA, Gustavo Adolfo	Nombrado	Asociado	
23	POMA CORNEJO, Heber David	Nombrado	Asociado	
24	CATACORA PEÑARANDA, María Amparo	Nombrado	Asociado	Fallecido
25	QUISPE PINEDA, Percy	Nombrado	Asociado	
26	YUPANQUI AZA, Luis Ángel	Nombrado	Auxiliar	
27	CORTEZ SEGALES, Hermenegildo	Nombrado	Auxiliar	
28	ALCOS CHURA, Reynaldo	Nombrado	Auxiliar	
29	CONDORI ONOFRE, Marco Enrique	Nombrado	Auxiliar	
30	CONDORI MANZANO, Hugo Freddy	Nombrado	Auxiliar	



31	RUELAS HUMPIRI, Marco Antonio	Nombrado	Auxiliar
32	ROMANI ALEJO, Marco Félix	Nombrado	Auxiliar
33	CHOQUE VARGAS, Julio Cesar	Nombrado	Auxiliar

Fuente: Currículo flexible por competencias 2015-2019, versión 2.0

3.2.2 Muestra

No se trabajó con una muestra. Se trabajó con toda la población, la cual la conforman los 28 docentes, pues se descartó a 5 docentes (2 cesados, 2 fallecidos y 1 se encontraba con año sabático).

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos de investigación utilizados se determinaron de acuerdo a los objetivos planteados.

- a) *Para el primer objetivo específico:* Para la recolección de datos correspondiente a este objetivo se utilizó la técnica del análisis documental, siendo su instrumento la ficha de análisis (ver anexo 1). Este instrumento fue tomado de De-Juanas y Ezquerria (2014) y adecuado a nuestra investigación, el mismo que fue utilizado para la variable años de experiencia.
- b) *Para el segundo objetivo específico:* En la recolección de datos correspondiente a este objetivo se utilizó la técnica de la encuesta siendo su instrumento el cuestionario estructurado en base a 23 ítems (ver el anexo 2). Este instrumento fue tomado de Palomino-Zamudio (2012), el mismo que fue utilizado para la investigación de la variable “desempeño docente” y se evalúa desde la perspectiva de los estudiantes.



3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación se realizó siguiéndose los pasos que a continuación se detalla:

Primero: Se solicitó por escrito al decanato de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas la aplicación de los instrumentos de investigación.

Segundo: Se coordinó con los estudiantes y las autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad con la finalidad que colaboren con la investigación planteada.

Tercero: Antes de aplicarse el instrumento se socializó la forma de resolución del instrumento de investigación correspondiente a la variable desempeño docente; además, se exhortó y motivó a los estudiantes con la finalidad de que colaboren honestamente con la información que se les solicitó a través de dicho instrumento. Respecto a la variable años de experiencia profesional, se solicitó los files para verificar los años de experiencia y alguna entrevista con los propios docentes.

Cuarto: De acuerdo a un cronograma previamente establecido se aplicaron los instrumentos de investigación por el periodo de 4 semanas; esto fue debido a que los estudiantes no siempre estuvieron disponibles o accesibles para la aplicación de los instrumentos de investigación y porque se demoraron en proporcionarnos los documentos de los docentes.

Quinto: Después de haberse terminado con la aplicación de los instrumentos se agradeció, a las autoridades y estudiantes de dicha facultad, por la colaboración brindada a la investigación realizada.

3.5 PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recogidos se organizaron y manejaron de la siguiente manera:



Primero: Se tabularon y diseñaron las tablas de distribución porcentual, considerándose la escala de medición de cada variable.

Segundo: Para ilustrar las tablas se diseñaron las figuras estadísticas correspondientes.

Tercero: Las tablas y figuras fueron analizadas, interpretadas y discutidas de acuerdo a los objetivos planteados y considerando los antecedentes, así como la teoría correspondiente.

Cuarto: Para la prueba de hipótesis central del estudio, se aplicó el modelo estadístico de la Regresión Logística Multinomial.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

Para recoger los datos de esta variable se aplicó la técnica del análisis documental, siendo su instrumento la ficha de análisis. Dicho instrumento de investigación consistió en recolectar la información sobre los años de experiencia profesional de cada docente de la escuela Profesional de Ciencias Contables. Después de haberse calificado cada instrumento según la matriz de ponderación (escala de valoración de cada indicador), se tabularon los datos de acuerdo a una escala de valoración prevista para la variable. La tabla que sigue es el resultado de la actividad señalada.

Tabla 2

Años de experiencia profesional docente

ESCALA CUALITATIVA ORDINAL	ESCALA CUANTITATIVA	f	%
Pocos años (0)	[De 01 a 14 años]	1	3,6%
Regulares años (1)	[De 15 a 28 años]	16	57,1%
Muchos años (2)	[De 29 a más años]	11	39,3%
TOTAL		28	100

Fuente: SPSS, versión 25, según los datos de la ficha de análisis

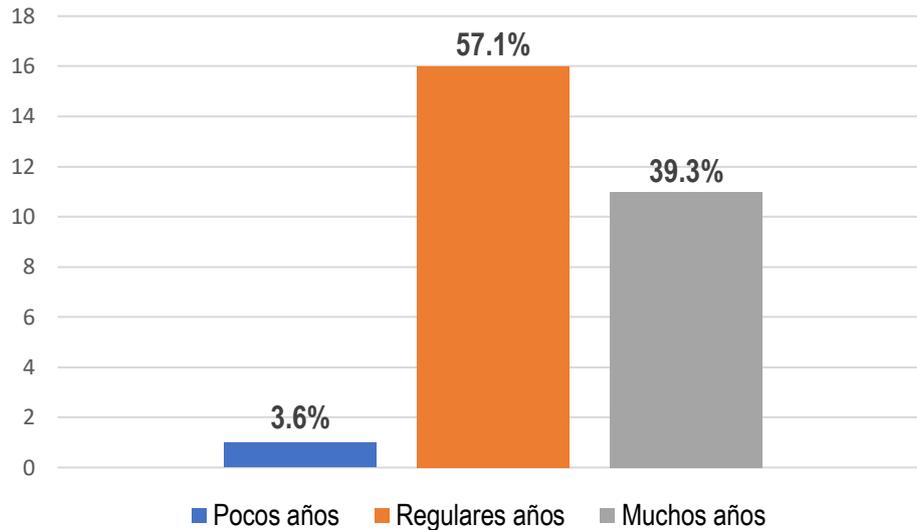


Figura 1. *Años de experiencia profesional*
Fuente: *Elaboración propia en Excel según la Tabla 2*

Análisis e interpretación

En la Tabla 2 y Figura 1 se observa que 1 docente (3.6%) evidencia, a través de los documentos analizados, que tiene pocos años de experiencia profesional, es decir, igual o menos de 14 años; luego, se tiene a 16 docentes (57.1%) con regulares años de experiencia, es decir, sus años están comprendidos entre 15 a 28 años de experiencia; finalmente, los docentes que evidenciaron, a través de los documentos analizados, más de 29 años de servicios, son 11 docentes (39.3%). Se trata de los docentes que son identificados como docentes con muchos años de experiencia profesional en la Escuela Profesional de Ciencias Contables.

Del análisis realizado se infiere que la mayoría de los docentes tienen entre 15 a 28 años de experiencia, es decir, según la escala de valoración considerada en la presente investigación, evidencian regulares años de experiencia profesional. Esta tendencia es similar a los años de experiencia que la mayoría de los docentes de la



Universidad Nacional del Altiplano evidencian actualmente y, además, según INEI (2011), esta es la tendencia en las universidades públicas del país.

4.2 DESEMPEÑO DOCENTE

El desempeño docente es la variable dependiente de esta investigación. El estudio de esta variable se realizó aplicándose la técnica de la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario. El instrumento fue aplicado a los estudiantes de la Escuela Profesional de Contabilidad, en el entendido que solo los estudiantes pueden brindarnos una versión más aproximada a la realidad respecto del desempeño profesional de sus docentes.

El cuestionario fue calificado de acuerdo a la ponderación de cada ítem y, luego, fue tabulado según la escala de valoración cuantitativa, procediéndose, luego, al diseño, mediante el software SPSS, versión 25, de la tabla de distribución porcentual. El resultado de la tabulación y del diseño de los datos se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 3

Desempeño docente según percepción de los estudiantes

ESCALA CUALITATIVA ORDINAL	ESCALA CUANTITATIVA	f	%
Deficiente (0)	[01-07]	6	21,4
Regular (1)	[08-14]	15	53,6
Excelente (2)	[15-20]	7	25,0
TOTAL		28	100

Fuente: SPSS, versión 25, según los datos del Cuestionario

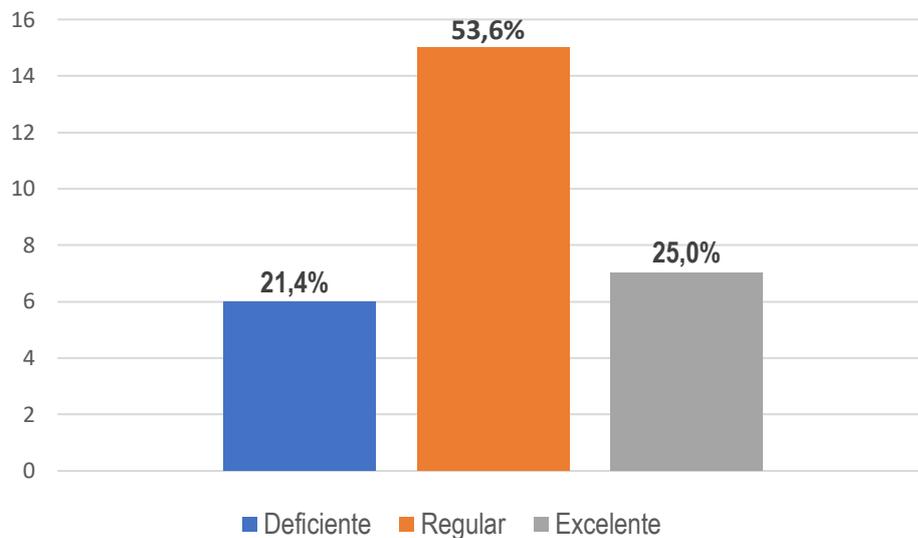


Figura 2. Nivel de desempeño docente

Fuente: *Elaboración propia en Excel según la Tabla 3*

Análisis e interpretación

En la Tabla 3 y Figura 2 se observa que 6 docentes (21,4%) evidencian, según el cuestionario aplicado a los estudiantes, deficiente desempeño; luego, se tiene a 15 docentes (53,6%), quienes, según la percepción de los estudiantes, se desempeñan regularmente; en tanto que, en la escala excelente desempeño, se registran a 7 docentes (25,0%).

Del análisis descriptivo de la tabla se infiere que, de los 28 docentes nombrados, la mayoría de ellos presentan un regular desempeño profesional; mientras que el resto de docentes se dividen casi equitativamente entre excelente y deficiente desempeño. Esto evidencia que el desempeño docente en la Escuela Profesional no es el óptimo, según la percepción de la mayoría de los estudiantes. En las investigaciones revisadas, la mayoría de los estudios realizados sobre desempeño de los docentes universitarios, concluyen que el desempeño de los docentes universitarios del Perú



es correspondiente al nivel regular. Así, por ejemplo, se tiene la investigación de Villarreal (2018), quien concluye que el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad San Pedro de Huacho, según la percepción de los estudiantes, es moderado o regular.

4.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Después del análisis descriptivo, interpretación y discusión de los resultados, se llega al momento de comprobar estadísticamente la verdad o falsedad de la hipótesis general planteada. Para este efecto se aplica el modelo estadístico de la Regresión Logística Multinomial, dado que las variables con las que estamos trabajando son de carácter ordinal y porque se trata de explicar el nivel de desempeño profesional de los docentes con los años de experiencia profesional, es decir, en la investigación tratamos de probar que el nivel de desempeño profesional de los docentes es una consecuencia de los años de experiencia profesional. Para este efecto recurrimos al software SPSS, versión 25, procediéndose de la siguiente manera:

a) *Determinación de las hipótesis estadísticas:*

H₀: El nivel de desempeño profesional de los docentes NO depende de los años de experiencia profesional.

H₁: El nivel de desempeño profesional de los docentes depende de los años de experiencia profesional.

b) *Nivel de significancia:*

$$\alpha = 0,05$$



c) **Prueba estadística:**

Se suministra al modelo de Regresión Logística Multinomial, en el Programa SPSS, los datos cualitativo ordinales que se tienen de las dos variables, siendo los resultados obtenidos los siguientes:

Tabla 4

Coeficiente de Pearson reajustado (Pseudo R²)

Pseudo R cuadrado			Sig. (Pvalor)
Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden	
0,143	0,165	0,077	0,363

Fuente: SPSS, Versión 25, según los datos cualitativo ordinales.

d) **Regla de decisión:**

Si $P_v \geq \alpha = H_0$

Si $P_v < \alpha = H_1$

e) **Decisión que se toma:**

Dado que el P valor ($P_v=0,363$) es superior al nivel de significancia ($\alpha=0,05$), se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta como cierta la hipótesis nula (H_0), por consiguiente, con los resultados estadísticos proporcionados por el Programa SPSS, el nivel de desempeño docente no depende de los años de experiencia profesional de los docentes de la escuela Profesional de Contabilidad de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Además, según Jurado (2017), para las investigaciones causales (causa efecto), es recomendable tomar el coeficiente de correlación de Pearson reajustado, es



decir, el Pseudo R^2 de Nagelkerke. Según este estadígrafo ($R^2= 0,165$), los años de experiencia profesional no explican los niveles de desempeño profesional de los docentes. La explicación, en todo caso, solo se da en un aproximado del 16%, resultando que en el 84% de los casos, el desempeño de los docentes no se explica o no tiene como causa a los años de experiencia profesional.

Discusión

En la investigación realizada se llega a comprobar, según los resultados de la aplicación del modelo de Regresión Logística Multinomial, que los años de experiencia profesional no influyen en ninguna medida en el desempeño de los docentes. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis general planteada en la investigación realizada. Si bien es cierto que no se investigaron las causas que directamente influyen en el desempeño docente, sin embargo, se puede sostener, tomando otros estudios, como el de Mamani (2016), quien concluye que el deficiente proceso de control guarda un alto grado de correlación con el desempeño laboral de los docentes. En otras investigaciones se destaca como causa directa la gestión de personal y, dentro de este factor, la motivación laboral.

El resultado al que se arriba en esta investigación concuerda con los resultados del estudio realizado por De-Juanas & Esquerra (2014), quienes concluyen que los años de experiencia apenas tienen incidencia en las tendencias metodológicas del profesorado. La investigación se realizó en docentes universitarios que forman el profesorado de educación primaria y secundaria. Además, Arratia (2010) señala en las conclusiones de su investigación que el tener buenas condiciones de trabajo no implica que automáticamente exista un buen desempeño docente, ya que hay muchas



variables, como su formación inicial, la formación continua, entre otras, que también determinan el desempeño de los docentes.

Lo que sostienen Arbeláez, Fortes, & Grau (2008) tiene importancia en el análisis de nuestros resultados. Ellos sostienen que cada profesor tiene sobrados argumentos para sus acciones de docente, aunque no tenga mucha claridad sobre su estilo docente y menos sobre sus puntos fuertes y sus puntos débiles (desempeño docente), lo que se confirma con los resultados arribados en esta investigación. En la Escuela Profesional de Contabilidad, existen docentes que tienen muchos años de experiencia, pero no necesariamente su desempeño es el óptimo; porque no se dan cuenta de sus puntos débiles o fuertes. Así como existen docentes con pocos años de experiencia, pero, que muestran una mejor performance en el momento de la enseñanza que brindan a sus alumnos.

El desempeño docente está determinado por un conjunto de relaciones e interrelaciones, aparte de muchos otros factores, como el factor habilidades o capacidades didácticas desarrolladas durante la formación profesional, estudios de pedagogía y/didáctica, universidad donde se formó, preparación personal, estudios de posgrado en el área de la didáctica, etc. En general, en el desempeño de un docente universitario podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto (Benites, 2017). Esta afirmación aporta a los resultados que obtuvimos en la investigación, ya que el desempeño docente está determinado por un conjunto de factores, no sólo de la experiencia profesional (que vendría a ser asociados al mismo docente).

Para llegar a los resultados que aquí se muestran se tuvo dificultades en la aplicación de los instrumentos a los estudiantes. Esto ocurrió porque, al parecer, algunos de ellos



se dejaron llevar por la simpatía que sentían por el docente, dando a conocer en voz alta sus preferencias por los favores extracurriculares que les habían hecho dichos docentes. Por eso, se recomienda a los investigadores que desarrollen una investigación más profunda sobre la variable “desempeño docente”, incluyan además otros puntos de vista, a parte de los estudiantes, para así formar un concepto más íntegro y completo del desempeño docente.

A su vez, se recomienda aplicar los instrumentos a los estudiantes después de un examen; pues ahí se registra una mínima inasistencia y, además, se recomienda que la resolución del cuestionario sea sin la identificación del estudiante para evitar los chantajes o actitudes vengativas que algunos docentes practican con frecuencia.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Según los resultados de la aplicación del Modelo Estadístico de la Regresión Logística Multinomial, los años de experiencia profesional no influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Los resultados del Modelo Estadístico dan cuenta que el P valor ($Pv=0,363$) es superior al nivel de significancia asumida ($\alpha = 0,05$), rechazándose, por lo tanto, la hipótesis alterna y aceptándose como cierta la hipótesis nula.

SEGUNDA: La mayoría de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables evidencian, según la escala de valoración considerada en la investigación, regulares años de experiencia profesional, es decir, la mayoría de los docentes tienen entre 15 a 28 años de experiencia profesional (57.1%).

TERCERA: El grado de desempeño en el que se encuentran la mayoría de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables es regular. Los datos estadísticos obtenidos, muestran que el 53.6% se encuentran en esta escala. Por consiguiente, el desempeño docente en la Escuela Profesional de Contabilidad no es óptima, pero, tampoco deficiente.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, se les sugiere al momento de evaluar el desempeño docente, considerar un mayor puntaje a los factores distintos a la experiencia profesional; ya que su desempeño puede estar influenciado por otros factores como: su formación inicial, la formación continua, sus capacidades pedagógicas, sus estrategias didácticas, etc.

SEGUNDA: A las autoridades de la Escuela Profesional de Contabilidad, se les sugiere realizar actividades en las cuales los docentes se recreen y se alejen de lo que rutinariamente hacen; para evitar la monotonía del día a día; pues los docentes tienen muchos años laborando en la institución.

TERCERA: A los docentes de la Escuela Profesional de Contabilidad, se les sugiere fortalecer su desempeño; porque la mayoría presentan un regular desempeño; esto contribuye en la calidad de servicio que se le brinda al estudiante y posteriormente a su inadecuada formación profesional.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, X., & Rodríguez, L. (2018). La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios. *EduMeCentro*, 141-159.
- Arbeláez, R., Fortes, M., & Grau, C. (2008). *Concepciones sobre la docencia universitaria de calidad*. Centro para el Desarrollo de la Docencia Universitaria, Bucaramanga.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados (Tesis de Maestría)*. Universidad de Chile.
- Ávalos, B. (2007). El desarrollo profesional continuo de los docentes: lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana. *Pensamiento Educativo*, 77-99.
- Benites, J. C. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de Laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener (Tesis doctoral)*. Universidad Norbert Wiener, Lima.
- Carriel, F. d. (2017). *La formación académica del docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de las carreras profesionales de comunicación social y hotelería y turismo de la Universidad Técnica de Babahoyo extensión Quevedo (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Charaja, F. (2018). *El MAPIC en la Investigación Científica*. Puno: Corporación SIRIO EIRL.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Chura, E. (2018). *Grado de correlación entre las manifestaciones afectivas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Divino Maestro (Tesis de Licenciatura)*. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.



- De-Juanas, Á., & Ezquerro, Á. (2014). Experiencia Profesional de los docentes universitarios que forman al profesorado de educación primaria y secundaria y sus tendencias metodológicas. *INFAD Revista de Psicología*, 193-202.
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate (Tesis de Licenciatura)*. Departamento Académico de Matemática e Informática, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Flores, N. (2014). *Influencia del desempeño docente en el rendimiento académico en el área de comunicación de los alumnos del 3° grado del nivel primaria de la Institución Educativa "Coronel José Joaquín Inclán" Chorrillos (Tesis de maestría)*. Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo, Lima.
- Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 1335-1343.
- González, G. (2014). *Evolución de la identidad profesional de un docente novel de Educación Física: análisis a partir de la reflexión de sus experiencias personales y de su propia práctica (Tesis doctoral)*. Universidad de Valladolid, Valladolid.
- Guerrero, M. (2000). *Estudio de los factores que determinan el buen desempeño docente de los catedráticos del Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo (Tesis de Maestría)*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Subdirección de Estudios de Post Grado, San Nicolás de los Garza.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- INEI. (2011). *II Censo Nacional Universitario 2010*. Lima-Perú: Asamblea Nacional de Rectores.
Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/>



- Jurado, S. (2017). *Estadística inferencial*. Huancayo- Perú: Universidad Continental.
- LacARRIERE, J. L. (2008). *La formación docente como factor de mejora escolar (Tesis doctoral)*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- Mamani, L. M. (2016). *El proceso de control y su grado de relación con el desempeño laboral de las docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno (Tesis de Maestría)*. Puno-Perú. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/>
- Manrique, A., & Gallego, A. (2012). El material didáctico para la construcción de aprendizajes significativos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 101-108.
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Merellano, E., Almonacid, Moreno, A., & Castro, C. (2016). Buenos docentes universitarios: ¿Qué dicen los estudiantes? *Investigación Interno de la Universidad Autónoma de Chile*, 937-952.
- Ocampo, C., & Cid, B. (2012). Formación, experiencia docente y actitudes de los profesores de infantil y primaria ante la educación escolar de hijos de personas inmigrantes de España. *Revista de Investigación Educativa*, 111-130.
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres (Tesis de maestría)*. Unidad de Post-grado Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Palomino, G. (2013). *Investigación Cualitativa y Cuantitativa en Ciencias Sociales y de la Educación*. Puno: Oficina Universitaria de Investigación, Universidad Nacional del Altiplano.
- Romero, M. (2015). *Significado del trabajo y sentido de la profesión en la academia (Tesis doctoral)*. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- Rouco, F. (Julio de 2014). A sí ven los alumnos a los profesores. *20 Minutos Madrid*.



- Varela, R. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. México: Pearson Educación.
- Villarreal, I. Y. (2018). *Desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del VI ciclo de enfermería Universidad San Pedro Huacho 2015 (Tesis de Maestría)*. Huacho-Perú. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/>
- Villarreal, V., & Bruna, D. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes . *Universidad del Desarrollo, Facultad de Psicología, Centro de Investigación y Mejoramiento de la Educación*, 75-96.
- Vizcarra, N. (2017). *Calificación académica del docente y desempeño docente en la Universidad Nacional del Altiplano (Tesis Doctoral)*. Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado, Puno.



ANEXOS



ANEXO 1

Ficha de análisis documental

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1 Facultad :

1.2 Escuela Profesional :

1.3 Docente :

1.4 Especialidad del docente :

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS

Tipo de experiencia	Áreas curriculares / asignaturas	Años de experiencia	Observaciones
Experiencia docente	De especialidad		
	Afines		
Experiencia laboral	En la especialidad		
	Otras áreas		

III. OTROS DATOS

.....
.....
.....

Puno, de del 2019



ANEXO 2

Instrumento de recolección de datos CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Cuestionario anónimo y confidencial para docentes de la cual está dirigida a los estudiantes

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Facultad:**
2. **Semestre – turno:**
3. **Nombre del docente evaluado:**

II. INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño docente, por parte de los estudiantes, pretende determinar la eficiencia y eficacia docente a través del copartícipe inmediato de la acción de enseñanza y aprendizaje.

A los efectos de dicha evaluación se ofrecen a continuación un conjunto de preguntas que caracterizan el desempeño del docente.

Los resultados permitirán conocer el desempeño del profesor y servirán de base para la capacitación docente, con el fin de actualizar y elevar la calidad de servicio de nuestra institución

III. INSTRUCCIONES

Los enunciados desde el 1 al 23 pueden ser según la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre

Deberá indicar su apreciación sobre la actuación del docente en términos que van de Excelente a Deficiente, seleccionando la opción correspondiente.

Preguntas	1	2	3	4	5	6
1. ¿En qué medida el docente relaciona la teoría con los trabajos prácticos?						
2. ¿El docente incentiva la investigación en función del desarrollo de los temas tratados en clase?						
3. Evalúe el grado en que el docente dirige acertadamente las discusiones en grupo						
4. ¿El docente plantea preguntas que permiten al estudiante usar su criterio?						
5. ¿En qué medida la técnica empleada por el docente le permite ampliar sus conocimientos?						



6. ¿En qué medida el docente incentiva la participación de los estudiantes en clase?						
7. ¿En qué grado las actividades desarrollas en clase le permite ampliar sus conocimientos?						
8. ¿En qué medida el docente diseña un medio didáctico?						
9. ¿En qué medida el docente elabora materiales didácticos?						
10. ¿En qué medida el docente selecciona los medios didácticos?						
11. ¿En qué medida el docente selecciona los materiales didácticos?						
12. ¿En qué medida el docente clasifica los materiales didácticos?						
13. ¿En qué medida el docente emplea los medios didácticos?						
14. ¿En qué medida el docente emplea los materiales didácticos?						
15. ¿Evalúe el grado en que el docente domina el curso?						
16. ¿Evalúe el grado en que el docente se expresa en forma clara y precisa?						
17. ¿El docente estimula el desarrollo de valores, de actitudes positivas y de comportamientos propios de un profesional?						
18. Evalúe el grado en que el docente tiene respeto a las opiniones de los estudiantes.						
19. ¿En qué medida el docente asiste y es puntual en sus sesiones de clase?						
20. ¿En qué grado el docente entrega las notas con oportunidad?						
21. Evalúe en qué medida el docente cumple y respeta el desarrollo del sílabo						
22. ¿En qué medida el docente tiene preparada sus clases?						
23. ¿El docente es accesible y está dispuesto a atender consultas de los estudiantes?						



ANEXO 3

Base de datos: Experiencia profesional

N°	Experiencia docente		TOTAL (años)
	Asignaturas de la especialidad	Asignaturas afines	
1	40	3	43
2	35	4	39
3	38	4	42
4	37	4	41
5	35	6	41
6	25	7	32
7	26	6	32
8	24	4	28
9	30	5	35
10	20	6	26
11	20	3	23
12	24	3	27
13	27	2	29
14	28	4	32
15	20	5	25
16	20	4	24
17	19	3	22
18	16	1	17
19	19	2	21
20	17	2	19
21	24	2	26
22	22	3	25
23	15	4	19
24	19	2	21
25	18	3	21
26	11	3	14
27	16	3	19
28	25	3	28



ANEXO 4

Base de datos: Desempeño docente

N ^o	Estrategias didácticas							Materiales didácticos							Capacidades pedagógicas				Responsabilidades en el desempeño de sus funciones					TOTAL (sumatoria)	TOTAL (puntaje)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	2	4	5	6	5	4	4	3	3	3	4	3	4	2	5	6	4	4	5	6	4	5	4	95	13.8
2	2	4	6	1	5	5	3	4	2	4	5	3	1	2	6	2	5	1	2	4	2	6	2	77	11.2
3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	27	3.9
4	3	3	1	6	1	5	6	3	4	5	6	5	4	4	2	5	3	2	5	1	6	2	6	88	12.8
5	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	1	1	2	3	5	51	7.4
6	2	2	3	3	4	2	2	5	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	54	7.8
7	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	3	1	2	3	1	2	2	54	7.8
8	6	5	5	5	6	4	6	5	5	6	5	6	6	4	5	4	6	5	6	5	6	6	6	123	17.8
9	3	3	5	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	43	6.2
10	6	6	5	6	6	4	4	6	5	6	5	4	6	5	4	6	5	4	6	6	4	6	5	120	17.4
11	4	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	4	5	6	5	119	17.2
12	6	5	6	3	5	5	5	6	4	6	6	4	5	5	5	4	6	3	5	5	4	5	6	114	16.5
13	4	5	5	6	5	6	5	4	5	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5	3	5	5	5	117	17.0
14	6	3	5	3	5	6	4	4	5	6	3	2	3	6	6	4	4	4	6	4	3	5	4	101	14.6
15	3	1	2	3	2	2	1	2	1	5	2	3	2	1	2	2	4	2	1	4	2	2	3	52	7.5
16	4	4	5	6	2	4	2	3	6	6	5	4	5	6	5	6	3	3	3	4	3	4	3	96	13.9
17	5	4	5	4	3	4	2	6	5	3	3	5	4	5	3	4	6	4	5	4	5	4	5	98	14.2
18	6	4	6	6	5	5	5	4	5	5	5	5	6	6	5	5	4	5	4	6	4	6	6	118	17.1
19	5	4	4	6	5	4	6	5	5	4	5	5	6	5	6	5	5	6	4	6	5	6	5	117	17.0
20	3	2	2	1	1	4	4	5	3	3	4	6	4	5	1	3	4	1	2	4	2	3	1	68	9.9
21	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	6	5	4	3	5	4	96	13.9
22	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	1	2	51	7.4
23	6	6	3	3	2	6	6	2	3	6	6	3	4	4	4	4	2	5	6	2	3	4	3	93	13.5
24	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	27	3.9
25	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	2	6	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	92	13.3
26	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	6	3	4	4	4	3	6	89	12.9
27	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	26	3.8
28	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	48	7.0