

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
ADMINISTRACIÓN



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA, TINGO
MARÍA, 2022

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN

TESISTA: DEL AGUILA VELA LIZ KARINA

ASESOR: Dr. MARTEL ZEVALLOS DAVID JULIO

HUÁNUCO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi esposo Wagner, a mis hijos Liz Janinna, Janirha, Gian Wagner y Brandon por su comprensión, paciencia y apoyo para cumplir este sueño compartido entre todos.

A la memoria de mi madre Sara Angélica, que ya descansa en la gloria de Dios, a mi padre Oswaldo, por sus consejos, a mis hermanos por sus palabras de aliento que siempre me acompañan en todos mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a mi Asesor, el Dr. David Martel Zevallos, por sus valiosos consejos y guía en el desarrollo de la tesis.

A los profesores de la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco que aportaron con sus inestimables conocimientos durante la parte modular del doctorado.

RESUMEN

La presente investigación, referida a la Gestión administrativa y desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022, tuvo como objetivo principal, establecer en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022. Como objetivos específicos, buscó establecer en qué medida las dimensiones de la gestión administrativa, que son la planificación, organización, dirección y control se relacionan con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022. Considerando como metodología de estudio, el diseño no experimental, de corte transversal, nivel correlacional y tipo aplicada, considerando como muestra de estudio a 111 estudiantes y 74 docentes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Las herramientas de recolección de datos fueron cuestionarios de preguntas. De acuerdo con los resultados, se encontró relación positiva y significativa de nivel moderado entre las variables de estudio, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.483 con una significancia de 0.000, y de igual manera las correlaciones con las dimensiones de la gestión administrativa fueron significativas y positivas. Se concluye que cuanto mejor sea la gestión administrativa, el desempeño de los docentes también se verá incrementado.

Palabras clave: Desempeño, docentes, gestión administrativa

ABSTRACT

The present investigation, referred to administrative management and teaching performance at the National Agrarian University of La Selva, Tingo María, 2022, had as its main objective, to establish to what extent administrative management is related to teaching performance at the National Agrarian University of la Selva, Tingo María, 2022. As specific objectives, it sought to establish to what extent the dimensions of administrative management, which are planning, organization, direction and control, are related to teaching performance at the National Agrarian University of la Selva, Tingo María, 2022. Considering as study methodology, the non-experimental, cross-sectional design, correlational level and applied type, considering 111 students and 74 teachers as study sample, selected by non-probabilistic convenience sampling. The data collection tools were question questionnaires. According to the results, a positive and significant relationship of a moderate level was found between the study variables, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.483 with a significance of 0.000, and likewise the correlations with the dimensions of administrative management. They were significant and positive. It is concluded that the better the administrative management, the performance of teachers will also increase.

Keywords: Performance, teachers, administrative management

RESUMO

A presente investigação, referente à gestão administrativa e desempenho docente na Universidade Nacional Agrária de La Selva, Tingo María, 2022, teve como objetivo principal estabelecer em que medida a gestão administrativa está relacionada com o desempenho docente na Universidade Nacional Agrária de la Selva, Tingo María, 2022. Como objetivos específicos, buscou-se estabelecer em que medida as dimensões da gestão administrativa, que são planejamento, organização, direção e controle, estão relacionadas com o desempenho docente na Universidade Nacional Agrária de la Selva, Tingo María, 2022. Considerando como metodologia de estudo, o delineamento não experimental, transversal, nível correlacional e tipo aplicado, considerando 111 alunos e 74 professores como amostra de estudo, selecionados por amostragem não probabilística por conveniência. Os instrumentos de coleta de dados foram questionários de perguntas. De acordo com os resultados, foi encontrada uma relação positiva e significativa de nível moderado entre as variáveis do estudo, com coeficiente de correlação Rho de Spearman de 0,483 com significância de 0,000, assim como as correlações com as dimensões da gestão administrativa. positivo. Conclui-se que quanto melhor for a gestão administrativa, o desempenho dos professores também aumentará.

Palavras-chave: Desempenho, professores, gestão administrativa

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
RESUMO.....	vii
ÍNDICE.....	viii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ...	15
1.1 Fundamentación del problema	15
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	20
1.3 Viabilidad de la investigación	21
1.4 Formulación del problema	22
1.4.1 Problema general	22
1.4.2 Problemas específicos	22
1.5 Formulación de objetivos.....	22
1.5.1 Objetivo general.....	22
1.5.2 Objetivos específicos	23
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 Antecedentes de investigación	24
2.2 Bases teóricas	28
2.3 Bases conceptuales	50
2.4 Bases filosóficas	51
2.5 Bases Epistemológicas.....	53
2.6 Bases antropológicas.....	55
CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS	58
3.1 Formulación de hipótesis	58
3.1.1 Hipótesis General.....	58
3.1.1 Hipótesis específicas	58
3.2 Operacionalización de las variables.....	59
3.3 Definición Operacional de las variables.	60
CAPITULO IV.....	61
MARCO METODOLÓGICO.....	61

4.1	Ámbito de estudio.....	61
4.2	Tipo y nivel de investigación	61
4.3	Población y muestra.....	61
4.3.1	Descripción de la población:	61
4.3.2	Muestra y método de muestreo.....	62
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión.....	62
4.4	Diseño de investigación	63
4.5	Técnicas e instrumentos.....	63
4.5.1	Técnicas.....	63
4.5.2	Instrumentos	64
4.6	Técnica para el procesamiento y análisis de datos	64
4.7	Aspectos éticos	65
	CAPÍTULO V.....	66
	RESULTADOS.....	66
5.1	Análisis descriptivo	66
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	84
5.3	Discusión de resultados.....	90
5.4	Aporte científico de la investigación	91
	CONCLUSIONES	93
	SUGERENCIAS	94
	REFERENCIAS	95
	ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	59
Tabla 2. Descripción de la población	62
Tabla 3. Docentes según género	66
Tabla 4. Docentes según edad.....	67
Tabla 5. Docentes según carreras.....	68
Tabla 6. Nivel de planificación de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	69
Tabla 7. Nivel de organización de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	70
Tabla 8. Nivel de dirección de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	71
Tabla 9. Nivel de control de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	72
Tabla 10. Nivel de gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	73
Tabla 11. Nivel de preparación del docente para el aprendizaje según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	74
Tabla 12. Nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	75
Tabla 13. Nivel de participación en la gestión de la escuela según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	76
Tabla 14. Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	77
Tabla 15. Nivel de desempeño docente según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	78
Tabla 16. Nivel de preparación del docente para el aprendizaje según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	79
Tabla 17. Nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	80
Tabla 18. Nivel de participación en la gestión de la escuela según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	81

Tabla 19. Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	82
Tabla 20. Nivel de desempeño docente según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	83
Tabla 21. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las variables y dimensiones de estudio	84
Tabla 22. Correlación entre la variable gestión administrativa y desempeño docente.....	85
Tabla 23. Correlación entre la dimensión planificación y desempeño docente.....	86
Tabla 24. Correlación entre la dimensión organización y desempeño docente.....	87
Tabla 25. Correlación entre la dimensión dirección y desempeño docente	88
Tabla 26. Correlación entre la dimensión control y desempeño docente.....	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Docentes según género	66
Figura 2. Docentes según edad	67
Figura 3. Docentes según carreras.....	68
Figura 4. Nivel de planificación de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	69
Figura 5. Nivel de organización de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	70
Figura 6. Nivel de dirección de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	71
Figura 7. Nivel de control de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	72
Figura 8. Nivel de gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	73
Figura 9. Nivel de preparación del docente para el aprendizaje según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	74
Figura 10. Nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	75
Figura 11. Nivel de participación en la gestión de la escuela según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	76
Figura 12. Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	77
Figura 13. Nivel de desempeño docente según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	78
Figura 14. Nivel de preparación del docente para el aprendizaje según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	79
Figura 15. Nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	80
Figura 16. Nivel de participación en la gestión de la escuela según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.....	81
Figura 17. Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva	82

Figura 18. Nivel de desempeño docente según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva 83

INTRODUCCIÓN

Administrar una entidad, no parece ser una tarea fácil, ni tampoco la labor docente, sin embargo, dentro de una institución educativa, tanto el motor que provee de conocimientos a los estudiantes como la manera en que se gestiona el entorno académico, son muy importantes, y las falencias de la gestión puede relacionarse con la manera en que rinden los docentes.

De este modo es que se realiza el presente estudio denominado “Gestión administrativa y desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022”, el cual contiene los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se trata sobre el planteamiento del problema de estudio, que involucra la fundamentación de este o delimitación del principal problema de estudio, la justificación del por qué realiza, la formulación de los problemas de investigación en base a interrogantes y la formulación de los objetivos.

Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico que involucra los antecedentes de investigación o estudios previos, las bases teóricas, conceptuales, filosóficas, epistemológicas y antropológicas de las variables de estudio.

Capítulo III: Viene a ser el sistema de hipótesis, donde se establecen la hipótesis general y específicas del estudio, así como se demuestra la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: El marco metodológico, involucra el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, las técnicas e instrumentos empleadas, el procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos que rigen la investigación.

Capítulo V: Se presentan los resultados del estudio, desde un análisis descriptivo e inferencial para resolver los objetivos de la investigación, además de realizar la discusión de los resultados y generar el aporte científico correspondiente.

Y finalmente las conclusiones a las que llegó el presente estudio con sus respectivas sugerencias, así como las referencias empleadas y los anexos que corresponden.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

El problema de investigación "Gestión administrativa y desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022" es un tema relevante en el ámbito educativo, ya que la gestión administrativa y el desempeño docente son factores clave para el éxito de cualquier institución educativa.

En un contexto general, la gestión administrativa eficiente es fundamental para el buen funcionamiento de cualquier organización, incluyendo las instituciones educativas. Una gestión administrativa adecuada puede mejorar la calidad de la educación, aumentar la satisfacción de los estudiantes y docentes, y mejorar la imagen de la institución. Por otro lado, una mala gestión administrativa puede tener consecuencias negativas, como la disminución de la calidad de la educación, la insatisfacción de los estudiantes y docentes, y la disminución de la matrícula.

En cuanto al desempeño docente, es un factor clave en la calidad de la educación. Un buen desempeño docente puede mejorar la calidad de la educación, aumentar la satisfacción de los estudiantes y mejorar la imagen de la institución. Por otro lado, un mal desempeño docente puede tener consecuencias negativas, como la disminución de la calidad de la educación, la insatisfacción de los estudiantes y la disminución de la matrícula.

En el caso específico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, es importante investigar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente, ya que esto puede tener un impacto significativo en la calidad de la educación que se ofrece en la institución. Además, esta investigación puede aportar conocimientos y recomendaciones para mejorar la gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad, lo que puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación y en la satisfacción de los estudiantes y docentes.

La gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa como la Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS), específicamente en Tingo María en el año 2022, constituyen un problema de investigación de gran relevancia

que requiere un análisis detallado. A continuación, se fundamentará el problema considerando sus causas, consecuencias y posibles aportes, desde un contexto general a lo particular.

Desde el contexto General, La gestión administrativa y el desempeño docente son aspectos cruciales en cualquier institución educativa, ya que influyen directamente en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el desarrollo académico de los estudiantes. La Universidad Nacional Agraria de la Selva, al estar orientada hacia la formación en el ámbito agrario, desempeña un papel vital en la preparación de profesionales en este campo. Sin embargo, diversos factores pueden afectar la eficacia de la gestión administrativa y el desempeño de los docentes en esta universidad específica. El problema de investigación en el contexto general, se destaca la importancia de la educación superior y la relación crucial entre la gestión administrativa eficiente y la calidad educativa, identificando desafíos y oportunidades. Se explora la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño docente, destacando la influencia del último en la calidad educativa. Se analizan posibles causas y consecuencias del problema, como deficiencias en la gestión y su impacto en la reputación y éxito estudiantil. La investigación busca identificar áreas de mejora, proponer soluciones para fortalecer la gestión y mejorar el desempeño docente, con el objetivo de hacer contribuciones significativas al ámbito académico y la comunidad universitaria. Así mismo proponer aportes concretos para mejorar la calidad educativa y fortalecer la contribución de la institución al desarrollo de la región

Se sabe que el trabajo de los docentes es influenciado por diversos factores y uno de los más resaltantes es la gestión administrativa, la misma que se define como el conjunto de mecanismos, procedimientos y estrategias que se utilizan con el propósito de encaminar acciones que permitan el cumplimiento de los objetivos en una organización, (Mendivel, Lavado, y Sánchez, 2020). En tanto, es importante destacar que la gestión administrativa es un elemento de gran importancia para que puedan llevarse a cabo distintas funciones, entre las que se destaca el desempeño de los docentes, entendiéndose a está como aquella práctica pedagógica que es posible de observar, la misma que se manifiesta cuando el docente pone en evidencia su competencia y muestra los aprendizajes esperados (Gálvez y Milla, 2018).

A nivel internacional, se tiene evidencia sobre la gestión administrativa en un estudio realizado en una universidad en la Ciudad de Cuenca, Ecuador, donde, se encontró un nivel de riesgo del 32% en relación a esta variable, debido que encontró indicadores sobre carencias de planes de riesgos, procedimientos de contingencias y retraso de documentos e información (Ordóñez, Cárdenas, Cuadrado y Zamora, 2021); cuestión que puede estar perjudicando el desempeño de las funciones de los colaboradores educativos, entre los que se incluye a los docentes. A nivel nacional, la realidad sobre la gestión administrativa se refleja en la investigación realizada por Chalco (2018), quien encontró en una universidad en la provincia de Lima, que el 50% de docentes percibían un nivel de gestión entre baja y media en su centro de estudios, siendo un indicador de una deficiente gestión educativa en el nivel superior de educación, lo que afecta en un sentido negativo las funciones de los trabajadores académicos.

Una gestión administrativa adecuada, se suele guiar y desarrollar de manera ordenada y eficiente los procesos básicos de la misma, que son la planeación, en donde se plasma aquello que la entidad desea conseguir, a dónde se quiere llegar y cómo se harían las cosas dentro de una entidad, luego la organización como tal especificando los materiales, tiempos, personas, jerarquías, etc., que se tendrá en cuenta para cumplir los objetivos planteados, luego sigue la dirección que en este aspecto ya se desarrollan las actividades y se orienta para que estos se cumplan y finalmente el control que permite mantener una supervisión constante y evaluación del trabajo actual que se está realizando (Robbins y Coulter, 2014). Esto propiamente, se lleva a cabo por los directivos y en las universidades es fundamental para conseguir el objetivo de esta.

Además, parte de esta gestión, está en que los docentes sean capaces de desenvolverse y rendir de manera adecuada en su entorno, lo cual se considera como su desempeño. El desempeño del docente son todas las actividades ligadas a competencias que como docente debe poseer, establecido por el Ministerio de Educación (Minedu, 2014), estas competencias reflejadas en acciones conllevan enseñar a los alumnos bajo una comprensión de su contexto, preparando bien su aprendizaje, ser un partícipe activo de la gestión escolar y desarrollarse profesionalmente de manera continua.

En cuanto al desempeño docente, a nivel internacional Campbell et al. (2016), realizaron una investigación en distintas universidades de California, Estados Unidos, donde clasificaron el desempeño docente según tres criterios, para el primero de estos que fue toma de decisiones en el proceso de enseñanza el 66% de docentes se ubicó en nivel bajo o muy bajo, para el factor post evaluación de decisiones docentes el 56% de estos se volvió a ubicar e nivel bajo o muy bajo, y para el ultimo criterio de recopilación y análisis de datos para la instrucción el 53% se volvió a ubicar en el mismo nivel, evidenciando una clara deficiencia en relación al desempeño a nivel de docencia. Por otro lado, se tiene evidencias del nivel de desempeño docente en una universidad peruana, según Soria, Ortega, y Ortega (2020), en un centro de educación superior en el departamento de Ucayali, encontraron que el 36.2% de catedráticos presento un nivel de desempeño entre malo y regular, cuestión que afecta y perjudica el aprendizaje de los estudiantes.

Ante lo mencionado, se puede observar que la gestión va evolucionando y mejorando, ya que los nuevos entornos como el que trajo la pandemia requieren de una mejor organización para que como organización pueda mantenerse en pie. En el Perú, muchos negocios cerraron y en el área académica no ha sucedido algo similar, pero aun así resulta complicado para las universidades, ya que probablemente todo este cambio debido a la pandemia y a las exigencias académicas actuales (licenciamiento entre otros) han generado que no se gestione de manera adecuada, lo cual repercute en toda la entidad, sobre todo en los trabajadores que son el motor del mismo, reduciendo su rendimiento ante la desorganización, un deficiente plan y un mal control de sus actividades.

Al respecto se hace mención sobre el desempeño docente, donde sus deficiencias pueden ser tanto externas como internas, pero hay un fuerte componente externo, el ambiente de la organización y las condiciones que ofrece como los salarios y otras políticas (Reyes y Pastrana, 2021). Esto pudiendo ser debido a que no los están liderando como necesitan, no existen los recursos y la actualización oportuna ante este nuevo escenario digital no existe un horario bien establecido para las labores, existiendo retrasos ante las solicitudes de los docentes. Esto trae como consecuencia, docentes poco preparados, que no realizan las clases de manera fluida, poca motivación, cansancio constante, repercutiendo en su desempeño. Para esto, es

necesario combinar una mejora de gestión, según las necesidades de los docentes para que estos puedan rendir mejor.

Lo percibido y la coyuntura actual, ha generado muchos cambios e inclusive reformas educativas, las cuales han variado según los gobiernos, dejando sin mucha importancia o consideración a un anterior gobierno y sus planes, lo cual suele generar desequilibrios en el área de gestión educativa incidiendo en el desempeño de los trabajadores. Por tanto, los distintos escenarios y contextos obligan a que la gestión dentro del ámbito educativo se vea con dificultades llegando a afectar posiblemente a la labor de los que trabajan dentro, sobre todo los docentes que son el recurso principal de la misión institucional, la educación de los estudiantes.

En este aspecto, se ha observado a nivel local, dentro de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, de Tingo María la cual es una entidad superior de estudios con 59 años de vida institucional, que posee políticas claras para sus procesos, no obstante, ha manifestado ciertas deficiencias en el ámbito administrativo, dicho de otro modo, en la gestión que se lleva a cabo dentro de la misma se ha observado que los planes para el desarrollo del año académico se generan con acuerdos de la comunidad educativa y suelen ser repetitivos, además esto conlleva a pensar que no son transparentes en dicho proceso. Por otro lado, siempre ha habido problemas con respecto a las políticas que existen que no se suelen cumplir completamente, lo que ocasiona una desestabilización en la organización de los docentes, tanto para presentar sus informes o realizar sus clases, además, los directivos no suelen ser percibidos como un ejemplo o líder a seguir y la retroalimentación o capacitación de los docentes es escasa. Estos aspectos estarían afectando al desempeño de los docentes para el correcto funcionamiento de sus labores, ya que se ha observado que aún faltan mejorar los conocimientos, o actualizar al docente para desempeñar su labor, sobre todo en el contexto pandémico, que ha generado un cambio en la necesidad de aprender las nuevas tecnologías y métodos para hacer más dinámicas las clases, así también emplear los recursos para dicho propósito. Además, se ha podido constatar que hay docentes que no están realizando evaluaciones constantes, que no solamente involucran realizar algún tipo de examen, sino un seguimiento a los estudiantes, tampoco se percibe mucha participación por parte de los docentes, generando así, problemas por ambas partes, trayendo como consecuencia el déficit

en el aprendizaje de los estudiantes universitarios, un ambiente inadecuado de clases y un bajo involucramiento del docente.

De este modo, ha sido necesario desarrollar este estudio debido a que la omisión de este acto conllevaría que la situación se agrave, dejando como consecuencia, el mantenimiento de conductas ineficientes en los docentes sobre su trabajo, debido a una inadecuada gestión que no refuerce sus capacidades u oriente mucho mejor sus competencias, afectando también directamente a los estudiantes en sus notas. De este modo, para dar solución al problema y siendo parte del propósito de este estudio, fue necesario conocer el vínculo entre las variables y poder realizar una propuesta o aporte que cumpla con satisfacer las distintas necesidades de los docentes para una mejor labor, repercutiendo positivamente en su desempeño a partir de una adecuada gestión administrativa, para así cumplir con los objetivos institucionales.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Partiendo del propósito de estudio, el cual es establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022, el estudio es importante, porque la gestión acompaña al hombre desde muchos años y es fundamental para mantener ordenado cualquier sistema y permitir que este crezca, sobre todo en el escenario actual de la COVID-19 que ha llevado a muchos ámbitos a adaptarse. De igual manera la gestión administrativa en el ámbito de la educación padece falencias que son necesarias analizar y proponer una solución para generar un adecuado desempeño en los docentes, que incida en una educación de calidad dentro de la universidad en estudio.

Es por ello por lo que los resultados obtenidos de la presente investigación permitieron conocer y analizar, cómo se encuentra la gestión administrativa y el desempeño docente actual de la Universidad Nacional Agraria de la Selva en Tingo María, además de la relación entre ambas variables, para así una vez obtenido los datos, se trabajó en los puntos más necesitados mediante la elaboración de la propuesta, favoreciendo al buen desempeño de los docentes. Esto gracias a que permitirá a la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo María, a intervenir certeramente adaptando e implementando la propuesta para mejorar su gestión administrativa, y así fortalecer el desempeño de los docentes y por ende brindar un

servicio de calidad a los estudiantes y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad universitaria en nuestro país.

Se realizó además las recomendaciones necesarias para que la entidad pueda seguir mejorando desde otro enfoque u otras falencias que puedan percibir.

También, socialmente, el estudio es importante, porque los datos que se obtuvieron, serán útiles como un marco de referencia y/o antecedente para otros investigadores que deseen realizar estudios relacionados al tema en otros niveles de investigación, así como para otras instituciones que deseen mejorar su gestión administrativa en busca de un mejor desempeño docente, generando consciencia sobre la importancia de estas variables, su vinculación y su método de mejora, elevando su nivel de calidad educativa. Por otro lado, el estudio se justifica por cuanto, no se ha realizado una propuesta analizando la gestión administrativa para el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva en Tingo María, lo cual a su vez se convierte en un antecedente de estudio para otros investigadores.

Desde el punto de vista pedagógico también se justifica por cuanto a que las actividades pedagógicas se rigen en base a la gestión administrativa, siendo un elemento muy importante para el desempeño de los docentes, de tal modo que obtengan lo necesario para que sean capaces de realizar adecuadamente su labor.

Cabe destacar, que esta investigación es importante a nivel metodológico, porque ha generado un aporte científico el cual se ajusta a las necesidades de la universidad, además de igual forma los cuestionarios a emplear, fueron validados por expertos y se obtuvo su confiabilidad para ser usados en el estudio, siendo adecuados para la población y que podrán ser empleados por otros investigadores o ser tomados de referencia.

1.3 Viabilidad de la investigación

Es viable esta investigación, debido a que se consiguió el acceso a las instalaciones universitaria, gracias a que la investigadora labora en la institución superior de estudios donde se perciben los procesos administrativos y también el desempeño de los docentes. De manera personal, se tuvo las herramientas adecuadas y la capacidad intelectual, así como el tiempo para desarrollar el estudio. A nivel institucional, fue

viable debido a que los directivos nos brindaron la oportunidad y apoyo para desarrollar la investigación en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, proporcionando acceso para poder ejecutar las encuestas, respaldados por los docentes y administrativos que son los sujetos de investigación, estando dispuestos a colaborar en este proyecto.

Además, se tuvo los recursos económicos, para solventar de manera adecuada, cualquier gasto en caso sea necesario, como para el traslado, aplicación de instrumentos, entre otros para poder realizar el proyecto y desarrollo de la presente tesis, como laptop, útiles de escritorio, internet para buscar la información, etc.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?

1.4.2 Problemas específicos

¿En qué medida la planificación se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?

¿En qué medida la organización se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?

¿En qué medida la dirección se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?

¿En qué medida el control se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Establecer en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

Establecer en qué medida la planificación se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Establecer en qué medida la organización se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Establecer en qué medida la dirección se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Establecer en qué medida el control se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado, se abordan los antecedentes de estudio y los fundamentos teóricos. El primero muy importante, debido a que se busca indagar estudios similares, que aporten a la discusión de la investigación y así generar conclusiones más acertadas, reforzando o refutando teorías, que gracias a los fundamentos teóricos que se muestran, dieron mayor sustento a los hallazgos.

2.1 Antecedentes de investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

El estudio de Cueva et al. (2022) en Venezuela titulado “La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa” tuvo como objetivo conocer el vínculo de la gestión administrativa y la competencia docente en las instituciones educativas públicas, llegaron a concluir que:

Existe un vínculo significativo entre la gestión administrativa el desempeño docente, siendo positiva y alta (Rho 0.812 y p-valor 0.000), lo que indica un gran impacto en la relación. Concluyó que cuanto mejor sea la gestión administrativa también lo será el desempeño de los docentes.

El estudio de en Bolivia tuvo como título “La gestión administrativa como incidencia en la calidad educativa de la Unidad educativa 20 de Octubre” su objetivo fue analizar la gestión administrativa y su vínculo con la calidad educativa en la formación de estudiantes de una unidad educativa. Encontró los siguientes resultados:

El 50 % de los docentes se sienten competentes, seguido de satisfechos al 30 %. Además, concluye que existe relación entre las variables, indicando que para que una entidad educativa sea de calidad, debe poseer relaciones adecuadas entre todos sus miembros enfocados en una actitud de servicio.

Echeverría (2021) en su investigación titulada “Incidencia de los procesos administrativos en el desempeño laboral de las Unidades Educativas del Sector Público” tuvo como objetivo determinar la correlación entre las dos variables

Procesos Administrativos y Desempeño Laboral en las instituciones referidas en el título. Encontró lo siguiente:

Existe una relación directa y significativa entre la aplicación de procesos administrativos (planificación, organización, dirección y control) y el desempeño laboral de los docentes, coeficiente de correlación de 0.986 y una significancia menor a 0.05. Concluyó que para que los docentes demuestren mayor desempeño, los procesos administrativos tienen que ser también mejores.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Fernández (2021) en su estudio titulado “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19” realizó una investigación el cual tuvo el fin de conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los docentes de una entidad educativa. Como resultado y conclusión se encontró lo siguiente:

Existe una relación significativa positiva alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral ($r= 0.834$). Llegando a la conclusión de que es muy importante prestar mayor atención a la organización administrativa de las entidades debido a que existen muchas falencias incluso meses antes de la coyuntura COVID-19. Este estudio confirmaría la hipótesis de investigación de la presente, siendo relevante para la discusión.

Chalco (2018), en su estudio titulado “La gestión Administrativa y el desempeño en la Universidad Autónoma del Perú –Villa el Salvador 2017” realizó una investigación, que tuvo el propósito de encontrar en qué medida la gestión administrativa influye en el desempeño de los docentes de una Universidad. A continuación, se resume sus hallazgos:

El principal resultado encontrado fue que existe una relación significativa de 0,487 entre ambas variables de estudio. Llegando a la conclusión de que mientras mejor sea la gestión administrativa mejor será el desempeño de los docentes. Del mismo modo, este estudio es importante porque resalta el vínculo existente entre las variables, siendo importante para emplear en la discusión de resultados.

También, Castellano (2018) en su investigación titulada “La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCO Ate, 2018”, buscó determinar la relación entre la gestión administrativa y desempeño docente, desde la perspectiva del alumnado. Encontró como resultados:

Existe una relación significativa y moderada entre las variables de estudio ($r=0.403$; $p<0.05$), concluyó que si la gestión administrativa es mejor, el rendimiento de los docentes también lo será.

González (2018) en su estudio titulado “La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Diego Quispe Tito filial Calca. Sus hallazgos fueron que:

Encontró relación significativa entre las variables de estudio, con un p valor de 0.000, concluyendo que cuanto mejor sea la gestión administrativa, mejor también será el desempeño en los docentes universitarios.

Así también Maza (2018) en su estudio titulado “Modelo de gestión administrativa para un buen desempeño directivo en la I.E. Carlos Augusto Salaverry - La Victoria - Chiclayo” elaboró un estudio como objetivo de diseñar un modelo en gestión administrativa según la teoría del liderazgo, para la mejora del desempeño directivo en una entidad educativa de Chiclayo. Dentro de los resultados y conclusiones encontró:

Primero tras el diagnóstico de la realidad problema, encontró que el nivel de desempeño directivo es deficiente, por otro lado, la propuesta se diseñó en base a la teoría del liderazgo transformacional, el liderazgo situacional y de la inteligencia emocional, concluyendo que la propuesta es la adecuada para mejorar la gestión administrativa y por ende el desempeño directivo según las teorías empleadas. El estudio es importante porque expresa ciertas bases teóricas útiles para la generación de una propuesta de gestión administrativa.

2.1.3 Antecedentes locales

En el estudio de Hurtado (2021), titulado “Los compromisos de la gestión escolar y el desempeño docente del CEBA, ‘Nuestra Señora de Las Mercedes’ Huánuco, 2019” tuvo como objetivo el establecimiento de la relación entre la gestión escolar y el desempeño docente de un CEBA en Huánuco. Los resultados y conclusiones se muestran a continuación:

Como resultado principal encontró que existe relación entre las variables de estudio ($r=0.68$), además existe generalmente resultados buenos en relación al desempeño docente (56%) y el compromiso de gestión (50%). Concluye el autor, mencionando que existe una relación positiva alta entre los compromisos de gestión y el desempeño docente, comprendiendo que cuanto mejor sea el compromiso de gestión los docentes mejorarán sus prácticas. El estudio demuestra que no solo en ámbitos de la educación regular o universitaria es posible apreciar el vínculo entre las variables, reforzando así este hecho.

La investigación de Villar (2019) titulado “La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular "Honores" local central de Huánuco 2019” tuvo como objetivo realizar un análisis de la gestión administrativa y cómo esta influye en el desempeño laboral de los docentes en una entidad particular de Huánuco. Los resultados y conclusiones son:

Según la prueba de chi cuadrado, existe una relación entre ambas variables, por otro lado, se obtuvo que el 75% de los docentes perciben una adecuada gestión administrativa y el desempeño fue alto al 45% y medio al 35%. Concluye por tanto la existencia de una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño del docente, del cual se infiere que cuanto mejor sea esta gestión, el desempeño de las labores del profesorado será mejor. Esta investigación aporta nuevamente a consolidar la hipótesis planteada en la presente investigación.

2.2 Bases teóricas

Las bases teóricas permiten orientar la búsqueda y ofrecen una conceptualización adecuada de los términos que se utilizarán en la investigación. Según Arias (2006) “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. Entonces las bases teóricas permiten desglosar las variables en las cuales se apoya la investigación.

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2.2.1.1 Definiciones

La gestión administrativa, se refiere a las formas de aplicar las acciones de gestión hacia los colaboradores de una organización; para su puesta en marcha se necesitan de elementos como el poder, la disciplina y el castigo (Voloshyna, 2021). La gestión administrativa también se puede definir como el núcleo de procesos para la utilización de recursos con la finalidad de la consecución de algún objetivo a nivel organizacional (Quintana, 2018). Por otro lado, Farroñay y Ancaya (2016), afirman que la administración es un fenómeno normal en el mundo moderno, y existe con la finalidad de lograr determinados objetivos organizacionales por medio del trabajo de los colaboradores.

De acuerdo con las definiciones planteadas, se entiende que la gestión administrativa es un elemento indispensable en las organizaciones, cuya función es ordenar los procesos y actividades en coherencia con las metas de la organización para la consecución de las mismas.

2.2.1.2 Características de la gestión administrativa

Entre las características de la gestión administrativa se tiene que, se ve reflejada el nivel de subordinación, tienen procedimientos definidos para las tareas, términos, recursos, condiciones y limitaciones, además, cuando existe un incumplimiento administrativo se la considera una violación de la disciplina laboral (Voloshyna, 2021). Según Farroñay y Ancaya (2016), para que la gestión administrativa sea posible, es necesario que exista la acción de

gobernanza, y para que esta sea factible, hace falta un aparato que la concrete, la misma que debe estar conformada por los procesos de planificación, prevención de los suministros, el procesamiento de información para un adecuado proceso de toma de decisiones y la puesta en marcha de acciones.

Según el texto anterior, las características más resaltantes de la gestión administrativa tienen que ver con la definición y planificación de las actividades y funciones de los empleados, seguido del uso de poder para que las actividades se cumplan según lo estipulado, siendo elementos importantes para este fin.

2.2.1.3 Gestión administrativa en las universidades

La gestión administrativa en los centros de estudios depende de la disponibilidad de recursos que estas tengan, entre los que se considera la parte económica, logística y administrativa principalmente, con estas, se establece la planificación de actividades que se define según un protocolo de actuación, se deben establecer las jerarquías de trabajo que han de estar sujetas al plan de estudios y el sistema de gobernanza de la institución educativa (García-Colina et al., 2018). Por otro lado Cárdena, Farías, y Méndez (2017), menciona que la gestión administrativa cumple una función de apoyo para la labor de docencia e investigación para los centros de estudios superiores, ya que, esta permite que la docencia, investigación y todos los servicios educativos, puedan funcionar bien; si la gestión administrativa es deficiente, perjudicará la labor académica, y por defecto, si está es adecuada, los programas y actividades funcionaran plenamente. De acuerdo con Martínez (2012), la gestión administrativa a nivel académico implica establecer un sistema o una serie de procesos que hagan posible la organización, dirección y el diseño de una estructura para que, sobre todo esto, se soporte el servicio educativo.

Lazwardi (2018) considera que el objetivo de la gestión en las entidades educativas, es mejorar la calidad de los aprendizajes por medio del dinamismo e independencia de la gestión de los recursos que poseen. La buena gestión

en las entidades educativas y el desarrollo del docente, buscan, ser más efectivas y eficientes para mantenerse sostenibles y generar valor hacia la comunidad educativa y el mercado laboral (Parise y Barreto, 2018).

En base a lo mencionado por los autores, es factible afirmar que la gestión administrativa en las universidades cumple una función de soporte para la labor educativa. Además, se encarga de definir los procedimientos de actuación de todos los niveles y su objetivo es hacer viable la labor docente y asegurar la calidad de los aprendizajes para los estudiantes.

2.2.1.4 Teorías de la gestión administrativa

Senge (2011) planteó la teoría de las organizaciones inteligentes, las mismas que se sustentan sobre la premisa de que, toda organización lograr materializar sus objetivos, de tal modo que todos sus miembros aprenden y sean capaces de llevar a cabo acciones en equipo bajo una sola visión y misión; aquello que caracterizan a este tipo de organizaciones es que, tienen una gran capacidad de adaptación a situaciones y problemas nuevos, aprendiendo de estas y transformándose en equipo para superarlas; en base a este modelo de organización, se busca que los miembros desarrollen todas sus potencialidades; esta teoría se basa en cinco principios: la existencia de una visión compartida, los modelos mentales, el dominio personal, el pensamiento sistémico y el aprendizaje colaborativo.

Mullins (2011), sustenta el modelo de sistemas, la misma que concibe a una organización como un todo, y parte de un entorno más amplio, es así que, para gestionar a la organización, hay que reconocer que esta se conforma por distintos subsistemas que pueden ser áreas o departamentos, que tienen que trabajar de manera interrelacionada a fin de poder lograr los objetivos trazados.

También, el enfoque de gestión por contingencia, propuesta por Robbins y Coutler (2009), consiste en el supuesto de que no existe un “mejor” modelo de gestión, ya que este depende del modelo o situación, para ello, quienes dirigen la organización deben tener en cuenta la situación actual por la que viene atravesando la misma, y tomar medidas que sean coherentes con las

necesidades que están surgiendo en ese momento, para el análisis de contingencia es importante tener en cuenta cuestiones como la incertidumbre ambiental, el tamaño de la organización, la rutina de la tecnología de la tarea y las diferencias de los individuos.

Los modelos teóricos presentados abordan la gestión administrativa desde distintos enfoques, la primera, resalta la importancia de las capacidades de los trabajadores y la habilidad que estos posean para trabajar en equipo y sortear las dificultades por medio de la adaptación; la segunda, apunta a que la gestión debe darse desde los subsistemas que conforman a la organización, y por último, la tercera señala que la gestión administrativa debe ceñirse según la situación y los recursos que posea la organización.

2.2.1.5 Importancia

La importancia de la gestión administrativa radica en que esta ayuda a mejorar el nivel de gestión en una organización, así mismo, mejora la eficiencia de la gestión a través de las directivas y las ordenes que surjan, también, ayuda al equilibrio entre los métodos administrativos de castigo y estímulo con la reducción de la rotación del personal, el análisis de los motivos de despidos, etc. (Voloshyna, 2021). A nivel de los centros de educación, la gestión administrativa cobra su importancia porque, ella pone en marcha los esfuerzos para la dirección que hacen posible los procesos para la existencia y el mejoramiento de la calidad educativa (Cerdas et al., 2017).

En referencia al apartado anterior, cabe señalar que la gestión administrativa resulta fundamental porque mejora el nivel y eficiencia de los procesos organizacionales, además, hace posible el mejoramiento continuo de la calidad de enseñanza en los centros de estudios.

2.2.1.6 Modelos de evaluación de la gestión administrativa

Hay diversos autores que plasman la gestión administrativa para su evaluación en cuatro dimensiones, teniendo como base conceptual que esta se trata de coordinar y supervisar las tareas de otras personas para que sean llevadas a cabo de manera eficaz y eficiente, por tanto, los gerentes gestionan

procesos por medio de distintas actividades para que ello se cumpla. Estos procesos son:

Planificación

En este proceso los gerentes o directivos, llegan a definir los objetivos de la institución, establecer las estrategias para que se alcancen las mismas, y el desarrollo de planes para la integración y coordinación de las actividades que se tienen que ejecutar (Robbins y Coutler, 2014). También, según Chiavenato (2006), la planificación o planeación es la primera función de la administración, que establece de manera anticipada las metas a conseguir y el modo de proceder para conseguirlo. Por otra parte, Koontz et al. (2012) refiere que la planeación se basa en la selección de objetivos y las actividades necesarias para conseguirlo, por lo que se pasa un proceso de selección y opciones y toma de decisiones. Para Fayol (1971) conlleva analizar el futuro y desarrollar un plan de acción. De este modo a más detalle sus indicadores son:

Definición de objetivos: Este conlleva definir aquel resultado a futuro que se desea conseguir, los cuales tienen que ser concretos, que se puedan medir y alcanzar en un tiempo determinado (Robbins y Coutler, 2014). Chiavenato (2006) refiere que este es el punto de partida.

Establecimiento de estrategias: En este aspecto se tiene en consideración, las estrategias a emplear para poder así conseguir los objetivos de estudio (Robbins y Coutler, 2014). Chiavenato (2006) menciona que en este aspecto es necesario comprender varios componentes que van a favorecer a la consecución de los objetivos, como los programas, normas, métodos, procesos entre otros.

Desarrollo de planes: En este aspecto se delimita cómo se llevarán a cabo los planes para integrar las estrategias y así cumplir con los objetivos, además de la coordinación adecuada de lo planteado (Robbins y Coutler, 2014). En este aspecto Chiavenato (2006) refiere que los planes poseen distintos niveles, los cuales son importantes considerar para poder obtener los resultados esperados, como la planeación estratégica, táctica y operacional.

Organización

Los gerentes tienen que determinar, quién va a ejecutar las actividades que se plantean, por tanto, lo que hacen es disponer y generar la estructura de trabajo que va a seguir la institución, de tal modo que mediante este se pueda conseguir los objetivos establecidos. Además, determina la comunicación y las jerarquías pertinentes, además del lugar en que se toman decisiones (Robbins y Coutler, 2014). Para Chiavenato (2006) la organización viene a ser el acto como tal de organizar que involucra la estructuración del trabajo y la integración de los recursos y elementos que estarán involucrados en el desarrollo del trabajo, así como determinar los vínculos entre los mismos y sus roles. Fayol (1971) por otra parte, menciona que busca la construcción una estructura doble, entre lo material y lo humano para así alcanzar los objetivos. Por otro lado, para Koontz et al. (2012), la organización es la estructura que se da de manera formal e intencional de los roles a desempeñar en los puestos correspondientes. Sus indicadores son:

Estructura de trabajo: es la parte en donde se establecen cómo se harán los trabajos y las jerarquías, quien tiene más o menos trabajo, organizando las funciones y roles a cumplir (Robbins y Coutler, 2014).

Método de trabajo: se basa en los modos en que se desarrollarán las actividades para que esta sean las pertinentes según cada área o puesto de trabajo, en este aspecto se tiene en cuenta también los procesos para hacer más eficiente la labor, ahorrando cualquier esfuerzo innecesario, promover las condiciones necesarias, los recursos entre otros (Robbins y Coutler, 2014).

Canales de comunicación: Son los medios para que la información se transmita los cuales deben ser los adecuados para que esta fluya adecuadamente y permita entregar cualquier dato en su momento (Robbins y Coutler, 2014).

Dirección

En este aspecto, el gerente se encarga de motivar a los trabajadores, orientando y gestionando a su personal, por tanto, trabaja a través de ellas

para conseguir los objetivos de la institución. En este aspecto el gerente o directivos ayudan a resolver conflictos entre los trabajadores y busca influir en ellos para un trabajo coordinado y en equipo, estableciendo los medios para comunicarse y enfrentar los problemas (Robbins y Coutler, 2014). En este caso, Chiavenato (2006) señala que es poner en marcha mediante acciones aquello que se ha planeado, disponiendo del personal que labora en la entidad. Así también, Fayol (1971) considera que la dirección es mantener activo al recurso humano de la entidad, manteniéndolo estimulado y motivado. Koontz et al. (2012), refiere que dirigir es la influencia hacia los trabajadores de la entidad para conseguir los resultados esperados por la organización en general y de los grupos de trabajo. Sus indicadores son:

Motivación: La motivación parte desde el líder o directivos que se encargan de la misma, esta es fundamental para mantener activo a los trabajadores orientados al cumplimiento de las metas (Robbins y Coutler, 2014).

Trabajo en equipo: este aspecto el líder o directivos tienen que promover el trabajo en equipo, manteniendo un buen ambiente en grupo para que las labores se realicen en conjunto y de manera adecuada (Robbins y Coutler, 2014).

Capacitación: en este aspecto, es fundamental la asignación de un presupuesto para seguir mejorando las competencias de los trabajadores, esto indica una adecuada gestión que impulsa el desarrollo dentro de la organización a mejoras constantes (Robbins y Coutler, 2014).

Resolución de conflictos: el líder o los directivos deben tener la capacidad para negociar y resolver cualquier conflicto interno y jerárquico que pueda existir, de tal modo que se llegue a acuerdos pronto y las labores sigan adecuadamente (Robbins y Coutler, 2014).

Comunicación: se basa en la capacidad de dirigir mediante una adecuada comunicación, favoreciendo a un adecuado entorno para las labores dentro de la organización (Robbins y Coutler, 2014).

Control

Conlleva la supervisión de actividades según los planes establecidos, para así asegurarse de que el trabajo se haya hecho como se requiere, evaluando también el desempeño para tomar acciones correctivas según la comparación de los resultados encontrados (Robbins y Coutler, 2014). Chiavenato (2006) refiere que el control se trata de realizar acciones que aseguren el resultado previsto en los procesos anteriores de la administración, por lo que comprueba si las actividades consiguen los objetivos establecidos. Fayol (1971) hace mención de que el control, se basa en verificar que todo lo planeado se esté llevando a cabo de manera adecuada. Koontz et al. (2012) menciona que el control se basa en medir y corregir el desempeño realizado hasta el momento, para conseguir los objetivos de la entidad y los planes establecidos. Como indicadores posee:

Supervisión: Consta de una permanente evaluación del trabajo de los colaboradores el cual puede ser ejecutado durante o después de las actividades, para así tomar decisiones en base a los resultados de la misma (Robbins y Coutler, 2014).

Comparación: en este aspecto, lo que realizan es comparar los datos para así verificar si se han estado cumpliendo con los objetivos de la organización (Robbins y Coutler, 2014).

Corrección: en esta fase se toman acciones para poder corregir las falencias percibidas o también retroalimentar para seguir mejorando los aspectos que requieren optimizarse en la organización (Robbins y Coutler, 2014).

2.2.2. DESEMPEÑO DOCENTE

2.2.2.1 Definiciones

Primero considerando lo que es el desempeño en el área de trabajo como tal, este se puede concebir como un sistema integrado orientado al desarrollo efectivo y exitoso en las organizaciones, lo que conlleva acciones que generan valor para la entidad por medio del logro de las actividades de la misma, aspectos conductuales que favorecen al trabajador y la empresa, superando

las expectativas de la misma, pudiendo llegar a lograr incluso más de lo esperado (Bautista et al., 2020). También según el Minedu (2014) son actos que se puedan observar de los trabajadores, las cuales también pueden ser descritas y examinadas las cuales reflejan su competencia.

Con respecto al desempeño docente, se entiende como una acción dentro de un contexto determinado, cumpliendo un rol como docente necesario dentro de su labor profesional. El desempeño del docente puede ser el adecuado o no, siendo el primer caso el esperado para su labor pedagógica. Se comprende, por tanto, como un proceso en donde el docente emplea sus capacidades de modo dinámico, con compromiso hacia la sociedad y destrezas personales. Todo aquello para crear buenos vínculos que influyan en el aprendizaje de los estudiantes, comprometerse en la gestión pedagógica, fortalecer la democracia, participar en el planeamiento de la misma, de modo que se entregue una buena educación para hacer competentes a los estudiantes (Martínez y Lavín, 2017).

Barberá (2013) menciona que son un grupo de acciones que un docente ejecuta según su rol, el cual se basa claramente en la formación de los estudiantes que enseña, sumando aquello que dichas acciones están sujetas por otros factores como el ambiente institucional, los alumnos y colegas.

En base a las definiciones, el desempeño docente puede conceptualizarse como el conjunto de acciones donde el profesor pone en práctica sus destrezas y capacidades con las que logra generar aprendizajes en sus estudiantes.

2.2.2.2 Características

El desempeño docente representa un factor asociado a la calidad educativa (Martínez-Chairez et al., 2016). La comunidad educativa, deben poseer docentes profesionales, preparados y con el objetivo de conseguir un buen desempeño, ya que estos son los actores fundamentales para que los procesos de enseñanza y aprendizaje, siendo un aspecto ya comprobado de manera empírica (Román y Murillo, 2008).

Sintetizando lo señalado por estos autores, entre las características centrales del desempeño docente, está que, de este depende la calidad de la enseñanza, así mismo, está asociado con la alta competencia del docente.

Formación del docente

Para el desempeño docente, la formación de este es necesaria, siendo un proceso largo que favorece a que este se vuelva más profesional, este aspecto se debe cumplir siempre, según las necesidades de docente y la demanda existente, en dichas demandas también se encuentra la tecnología, las cuales hacen que este tenga que estar continuamente preparado para afrontar cualquier situación en su área laboral (Martínez y Lavín, 2017).

En este sentido, la formación docente resulta clave para que exista un correcto desempeño, donde este personaje debe poseer variadas competencias, entre ellas, el manejo de los recursos tecnológicos que se hacen indispensables en estos tiempos.

La evaluación del desempeño docente

Todo docente pasa por una evaluación, que es parte de sus procesos, esta tiene que ser sistemática, que, gracias a diversas herramientas, favorecen a medir y comprender lo que los docentes han logrado en su labor, a su vez que se evalúa si el entorno posee falencias que reduzcan el desempeño. Todo esto se realiza, para fortalecer a las instituciones y conseguir sus objetivos de la misma. Las evaluaciones suelen ser complicadas, debido a las variables a considerar en este proceso, además de considerar los enfoques, las bases y métodos para hacerlo, evidenciando así de manera objetiva los desempeños y tomas acciones en base a ello (Pacheco et al., 2018).

Con el texto anterior, es posible comprender que resulta indispensable la existencia de la evaluación del desempeño docente, ya que está permite evidenciar el nivel de actuación del docente, y también, los puntos en lo que mejorar.

Responsabilidad del Docente

Cisneros y Druet (2014), señalan un argumento importante de resaltar, afirmando que, los docentes en estos tiempos tienen que asumir grandes responsabilidades que surgen por lo que la sociedad actual les demanda, ya que, tienen que atender múltiples cuestiones entre las que se puede mencionar a la existencia de diversidad, nuevas tecnologías, problemas de convivencia en el contexto escolar, y atender a las necesidades emocionales de sus educandos; este cumulo de responsabilidades genera un exceso de responsabilidades en los docentes, cuestión que afecta no solo su desempeño, sino también, su bienestar integral.

Por su parte, Izarra-Vielma (2019), señala que el docente responsable se caracteriza por presenta determinadas competencias, entre las que se encuentra la competencia ética, relacionada con la responsabilidad misma, el respeto, autonomía, compromiso, el ejercicio de la honestidad y el cultivo de valores; y la competencia técnica, que se asume como la práctica de la puntualidad, la actuación en base a la planeación, el manejo de la didáctica, la eficiencia y el uso de la tecnología.

En referencia a estos autores sobre la responsabilidad docente, este personaje tiene grandes responsabilidades en estos tiempos, siendo muy exigente para este el poder cumplir con todos estos, por otro lado, la responsabilidad del docente se caracteriza por la presencia de competencias éticas y técnicas.

Perfil del Docente

Tomando como punto de partida los referentes teóricos revisados, fue posible reconocer que el perfil forma parte intrínseca de la función docente, la misma que se basa en algunas orientaciones, donde varias de estas tienden a relacionarse entre sí, de manera general, retoman los siguientes aspectos definidos por Louzano y Moriconi (2014):

- Conocimiento para la enseñanza, hace referencia al contenido de tipo disciplinar, pedagógico y didáctico que un docente debe manejar para llevar a cabo el proceso de aprendizaje.

- Saber práctico, comprende las acciones para resolver y tomar determinadas decisiones, tales acciones tienen como fin corresponder a las necesidades educativas de los estudiantes.
- Competencias docentes, refieren a la habilidad del profesor para emplear recursos cognitivos con la finalidad de enfrentar diversas situaciones educativas que se le puedan presentar.
- Compromiso por la docencia, comprende la suma de valores y capacidades que dirigen la participación y disposición del docente en relación a su responsabilidad profesional. Todos estos aspectos son los que determinan la conformación de un perfil docente adecuado, y, además, señalan aquellas capacidades y facultadas que son necesarias para que el docente demuestre su desempeño profesional.

De acuerdo con estos autores, el perfil docente comprende cuatro elementos indispensables, que se pueden resumir en conocer, saber y saber hacer y tener un sentido fuerte de compromiso hacia la educación.

Sobre las relaciones interpersonales

Stoner (2015), afirma que toda organización, necesita definir la estructura sobre las relaciones interpersonales, lo que implica que cada quien tenga conocimiento pleno sobre sus funciones, ya que estas guiarán el trabajo de cada uno de los actores educativos y reducirán conflictos entre los mismos. De este modo y como señala Martín (2006), las relaciones interpersonales son un aspecto importante del trabajo de los docentes, ya que son conforman la esencia del trabajo en equipo; cabe resaltar, que, dentro de las relaciones interpersonales es inevitable que se den situaciones de conflictos que puedan perjudicar el normal ejercicio de la función del docente, por esta razón, los miembros de la comunidad educativa deben cuidar mucho el clima laboral, recurando que esté sea el más adecuado posible. Entre los factores que influyen en la construcción de las relaciones personales se encuentra la comunicación, el respeto, estabilidad emocional y constancia para la construcción de buenas relaciones.

Según los supuestos anteriormente descritos, las relaciones interpersonales tienen una importante influencia sobre el trabajo del docente, y en consecuencia sobre su desempeño, razón por la cual está debe ser motivo de atención y cuidado.

2.2.2.3 Teorías del desempeño docente

Teoría de Jean Piaget

Respecto a esta teoría García (2000) mencionó que, los aportes de Piaget están reconocidos gracias a los pilares del enfoque constructivista con respecto al conocimiento, dado que, en sus estudios, observó que el aprendizaje se generaba por medio de la interacción y adaptación con el ambiente, percibiendo aquello al asimilar y acomodar las experiencias para generar conocimiento. En este aspecto, es fundamental que el docente gracias a su desempeño sea capaz de mostrar las estructuras mentales para que sea comprensible nueva información por parte de los estudiantes. Por tanto, el buen desempeño del docente llega a incidir en las estructuras cognitivas de los estudiantes, ya que establece el modo en que este procesa, entiende y modifica lo que se le enseña.

Infiriendo sobre ambas teorías, es posible notar como estas se complementan en sus postulados, ya que, la primera trata sobre la construcción del aprendizaje y la importancia del docente para que este se dé, y el segundo modelo señala como el actor educativo hace florecer el aprendizaje.

Teoría de Jerome Bruner

En este aspecto, Palacios (1979) refiere que mencionó que: las experiencias se generen mediante el desempeño del docente y lo conocimientos nuevos adquiridos, llegando a ser significativos para ellos, debido a que generan nuevas ideas y conceptos desde experiencia y conocimientos previos.

2.2.2.4 Modelos de evaluación del desempeño docente.

Modelo de desempeño docente del SEP Institutos Tecnológicos (2013)

El SEP Institutos Tecnológicos (2013), plantea la existencia de 9 dimensiones:

Dominio de la asignatura

Conlleva el aspecto, sobre si el docente posee la capacidad de dominar las bases del curso que maneja (SEP Institutos Tecnológicos, 2013). Como indicadores tiene:

Explicación clara: Cuando el docente es capaz de explicar de modo claro y entendible el curso (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Relación con otras asignaturas: Cuando el docente puede vincular la clase que desarrolla con otras asignaturas que lleva el estudiante (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Resolución de dudas: Cuando el docente puede resolver cualquier duda que le presente el estudiante en su clase (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Mención de ejemplo con utilidad: Cuando el docente da ejemplos sobre el tema que enseña, demostrando que es algo útil y se puede emplear de manera práctica y teórica en la vida del estudiante (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Planificación del curso

Esta dimensión, se trata de la ejecución del proceso de aprendizaje de acuerdo con el curso y las características de los estudiantes, estableciendo de manera previa, aspectos a trabajar para ser más eficientes (SEP Institutos Tecnológicos, 2013). Como indicador posee:

Ejecución de la asignatura: El docente debe ejecutar sus clases de acuerdo a lo planificado en la asignatura, introduciendo además sus propias estrategias, siempre y cuando lo ejecute de manera completa (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Ambiente de aprendizaje

Conlleva que el docente, pueda generar un buen ambiente académico para que los estudiantes no tengan problemas en su aprendizaje (SEP Institutos Tecnológicos, 2013). Sus indicadores son:

Aprendizaje fuera del aula: El docente tiene la capacidad de no limitarse al aula para poder realizar actividades de aprendizaje, buscando la mejora del mismo en los estudiantes (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Empleo de plataformas alternativas: El docente emplea otros métodos o entornos para poder mantener vínculos con los estudiantes, como los entornos virtuales para el aprendizaje (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Actividades de expresión: El docente debe promover que los estudiantes se expresen de manera escrita u oral en diversas actividades (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Vinculación con la realidad: El docente relaciona lo aprendido con casos de la vida real en diversos aspectos (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Estrategias, métodos y técnicas

Se trata de que el docente, emplee diversas estrategias, técnicas o metodologías que genere en los estudiantes un rápido aprendizaje (SEP Institutos Tecnológicos, 2013). Sus indicadores son:

Adaptación de aprendizajes: El docente debe poder adaptar los aprendizajes al modo en que todos puedan aprender según las características de los estudiantes (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Auto aprendizaje: El docente debe hacer que el estudiante sea partícipe de su propio aprendizaje, por tanto que lo genera de manera autónoma, promoviendo la investigación (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Actividades participativas: El docente debe hacer participar a sus alumnos en las actividades que lo requieran (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Reflexión: El docente debe promover la reflexión en el estudiante sobre la clase (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Involucramiento: El docente debe involucrarse en actividades de grupo (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Organización de la clase: EL docente debe presentar su clase de manera organizada (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Empleo de diversos métodos/estrategias: El docente debe ejecutar diversas estrategias y métodos para el aprendizaje (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Motivación

El docente debe ser capaz de motivar o estimular a sus estudiantes para el aprendizaje (SEP Institutos Tecnológicos, 2013). Sus indicadores son:

Generación de interés en la clase: El docente debe entusiasmar a los estudiantes sobre la clase, promoviendo así el interés en la misma, para que así quieran aprender y cuando detecte interés, ser capaz de reforzarlo (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Generación de grato ambiente: El docente motiva a sus alumnos mediante un buen clima, con respeto y confianza, retroalimentando y reconocimiento los logros, así como aplicar sanciones que motiven al estudiante (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Evaluación

El docente debe ser capaz de emplear indicadores de evaluación, así como métodos y sistemas, que faciliten el aprendizaje de los estudiantes (SEP Institutos Tecnológicos, 2013). Como indicadores posee:

Estrategias pre evaluativas: El docente emplea acciones o estrategias para evaluar de manera previa cuánto conocen sus alumnos sobre el tema, antes de emplear un método calificativo. También les da a conocer cómo se evaluará sus conocimientos, considerando también los trabajos hechos como un indicador evaluativo que evidencia el aprendizaje (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Estrategias post evaluativas: El docente aplica estrategias después de haber evaluado a sus alumnos, empleando la información que consigue para la mejora del aprendizaje. Además, entrega los resultados a tiempo para que los estudiantes lo revisen y mejoren. También corrige los errores a tiempo y de manera imparcial (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Comunicación

El docente tiene que emplear variados modos de comunicarse con el estudiante, generando expresiones adecuadas para favorecer el aprendizaje (SEP Institutos Tecnológicos, 2013). su principal indicador es:

Estrategias comunicativas: Conlleva que el docente sepa comunicarse de manera adecuada, de tal modo que propicie un buen ambiente escolar, de comprensión y confianza, teniendo consideración por los comentarios de sus alumnos, siendo un profesional congruente con lo que dice y hace (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Gestión del curso

Se trata de que el docente posea adecuadas actitudes y conductas, que generen orden en el desempeño de su actividad pedagógica, como la limpieza, puntualidad, cuidado del entorno y otorgar apoyo a los estudiantes (SEP Institutos Tecnológicos, 2013). Como indicadores posee:

Asistencia: El docente acude de manera constante y puntual a las clases (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Orden ambiental: El docente motiva a la conservación del medio ambiente y ordenada el aula (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Accesibilidad: El docente debe ser accesible frente a las demandas de los estudiantes, prestando el apoyo necesario (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Tecnologías de la información y de la comunicación

El docente debe ser capaz de emplear las TIC's a su favor, buscando el mejor aprendizaje en el estudiante (SEP Institutos Tecnológicos, 2013). Su principal indicador es:

Empleo adecuado de las TIC's: El docente emplea las TIC's para la mejora del aprendizaje del estudiante, debido a que con estas herramientas el docente maneja información pedagógica, además de hacer dinámica y práctica la clase, mediante actividades legales y seguras (SEP Institutos Tecnológicos, 2013).

Modelo de desempeño docente de Romero (2014)

El modelo expresado por Romero (2014), considera que el desempeño docente tiene que ver con una serie de funciones que debe desempeñar de manera adecuada y con calidad dicha persona, para así entregar un producto para la sociedad. Las ocho dimensiones son las siguientes:

Responsabilidad Formal

Se trata de cumplir a cabalidad las tareas que conllevan el rol del docente (Romero, 2014).

Metodología

Conlleva el cumplimiento de los contenidos de manera organizada y adecuada según el programa o el currículum establecido (Romero, 2014).

Comunicación

Destreza del profesor para hacer saber a sus alumnos de manera clara, eficiente y lógica las normas, reglas, políticas y actividades que se manejan en su clase y en la institución (Romero, 2014).

Materiales

Empleo de materiales de todo tipo, los cuales facilitan el desarrollo de la clase y la clarifican (Romero, 2014).

Son las creencias y expectativas que el docente considera, el cual le da una perspectiva sobre las cosas, sobre todo con respecto a lo que enseña, predisponiéndolo a ciertas conductas o modos de enseñanza, que inciden en el clima escolar, la opinión sobre sí, el proceso de aprendizaje y en los estudiantes (Romero, 2014).

Evaluación

Este conlleva el empleo de pruebas por parte del docente, que debe ser entregadas a tiempo, ser coherente o corresponder lo enseñado y lo expresado en los exámenes, así como el desarrollo de una calificación equitativa y justa de los mismos (Romero, 2014).

Motivación

El docente debe saber entusiasmar a sus estudiantes y generar un entorno el cual facilite el trabajo, ya que la motivación potencia las demás dimensiones del desempeño docente (Romero, 2014).

Satisfacción del estudiante

Tiene que ver con la percepción del alumno, pero basado en cuán capaz es el docente de generar que este se sienta cómodo con las conductas y actitudes del docente, haciendo la clase satisfactoria para el mismo (Romero, 2014).

Modelo de desempeño docente del Minedu (2014)

Para el presente estudio se consideran las dimensiones del desempeño docente propuestas por el Minedu (2014), que habla sobre el buen desempeño docente, que considera que esta variable se trata de según el análisis del Marco del Buen Desempeño Docente, en el dominio de las competencias por parte de los docentes del país, como parte de su desarrollo como profesional para conseguir un adecuado aprendizaje en sus estudiantes. De este modo, considera que todo docente debe cumplir con estas características o competencias los cuales son los indicadores de las cuatro dimensiones claves que se mencionarán a continuación, que se pueden extrapolar también a la actividad pedagógica universitaria.

Preparación del docente para el aprendizaje.

Representa el plan del trabajo pedagógico, por medio de la generación del programa curricular, las herramientas y actividades pedagógicas que se harán en las sesiones con un enfoque intercultural e inclusivo. Involucra tener conocimientos en relación a cuestiones básicas de la cultura, de cómo aprenden sus estudiantes, la sociedad, dominar los temas que enseña y de saber emplear y seleccionar las herramientas adecuadas de aprendizaje, así como las estrategias pertinentes para este proceso, incluido la evaluación (Minedu, 2014). Sus indicadores son:

Identificación de las particularidades de los estudiantes y sus contextos:

Entiende bien los componentes que caracterizan a sus estudiantes y los contextos en que se desenvuelven, los temas que expone, procesos y enfoques pedagógicos, con el propósito de desarrollar capacidades óptimas y un crecimiento integral en el estudiante (Minedu, 2014). ()

Planificación de la enseñanza: El docente planifica lo que va a enseñar de manera integral, para asegurar un aprendizaje con coherencia, planifica sus procesos pedagógicos, emplea herramientas evalúa a sus estudiantes según la currícula que puede ser mejorada en el proceso (Minedu, 2014).

Enseñanza del docente para el aprendizaje

Representa el camino del proceso de enseñanza, desde un enfoque inclusivo y multicultural. Así también el docente debe emplear métodos que favorezcan a un buen clima para el aprendizaje, empleando elementos o temas que motiven a los estudiantes, diversificando sus opciones de evaluación y enseñanza. Emplea además instrumentos que faciliten detectar el progreso de lo enseñado, así como de los obstáculos que se presenten, buscando mejorar las falencias (Minedu, 2014). Como indicadores o competencias tiene:

Fomento de un clima adecuado para aprender: Búsqueda de un ambiente adecuada para el aprendizaje, la convivencia democrática en un entorno multicultural para generar estudiantes críticos e interculturales (Minedu, 2014).

Dominio de los contenidos y uso de estrategias: Realiza su labor pedagógica dominando los temas y empleando estrategias y recursos pertinentes, para que los estudiantes aprendan con reflexión y pensamiento crítico en relación a los problemas asociados con su ambiente, vivencias, necesidades entre otros (Minedu, 2014).

Evaluación permanente del aprendizaje: Realiza evaluaciones constantes de acuerdo con los objetivos que la entidad educativa establece, favoreciendo a poder tomar mejores decisiones y retroalimentar a los estudiantes y la comunidad educativa en general, teniendo en cuenta la multiculturalidad (Minedu, 2014).

Participación en la gestión de la escuela

Tiene que ver con involucrarse dentro de la gestión o administración misma de la institución, desde una perspectiva democrática para generar un cambio en la comunidad educativa, por medio de una buena comunicación con ellos, estando pendiente y aportando ideas para crear, realizar y evaluar los planes institucionales, favoreciendo un buen clima para estos procesos. Por tanto,

respeta y considera a la comunidad educativa y se responsabiliza con ellos para un mejor aprendizaje (Minedu, 2014). Sus indicadores son:

Participación activa: En este aspecto se espera que el docente contribuya a la entidad desde una actitud democrática, crítica y colaborativa dentro de la gestión escolar, entregando datos importantes y mejorando el plan de la entidad para un mejor aprendizaje de los estudiantes (Minedu, 2014).

Establecimiento de relaciones globales: En este aspecto el docente se relaciona de manera respetuosa con la comunidad educativa y otras instituciones asociadas, empleando herramientas y métodos educativos, además de mostrar los resultados de su labor (Minedu, 2014).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Se basa en un proceso de actividades que representan el continuo crecimiento profesional de los docentes. Por tanto, hay una reflexión de la labor pedagógica de manera personal y sobre otros. Además, se genera trabajos grupales, con apoyo mutuo y además interviene en eventos para el desarrollo profesional. Se responsabiliza de los procesos y consecuencias del aprendizaje, manejando datos para mejorar las políticas en educación en su localidad y en el país (Minedu, 2014). Sus indicadores son:

Autoevaluación: Es consciente de y reflexiona en relación a su conducta y la experiencia que adquiere dentro de la entidad educativa, elaborando nuevos modos de aprendizaje tanto a nivel individual como colectivo, de tal modo que ayude a reforzar su identidad y responsabilidad como docente (Minedu, 2014).

Ética profesional: Desarrolla su trabajo, desde un punto de vista ético, respetando a todos y en base a sus derechos fundamentales, mostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su labor y con la comunidad (Minedu, 2014).

El modelo presentado, es muy útil porque presenta lo estándares del Minedu sobre el desempeño docente, los cuales se pueden considerar para evaluar la misma, teniendo de este modo un gran fundamento teórico dentro del ámbito de la educación para medir esta variable.

2.3 Bases conceptuales

Control: supervisión de actividades según los planes establecidos, para así asegurarse de que el trabajo se haya hecho como se requiere, evaluando también el desempeño para tomar acciones correctivas según la comparación de los resultados encontrados (Robbins y Coulter, 2014).

Desempeño: sistema integrado orientado al desarrollo efectivo y exitoso en las organizaciones, lo que conlleva acciones que generan valor para la entidad por medio del logro de las actividades de esta, aspectos conductuales que favorecen al trabajador y la empresa, superando las expectativas de la misma, pudiendo llegar a lograr incluso más de lo esperado (Bautista et al., 2020).

Desempeño docente: Dominio de las competencias por parte de los docentes del país, como parte de su desarrollo como profesional para conseguir un adecuado aprendizaje en sus estudiantes (Minedu, 2014).

Planificación: Proceso para definir los objetivos de la institución, establecer las estrategias para que se alcancen las mismas y el desarrollo de planes para la integración y coordinación de las actividades que se tienen que ejecutar (Robbins y Coulter, 2014).

Dirección: Motivación a los trabajadores, orientando y gestionando a su personal, trabajando a través de ellos para conseguir los objetivos de la institución. En este aspecto el gerente o directivos ayudan a resolver conflictos entre los trabajadores y busca influir en ellos para un trabajo coordinado y en equipo, estableciendo los medios para comunicarse y enfrentar los problemas (Robbins y Coulter, 2014).

Organización: Estructura de trabajo que va a seguir la institución, de tal modo que mediante este se pueda conseguir los objetivos establecidos (Robbins y Coulter, 2014).

Gestión administrativa: Coordinar y supervisar las tareas de otras personas para que sean llevadas a cabo de manera eficaz y eficiente, por tanto, los gerentes gestionan procesos por medio de distintas actividades para que ello se cumpla (Robbins y Coulter, 2014).

Los conceptos considerados son fundamentales para comprender las variables y sus dimensiones, tomados de los autores claves que evalúan la variable, adecuándose al contexto y necesidad de la investigación.

2.4 Bases filosóficas

En este aspecto en relación a la gestión administrativa, Puell (2009) habla de la filosofía Drucker, que argumenta en un conjunto de categorías bastante específicas, estas tienen un punto de comunión en el corazón o centro de las organizaciones, posibilitando un proceso indefinido de gestión empresarial, para esto, se hace necesario que las personas que asumen las riendas de la organización, tienen que tener gran experiencia y capacidad de gestión que asegure el éxito de la misma, cuyas acciones deben estar mediadas según principios y valores realmente filosóficos.

Hablar de administración es también hablar de personas, no se trata tanto de cuestiones como procedimiento o técnicas; el engranaje principal es la gente. Tener una gestión de éxito está principalmente mediada por la capacidad que posean los individuos que la conforman, de su habilidad para complementarse y adaptarse, del juicio que se use para solucionar no solamente los problemas, sino también, los desafíos que demanda la globalización del mercado. El negocio no se encuentra en los bienes o servicios que se ofertan; la razón del negocio se ubica en su gente, en este sentido, es coherente que se desarrollen sus competencias (Puell, 2009).

La razón de ser de la administración se ubica en hacer productivo el conocimiento a través de la aplicación de la misma. De otra manera, solo se estaría limitado a la información. Estos alegatos de Drucker impulsan al empresariado a poner en marcha grandes esfuerzos para crear conocimientos innovadores basados en la competitividad y la capacidad de los individuos (Puell, 2009).

Cabe resaltar que, quien toma las decisiones efectivas reduce la cantidad de decisiones a tomar. Existen tres preguntas que son fundamentales para tomar

decisiones: ¿Cuál es nuestro negocio? ¿Quién es nuestro cliente? ¿Qué es lo que el cliente considera valor? Debe reconocerse que, la toma de decisiones no posee un grado verdad absoluta, ni, aunque se decida en colectivo con los individuos más inteligentes de la organización; es así que, una decisión siempre va a tener un grado de incertidumbre y riesgo (Puell, 2009).

Una verdad importante para enfatizar es que, las organizaciones no gestionan el conocimiento, lo que se administra son los activos del conocimiento. Para poder crear conocimiento a nivel de las organizaciones, es imprescindible contar con condiciones adecuada, que implica un gran espíritu empresarial (Puell, 2009).

Con respecto al desempeño docente, es importante hacer notar que, en la enseñanza moderna que se orienta hacia la alfabetización científica y tecnológica, la misma que está a cargo de los docentes de este tiempo contemporáneo, se hace ineludible defender las mallas curriculares de formación docente, donde no únicamente se atiende a cuestiones científicas y tecnológicas, sino también, que se dé espacio a cuestiones humanísticas, culturales y sociales. En este sentido, la comprensión sobre las interacciones sociales, que está marcada por los avances científicos y tecnológicos, suponen una profundización en el conocimiento que las posibilita, de manera que, se pueda cuestionar las visiones distorsionadas sobre la naturaleza de la ciencia y tecnología, y se complementen los puntos de vista sobre el trabajo desarrollado (Villanueva, 2006).

Con todos estos argumentos mencionados, resulta incuestionable que los docentes, por su singular profesión y puesto en el mundo, posean una sólida formación, la misma que debe estar basada en conocimientos válidos y a la luz de una visión antropológica; que no sea ajena a su entorno, si o que, esté referencia a él, para que este pueda administrarlo y promoverlo, consiguiendo que el hombre (al que él es y a quien educa) sea un Ser Pleno y Verdaderamente Hombre, recuperando de esta manera el auténtico significado y vocación del docente. Por este hecho, todo proceso de formación a de ubicar al docente frente al reto de conocer y comprender las cuestiones acerca de las causas últimas, las razones esenciales y la finalidad. A fin de hacer esto posible, la capacidad de discutir, cuestionar y justificar de manera sistemática y racionalmente aquello que se piensa, es elemental. Es en este punto,

donde el estudio de la filosofía adquiere un significado e importancia para la Formación del Docente y su eventual ejercicio profesional (Villanueva, 2006).

Después de haber reflexionado sobre el apartado de bases filosóficas, se puede resaltar lo siguiente; en relación a la gestión administrativa, es pertinente puntualizar que, está se debe principalmente a la gente, es decir, a los individuos que conformar la organización, en tal sentido, es clave potenciar sus competencias, de eso depende alcanzar una adecuada gestión; en cuanto al desempeño docente, a nivel filosófico se rescata que, el actor educativo está llamado no solamente a la entrega de información, sino y más bien, a enseñar a cuestionar a sus educandos, desde una visión objetiva y crítica, con la intención de lograr que estos sean seres humanos de verdad.

2.5 Bases Epistemológicas

La gestión, más concretamente en el área educativa o académica, ha ido evolucionando desde hace 50 años, la cual comenzó como una profesión, la cual posteriormente fue volviéndose un área de estudio en las universidades. De este modo, el conocimiento fue incrementando gracias a que se incentivara el estudio administrativo, a finales del siglo XIX. En los años 50, los directores entregaron sus conocimientos a los administradores cuando se retiraban, aumentando los saberes dentro de un enfoque positivista racional empírico y modernista (Oplatka, 2009). Ya en los años 60, este conocimiento se fortalece en estados unidos, en Inglaterra en los años 70 y en Latinoamérica en los años 80, siendo un área relativamente joven que fue de interés para ser teorizada y aplicada (Farfán et al., 2016). Dado el interés sobre el tema, se ampliaría a reforzarlo más, enseñándose a nivel de posgrado (Oplatka, 2009).

Gonzales y Rodríguez (2014) mencionan que la gestión proviene de la administración, siendo una base para la mejora y cambio de muchas instituciones. Oplatka (2009) refiere que, en los años 80, hubo diversos sucesos que aceleraron reformas educativas, apareciendo también teorías para centrarse solamente en un enfoque, pero había varios y eso generaba divergencias en el tema, pero en ella han influido otras disciplinas. No solo se basa en planificar, sino también, la manera en cómo se siente, actúa y piensa en las entidades. La gestión se genera para afrontar la realidad con la capacidad de las personas para tomar decisiones a nivel social,

dejando por tanto modelos antiguos, haciendo una mejora de los procesos con un enfoque humanista con ajuste a las demandas sociales y un adecuado manejo de los recursos (Gonzales y Rodríguez, 2014). El concepto de la gestión en educación, integra las bases de la gestión como tal, siendo a principios del siglo XX la importancia de la misma asociada a la educación (Chacón, 2014). Desde mucho antes, la gestión se consideraba como una capacidad de poder hacer que los recursos consigan los objetivos de la institución (Portugal, 2014). Y en relación a la gestión en el ámbito educativo, desde el siglo XXI, se comprende como un campo de acción que suma la definición de la administración del trabajo dentro del ámbito educativo, generando distintos conceptos.

Con respecto al desempeño docente, el tema de la formación y la práctica pedagógica, derivan de diversas construcciones epistemológicas, sociales, políticas y temporales. La formación tiene relación con aspectos estructurales de la personalidad, cultura, y sociedad, estos se presentan durante su vida al presentarse como un portador del conocimiento (Barrón, 2015). A partir de los años 80, se han interesado más por las cuestiones educativas enfocadas en el docente, debido a que hay diversos factores en su labor, generalmente cuando se tiene todo muy bien gestionado. Dentro de estos factores también se encuentran el aspecto epistemológico, sobre lo que el profesor piensa o considera de cómo se genera el conocimiento para enseñarlo, por lo que elige las estrategias y su concepción como profesional también es un aspecto importante para tomar decisiones para desempeñar su rol (García y Rojas, 2003).

El desempeño docente es un término que se ha ido construyendo según diversos aspectos que se relacionan con el mismo, y la vocación es uno de ellos, siendo el origen de la designación del profesor con respecto a una categoría social, no obstante, pasando los años y enfocándose más en lo instrumental, se necesitó una nueva manera de definirlo asociándolo a la profesión (Martínez y Lavín, 2017). No obstante, los términos asociados al desempeño pedagógico o docente están muy vinculados al proceso y resultado del aprendizaje. Muchos de estos términos asociados a aspectos elitistas originados en el mundo iberoamericano. Muchos autores, que aportaron al tema, hacen mención sobre capacidades, modos de actuar, etc., pero siempre se hace referencia a una acción con un nivel de responsabilidad

sobre la misma, así también otros autores lo asocian con la idoneidad (Puente et al., 2018).

De acuerdo a lo señalado hasta el momento, la gestión administrativa apareció como una profesión, con el tiempo fue ampliándose y evolucionó acorde a los nuevos enfoques que surgían, llegándose a dividir en varias ramas, naciendo de esta la gestión educativa que cuenta con sus propias características y fundamentos; para el caso del desempeño docente, su concepción nace desde diferentes vertientes, por un lado, el aspecto social con las expectativas de lo que se espera del docente, desde la vocación y la reflexión del propio docente sobre lo que debe enseñar, y de manera más moderna, se habla de la idoneidad del docente, quien debe cumplir un cierto perfil con requisitos para su labor.

2.6 Bases antropológicas

Las organizaciones pueden verse como una comunidad social caracterizada por la presencia de relaciones a nivel laboral, económica, profesional, cultural y afectiva unidas con el fin de satisfacer necesidades e intereses afines (Cely-López y Gómez-Niño, 2016). Tomando en cuenta lo mencionado por Lydia Aurora, desde la mirada de la administración empresarial, la interculturalidad está presente; es posible afirmar que, ningún modelo de funcionamiento, ni ambiente económico y social se encuentra aislado del mundo. Teniendo presente esta visión, es coherente manifestar que la administración intercultural se entiende como el estudio del comportamiento a nivel organizacional de los países y culturas, la misma que permite comprender las interacciones de los colaboradores, clientes, proveedores y socios (Cely-López y Gómez-Niño, 2016).

Uno de los principales propósitos de la administración es hacer eficientes los recursos; y el recurso más importante es el capital humano. La presencia conjunta de las personas da vida a las organizaciones, ya que éstas son, en esencia, entornos sociales. Los individuos tienden a valorar y reconocer a las instituciones cuando forman parte de ellas, adoptan los sus valores organizaciones, establecen compromisos para cumplir las metas, se esfuerzan para estar a la altura de lo que se les exige, reconocen a sus compañeros y jefes, y consideran que gracias a la diversidad se hace posible aprender y crecer, los trabajos en equipo resultan

motivadores y en estos se busca la sinergia como medio para alcanzar la construcción colectiva e integralidad (Cely-López y Gómez-Niño, 2016).

Con respecto al desempeño docente Morlas (2001), refiere que es imperativo para el desarrollo del ser humano, educarse, y el vínculo entre los aspectos pedagógicos y antropológicos para tratar este asunto, tiene su fundamento en la antropología pedagógica la cual tiene como fin estudiar la manera en que la pedagogía aporta a la transmisión del legado cultural del ser humano, y también, como los descubrimientos en materia antropológica se pueden incorporar al sistema educativo. En la justa medida en que se posee un real conocimiento sobre el proceso evolutivo y las necesidades propias del ser humano, se hace posible diseñar modelos educativos acordes a la realidad considerando el contexto sociocultural, que facilitarían la autorrealización del educando y también, hace posible fomentar cambios culturales con un real sentido y dirección. La sociedad contemporánea, que se caracteriza por la modernidad y el consumismo, influye sobre la manera de ser de las personas, en tal sentido, se han relegado a un segundo plano cuestiones como la realización personal del hombre, porque lo más importante es la producción, y las personas forman parte de los engranajes que dan vida a este sistema productivo; esta situación hace que se dejen de lado las necesidades superiores del hombre como la libertad, la individualidad, el respeto y la efectividad.

Estos hechos, han tenido su efecto también, sobre la manera de impartir la educación, donde, surgieron métodos caracterizados por la rigidez del pensamiento que tachan la originalidad y la habilidad creativa de los estudiantes, y es este autoritarismo lo que disminuye el debate racional y constructivo del conocimiento, todo esto a fin de que se preserve la sociedad consumista. En base a lo antes mencionado, se ha impreso una reconsideración filosófica de la labor del docente, reflexionando sobre su rol en la educación, y si esta se limita al simple hecho de transmitir información o si se trata, más bien, de la formación integral del ser humano, la misma que implica dar cabida a cuestionarse los conocimientos que se le entregan, fomentado y fortaleciendo el pensamiento crítico y la reflexión (Morlas, 2001).

Según lo descrito, la gestión administrativa tiene un fuerte componente antropológico, marcado por la complejidad de las relaciones interpersonales que en sus procesos se dan, así mismo, se enfatiza en la presencia de la diversidad y la

multiculturalidad en la cual se fundamenta el aspecto antropológico; respecto al desempeño docente, desde una visión de este nivel, el ser humano siempre ha tenido una necesidad por aprender, la misma que es propia de su naturaleza, con la cual, la educación ha estado presente desde siempre, en los tiempos actuales, urge la necesidad de colocar las necesidad de realización del individuo como foco principal desde la cual la educación parta.

CAPÍTULO III. SISTEMA DE HIPÓTESIS

3.1 Formulación de hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Hi: La gestión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho: La gestión administrativa se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

3.1.1 Hipótesis específicas

H1: La planificación se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho1: La planificación se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

H2: La organización se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho2: La organización se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

H3: La dirección se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho3: La dirección se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

H4: El control se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho4: El control se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

3.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coordinar y supervisar las tareas de otras personas para que sean llevadas a cabo de manera eficaz y eficiente, por tanto, los gerentes gestionan procesos por medio de distintas actividades para que ello se cumpla (Robbins y Coulter, 2014).	Nivel de gestión de los procesos administrativos divididos en cuatro dimensiones de acuerdo con Robbins y Coulter (2014).	Planificación	Definición de objetivos Establecimiento de estrategias Desarrollo de planes Estructura de trabajo	Likert Siempre (5)
			Organización	Método de trabajo Canales de comunicación Motivación Trabajo en equipo Capacitación Resolución de conflictos Comunicación Supervisión Comparación Corrección	Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Dominio de las competencias por parte de los docentes del país, como parte de su desarrollo como profesional para conseguir un adecuado aprendizaje en sus estudiantes (Minedu, 2014).	Dominio de las nueve competencias fundamentales que todo docente debe poseer para un buen desempeño, agrupado en cuatro dimensiones propuestas por el Minedu (2014).	Preparación del docente para el aprendizaje	Conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos Planificación de la enseñanza Fomento de un clima propicio para el aprendizaje	Likert Siempre (5) Casi siempre (4)
			Enseñanza del docente para el aprendizaje	Dominio de los contenidos y uso de estrategias Evaluación permanente del aprendizaje	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Participación en la gestión de la escuela Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Participación activa Establecimiento de relaciones globales Autoevaluación Ética profesional	

3.3 Definición Operacional de las variables.

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición: Coordinar y supervisar las tareas de otras personas para que sean llevadas a cabo de manera eficaz y eficiente, por tanto, los gerentes gestionan procesos por medio de distintas actividades para que ello se cumpla (Robbins y Coulter, 2014).

Operacionalización: Se analizó los resultados de la encuesta, aplicado a los docentes y estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo María, con el propósito de conocer el estado Gestión Administrativa. El cuestionario consta de 36 preguntas en la escala de likert para identificar el estado de la Gestión Administrativa, de la universidad mencionada.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Definición: Dominio de las competencias por parte de los docentes del país, como parte de su desarrollo como profesional para conseguir un adecuado aprendizaje en sus estudiantes (Minedu, 2014).

Operacionalización: Se analizó los resultados de la encuesta, aplicado a los docentes y estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo María, con el propósito de conocer el estado del desempeño docente. El cuestionario consta de 29 preguntas en la escala de liker para identificar el estado del desempeño docente en la Universidad antes mencionada.

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito de estudio

El presente estudio se desarrolló en el departamento de Huánuco, provincia de Leoncio Prado, ciudad de Tingo María, específicamente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

4.2 Tipo y nivel de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, debido a que además de incrementar el conocimiento en relación con un tema mediante su observación, también se buscó dar solución al problema observado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, se analizó el estado de las variables y su vínculo, además de elaborar una propuesta que dé solución a la problemática de estudio.

El presente estudio fue de nivel descriptivo-correlacional, porque se buscó conocer la relación o el grado en que se asocian dentro de un determinado ambiente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). De esta manera se describió cómo se encuentra la gestión administrativa y el desempeño docente, y el grado de asociación que poseen.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población:

Estuvo constituida por 244 docentes y 3145 estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo María, que da una sumatoria de 3389 participantes.

Tabla 2.*Descripción de la población*

Población	N	%
Docentes		
Nombrados	197	81%
Contratados	47	19%
Total	244	100%
Estudiantes		
Facultad de agronomía	287	9%
Facultad de Zootecnia	219	7%
Facultad de Ingeniería e Industrias Alimentarias	217	7%
Facultad de Recursos Naturales Renovables	1061	34%
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	574	18%
Facultad de Contabilidad	269	9%
Facultad de Ingeniería en Informática y Sistemas	310	10%
Facultad de Ingeniería Mecánica Eléctrica	208	7%
Total	3145	100%
Total	3389	

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Para calcular la muestra se usó el muestreo por conveniencia, para cada muestra, considerando de esta manera a 74 docentes y 111 estudiantes, debido a que son un grupo a los cuales se pudo tener acceso y la facilidad para poder responder a las preguntas de los cuestionarios.

Técnicas de muestreo

El muestreo fue no probabilístico de tipo intencionado o por conveniencia, para cada muestra, que según Juárez (2014) es una manera de recolectar datos, de acuerdo a las necesidades del investigador, ya que dicha muestra posee los rasgos que son requeridos para analizar.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

4.3.3.1. Criterios de Inclusión

Docentes de la Universidad Nacional de Tingo María que tengan entre 28 a 65 años a más con capacidad para poder resolver las preguntas de la encuesta, entre nombrados y contratados.

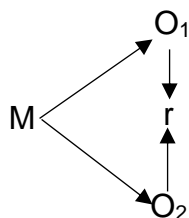
Estudiantes de la Universidad Nacional de Tingo María que se encuentren matriculados.

4.3.3.2. Criterios de Exclusión

Personas de otras profesiones y ajenas a la universidad de estudio.

4.4 Diseño de investigación

El diseño de estudio fue no experimental, que conlleva no manipular las variables de estudio para obtener resultados o consecuencias sobre otras variables (Reio, 2016). Además, fue correlacional, que de acuerdo con Juárez (2014) se establece la relación existente entre las variables y sus dimensiones. El diseño se presenta con el siguiente esquema:



Dónde:

M = Representa a la muestra de estudio

O₁ = Gestión Administrativa

O₂ = Desempeño docente

r = indica la relación entre ambas variables

4.5 Técnicas e instrumentos

Las técnicas y los instrumentos que se utilizaron en este estudio de investigación son:

4.5.1 Técnicas

Para los docentes y estudiantes, se utilizó una encuesta, que es una técnica muy empleada para conseguir datos de una gran multitud, por medio de preguntas donde se buscará conocer su opinión sobre los aspectos de interés a evaluar (Ponto, 2015).

4.5.2 Instrumentos

Se emplearon los cuestionarios, que se basa en un formato para conseguir datos de la variable en cuestión a partir de preguntas elaboradas (Bernal, 2016). Es así que se aplicaron los cuestionarios tanto a los docentes como a los estudiantes.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), se basa en el nivel en que un instrumento es capaz de medir aquello que está destinado a medir. Con respecto a la validez, para este proceso se consideró presentar el instrumento elaborado a cinco expertos en el tema, esto gracias a una rúbrica que se les entregó para otorgar un puntaje y opinión de aplicabilidad al respecto, corroborando así que las preguntas sean las adecuadas y cumplan con ser válidas para emplearlas en la muestra de estudio. Ante este proceso los cinco jueces puntuaron los instrumentos entregando altos niveles de validez concretando que es aplicable (ver anexo 3).

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Con respecto a la confiabilidad Hernández y Mendoza (2018) refieren que se basa en el nivel en que el instrumento de medición puede entregar resultados, coherentes y consistentes. Para este aspecto, se empleó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, procesando los resultados de una encuesta piloto aplicada a 20 docentes y estudiantes. De este modo, el análisis realizado mediante la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach en los instrumentos de estudio resultó en puntuaciones superiores a 0.850, indicando que poseen una alta confiabilidad para ser aplicados (ver anexo 5).

4.6 Técnica para el procesamiento y análisis de datos

En este apartado se describen las distintas operaciones a las que fueron sometidos los datos o respuestas que se obtuvo: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso. En cuanto al Análisis se definió las Técnicas Lógicas o Estadísticas, que se emplearon para descifrar lo que revela los datos recolectados.

Para el procesamiento y la presentación de la información se empleó el programa Microsoft Excel, de tal modo que se pudo sistematizar y ordenar los datos encontrados de la muestra de estudio, en dicho programa se pudo obtener porcentajes y frecuencias de las variables, tanto a nivel general como en sus dimensiones, comprendiendo así el estado en que se encuentran, correspondiente a la estadística descriptiva. Por otro lado, se empleó el Programa SPSS v24 que permitió obtener la confiabilidad de los instrumentos previa prueba piloto y una vez que se tuvo la información de la muestra de estudio, se trasladó del programa Microsoft Excel la información a dicho programa para así aplicar la prueba de normalidad por medio de la prueba de Kolmogorov Smirnov, ya que se tiene una muestra superior a 50 individuos, determinando que los datos no se encuentran normalmente distribuidos, por tanto se eligió la prueba de correlación Rho de Spearman.

4.7 Aspectos éticos

En este aspecto, para las normas éticas, se consideró los principios éticos de normas internacionales propuesta por Sana et al. (2015), quienes refieren sobre el principio de justicia distributiva, la cual busca que se trate de igual modo y justo a cada participante de la investigación. También considera el principio de beneficencia, el cual se basa en buscar el beneficio de los participantes, junto con el principio de no maleficencia que trata de reducir o eliminar cualquier efecto adverso para ellos. El principio de consentimiento informado, también importante, por lo que se informó a los participantes sobre el propósito de estudio y además aprobar el consentimiento informado aceptando ser partícipes de la investigación. Por tanto, con lo anterior, también se cumple el principio de autonomía, ya que se respetó la decisión de participar de manera voluntaria en el estudio. También se tuvo en cuenta el principio de confidencialidad, ya que, los datos solamente se emplearon para fines del estudio, respetando cualquier dato personal de los participantes.

Finalmente, se tuvo en cuenta las normas de citación APA 7ma edición para respetar a los autores que aportaron al presente estudio por medio de la adecuada citación y referenciación de las fuentes empleadas.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo

Se desarrollaron las encuestas para comprender el estado de las variables, esto mediante la frecuencia de los niveles encontrados de las mismas. Esto se desarrolló en el programa Microsoft Excel, en donde se realizaron las sumas correspondientes, para así establecer el nivel al que pertenecen asignando los niveles según el puntaje obtenido tal como se muestra a continuación en las siguiente tablas y gráficos.

Tabla 3

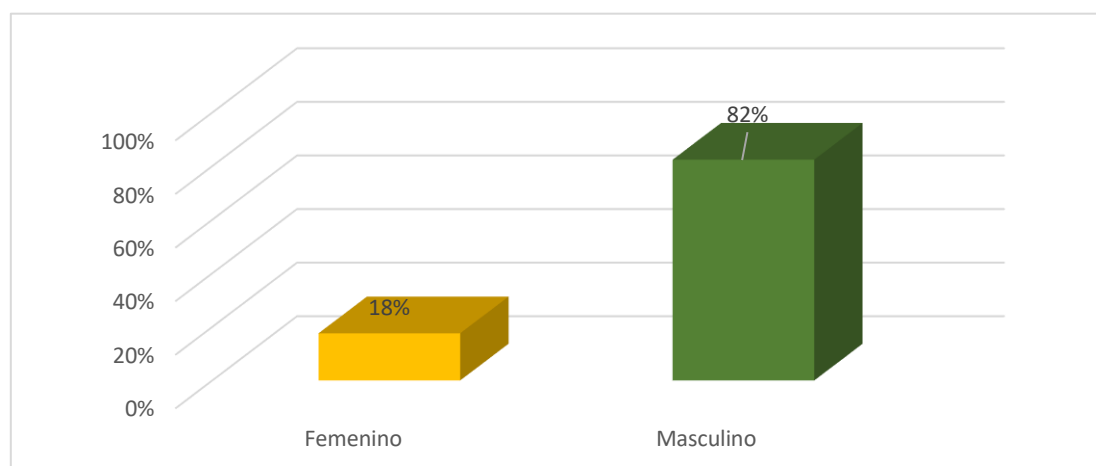
Docentes según género

Género	f	%
Femenino	13	17,6
Masculino	61	82,4
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes

Figura 1.

Docentes según género



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 3

Interpretación

Según la tabla 1 y figura 2, de los docentes encuestados, el 82% pertenece al género masculino y el 18% al género femenino, concluyendo así que la mayoría de las docentes que participaron en el estudio fueron hombres.

Tabla 4

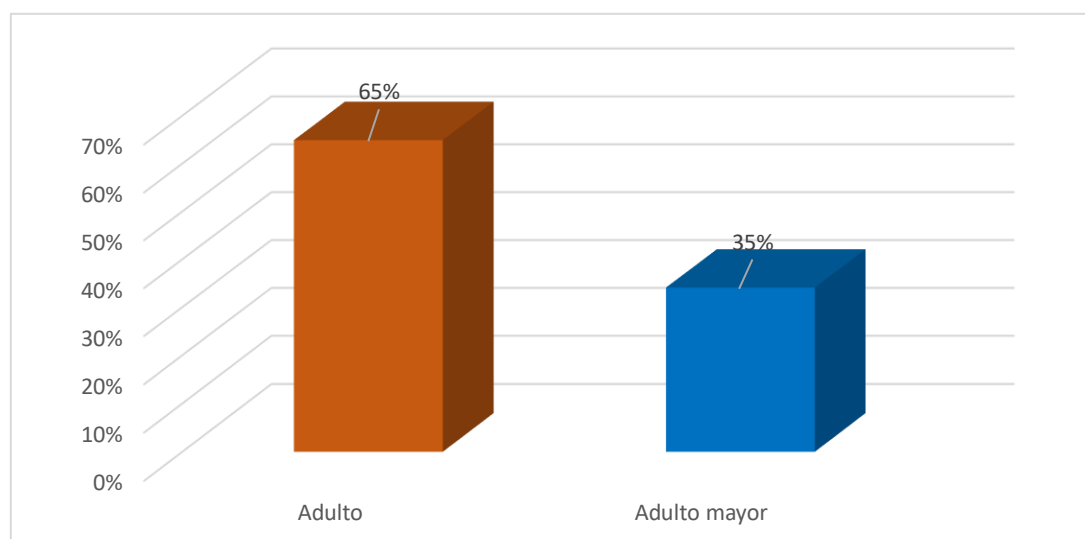
Docentes según edad

Carreras	f	%
Adulto	48	64,9
Adulto mayor	26	35,1
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes

Figura 2.

Docentes según edad



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 4

Interpretación

En la tabla 4 y figura 2, se muestra que los docentes encuestados se encuentran en su mayoría en una edad adulta en un 65%, que involucran edades entre los 30 a 59 años y el 35% pertenece a la edad adulta mayor, correspondiente a 60 años a más, según la clasificación de las etapas de vida del Ministerio de la Salud (2009). Se comprende

mayormente son adultos los docentes que enseñan en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Tabla 5

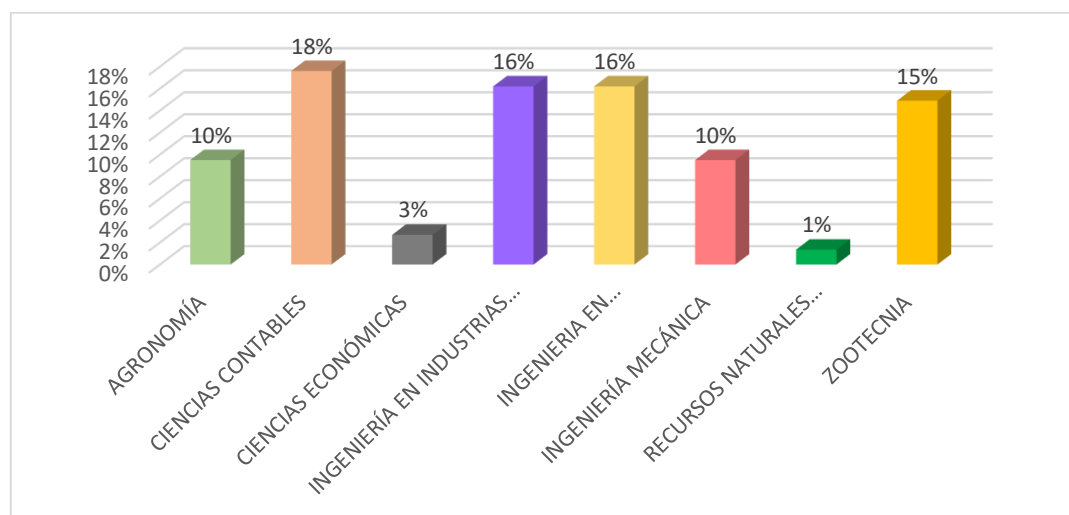
Docentes según carreras

Carreras	f	%
Agronomía	7	9,5
Ciencias contables	13	17,6
Ciencias económicas	2	2,7
Ingeniería en industrias alimentarias	12	16,2
Ingeniería en informática y sistemas	12	16,2
Ingeniería mecánica eléctrica	7	9,5
Recursos naturales renovables	10	13,5
Zootecnia	11	14,9
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes

Figura 3.

Docentes según carreras



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 5

Interpretación

En la tabla 5 y figura 3, se muestra que los docentes encuestados, fueron en su mayoría aquellos que enseñan en la carrera de ciencias contables (18%) seguido de ingenierías tanto en industrias alimentarias como en informática y sistemas (16%) además de

zootecnia (15%). Concluyendo así que en su mayoría hubo docentes encuestados de ciencias contables e ingenierías.

Variable 1: Gestión administrativa

Dimensión: Planificación

Tabla 6

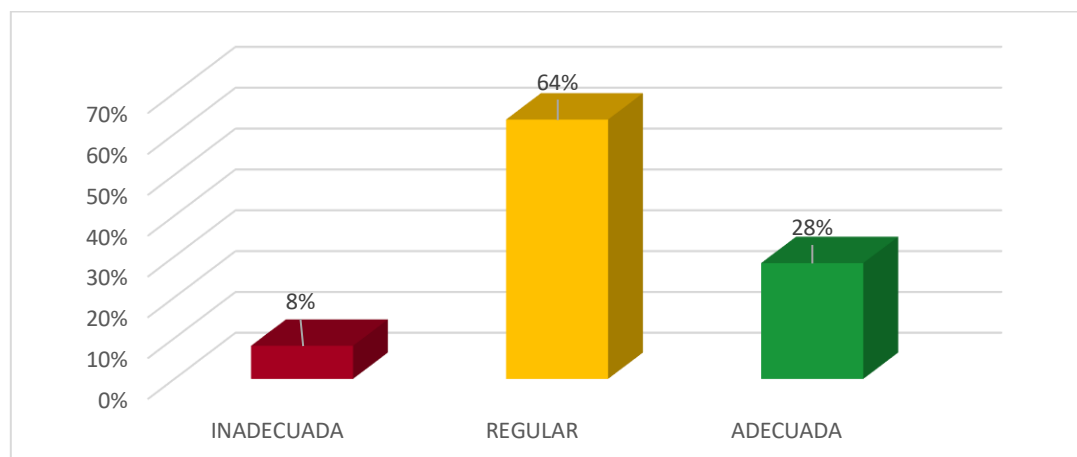
Nivel de planificación de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuada	6	8%
Regular	47	64%
Adecuada	21	28%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 4.

Nivel de planificación de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 6

Interpretación

Según la tabla 6 y figura 4, la planificación de la gestión administrativa de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente regular (64%) según su percepción, siguiéndole adecuada al 28% e inadecuada al 8%. Por tanto, se puede interpretar que la

planificación de la gestión administrativa dentro de la UNAS es regular según la percepción de los docentes encuestados.

Dimensión: Organización

Tabla 7

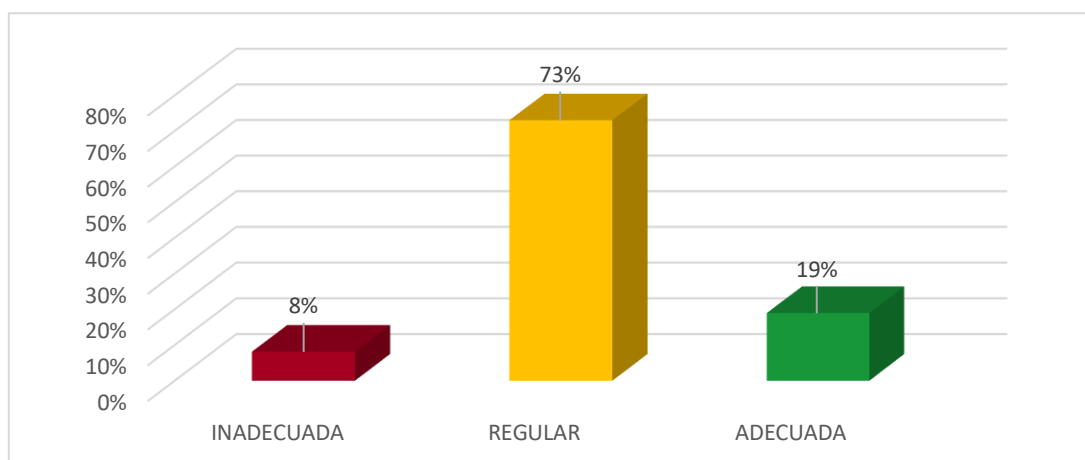
Nivel de organización de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuada	6	8%
Regular	54	73%
Adecuada	14	19%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 5.

Nivel de organización de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 7

Interpretación

Según la tabla 7 y figura 5, la organización de la gestión administrativa de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente regular (73%), siguiéndole adecuada al 19% e inadecuada al 8%. Por tanto, se puede interpretar que la organización de la gestión administrativa dentro de la UNAS es regular según la percepción de los docentes encuestados.

Dimensión: Dirección

Tabla 8

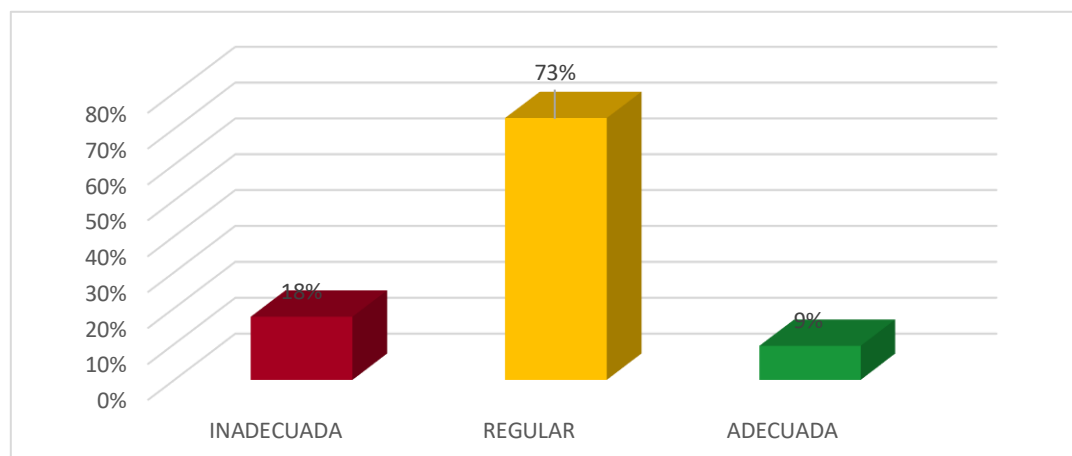
Nivel de dirección de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuada	13	18%
Regular	54	73%
Adecuada	7	9%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 6

Nivel de dirección de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 8

Interpretación

Según la tabla 8 y figura 6, la dirección de la gestión administrativa de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente regular (73%), siguiéndole inadecuada al 18% y adecuada al 9%. Por tanto, se puede interpretar que la dirección de la gestión administrativa dentro de la UNAS es regular según la percepción de los docentes encuestados.

Dimensión: Control

Tabla 9

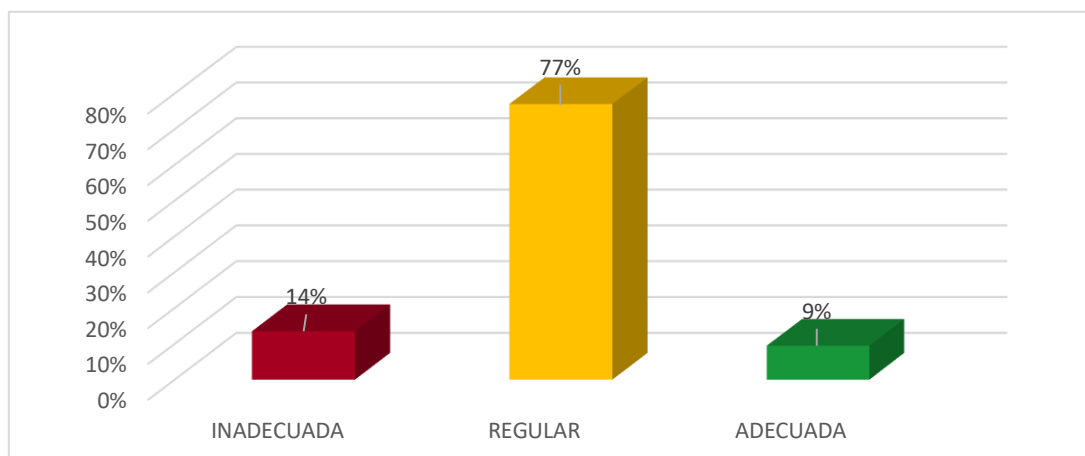
Nivel de control de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuada	10	14%
Regular	57	77%
Adecuada	7	9%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 7

Nivel de control de la gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 9

Interpretación

Según la tabla 9 y figura 7, el control de la gestión administrativa de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente regular (77%), siguiéndole inadecuada al 14% y adecuada al 9%. Por tanto, se puede interpretar que el control de la gestión administrativa dentro de la UNAS es regular según la percepción de los docentes encuestados.

Gestión administrativa total

Tabla 10

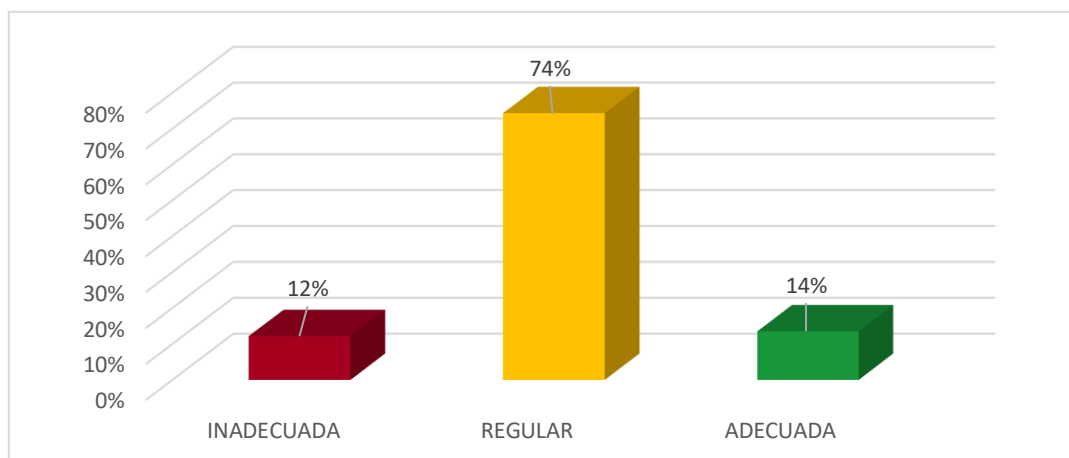
Nivel de gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuada	9	12%
Regular	55	74%
Adecuada	10	14%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 8

Nivel de gestión administrativa según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 10

Interpretación

Según la tabla 10 y figura 8, la gestión administrativa de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente regular (74%), siguiéndole adecuada al 14% e inadecuada al 12%. Por tanto, se puede interpretar que la gestión administrativa dentro de la UNAS es regular según la percepción de los docentes encuestados.

Variable 2: Desempeño docente (docentes)

Dimensión: Preparación del docente para el aprendizaje

Tabla 11

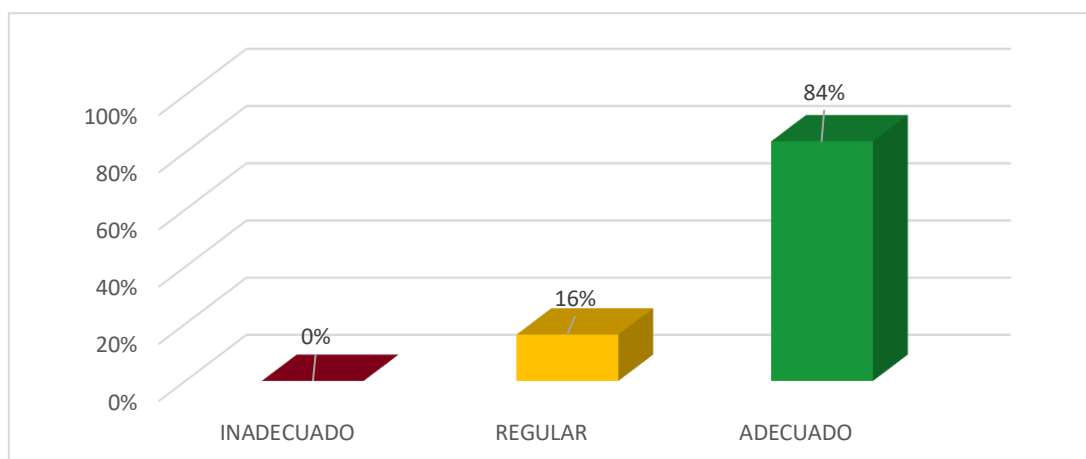
Nivel de preparación del docente para el aprendizaje según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	0	0%
Regular	12	16%
Adecuado	62	84%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 9

Nivel de preparación del docente para el aprendizaje según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 11

Interpretación

Según la tabla 11 y figura 9, la preparación de los docentes para su aprendizaje de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente adecuada (84%), siguiéndole regular al 16% e inadecuada al 0%. Por tanto, se puede comprender que los docentes se perciben a sí mismos, como preparados para el aprendizaje dentro de la UNAS.

Dimensión: Enseñanza del docente para el aprendizaje

Tabla 12

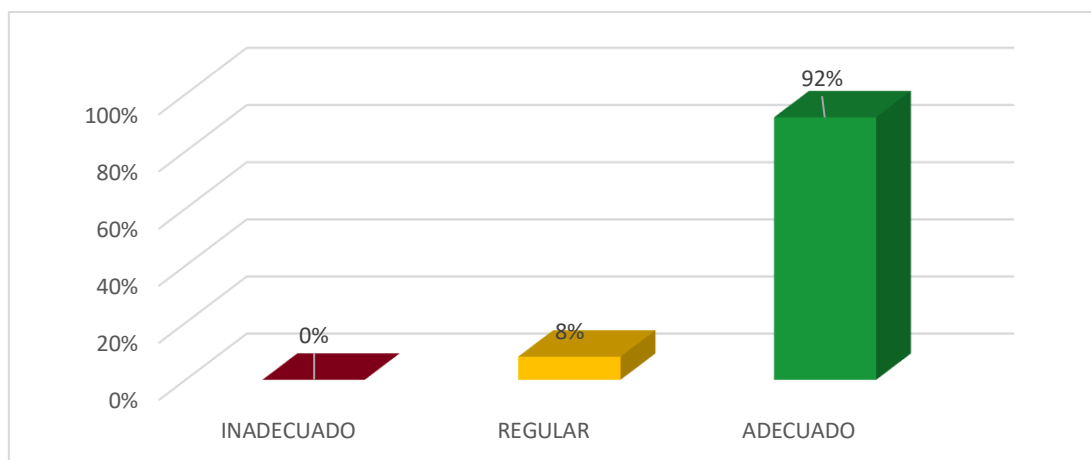
Nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	0	0%
Regular	6	8%
Adecuado	68	92%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 10

Nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 12

Interpretación

Según la tabla 12 y figura 10, la enseñanza del docente para el aprendizaje de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente adecuada (92%), siguiéndole regular al 8%. Por tanto, se puede comprender que los docentes se perciben a sí mismos con un adecuado nivel de capacidad de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes dentro de la UNAS.

Dimensión: Participación en la gestión del aprendizaje

Tabla 13

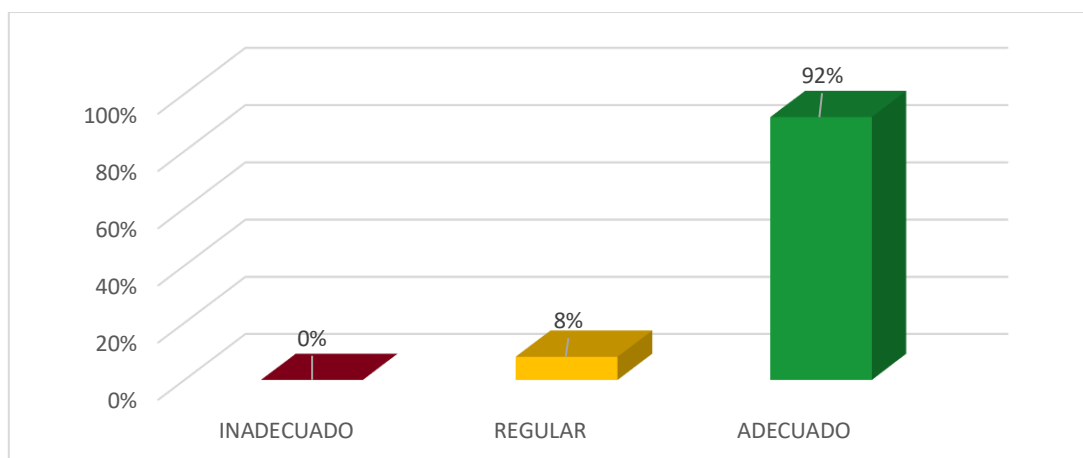
Nivel de participación en la gestión de la escuela según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	0	0%
Regular	6	8%
Adecuado	68	92%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 11

Nivel de participación en la gestión de la escuela según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 13

Interpretación

Según la tabla 13 y figura 11, la participación en la gestión de la escuela de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente adecuado (92%), siguiéndole regular al 8%. Por tanto, se entiende que los docentes se perciben a sí mismos, con un adecuado involucramiento dentro de la gestión de la UNAS.

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 14

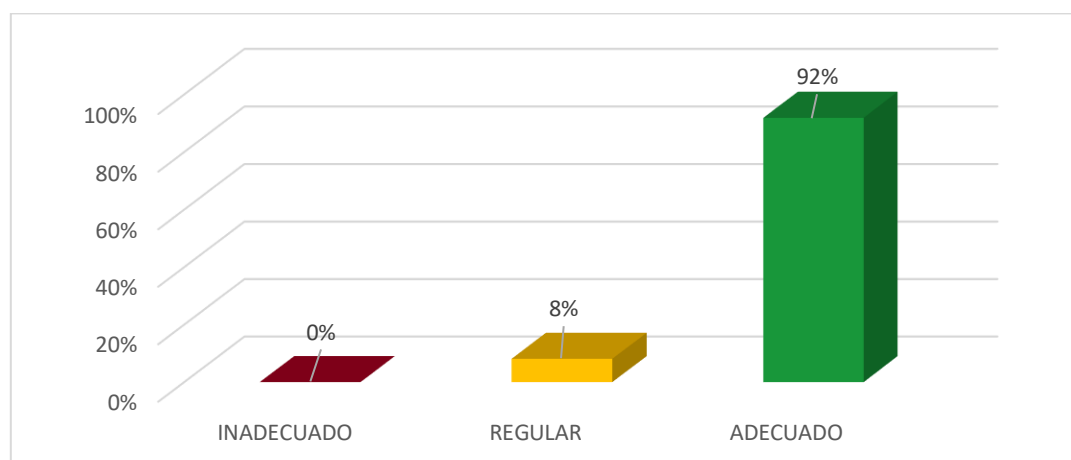
Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	0	0%
Regular	6	8%
Adecuado	68	92%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 12

Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 14

Interpretación

Según la tabla 14 y figura 12, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente adecuado (92%), siguiéndole regular al 8%. Por tanto, se puede entender que los docentes perciben en sí un adecuado nivel de desarrollo de la profesionalidad e identidad como docentes dentro de la UNAS.

Desempeño docente total

Tabla 15

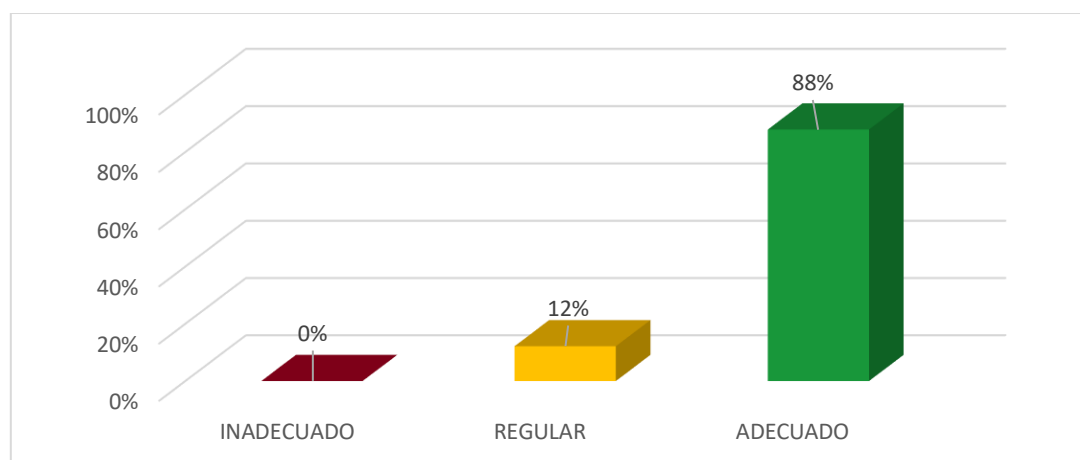
Nivel de desempeño docente según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	0	0%
Regular	9	12%
Adecuado	65	88%
Total	74	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a docentes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 13

Nivel de desempeño docente según docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 15

Interpretación

Según la tabla 15 y figura 13, el desempeño docente de acuerdo con los docentes encuestados es mayormente adecuado (88%), siguiéndole regular al 12%. Por tanto, se puede comprender que los docentes se perciben a sí mismos, como capaces y preparados para desempeñar sus actividades pedagógicas de manera adecuada dentro de la UNAS.

Variable 2: Desempeño docente (estudiantes)

Dimensión: Preparación del docente para el aprendizaje

Tabla 16

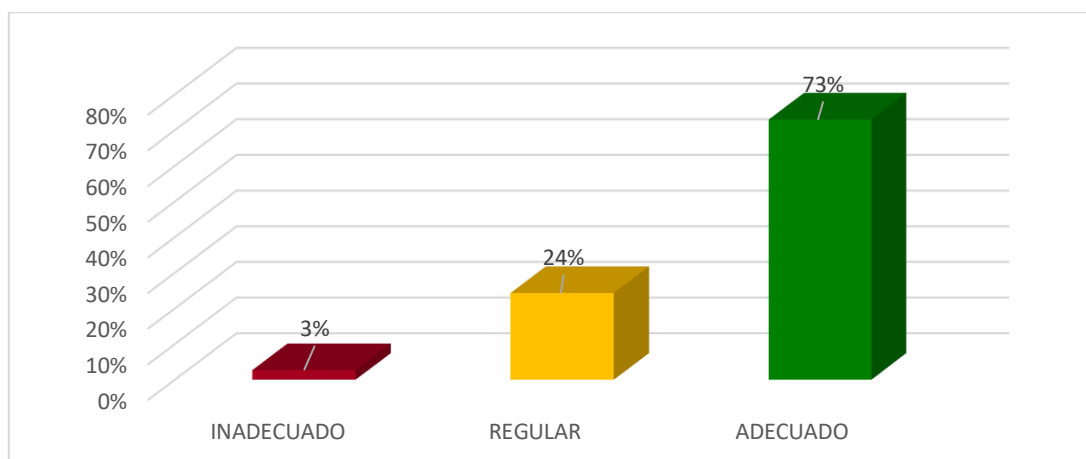
Nivel de preparación del docente para el aprendizaje según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	3	3%
Regular	27	24%
Adecuado	81	73%
Total	111	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a estudiantes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 14

Nivel de preparación del docente para el aprendizaje según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 16

Interpretación

Según la tabla 16 y figura 14, la preparación de los docentes para su aprendizaje de acuerdo con los estudiantes encuestados es mayormente adecuada (73%), siguiéndole regular al 24% e inadecuada al 3%. Por tanto, se puede comprender que los estudiantes perciben que los docentes están preparados para el aprendizaje dentro de la UNAS.

Dimensión: Enseñanza del docente para el aprendizaje

Tabla 17

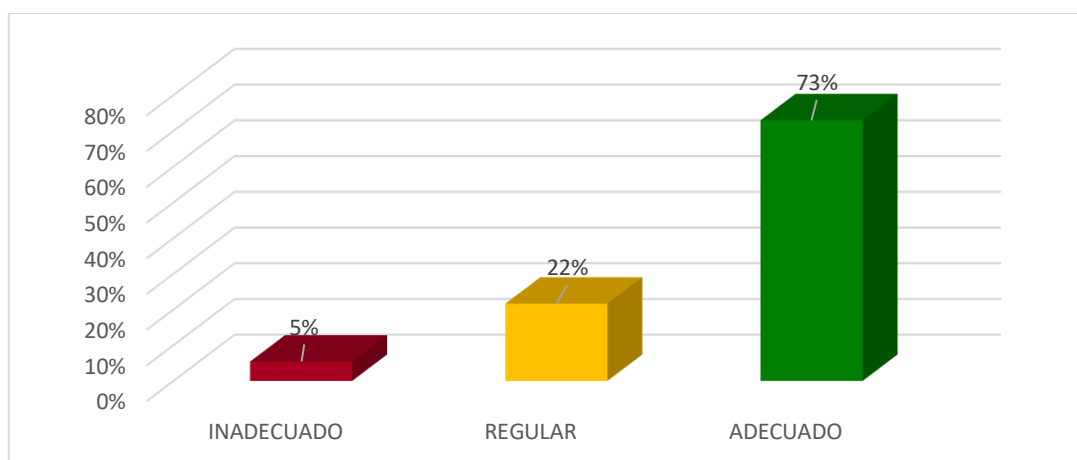
Nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	6	5%
Regular	24	22%
Adecuado	81	73%
Total	111	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a estudiantes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 15

Nivel de enseñanza del docente para el aprendizaje según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 17

Interpretación

Según la tabla 17 y figura 15, la enseñanza del docente para el aprendizaje acuerdo con los estudiantes encuestados, es mayormente adecuada (73%), siguiéndole regular al 22% e inadecuada al 5%. Por tanto, se puede comprender que los estudiantes, consideran que los docentes poseen un adecuado nivel de enseñanza para el aprendizaje dentro de la UNAS.

Dimensión: Participación en la gestión del aprendizaje

Tabla 18

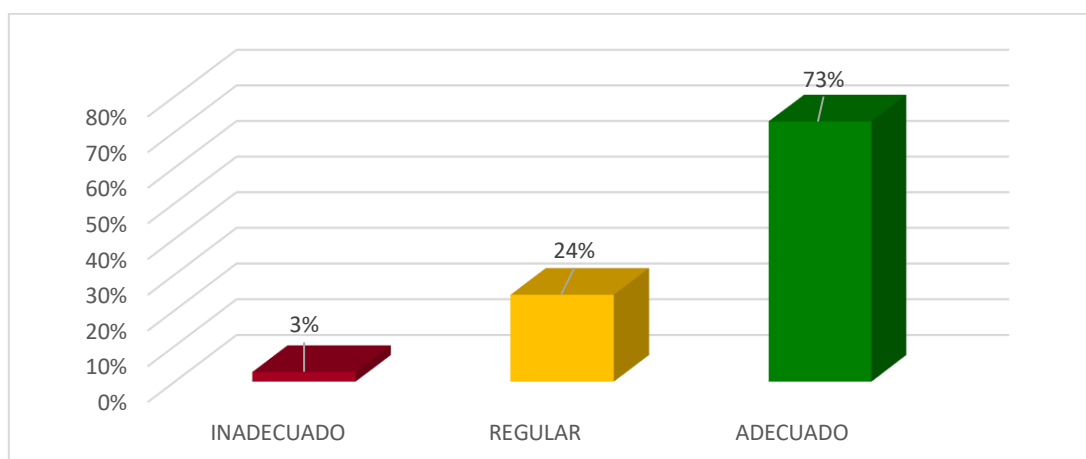
Nivel de participación en la gestión de la escuela según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	3	3%
Regular	27	24%
Adecuado	81	73%
Total	111	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a estudiantes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 16

Nivel de participación en la gestión de la escuela según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 18

Interpretación

Según la tabla 18 y figura 16, la participación en la gestión de la escuela de acuerdo con los estudiantes encuestados es mayormente adecuado (73%), siguiéndole regular al 24% e inadecuado al 3%. Por tanto, se comprender que los estudiantes reconocen que los docentes están continuamente participando para mejorar la calidad educativa dentro de la UNAS.

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 19

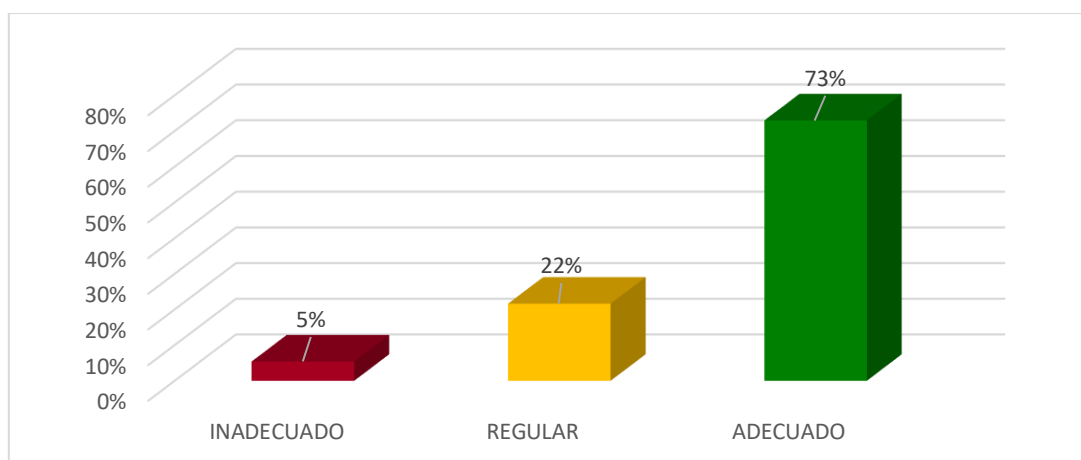
Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	6	5%
Regular	24	22%
Adecuado	81	73%
Total	111	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a estudiantes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 17

Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 19

Interpretación

Según la tabla 19 y figura 17, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de acuerdo con los estudiantes encuestados es mayormente adecuado (73%), siguiéndole regular al 22% e inadecuado al 5%. Por tanto, se puede entender que los docentes poseen un adecuado nivel de desarrollo de la profesional e identidad según la percepción de los estudiantes dentro de la dentro de la UNAS.

Desempeño docente total

Tabla 20

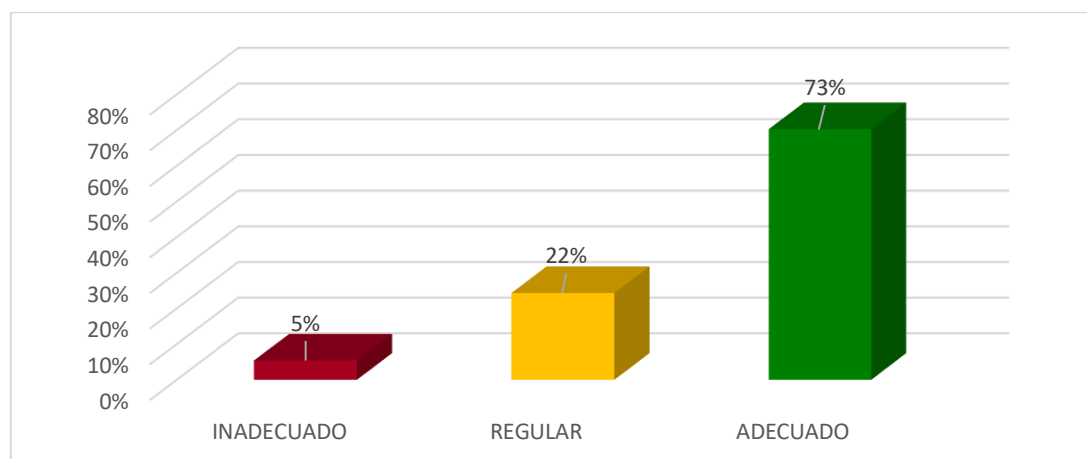
Nivel de desempeño docente según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

Niveles	f	%
Inadecuado	6	5%
Regular	27	22%
Adecuado	78	73%
Total	111	100,0%

Nota. Elaboración propia a partir de la aplicación de cuestionarios a estudiantes; f=frecuencia; % = porcentaje

Figura 18

Nivel de desempeño docente según estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva



Nota. Fuente, elaboración propia a partir de la tabla 20

Interpretación

Según la tabla 20 y figura 18, el desempeño docente de acuerdo con los estudiantes encuestados es mayormente adecuado (73%), siguiéndole regular al 22% e inadecuado al 5%. Por tanto, se puede entender que los docentes poseen un adecuado nivel de desarrollo de desempeño docente según la percepción de los estudiantes dentro de la UNAS.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 21

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las variables y dimensiones de estudio

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	0.090	74	0.200*
Planificación	0.139	74	0.001
Organización	0.133	74	0.002
Dirección	0.132	74	0.003
Control	0.140	74	0.001
Desempeño Docente	0.236	74	0.000

Interpretación

Para seleccionar la prueba de correlación que ayude a resolver los objetivos de investigación, primero se desarrolló una prueba de normalidad, esto para conocer si los datos están o no normalmente distribuidos y según ellos elegir una prueba paramétrica o no paramétrica. De este modo como se expone en la tabla 21, se empleó la prueba estadística de Kolmogorov Smirnov por tener una muestra superior a 50 individuos, indicando que, en su mayoría, no existe distribución normal, solamente los datos de la variable Gestión Administrativa ($p > 0.05$) poseen distribución normal, sin embargo, como serán correlacionados con aquellos que no poseen esta característica, será necesario emplear la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hi: La gestión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho: La gestión administrativa se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Tabla 22

Correlación entre la variable gestión administrativa y desempeño docente

		Desempeño Docente	
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	,483**
Spearman	Administrativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	74

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

Interpretación

De acuerdo con la tabla 22, existe relación significativa, positiva y moderada (Martínez y Campos, 2015) entre la variable gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María; debido a que se encontró una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.483. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: La planificación se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho1: La planificación se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Tabla 23

Correlación entre la dimensión planificación y desempeño docente

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	,430**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	74

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

Interpretación

De acuerdo con la tabla 23, existe relación significativa, positiva y moderada (Martínez y Campos, 2015) entre la dimensión planificación y el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María; debido a que se encontró una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.430. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: La organización se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho2: La organización se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Tabla 24

Correlación entre la dimensión organización y desempeño docente

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	,537**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	74

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

Interpretación

De acuerdo con la tabla 24, existe relación significativa, positiva y moderada (Martínez y Campos, 2015) entre la dimensión organización y el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María; debido a que se encontró una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.537. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Prueba de hipótesis específica 3

H3: La dirección se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho3: La dirección se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Tabla 25

Correlación entre la dimensión dirección y desempeño docente

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	,348 **
		Sig. (bilateral)	,000
		N	74

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

Interpretación

De acuerdo con la tabla 25, existe relación significativa, positiva y baja (Martínez y Campos, 2015) entre la dimensión dirección y el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María; debido a que se encontró una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.348. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Prueba de hipótesis específica 4

H4: El control se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Ho4: El control se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

Tabla 26

Correlación entre la dimensión control y desempeño docente

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	,481 **
		Sig. (bilateral)	,000
		N	74

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

Interpretación

De acuerdo con la tabla 26, existe relación significativa, positiva y moderada (Martínez y Campos, 2015) entre la dimensión control y el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María; debido a que se encontró una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de 0.481. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

5.3 Discusión de resultados

Los resultados revelan una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Se evidencia que a medida que mejora la gestión administrativa, también tiende a mejorar el rendimiento docente. Este hallazgo se respalda con datos descriptivos que indican una percepción mayormente positiva tanto por parte de los docentes como de los estudiantes sobre el desempeño de los profesores, aunque con una evaluación ligeramente más moderada por parte de los docentes en cuanto a la calidad de la gestión administrativa.

Así mismo se observa una tendencia similar en estudios previos, como los de Cueva et al. (2022) y Echeverría (2021), que encontraron una correlación positiva y alta entre las variables de estudio. A nivel nacional, varios autores también respaldan esta relación, aunque con niveles de correlación moderados, como lo reportado por Chalco (2018) y Castellano (2018). Sin embargo, hay estudios como el de Fernández (2021) que muestran una correlación más alta entre las variables. Incluso a nivel local, investigaciones como la de Hurtado (2021) en Huánuco corroboran la relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

Estos resultados sugieren que, si bien una gestión administrativa eficiente puede contribuir al desempeño docente, otros factores podrían influir en esta relación. Se plantea la hipótesis de que la preparación y experiencia previa de los docentes pueden mitigar los efectos de una gestión administrativa deficiente. Esto señala la importancia de profundizar en la comprensión de los factores adicionales que afectan el rendimiento docente, más allá de la gestión administrativa.

Desde una perspectiva teórica, se respalda la importancia de una gestión administrativa eficaz en la retención del personal docente, como lo argumenta Voloshyna (2021). Se sugiere que una gestión adecuada puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral y la experiencia docente, lo que a su vez puede impactar positivamente en el desempeño de los profesores.

Además, se destaca el papel de la gestión administrativa en la mejora de la calidad educativa, como lo mencionan Cerdas et al. (2017). Se enfatiza la necesidad de proporcionar a los docentes la formación y capacitación necesarias para afrontar los desafíos educativos contemporáneos, incluyendo el uso de la tecnología en el aula.

Esto subraya la responsabilidad de las instituciones educativas en mantener actualizados a sus docentes y en evaluar continuamente sus habilidades y competencias.

Los resultados obtenidos respaldan la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente, destacando la importancia de una gestión efectiva en la retención del personal docente y en la mejora de la calidad educativa. Sin embargo, se identifica la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor los factores que influyen en el rendimiento docente y cómo pueden ser gestionados de manera óptima por las instituciones educativas.

5.4 Aporte científico de la investigación

El aporte científico consiste en la elaboración de un detallado "Plan de Reforzamiento de la Gestión Administrativa" destinado específicamente a la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Este plan se erige como una respuesta estructurada y metodológica para mejorar la gestión administrativa en el ámbito universitario, con un enfoque particular en su impacto sobre el desempeño docente.

La investigación se fundamenta en el uso de la metodología científica y una estructura adecuada que permite presentar claramente los objetivos de estudio, fundamentos teóricos, métodos de investigación, resultados obtenidos y conclusiones relevantes. Esta rigurosidad metodológica no solo valida los hallazgos del estudio, sino que también facilita la replicabilidad y aplicación de estos resultados por parte de otros investigadores interesados en abordar temáticas similares en distintos niveles de investigación.

El plan propuesto aborda diversas áreas clave para mejorar la gestión administrativa y, por ende, el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Estas áreas incluyen:

Mejora de la capacidad de planificación: Se propone establecer un proceso de planificación colaborativo que involucre a los docentes, permitiendo identificar necesidades, analizar resultados anteriores y definir estrategias coherentes para alcanzar los objetivos institucionales.

Mejor distribución horaria del trabajo: Se plantea la importancia de establecer horarios adecuados tanto para los docentes como para los estudiantes, evitando sobrecargas laborales y garantizando períodos de descanso adecuados, especialmente en el caso de la enseñanza virtual.

Mejora de la comunicación y resolución de conflictos: Se sugiere implementar canales de comunicación efectivos que fomenten la retroalimentación constante entre docentes y directivos, así como estrategias para abordar y resolver conflictos de manera constructiva.

Accesibilidad a recursos: Se enfatiza la importancia de garantizar que los docentes tengan acceso a los recursos necesarios para llevar a cabo su labor docente de manera eficiente, ya sean materiales físicos, electrónicos o virtuales.

Capacitación docente: Se propone identificar las necesidades de formación de los docentes y asignar recursos para contratar expertos externos que proporcionen capacitación especializada, así como organizar talleres y actividades de formación continua.

Supervisión continua: Se destaca la necesidad de establecer mecanismos de supervisión y seguimiento continuo de la labor docente, con el fin de identificar áreas de mejora y brindar apoyo individualizado cuando sea necesario.

Este plan de acción se presenta como una herramienta práctica y aplicable, que busca no solo mejorar la gestión administrativa dentro de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, sino también influir positivamente en el rendimiento y la calidad del trabajo docente. Además, se destaca su potencial para servir como modelo para otras instituciones educativas que enfrenten desafíos similares, contribuyendo así al avance y la mejora continua del sistema educativo en general.

CONCLUSIONES

1. Del estudio realizado en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, se estableció una relación positiva y significativa, de nivel moderado, entre la gestión administrativa y el desempeño docente ($p < 0.05$; $r = 0.483$), según se detalla en la tabla 22.
2. Del mismo modo, se estableció una relación positiva y significativa, de nivel moderado, entre la planificación y el desempeño docente en dicha universidad ($p < 0.05$; $r = 0.430$), como se indica en la tabla 23.
3. Se pudo establecer también una relación positiva y significativa, de nivel moderado, entre la organización y el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María ($p < 0.05$; $r = 0.537$), según se muestra en la tabla 24.
4. En contraposición, se estableció una relación positiva y significativa, aunque de nivel bajo, entre la dirección y el desempeño docente en la misma institución ($p < 0.05$; $r = 0.348$), como se aprecia en la tabla 25.
5. Por último, se restableció una relación positiva y significativa, de nivel moderado, entre el control y el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María ($p < 0.05$; $r = 0.481$). Este hallazgo sugiere que una mayor eficiencia en las actividades de control dentro de la entidad se correlaciona con un mejor desempeño de los docentes en sus labores pedagógicas, como se señala en la tabla 26.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a la institución poner énfasis en el fortalecimiento de las prácticas de gestión administrativa para mejorar aún más el rendimiento de los docentes., la institución podría considerar implementar programas de formación y desarrollo profesional centrados en habilidades de gestión administrativa. Además, sería beneficioso establecer un sistema de retroalimentación regular entre los administradores y los docentes para identificar áreas de mejora y fortalecer la colaboración entre ambos grupos.
2. Se sugiere que la universidad continúe fomentando la importancia de una planificación efectiva para respaldar el desarrollo académico y profesional de su personal docente. La universidad podría ofrecer talleres y seminarios específicos sobre técnicas de planificación efectiva a su personal docente. Asimismo, sería útil establecer metas claras y alcanzables en términos de planificación académica y brindar recursos adecuados para apoyar la implementación de estas estrategias en el aula.
3. Se sugiere que la universidad promueva iniciativas que fortalezcan la organización institucional para potenciar aún más el rendimiento de sus docentes. Se podría considerar la implementación de programas de desarrollo organizacional que fomenten una cultura institucional de eficiencia y colaboración. Esto podría incluir la revisión y optimización de procesos internos, así como la promoción de la comunicación efectiva y la coordinación entre departamentos.
4. Para abordar la relación menos fuerte entre la dirección y el desempeño docente, la universidad podría realizar evaluaciones para obtener una visión más completa de las prácticas de liderazgo en el entorno académico. Además, sería beneficioso ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para los líderes académicos y promover una cultura de liderazgo transformacional.
5. La institución podría implementar sistemas de seguimiento y evaluación más robustos para monitorear el cumplimiento de estándares de calidad en la enseñanza. Además, se podría fomentar la participación de los docentes en procesos de autoevaluación y revisión de sus prácticas pedagógicas, brindándoles el apoyo necesario para mejorar continuamente su desempeño.

REFERENCIAS

- Barberá, I. A. (2013). El entendimiento del entorno como factor clave para el desarrollo docente. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*(6), 1-33. <http://11.ride.org.mx/index.php/RIDASECUNDARIO/article/view/211/206>
- Barrón, C. (2015). Concepciones epistemológicas y práctica docente. Una revisión. *Revista de docencia Universitaria*, 13(1), 35-56. <http://dx.doi.org/10.3390/educsci11080390>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (4a ed ed.). Editorial Pearson. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion?email_work_card=view-paper
- Cárdena, C., Farías, G., & Méndez, G. (2017). ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa? Un estudio de caso en Educación Superior. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>.
- Castellano, A. (2018). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño de los docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico CESCA Ate, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23192/Castellano_IAF.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Cely-López, C. L., & Gómez-Niño, O. (2016). Una perspectiva antropológica de las organizaciones desde la caracterización sociocultural, administración y contabilidad social. Caso institución de educación superior. *Cuadernos de Contabilidad*, 17(43), 183-201. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc17-43.paoc>
- Cerdas, V., Torres, N., García, J., & Fallas, M. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percpección del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95-122. <http://dx.doi.org/10.15359/rep.12-2.5>

- Chacón, L. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2), 150-161. <https://pedagogiayadmon.files.wordpress.com/2017/05/gestion-educativa-bajo-el-paradigma-emergente-de-la-complejidad.pdf>
- Chalco, F. (2018). *La gestión Administrativa y el desempeño en la Universidad Autónoma del Perú –Villa el Salvador 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17436/CHALCO_FI.%20..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). McGrawHill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20Ogeneral%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Cisneros, I., & Druet, N. (2014). Bienestar emocional de los docentes. *Educación y Ciencia*, 3(7), 7-20. http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/284/pdf_5
- Cueva, J. F., Alejos, E., Pomari, O., & Mendoza, E. (2022). La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa. *Revista*, 54(1), 57-69. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5457-69-Cueva-et-al.pdf>
- Echeverría, C. (2021). *Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración Pública*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32451/1/021%20ADP.pdf>
- Farfán, A. E., Mero, O. W., & Sáenz, J. V. (2016). Consideraciones generales acerca de la gestión educativa. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 179-190. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802875.pdf>
- Farroñay, P., & Ancaya, M. (2016). Gestión administrativa y conocimiento de las TIC en docentes de educación primaria de las instituciones educativas Innova Schools de San Juan de Lurigancho y Ate. *Revista semetral de divulgación científica*, 3(1), 31-45. <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v3i1.998>

- Fayol, H. (1971). *Administración Industrial y General* (14a ed.). El Ateneo.
https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19 . *Economía y Negocios*, 3(1). <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- García, M., & Rojas, N. (2003). Concepciones epistemológicas y enfoques educativos subyacentes en las opiniones de un grupo de docentes de la UPEL acerca de la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación. *Investigación y Postgrado*, 19(1), 11-21.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872003000100003#:~:text=Si%20se%20asume%20que%20la,de%20la%20cual%20se%20parta.
- García, R. (2000). *El conocimiento en construcción. De las formulaciones de Jean Piaget a la teoría de sistemas complejos*. Gedisa. <https://b-ok.lat/ireader/2456958>
- García-Colina, F., Juárez-Hernández, S., & Salgado-García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16>
- Gonzales, J. M., & Rodríguez, Y. L. (2014). Marco epistemológico de la gestión. Posibilidades pedagógicas en la educación superior. *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*, (págs. 1-22).
<https://www.oei.es/historico/congreso2014/memoriactei/828.pdf>
- Gonzales, S. (2018). *La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Nacional Diego Quispe Tito filial Calca*. . [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34002/gonzales_bs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativas y mixta*. McGraw-Hill.
- Hurtado, M. T. (2021). *Los compromisos de la gestión escolar y el desempeño docente del CEBA , "Nuestra Señora de Las Mercedes" Huánuco, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional de la Universidad de Huánuco.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2938/Hurtado%20Reyes%20Mar%20Teresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Izarra-Vielma, D. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista de Educación*, 43(1), 1-11.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- Juárez, J. (2014). *Diseño de investigación en ciencias sociales* (1ra ed.). Grafica Integral SAC.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración* (14ta ed.). McGrawHill.
https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edi_koontz.pdf
- Lazwardi, D. (2018). Implementation of School-based Management. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 32-49.
<http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/viewFile/3115/2162>
- Louzano, P., & Moriconi, G. (2014). Visión de la docencia y características de los sistemas de formación docente en Finlandia, Singapur y Estados Unidos. *cadernoscenpec*, 4(2), 30-53.
<https://pdfs.semanticscholar.org/9e8e/dacfca335dec311aa7e0d36acd8ce5cad751.pdf>
- Martín, E. (2006). *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. Gráficas Santa María. https://www.ararteko.eus/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/1_244_3.pdf
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181-191.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Martínez, L. (2012). *Administración Educativa*. México : Red Tercer Milenio S.C. .
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Nacional de Investigación Educativa.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martínez-Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai*, 12(6), 123-134.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Maza, J. A. (2018). *Modelo de gestión administrativa para un buen desempeño directivo en la I.E. Carlos Augusto Salaverry - La Victoria - Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional de la

- Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7090/BC-994%20MAZA%20RIOJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen desempeño docente*. MINEDU.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Ministerio de Educación.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5182/Marco%20de%20Buen%20Desempe%C3%B1o%20del%20Directivo%20directivos%20construyendo%20escuela%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morlas, C. (2001). El desempeño docente a la luz de la antropología pedagógica. *Revista Med*, 9(1), 71-77. <https://www.redalyc.org/pdf/910/91090110.pdf>
- Mullins, L. (2011). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
- Oplatka, I. (2009). The field of educational administration. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 8–35. <https://sci-hub.tw/10.1108/09578230910928061>
- Pacheco, M., Ibarra, I., Iñigue, M., García, H., & Sánchez, C. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*, 19(6), 1-11. http://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19_n6_a2_La-evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior.pdf
- Palacios, J. (1979). Jerome S. Bruner: una teoría de la educación. *Journal for the Study of Education and Development*, 2(7), 2-20.
<https://doi.org/10.1080/02103702.1979.10821747>
- Parise, D. J., & Barreto, G. (2018). *Management of education and vocational training institutions*. Luxemburgo: VET Toolbox.
https://www.vettoolbox.eu/drupal_files/public/2018-11/tools_handbook_training_manual_en_1.pdf
- Ponto, J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research [Comprender y evaluar la investigación de encuestas]. *Journal of the Advanced Practitioner in Oncology*, 6(2), 168-171. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4601897/>
- Portugal, J. (2014). La Gestión Educativa: Una Visión hacia la Formación Docente. *Motricidad y Persona*(12), 33-40.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4735522.pdf>
- Puell, J. (2009). La filosofía de la administración de Peter Druker. *Gestión en el Tercer Milenio - Revistas UNMSM*, 12(24), 49-53.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/8890/7722/0>

- Puente, L., Martínez, G., & Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, 13, 191-195. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pes-2018/pes181v.pdf>
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y educadores*, 21(2), 259-281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>.
- Reio, T. G. (2016). Reio, T. G. (2016). Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision. *European Journal of Training and Development*, 40(8/9), 676–690. <https://sci-hub.tw/http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0058>
- Reyes, F., & Pastrana, A. (2021). Factores de desempeño docente y calidad en las universidades públicas de México. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(41), 1-19. <http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i41.5062>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2009). *Management, custom*. New York: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12va ed.). Pearson. https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Román, M., & Murillo, F. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 1-6. <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>
- Romero, T. (2014). Cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente en la UNAN-Managua, Nicaragua, FAREM-CHONTALES. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 14(2), 1-28. https://www.researchgate.net/publication/268037609_Cuestionario_de_opinion_para_la_Evaluacion_del_desempeno_docente_en_la_UNAN-MANAGUA_Nicaragua_FAREM-Chontales
- Sana, L., Comité Central de Bioética & Molina, D. (2015). Las consideraciones éticas sobre la vulnerabilidad en la investigación cualitativa. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(1), 1-3. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12042407020.pdf>
- Senge, P. (2011). *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. España : Granica.

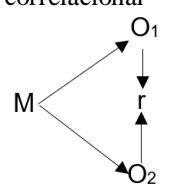
- SEP Institutos Tecnológicos. (2013). *Evaluación al desempeño docente. Cuestionario: versión final*. México: SEP Institutos Tecnológicos.
<https://www.tepic.tecnm.mx/doc/Cuestionario-evaluacion-docente.pdf>
- Stoner, J. (2015). *Administración*. México : Prentice Hall Hispanoamerica.
- Villanueva, J. (2006). La filosofía y la formación docente hacia la construcción y consolidación de una praxis educativa más conciente, crítica y participativa. *Laurus*, 12, 206-235. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109912.pdf>
- Villar, R. E. (2019). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular "Honores" local central de Huánuco 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional de la Universidad de Huánuco.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1990/VILLAR%20GINES%2c%20Ruth%20Edith.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Voloshyna, O. (2021). Modern methods of administrative management at the enterprises. *International periodic scientific Journal*(7), 56-67. DOI: 10.30888/2663-5712.2021-07-02-002

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión administrativa y desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022”

AUTORA: LIZ KARINA DEL AGUILA VELA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema General ¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿En qué medida la planificación se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?</p> <p>¿En qué medida la organización se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?</p> <p>¿En qué medida la dirección se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?</p>	<p>Objetivo General Establecer en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p> <p>Objetivos específicos Establecer en qué medida la planificación se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p> <p>Establecer en qué medida la organización se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p> <p>Establecer en qué medida la dirección se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Hi: La gestión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p> <p>Ho: La gestión administrativa se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1: La planificación se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p> <p>Ho1: La planificación se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p> <p>H2: La organización se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p> <p>Ho2: La organización se relaciona negativamente con el desempeño</p>	<p>Variable independiente Gestión administrativa</p> <p>Variable dependiente Desempeño docente</p>	<p>Tipo de investigación Tipo: Aplicada Diseño: No experimental correlacional</p>  <p>Dónde: M = Representa a la muestra de estudio O1 = Gestión Administrativa O2 = Desempeño docente r = indica la relación entre ambas variables</p>	<p>Población 244 docentes y 3145 estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María</p> <p>Muestra. 74 docentes y 111 estudiantes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento El cuestionario</p>

<p>¿En qué medida el control se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022?</p>	<p>Establecer en qué medida el control se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p>	<p>docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022. H3: La dirección se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022. Ho3: La dirección se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022. H4: El control se relaciona positivamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022. Ho4: El control se relaciona negativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.</p>			
---	---	---	--	--	--



Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Posgrado



ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID:

FECHA: / /

TÍTULO: SISTEMAS GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA, TINGO MARÍA, 2022

OBJETIVO:

Establecer en qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022.

INVESTIGADOR: LIZ KARINA DEL AGUILA VELA

Consentimiento / Participación voluntaria

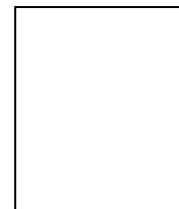
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme al concluir la entrevista.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03. CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Fecha: **Edad:** **Género:** Masculino Femenino

Reciba un cordial saludo. El presente cuestionario es parte de una investigación relacionada con la gestión administrativa percibida por parte de usted en la institución que labora. Por tanto, se le insta a marcar una respuesta según considere es la situación o el evento que se presenta, de manera honesta y con certeza, debido a que de esta manera la investigación será objetiva.

Instrucciones: Lea con cuidado las siguientes preguntas y califíquese con sinceridad y objetividad señalando con un aspa (X) la opción que corresponde a la forma que mejor describa lo que percibe. Use Ud. la escala siguiente para responder a cada pregunta.

Escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Planificación						
Indicador: Definición de objetivos						
01	Los objetivos en la institución están bien definidos para hacer el trabajo más práctico	1	2	3	4	5
02	Los objetivos de la institución son coherentes y alcanzables	1	2	3	4	5
03	El directivo se preocupa por conseguir los objetivos de la institución	1	2	3	4	5
Indicador: Establecimiento de estrategias						
04	Las estrategias para llevar a cabo las tareas son las adecuadas	1	2	3	4	5
05	Las estrategias del plan de acción para la institución fueron desarrolladas para cumplir los objetivos	1	2	3	4	5
Indicador: Desarrollo de planes						
06	El modo de desarrollar el plan está adecuadamente delimitado	1	2	3	4	5
07	El directivo se preocupa por planificar previamente cómo se tienen que desarrollar los planes	1	2	3	4	5
Organización						
Indicador: Estructura de trabajo						
08	La universidad posee una estructura organizacional moderna	1	2	3	4	5
09	La universidad cuenta con su reglamento general	1	2	3	4	5
10	La universidad posee un reglamento general a la vista de todos	1	2	3	4	5

11	El MOF, ROF y otros documentos de los roles del personal se encuentran accesibles para el que lo necesita	1	2	3	4	5
12	La jerarquía de trabajo permite una labor adecuada	1	2	3	4	5
13	La carga de trabajo está muy bien distribuida	1	2	3	4	5
14	Las funciones están muy bien organizadas para que se cumplan los objetivos	1	2	3	4	5
Indicador: Método de trabajo						
15	Se promueven buenas condiciones para realizar mejor las labores en la institución	1	2	3	4	5
16	Los procesos siempre favorecen a realizar el trabajo mucho más práctico o rápido	1	2	3	4	5
17	Existen o se brindan los recursos de manera oportuna para ejercer las labores	1	2	3	4	5
Indicador: Canales de comunicación						
18	Cualquier información se entrega en el momento adecuado a los colaboradores	1	2	3	4	5
19	Los canales de información se ejercen sin problemas	1	2	3	4	5
20	El directivo se preocupa porque los medios de comunicación sean los adecuados	1	2	3	4	5
Dirección						
Indicador: Motivación						
21	El o los directivos mantienen contacto para alentar a los trabajadores	1	2	3	4	5
22	Las acciones o eventos que se realizan dentro de la institución, motivan a los colaboradores	1	2	3	4	5
Indicador: Trabajo en equipo						
23	Las labores se realizan adecuadamente sin conflictos entre equipos de trabajo	1	2	3	4	5
24	El o los directivos se preocupan en generar un buen ambiente para el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Indicador: Capacitación						
25	Se suele capacitar continuamente a los colaboradores	1	2	3	4	5
Indicador: Resolución de conflictos						
26	Los problemas se solucionan de manera pronta en la institución	1	2	3	4	5
27	El o los directivos se preocupan por solucionar o llegar a acuerdos para resolver cualquier conflicto	1	2	3	4	5
Indicador: Comunicación						
28	En general la comunicación es adecuada en la institución	1	2	3	4	5
29	Los directivos se preocupan en mantener una comunicación asertiva	1	2	3	4	5
30	Existe una comunicación horizontal entre los colaboradores	1	2	3	4	5
31	Se promueven o resuelven problemas mediante la buena comunicación	1	2	3	4	5
Control						
Indicador: Supervisión						

32	Suele ser supervisado constantemente	1	2	3	4	5
33	Considera que las supervisiones son las adecuadas para mejorar su desempeño	1	2	3	4	5
Indicador: Comparación						
34	Se realizan actividades para evaluar el desempeño y corroborar los rendimientos de los colaboradores	1	2	3	4	5
Indicador: Corrección						
35	Se toman acciones correctivas para mejorar el rendimiento de la labor de los colaboradores	1	2	3	4	5
36	Se suele retroalimentar constantemente a los colaboradores para mejorar su labor	1	2	3	4	5

**ANEXO 04. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE
(PARA DOCENTES)**

Fecha: **Edad:**..... **Género:** Masculino Femenino

Reciba un cordial saludo. El presente cuestionario es parte de una investigación relacionada con su desempeño docente percibido en la institución que labora. Por tanto, se le insta a marcar una respuesta según considere es la situación o el evento que se presenta, de manera honesta y con certeza, debido a que de esta manera la investigación será objetiva.

Instrucciones: Lea con cuidado las siguientes preguntas y califíquese con sinceridad y objetividad señalando con un aspa (X) la opción que corresponde a la forma que mejor describa lo que percibe. Use Ud. la escala siguiente para responder a cada pregunta.

Escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Preparación para el aprendizaje						
Indicador: Conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos						
01	Tiene consideración por las particularidades de sus estudiantes porque los conoce	1	2	3	4	5
02	Los temas que enseña los relaciona con las características o contextos de los estudiantes	1	2	3	4	5
03	Las actividades pedagógicas se enfocan en el aprendizaje de los estudiantes teniendo en cuenta sus características y contextos	1	2	3	4	5
Indicador: Planificación de la enseñanza						
04	Prepara sus clases pensando en el interés de aprendizaje de sus estudiantes	1	2	3	4	5
05	Prepara sus clases aplicando los procesos pedagógicos aprendidos en beneficio de los estudiantes	1	2	3	4	5
06	Prepara sus clases empleando herramientas que faciliten el aprendizaje de sus estudiantes	1	2	3	4	5
07	Planea las evaluaciones de sus estudiantes para mejorar la calidad del aprendizaje	1	2	3	4	5
Enseñanza para el aprendizaje						
Indicador: Fomento de un clima propicio para el aprendizaje						
08	Genera un ambiente óptimo para el aprendizaje en sus clases	1	2	3	4	5
09	Genera un entorno democrático de participación constante entre sus estudiantes	1	2	3	4	5

10	El ambiente de clases es propicio para compartir experiencias interculturales con los estudiantes	1	2	3	4	5
Indicador: Dominio de los contenidos y uso de estrategias						
11	Maneja adecuada y eficazmente los temas de clase	1	2	3	4	5
12	Emplea estrategias educativas que favorecen al aprendizaje, como vincular los temas a experiencias de la vida real					
13	Emplea herramientas y métodos de enseñanza que se adecúan a los contextos de los estudiantes					
Indicador: Evaluación permanente del aprendizaje						
14	Evalúa de manera permanente los aprendizajes de acuerdo con las metas de la institución	1	2	3	4	5
15	Las evaluaciones permiten tomar decisiones pedagógicas e institucionales					
16	Suele retroalimentar a sus estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje					
Participación en la gestión de la escuela						
Indicador: Participación activa						
17	Participa democráticamente en las reuniones de la institución	1	2	3	4	5
18	Suele aportar ideas para mejorar la calidad educativa en la universidad	1	2	3	4	5
19	Se encuentra involucrado en plantear soluciones pedagógicas y/o administrativas para mejorar la calidad educativa en la universidad	1	2	3	4	5
Indicador: Establecimiento de relaciones globales						
20	Las relaciones con sus colegas y directivos son siempre las adecuadas para desempeñar su labor	1	2	3	4	5
21	Busca mantener adecuadas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo, directivos y estudiantes	1	2	3	4	5
22	Emplea las tecnologías de comunicación para establecer vínculos sociales y laborales que favorecen a su labor pedagógica	1	2	3	4	5
23	La comunicación con sus estudiantes es asertiva y contante para responder a sus necesidades	1	2	3	4	5
Desarrollo de la profesionalidad						
Indicador: Autoevaluación						
24	Reflexiona sobre sus acciones y experiencias para mejorar su calidad como docente	1	2	3	4	5
25	Genera o participa en entornos sociales para compartir experiencias con colegas y mejorar la calidad del desempeño pedagógico	1	2	3	4	5
Indicador: Ética profesional						
26	Defiende los derechos de la comunidad educativa (estudiantes, otros docentes, etc)	1	2	3	4	5
27	Considera que practica los valores fundamentales en su labor, como la responsabilidad, honestidad y justicia	1	2	3	4	5
28	Se siente comprometido con su labor y lo muestra constante	1	2	3	4	5

29	Siempre denota respeto por los estudiantes y sus características	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

**ANEXO 05. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE
(PARA ESTUDIANTES)**

Fecha: **Edad:**..... **Género:** Masculino Femenino

Reciba un cordial saludo. El presente cuestionario es parte de una investigación relacionada con su desempeño docente percibido en la institución que labora. Por tanto, se le insta a marcar una respuesta según considere es la situación o el evento que se presenta, de manera honesta y con certeza, debido a que de esta manera la investigación será objetiva.

Instrucciones: Lea con cuidado las siguientes preguntas y califíquese con sinceridad y objetividad señalando con un aspa (X) la opción que corresponde a la forma que mejor describa lo que percibe. Use Ud. la escala siguiente para responder a cada pregunta.

Escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Preparación para el aprendizaje						
Indicador: Conocimiento de las características de los estudiantes y sus contextos						
01	El docente se preocupa por conocer integralmente a sus estudiantes	1	2	3	4	5
02	Los temas que enseña los vincula a los problemas del contexto	1	2	3	4	5
03	Las actividades pedagógicas se enfocan en su aprendizaje teniendo en cuenta sus características y contextos	1	2	3	4	5
Indicador: Planificación de la enseñanza						
04	El docente prepara sus clases pensando en el interés de su aprendizaje de sus estudiantes	1	2	3	4	5
05	El docente prepara sus clases aplicando los procesos pedagógicos aprendidos para que aprenda mejor	1	2	3	4	5
06	El docente prepara sus clases empleando herramientas tecnológicas que faciliten el aprendizaje	1	2	3	4	5
07	El docente aplica estrategias evaluativas para mejorar la calidad del aprendizaje	1	2	3	4	5
Enseñanza para el aprendizaje						
Indicador: Fomento de un clima propicio para el aprendizaje						

08	El docente genera un ambiente óptimo para el aprendizaje en sus clases	1	2	3	4	5
09	El docente genera un entorno democrático de participación constante entre ustedes	1	2	3	4	5
10	El ambiente de clases es propicio para compartir experiencias interculturales	1	2	3	4	5
11	El docente es asequible, escucha y asume las críticas que realizan	1	2	3	4	5
Indicador: Dominio de los contenidos y uso de estrategias						
12	El docente maneja adecuada y eficazmente los temas de clase	1	2	3	4	5
13	El docente emplea estrategias educativas que favorecen al aprendizaje, como vincular los temas a experiencias de la vida real	1	2	3	4	5
14	El docente emplea metodologías o estrategias de enseñanza que se adecúan al contexto del estudiante	1	2	3	4	5
Indicador: Evaluación permanente del aprendizaje						
15	El docente evalúa de manera permanente los aprendizajes de acuerdo al diseño curricular	1	2	3	4	5
16	De acuerdo con lo que evalúa el docente, se aprecia cambios en la metodología de aprendizaje	1	2	3	4	5
17	El docente suele retroalimentarlos durante el proceso de enseñanza aprendizaje	1	2	3	4	5
Participación en la gestión de la escuela						
Indicador: Participación activa						
18	El docente trae novedades sobre las reuniones con docentes y directivos a los que participa	1	2	3	4	5
19	El docente suele aportar ideas para mejorar la calidad educativa en la universidad	1	2	3	4	5
20	El docente se encuentra involucrado en plantear soluciones pedagógicas y/o administrativas para mejorar la calidad educativa en la universidad	1	2	3	4	5
Indicador: Establecimiento de relaciones globales						
21	Las relaciones interpersonales del docente son siempre las adecuadas para desempeñar su labor	1	2	3	4	5
22	El docente busca mantener adecuadas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo, directivos y con ustedes	1	2	3	4	5
23	El docente emplea las tecnologías de comunicación para establecer vínculos sociales y laborales que favorecen a su labor pedagógica	1	2	3	4	5
24	La comunicación con ustedes es asertiva y constante para responder a sus necesidades	1	2	3	4	5
Desarrollo de la profesionalidad						
Indicador: Autoevaluación						
25	El docente reflexiona sobre sus acciones y experiencias para mejorar su calidad pedagógica	1	2	3	4	5

26	El docente genera o participa en entornos sociales para compartir experiencias con colegas y mejorar la calidad del desempeño pedagógico	1	2	3	4	5
Indicador: Ética profesional						
27	El docente respeta los derechos de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, etc)	1	2	3	4	5
28	El docente practica valores fundamentales en su labor, como la responsabilidad, honestidad y justicia	1	2	3	4	5
29	El docente se siente comprometido con su labor y lo demuestra constante	1	2	3	4	5
30	El docente siempre es respetuoso con ustedes y sus particularidades	1	2	3	4	5

ANEXO 06. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del experto: Dr. LUIS HENRRY BARRUETA SALAZAR

Especialidad: Dr. En Gestión Empresarial

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	Los objetivos en la institución están bien definidos para hacer el trabajo más práctico	4	4	4	4
	Los objetivos de la institución son coherentes y alcanzables	4	4	4	4
	El directivo se preocupa por conseguir los objetivos de la institución	4	4	4	4
	Las estrategias para llegar a cabo las tareas son las adecuadas	4	3	4	4
	Las estrategias del plan de acción para la institución fueron desarrolladas para cumplir los objetivos	4	4	4	4
	El modo de desarrollar el plan está adecuadamente delimitado	4	4	4	4
	El directivo se preocupa por planificar previamente cómo se tienen que desarrollar los planes	4	4	4	4
Organización	La universidad posee una estructura organizacional moderna	4	4	4	4
	La universidad cuenta con su reglamento general	4	4	4	4
	La universidad posee un reglamento general a la vista de todos	4	4	4	4
	El MOF, ROF y otros documentos de los roles del personal se encuentran accesibles para el que lo necesita	4	4	4	4
	La jerarquía de trabajo permite una labor adecuada	4	4	4	4
	La carga de trabajo está muy bien distribuida	4	4	4	4
	Las funciones están muy bien organizadas para que se cumplan los objetivos	4	4	4	4
	Se promueven buenas condiciones para realizar mejor las labores en la institución	4	4	4	4

	Los procesos siempre favorecen a realizar el trabajo mucho más práctico o rápido	4	4	4	4
	Existen o se brindan los recursos de manera oportuna para ejercer las labores	4	4	3	4
	Cualquier información se entrega en el momento adecuado a los colaboradores	4	4	4	4
	Los canales de información se ejercen sin problemas	4	4	4	4
	El directivo se preocupa porque los medios de comunicación sean los adecuados	4	4	4	4
Dirección	El o los directivos mantienen contacto para alentar a los trabajadores	4	4	4	4
	Las acciones o eventos que se realizan dentro de la institución, motivan a los colaboradores	4	4	4	4
	Las labores se realizan adecuadamente sin conflictos entre equipos de trabajo	4	4	4	4
	El o los directivos se preocupan en generar un buen ambiente para el trabajo en equipo	4	4	4	4
	Se suele capacitar continuamente a los colaboradores	4	4	4	4
	Los problemas se solucionan de manera pronta en la institución	4	4	4	4
	El o los directivos se preocupan por solucionar o llegar a acuerdos para resolver cualquier conflicto	4	4	4	4
	En general la comunicación es adecuada en la institución	4	4	4	4
	Los directivos se preocupan en mantener una comunicación asertiva	4	4	4	4
	Existe una comunicación horizontal entre los colaboradores	4	4	4	4
	Se promueven o resuelven problemas mediante la buena comunicación	4	4	4	4
	Control	Suele ser supervisado constantemente	4	4	4
Considera que las supervisiones son las adecuadas para mejorar su desempeño		4	4	4	4

Se realizan actividades para evaluar el desempeño y corroborar los rendimientos de los colaboradores	4	4	4	4
Se toman acciones correctivas para mejorar el rendimiento de la labor de los colaboradores	4	4	4	4
Se suele retroalimentar constantemente a los colaboradores para mejorar su labor	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: *El instrumento es aplicable.*

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y sello del experto
Dr. Luis Henry Barrieta Salazar.

Nombre del experto: Dr. Niker Jhón Salinas Alejandro

Especialidad: Doctor en Administrador

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	Los objetivos en la institución están bien definidos para hacer el trabajo más práctico	4	4	4	4
	Los objetivos de la institución son coherentes y alcanzables	4	4	4	4
	El directivo se preocupa por conseguir los objetivos de la institución	4	4	4	4
	Las estrategias para llegar a cabo las tareas son las adecuadas	4	4	4	4
	Las estrategias del plan de acción para la institución fueron desarrolladas para cumplir los objetivos	4	4	4	4
	El modo de desarrollar el plan está adecuadamente delimitado	4	4	4	4
	El directivo se preocupa por planificar previamente cómo se tienen que desarrollar los planes	4	4	4	4
Organización	La universidad posee una estructura organizacional moderna	4	4	4	4
	La universidad cuenta con su reglamento general	4	4	4	4
	La universidad posee un reglamento general a la vista de todos	4	4	4	4
	El MOF, ROF y otros documentos de los roles del personal se encuentran accesibles para el que lo necesita	4	4	4	4
	La jerarquía de trabajo permite una labor adecuada	4	4	4	4
	La carga de trabajo está muy bien distribuida	4	4	4	4
	Las funciones están muy bien organizadas para que se cumplan los objetivos	4	4	4	4
	Se promueven buenas condiciones para realizar mejor	4	4	4	4

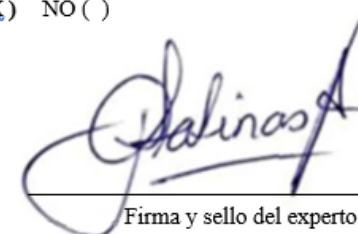
	las labores en la institución				
	Los procesos siempre favorecen a realizar el trabajo mucho más práctico o rápido	4	4	4	4
	Existen o se brindan los recursos de manera oportuna para ejercer las labores	4	4	4	4
	Cualquier información se entrega en el momento adecuado a los colaboradores	4	4	4	4
	Los canales de información se ejercen sin problemas	4	4	4	4
	El directivo se preocupa porque los medios de comunicación sean los adecuados	4	4	4	4
Dirección	El o los directivos mantienen contacto para alentar a los trabajadores	4	4	4	4
	Las acciones o eventos que se realizan dentro de la institución, motivan a los colaboradores	4	4	4	4
	Las labores se realizan adecuadamente sin conflictos entre equipos de trabajo	4	4	4	4
	El o los directivos se preocupan en generar un buen ambiente para el trabajo en equipo	4	4	4	4
	Se suele capacitar continuamente a los colaboradores	4	4	4	4
	Los problemas se solucionan de manera pronta en la institución	4	4	4	4
	El o los directivos se preocupan por solucionar o llegar a acuerdos para resolver cualquier conflicto	4	4	4	4
	En general la comunicación es adecuada en la institución	4	4	4	4
	Los directivos se preocupan en mantener una comunicación asertiva	4	4	4	4
	Existe una comunicación horizontal entre los colaboradores	4	4	4	4
	Se promueven o resuelven problemas mediante la buena comunicación	4	4	4	4
Control	Suele ser supervisado constantemente	4	4	4	4

Considera que las supervisiones son las adecuadas para mejorar su desempeño	4	4	4	4
Se realizan actividades para evaluar el desempeño y corroborar los rendimientos de los colaboradores	4	4	4	4
Se toman acciones correctivas para mejorar el rendimiento de la labor de los colaboradores	4	4	4	4
Se suele retroalimentar constantemente a los colaboradores para mejorar su labor	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento es aplicable

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

Nombre del experto: Dr. David Julio Martel ZevallosEspecialidad: Administración*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Planificación	Los objetivos en la institución están bien definidos para hacer el trabajo más práctico	4	4	4	4
	Los objetivos de la institución son coherentes y alcanzables	4	4	4	4
	El directivo se preocupa por conseguir los objetivos de la institución	4	4	4	4
	Las estrategias para llegar a cabo las tareas son las adecuadas	4	4	4	4
	Las estrategias del plan de acción para la institución fueron desarrolladas para cumplir los objetivos	4	4	4	4
	El modo de desarrollar el plan está adecuadamente delimitado	4	4	4	4
	El directivo se preocupa por planificar previamente cómo se tienen que desarrollar los planes	4	4	4	4
Organización	La universidad posee una estructura organizacional moderna	4	4	4	4
	La universidad cuenta con su reglamento general	4	4	4	4
	La universidad posee un reglamento general a la vista de todos	4	4	4	4
	El MOF, ROF y otros documentos de los roles del personal se encuentran accesibles para el que lo necesita	4	4	4	4
	La jerarquía de trabajo permite una labor adecuada	4	4	4	4
	La carga de trabajo está muy bien distribuida	4	4	4	4
	Las funciones están muy bien organizadas para que se cumplan los objetivos	4	4	4	4
	Se promueven buenas condiciones para realizar mejor	4	4	4	4

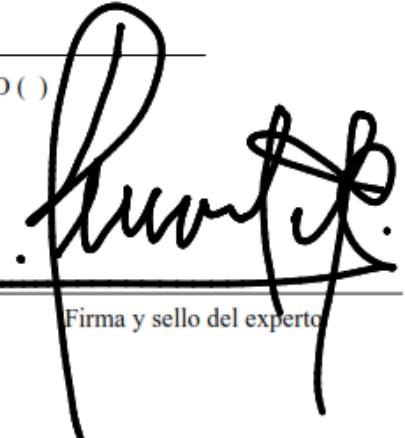
	las labores en la institución				
	Los procesos siempre favorecen a realizar el trabajo mucho más práctico o rápido	4	4	4	4
	Existen o se brindan los recursos de manera oportuna para ejercer las labores	4	4	4	4
	Cualquier información se entrega en el momento adecuado a los colaboradores	4	4	4	4
	Los canales de información se ejercen sin problemas	4	4	4	4
	El directivo se preocupa porque los medios de comunicación sean los adecuados	4	4	4	4
Dirección	El o los directivos mantienen contacto para alentar a los trabajadores	4	4	4	4
	Las acciones o eventos que se realizan dentro de la institución, motivan a los colaboradores	4	4	4	4
	Las labores se realizan adecuadamente sin conflictos entre equipos de trabajo	4	4	4	4
	El o los directivos se preocupan en generar un buen ambiente para el trabajo en equipo	4	4	4	4
	Se suele capacitar continuamente a los colaboradores	4	4	4	4
	Los problemas se solucionan de manera pronta en la institución	4	4	4	4
	El o los directivos se preocupan por solucionar o llegar a acuerdos para resolver cualquier conflicto	4	4	4	4
	En general la comunicación es adecuada en la institución	4	4	4	4
	Los directivos se preocupan en mantener una comunicación asertiva	4	4	4	4
	Existe una comunicación horizontal entre los colaboradores	4	4	4	4
	Se promueven o resuelven problemas mediante la buena comunicación	4	4	4	4
Control	Suele ser supervisado constantemente	4	4	4	4

Considera que las supervisiones son las adecuadas para mejorar su desempeño	4	4	4	4
Se realizan actividades para evaluar el desempeño y corroborar los rendimientos de los colaboradores	4	4	4	4
Se toman acciones correctivas para mejorar el rendimiento de la labor de los colaboradores	4	4	4	4
Se suele retroalimentar constantemente a los colaboradores para mejorar su labor	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE
(DOCENTES)

Nombre del experto: Dr.DAVID MARTEL ZEVALLOS _____ Especialidad: Administrador

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación del docente para el aprendizaje	Tiene consideración por las particularidades de sus estudiantes porque los conoce	4	4	4	4
	Los temas que enseña los relaciona con las características o contextos de los estudiantes	4	4	4	4
	Las actividades pedagógicas se enfocan en el aprendizaje de los estudiantes teniendo en cuenta sus características y contextos	4	4	4	4
	Prepara sus clases pensando en el interés de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	Prepara sus clases aplicando los procesos pedagógicos aprendidos en beneficio de los estudiantes	4	4	4	4
	Prepara sus clases empleando herramientas que faciliten el aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	Planea las evaluaciones de sus estudiantes para mejorar la calidad del aprendizaje	4	4	4	4
Enseñanza del docente para el aprendizaje	Genera un ambiente óptimo para el aprendizaje en sus clases	4	4	4	4
	Genera un entorno democrático de participación constante entre sus estudiantes	4	4	4	4
	El ambiente de clases es propicio para compartir experiencias interculturales con los estudiantes	4	4	4	4
	Maneja adecuada y eficazmente los temas de clase	4	4	4	4
	Emplea estrategias educativas que favorecen al aprendizaje, como vincular los temas a experiencias de la vida real	4	4	4	4
	Emplea herramientas y métodos de enseñanza que se	4	4	4	4

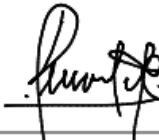
	adecúan a los contextos de los estudiantes				
	Evalúa de manera permanente los aprendizajes de acuerdo con las metas de la institución	4	4	4	4
	Las evaluaciones permiten tomar decisiones pedagógicas e institucionales	4	4	4	4
	Suele retroalimentar a sus estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela	Participa democráticamente en las reuniones de la institución	4	4	4	4
	Suele aportar ideas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	4
	Se encuentra involucrado en plantear soluciones pedagógicas y/o administrativas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	4
	Las relaciones con sus colegas y directivos son siempre las adecuadas para desempeñar su labor	4	4	4	4
	Busca mantener adecuadas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo, directivos y estudiantes	4	4	4	4
	Emplea las tecnologías de comunicación para establecer vínculos sociales y laborales que favorecen a su labor pedagógica	4	4	4	4
	La comunicación con sus estudiantes es asertiva y contante para responder a sus necesidades	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre sus acciones y experiencias para mejorar su calidad como docente	4	4	4	4
	Genera o participa en entornos sociales para compartir experiencias con colegas y mejorar la calidad del desempeño pedagógico	4	4	4	4
	Defiende los derechos de la comunidad educativa (estudiantes, otros docentes, etc)	4	4	4	4
	Considera que practica los valores fundamentales en su labor, como la responsabilidad, honestidad y justicia	4	4	4	4
	Se siente comprometido con su labor y lo muestra	4	4	4	4

constante				
Siempre denota respeto por los estudiantes y sus características	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: **SI (X)** NO ()



 Firma y sello del experto

Nombre del experto: Dr. Niker Jhón Salinas Alejandro Especialidad: Doctor en Administración
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación del docente para el aprendizaje	Tiene consideración por las particularidades de sus estudiantes porque los conoce	4	4	4	4
	Los temas que enseña los relaciona con las características o contextos de los estudiantes	4	4	4	4
	Las actividades pedagógicas se enfocan en el aprendizaje de los estudiantes teniendo en cuenta sus características y contextos	3	4	4	4
	Prepara sus clases pensando en el interés de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	Prepara sus clases aplicando los procesos pedagógicos aprendidos en beneficio de los estudiantes	4	4	4	4
	Prepara sus clases empleando herramientas que faciliten el aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	Planea las evaluaciones de sus estudiantes para mejorar la calidad del aprendizaje	4	4	3	4
Enseñanza del docente para el aprendizaje	Genera un ambiente óptimo para el aprendizaje en sus clases	4	4	4	4
	Genera un entorno democrático de participación constante entre sus estudiantes	4	3	4	4
	El ambiente de clases es propicio para compartir experiencias interculturales con los estudiantes	4	4	3	4
	Maneja adecuada y eficazmente los temas de clase	4	4	4	4
	Emplea estrategias educativas que favorecen al aprendizaje, como vincular los temas a experiencias de la vida real	4	4	4	4
	Emplea herramientas y métodos de enseñanza que se	4	4	4	4

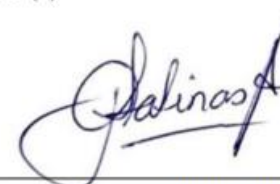
	adecúan a los contextos de los estudiantes				
	Evalúa de manera permanente los aprendizajes de acuerdo con las metas de la institución	4	4	4	4
	Las evaluaciones permiten tomar decisiones pedagógicas e institucionales	4	4	4	4
	Suele retroalimentar a sus estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela	Participa democráticamente en las reuniones de la institución	4	4	4	4
	Suele aportar ideas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	4
	Se encuentra involucrado en plantear soluciones pedagógicas y/o administrativas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	3
	Las relaciones con sus colegas y directivos son siempre las adecuadas para desempeñar su labor	4	4	4	4
	Busca mantener adecuadas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo, directivos y estudiantes	4	3	4	4
	Emplea las tecnologías de comunicación para establecer vínculos sociales y laborales que favorecen a su labor pedagógica	4	4	4	4
	La comunicación con sus estudiantes es asertiva y contante para responder a sus necesidades	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre sus acciones y experiencias para mejorar su calidad como docente	4	4	3	4
	Genera o participa en entornos sociales para compartir experiencias con colegas y mejorar la calidad del desempeño pedagógico	4	4	4	4
	Defiende los derechos de la comunidad educativa (estudiantes, otros docentes, etc)	4	4	4	4
	Considera que practica los valores fundamentales en su labor, como la responsabilidad, honestidad y justicia	4	4	4	4
	Se siente comprometido con su labor y lo muestra	4	4	4	4

constante				
Siempre denota respeto por los estudiantes y sus características	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: **SI (X)** NO ()



Firma y sello del experto

Nombre del experto: Dr. LUIS HENRRY BARRUETA SALAZAR

Especialidad: Dr. En Gestión Empresarial

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación del docente para el aprendizaje	Tiene consideración por las particularidades de sus estudiantes porque los conoce	4	4	3	4
	Los temas que enseña los relaciona con las características o contextos de los estudiantes	4	4	4	4
	Las actividades pedagógicas se enfocan en el aprendizaje de los estudiantes teniendo en cuenta sus características y contextos	4	3	4	4
	Prepara sus clases pensando en el interés de aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	Prepara sus clases aplicando los procesos pedagógicos aprendidos en beneficio de los estudiantes	4	4	4	4
	Prepara sus clases empleando herramientas que faciliten el aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	Planea las evaluaciones de sus estudiantes para mejorar la calidad del aprendizaje	4	4	4	3
Enseñanza del docente para el aprendizaje	Genera un ambiente óptimo para el aprendizaje en sus clases	4	4	4	4
	Genera un entorno democrático de participación constante entre sus estudiantes	4	4	4	4
	El ambiente de clases es propicio para compartir experiencias interculturales con los estudiantes	4	4	4	4
	Maneja adecuada y eficazmente los temas de clase	4	4	3	4
	Emplea estrategias educativas que favorecen al aprendizaje, como vincular los temas a experiencias de la vida real	4	4	4	4
	Emplea herramientas y métodos de enseñanza que se	4	4	4	4

	adecúan a los contextos de los estudiantes				
	Evalúa de manera permanente los aprendizajes de acuerdo con las metas de la institución	4	4	4	4
	Las evaluaciones permiten tomar decisiones pedagógicas e institucionales	4	4	4	4
	Suele retroalimentar a sus estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela	Participa democráticamente en las reuniones de la institución	4	4	4	4
	Suele aportar ideas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	4
	Se encuentra involucrado en plantear soluciones pedagógicas y/o administrativas para mejorar la calidad educativa en la universidad	3	4	4	4
	Las relaciones con sus colegas y directivos son siempre las adecuadas para desempeñar su labor	4	4	4	4
	Busca mantener adecuadas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo, directivos y estudiantes	4	4	4	4
	Emplea las tecnologías de comunicación para establecer vínculos sociales y laborales que favorecen a su labor pedagógica	4	4	4	3
	La comunicación con sus estudiantes es asertiva y contante para responder a sus necesidades	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre sus acciones y experiencias para mejorar su calidad como docente	4	4	4	4
	Genera o participa en entornos sociales para compartir experiencias con colegas y mejorar la calidad del desempeño pedagógico	4	4	4	4
	Defiende los derechos de la comunidad educativa (estudiantes, otros docentes, etc)	4	3	4	4
	Considera que practica los valores fundamentales en su labor, como la responsabilidad, honestidad y justicia	4	4	4	4
	Se siente comprometido con su labor y lo muestra	4	4	4	4

constante				
Siempre denota respeto por los estudiantes y sus características	21	21	21	21

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: *El instrumento debe aplicarse* El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

Dr. Luis Henry Barrieta Salazar

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE (ESTUDIANTES)

Nombre del experto: Dr. David Martel Zevallos

Especialidad: Administración

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación del docente para el aprendizaje	El docente se preocupa por conocer integralmente a sus estudiantes	4	4	4	4
	Los temas que enseña los vincula a los problemas del contexto	4	4	4	4
	Las actividades pedagógicas se enfocan en su aprendizaje teniendo en cuenta sus características y contextos	4	4	4	4
	El docente prepara sus clases pensando en el interés de su aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	El docente prepara sus clases aplicando los procesos pedagógicos aprendidos para que aprenda mejor	4	4	4	4
	El docente prepara sus clases empleando herramientas tecnológicas que faciliten el aprendizaje	4	4	4	4
	El docente aplica estrategias evaluativas para mejorar la calidad del aprendizaje	4	4	4	4
Enseñanza del docente para el aprendizaje	El docente genera un ambiente óptimo para el aprendizaje en sus clases	4	4	4	4
	El docente genera un entorno democrático de participación constante entre ustedes	4	4	4	4
	El ambiente de clases es propicio para compartir experiencias interculturales	4	4	4	4
	El docente es asequible, escucha y asume las críticas que realizan	4	4	4	4
	El docente maneja adecuada y eficazmente los temas de clase	4	4	4	4
	El docente emplea estrategias educativas que	4	4	4	4

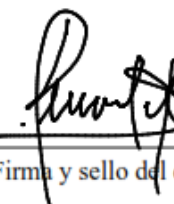
	favorecen al aprendizaje, como vincular los temas a experiencias de la vida real				
	El docente emplea metodologías o estrategias de enseñanza que se adecúan al contexto del estudiante	RELEVANCIA	RELEVANCIA	RELEVANCIA	RELEVANCIA
	El docente evalúa de manera permanente los aprendizajes de acuerdo al diseño curricular	4	4	4	4
	De acuerdo con lo que evalúa el docente, se aprecia cambios en la metodología de aprendizaje	4	4	4	4
	El docente suele retroalimentarlos durante el proceso de enseñanza aprendizaje	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela	El docente trae novedades sobre las reuniones con docentes y directivos a los que participa	4	4	4	4
	El docente suele aportar ideas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	4
	El docente se encuentra involucrado en plantear soluciones pedagógicas y/o administrativas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	4
	Las relaciones interpersonales del docente son siempre las adecuadas para desempeñar su labor	4	4	4	4
	El docente busca mantener adecuadas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo, directivos y con ustedes	4	4	4	4
	El docente emplea las tecnologías de comunicación para establecer vínculos sociales y laborales que favorecen a su labor pedagógica	4	4	4	4
	La comunicación con ustedes es asertiva y constante para responder a sus necesidades	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	El docente reflexiona sobre sus acciones y experiencias para mejorar su calidad pedagógica	4	4	4	4
	El docente genera o participa en entornos sociales para compartir experiencias con colegas y mejorar la calidad del desempeño pedagógico	4	4	4	4
	El docente respeta los derechos de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, etc)	4	4	4	4

El docente practica valores fundamentales en su labor, como la responsabilidad, honestidad y justicia	RELEVANCIA	RELEVANCIA	RELEVANCIA	RELEVANCIA
El docente se siente comprometido con su labor y lo demuestra constante	4	4	4	4
El docente siempre es respetuoso con ustedes y sus particularidades	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

Nombre del experto: Dr. Niker Jhón Salinas Alejandro

Especialidad: Doctor en Administrador

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación del docente para el aprendizaje	El docente se preocupa por conocer integralmente a sus estudiantes	4	4	4	4
	Los temas que enseña los vincula a los problemas del contexto	4	4	4	4
	Las actividades pedagógicas se enfocan en su aprendizaje teniendo en cuenta sus características y contextos	4	4	4	4
	El docente prepara sus clases pensando en el interés de su aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	El docente prepara sus clases aplicando los procesos pedagógicos aprendidos para que aprenda mejor.	4	3	4	4
	El docente prepara sus clases empleando herramientas tecnológicas que faciliten el aprendizaje	4	4	4	4
	El docente aplica estrategias evaluativas para mejorar la calidad del aprendizaje	4	4	4	4
Enseñanza del docente para el aprendizaje	El docente genera un ambiente óptimo para el aprendizaje en sus clases	4	4	4	4
	El docente genera un entorno democrático de participación constante entre ustedes	4	4	4	4
	El ambiente de clases es propicio para compartir experiencias interculturales	4	4	4	4
	El docente es asequible, escucha y asume las críticas que realizan	4	4	4	4
	El docente maneja adecuada y eficazmente los temas de clase	4	4	4	4
	El docente emplea estrategias educativas que	4	4	4	4

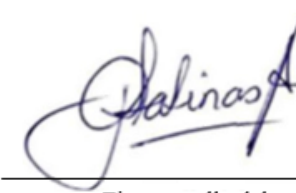
	favorecen al aprendizaje, como vincular los temas a experiencias de la vida real				
	El docente emplea metodologías o estrategias de enseñanza que se adecúan al contexto del estudiante	4	4	3	4
	El docente evalúa de manera permanente los aprendizajes de acuerdo al diseño curricular	4	4	4	4
	De acuerdo con lo que evalúa el docente, se aprecia cambios en la metodología de aprendizaje	4	4	4	4
	El docente suele retroalimentarlos durante el proceso de enseñanza aprendizaje	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela	El docente trae novedades sobre las reuniones con docentes y directivos a los que participa	4	4	4	4
	El docente suele aportar ideas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	4
	El docente se encuentra involucrado en plantear soluciones pedagógicas y/o administrativas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	4
	Las relaciones interpersonales del docente son siempre las adecuadas para desempeñar su labor	4	4	4	4
	El docente busca mantener adecuadas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo, directivos y con ustedes	4	4	4	4
	El docente emplea las tecnologías de comunicación para establecer vínculos sociales y laborales que favorecen a su labor pedagógica	4	4	4	4
	La comunicación con ustedes es asertiva y constante para responder a sus necesidades	4	3	4	4
	El docente reflexiona sobre sus acciones y experiencias para mejorar su calidad pedagógica	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	El docente genera o participa en entornos sociales para compartir experiencias con colegas y mejorar la calidad del desempeño pedagógico	4	4	4	4
	El docente respeta los derechos de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, etc)	4	4	4	4

El docente practica valores fundamentales en su labor, como la responsabilidad, honestidad y justicia	4	4	4	4
El docente se siente comprometido con su labor y lo demuestra constante	4	4	3	4
El docente siempre es respetuoso con ustedes y sus particularidades	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento es aplicable

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

Nombre del experto: Dr. LUIS HENRRY BARRUETA SALAZAR

Especialidad: Doctor en Gestión Empresarial*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación del docente para el aprendizaje	El docente se preocupa por conocer integralmente a sus estudiantes	4	4	3	4
	Los temas que enseña los vincula a los problemas del contexto	4	4	4	4
	Las actividades pedagógicas se enfocan en su aprendizaje teniendo en cuenta sus características y contextos	4	3	4	4
	El docente prepara sus clases pensando en el interés de su aprendizaje de sus estudiantes	4	4	4	4
	El docente prepara sus clases aplicando los procesos pedagógicos aprendidos para que aprenda mejor	4	4	4	4
	El docente prepara sus clases empleando herramientas tecnológicas que faciliten el aprendizaje	4	4	4	4
	El docente aplica estrategias evaluativas para mejorar la calidad del aprendizaje	4	4	4	3
Enseñanza del docente para el aprendizaje	El docente genera un ambiente óptimo para el aprendizaje en sus clases	4	4	4	4
	El docente genera un entorno democrático de participación constante entre ustedes	4	4	4	4
	El ambiente de clases es propicio para compartir experiencias interculturales	4	4	4	4
	El docente es asequible, escucha y asume las críticas que realizan	4	4	3	4
	El docente maneja adecuada y eficazmente los temas de clase	4	4	4	4
	El docente emplea estrategias educativas que favorecen al aprendizaje, como vincular los temas a experiencias de la vida real	4	4	4	4

	El docente emplea metodologías o estrategias de enseñanza que se adecúan al contexto del estudiante	4	4	4	4
	El docente evalúa de manera permanente los aprendizajes de acuerdo al diseño curricular	4	4	4	4
	De acuerdo con lo que evalúa el docente, se aprecia cambios en la metodología de aprendizaje	4	4	4	4
	El docente suele retroalimentarlos durante el proceso de enseñanza aprendizaje	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela	El docente trae novedades sobre las reuniones con docentes y directivos a los que participa	4	4	4	4
	El docente suele aportar ideas para mejorar la calidad educativa en la universidad	4	4	4	4
	El docente se encuentra involucrado en plantear soluciones pedagógicas y/o administrativas para mejorar la calidad educativa en la universidad	3	4	4	4
	Las relaciones interpersonales del docente son siempre las adecuadas para desempeñar su labor	4	4	4	4
	El docente busca mantener adecuadas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo, directivos y con ustedes	4	4	4	4
	El docente emplea las tecnologías de comunicación para establecer vínculos sociales y laborales que favorecen a su labor pedagógica	4	4	4	3
	La comunicación con ustedes es asertiva y constante para responder a sus necesidades	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	El docente reflexiona sobre sus acciones y experiencias para mejorar su calidad pedagógica	4	4	4	4
	El docente genera o participa en entornos sociales para compartir experiencias con colegas y mejorar la calidad del desempeño pedagógico	4	4	4	4
	El docente respeta los derechos de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, etc)	4	3	4	4
	El docente practica valores fundamentales en su labor, como la responsabilidad, honestidad y justicia	4	4	4	4

El docente se siente comprometido con su labor y lo demuestra constante	4	4	4	4
El docente siempre es respetuoso con ustedes y sus particularidades	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento es aplicable

El instrumento debe ser aplicado: **SI (X)** NO ()



Firma y sello del experto

Dr. Luis Henry Barrieta Salazar

RESUMEN DE VALIDACIÓN

Experto	Variable	Puntaje	Valoración
Dr. Niker Jhon Salinas Alejandro	Gestión administrativa	4.00	Aplicable
Dr. David Martel Zevallos	Gestión administrativa	4.00	Aplicable
Dr. Luis Henry Barraeta Salazar	Gestión administrativa	3.98	Aplicable
Dr. Niker Jhon Salinas Alejandro	Desempeño docente (docentes)	3.93	Aplicable
Dr. David Martel Zevallos	Desempeño docente (docentes)	4.00	Aplicable
Dr. Luis Henry Barraeta Salazar	Desempeño docente (docentes)	3.95	Aplicable
Dr. Niker Jhon Salinas Alejandro	Desempeño docente (estudiantes)	3.97	Aplicable
Dr. David Martel Zevallos	Desempeño docente (estudiantes)	4.00	Aplicable
Dr. Luis Henry Barraeta Salazar	Desempeño docente (estudiantes)	3.98	Aplicable

ANEXO 7. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.988	36

Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docentes (para docentes)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.940	29

Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docentes (para estudiantes)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.874	30

NOTA BIOGRÁFICA

LIZ KARINA DEL AGUILA VELA. Nació en la ciudad de Tingo María, el 18 de diciembre de 1968, hija de don Oswaldo Del Aguila y Sara Vela. Cursó estudios primarios en la I.E. “Leoncio Prado”, secundarios en el glorioso colegio Gómez Arias Dávila.

Sus estudios superiores. En el año 2007 obtuvo su grado de bachiller en Ciencias Administrativas por la Universidad Nacional Agraria de la Selva. En el año 2009 recibió su título de Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Asimismo, en el año 2015 obtuvo el grado de Magister en Gestión Pública por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Experiencia laboral. Empezó a laborar en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Ocupando diversos cargos como jefe de Almacén, directora de la Oficina de Recursos Humanos, directora de la Unidad de Racionalización, directora de la Oficina de Proyectos de Inversión, directora de la Oficina de Biblioteca Central, directora de la Unidad de Remuneraciones y Pensiones, Especialista de la Oficina de Innovación y Transferencia Tecnológica, directora de la Oficina de Gestión de la Investigación, y directora de la Oficina de Gestión de la Calidad. Realizó el trabajo de investigación denominado Gestión Administrativa y Desempeño Docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, 2022



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 11:00 horas, del día viernes 19 DE ENERO DE 2024 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUÁREZ	Presidente
Dr. Edward Luis ZEVALLOS CHOY	Secretario
Dr. Juan GARCIA CÉSPEDES	Vocal
Dr. Juan Carlos ROJAS MATOS	Vocal
Dra. Méilda Sara RIVERO LAZO	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS (Resolución N° 0554-2022-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Doctor en Administración, Doña Liz Karina DEL AGUILA VELA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA, TINGO MARÍA, 2022".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Doctor, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:


Obteniendo en consecuencia la Doctorando la Nota de Dieciséis (16)
Equivalente a bueno, por lo que se declara aprobado
(Aprobado o desaprobado)


Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 12:50 horas del día viernes 19 DE ENERO DE 2024.


PRESIDENTE
DNI N° 06927957


VOCAL
DNI N° 22405502


VOCAL
DNI N° 40134310


SECRETARIO
DNI N° 289933


VOCAL
DNI N° 22405539

Legenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Buena
14 a 16: Buena

(Resolución N° 9077-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 093-2023-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, el cual reporta un **6%** de similitud, correspondiente a la interesada **Liz Karina DEL AGUILA VELA**, de la tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA, TINGO MARÍA, 2022**, cuyo asesor es el Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS; por consiguiente.

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 15 de diciembre de 2023.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA, TINGO MARÍA, 2022

AUTOR

LIZ KARINA DEL AGUILA VELA

RECUENTO DE PALABRAS

20216 Words

RECUENTO DE CARACTERES

110470 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

89 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

257.2KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 15, 2023 10:45 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 15, 2023 10:46 AM GMT-5**6% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Material citado

- **6% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
2	Universidad Autonoma del Peru on 2021-12-17 Submitted works	<1%
3	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%
4	repositorio.unfv.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.unsm.edu.pe Internet	<1%
6	core.ac.uk Internet	<1%
7	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
8	Universidad Peruana de Las Americas on 2020-10-02 Submitted works	<1%

9	repositorio.unesum.edu.ec Internet	<1%
10	docplayer.es Internet	<1%
11	repositorio.unp.edu.pe Internet	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-09 Submitted works	<1%
13	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2023-08-15 Submitted works	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-11 Submitted works	<1%
15	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2023-06-14 Submitted works	<1%
16	Universidad Andina del Cusco on 2022-03-29 Submitted works	<1%
17	prezi.com Internet	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2018-04-17 Submitted works	<1%
19	hdl.handle.net Internet	<1%
20	Universidad Catolica de Santo Domingo on 2023-06-05 Submitted works	<1%

21	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-21 Submitted works	<1%
22	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-05 Submitted works	<1%
23	aciamericas.coop Internet	<1%

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestro	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	--------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	---------	--------------------------	--------	-------------------------------------

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	ADMINISTRACIÓN
Grado que otorga	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	DEL AGUILA VELA LIZ KARINA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	23002201
Correo Electrónico:	likadelav@hotmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: (ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	MARTEL ZEVALLOS DAVID JULIO							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	22521436
ORCID ID:	0000-0001-9081-4654							

4. Datos de los Jurados: (ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	MANRIQUE DE LARA SUÁREZ Digna Amabilia
Secretario	ZEVALLOS CHOY Edward Luis
Vocal	GARCIA CÉSPEDES Juan
Vocal	ROJAS MATOS Juan Carlos
Vocal	RIVERO LAZO Mérida Sara
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la información en el Acta de Sustentación)	2024							
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Tests	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
Palabras claves	DESEMPEÑO		DOCENTES		GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Ablerto	<input checked="" type="checkbox"/>	Cerrado*	<input type="checkbox"/>	Restringido*	<input type="checkbox"/>	Período de Embargo	<input type="checkbox"/>
(*) Sustentar razón:								



6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA, TINGO MARIA, 2022
Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	DEL AGUILA VELA LIZ KARINA	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 03 de mayo del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).