



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**La gestión de la calidad en el desempeño docente en la  
Universidad Nacional del Cusco 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Gestión Pública Y Gobernabilidad**

**AUTORA:**

Hidalgo Delgado. Silvia (orcid: [0000-0003-0828-846X](https://orcid.org/0000-0003-0828-846X))

**ASESOR:**

Dr. Montes de Oca Serpa, Jesús Hugo (orcid: [0000-0002-6529-6717](https://orcid.org/0000-0002-6529-6717))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la Reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

LIMA – PERÚ

2022

***Dedicatoria***

*A Dios, porque me dio las fuerzas  
Suficientes, a pesar de tanta adversidad  
Para cumplir mi más grande sueño  
A mi hijo Gian Nickolas  
José Nicolás, Juan Faustino, Norka  
Antonieta y Silvia quienes partieron como  
una aureola al infinito  
A mis hermanos Darwin, Rocio y Juan  
Ángel  
Maruja, Enrique, Rina, Jorge  
Vilma, Martha, Itala, Emilio, Juan Jorge  
Mercedes, Vidal, por acompañar mis  
sueños.  
A todos aquellos que me acompañaron en  
La aventura de ser paciente oncológico.*

***Agradecimiento***

*A la Universidad César Vallejo, escuela de  
Posgrado, docentes, personal*

*Administrativo, por ayudarme a cumplir mi  
Más grande sueño*

*Al Dr. Escolástico Ávila Coila director de la  
Escuela profesional de economía,  
docentes*

*y personal administrativo de la escuela  
profesional de economía de la  
universidad nacional de Cusco.*

*Carlos Daniel Soto Wilson por todo su  
apoyo*

## Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra muestreo.....	21
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos Éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	50
VIII. PROPUESTAS.....	51
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	

## Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Población de Estudiantes Matriculados Semestre 2021-2</i> .....	22
Tabla 2. <i>Datos de Validadores</i> .....	24
Tabla 3. <i>Alfa de Crach</i> .....	24
Tabla 4. <i>Prueba de Normalidad Variable Gestión De Calidad</i> .....	28
Tabla 5. <i>Prueba de Normalidad Variable Desempeño Docente</i> .....	29
Tabla 6. <i>Estimaciones de Parámetros</i> .....	31
Tabla 7. <i>Prueba Pseudo R Cuadrado</i> .....	32
Tabla 8. <i>Niveles de Gestión de Calidad Escuela de Economía Universidad Nacional De Cusco</i> .....	33
Tabla 9. <i>Niveles de las Dimensiones de Gestión de Calidad Escuela Economía Universidad Nacional de Cusco</i> .....	34
Tabla 10. <i>Niveles de Desempeño Docente Escuela de Economía Universidad Nacional de Cusco</i> .....	34
Tabla 11. <i>Niveles de Dimensiones del Desempeño Docente Escuela de Economía Universidad Nacional de Cusco</i> .....	35
Tabla 12. <i>Información de Ajuste de Modelos</i> .....	37
Tabla 13. <i>Prueba De Bondad de Ajuste</i> .....	38
Tabla 14. <i>Propuesta Para Variable Gestión de Calidad</i> .....	53
Tabla 15. <i>Propuesta Variable Desempeño Docente</i> .....	53

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo demostrar la incidencia de gestión de calidad en desempeño docente escuela de economía de la Universidad Nacional de Cusco 2021. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal – correlacional causal, el instrumento aplicado fue un cuestionario de preguntas, el cual fue procesados en el software SPSS-25, para su análisis respectivo; donde se analizó la gestión de calidad y su incidencia en desempeño docente a través de sus dimensiones. La muestra de estudio estuvo constituida por estudiantes de escuela profesional de economía como sujetos intervinientes en los procesos de desempeño docente, siendo entonces la población de 780 estudiantes, habiéndose determinado la muestra que fue de 258 alumnos; de las conclusiones podemos precisar que gestión de calidad incide significativamente en desempeño docente; resultados se demostró que gestión de calidad incide en el desempeño docente escuela de economía Universidad Nacional de Cusco.

**Palabras clave:** Gestión de Calidad, Desempeño docente.

## **Abstract**

The objective of this research was to demonstrate the incidence of quality management in teaching performance in the professional school of economics of the National University of Cusco 2021. The methodology used was a quantitative approach, non-experimental design - transversal, the instrument applied was a questionnaire of questions, which was processed in the SPSS-25 software, for its respective analysis; where quality management and its impact on teaching performance were analyzed through its dimensions. The study sample consisted of students from the professional school of economics as subjects involved in the processes of teaching performance, then the population was 780 students, having determined the sample to be 258 students; From the conclusions we can specify that quality management has a significant impact on teaching performance; The results showed that quality management affects the teaching performance of the professional school of economics at the National University of Cusco.

*Keywords:* Quality management, Teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Hablar de calidad educativa es conversar de un tema controversial es así que, en el ámbito internacional el tema de calidad educativa es importante, UNESCO - CEPAL, (2021) en su artículo publicado en la revista Learningo, precisa que los retos de la educación que trajo la covid, están derivados de los indicadores de calidad y aprendizaje, que engloba el concepto de calidad, y las variables que se utilizan para lograr la calidad universitaria, como lo manifiesta Hossain & Hickey, (2019) indican que la universalización de la educación estuvo destinada a ser un gran éxito político, a la fecha hay miles de estudiantes que no pueden acceder a universidades, en tanto Knobel & Reisberg, (2021) indican que, juegan un papel crucial las universidades en el desarrollo, con hechos basados en evidencia y ciencia, reflejo de la calidad de la educación universitaria. Van den, (2022), nos dice que, el uso de las tablas de clasificación en la educación superior, ha logrado los resultados esperados con el fin de lograr calidad en la educación universitaria a nivel mundial, las universidades con el tiempo, se van ubicando en los rankings internacionales con calidad educativa, lo cual refleja la calidad educativa a nivel internacional.

En nuestro continente Ortega (2017) manifiesta que los sistemas académicos en Latinoamérica tienen niveles bajos de aprendizaje, oportunidades, requiriéndose revisar para incrementar niveles educativos, la revista Tuning, (2004) refiere que, la acreditación y calidad universitaria, contrasta la problemática que enfrentan y, viven diariamente las universidades europeas, que sugieren sean contrastadas con la problemática que viven las universidades de nuestro continente, para tener idea clara de la realidad de la educación universitaria.

Necesario precisar el artículo de Everton, Boccanfuso, & Marcondes (2020) quienes presentan recomendaciones sobre calidad educativa a gobiernos de países de Latinoamérica, tomando de referencia el éxito educativo en Québec para lograr educación de calidad, así como también Aloiso, Avendaño & Prada, (2022) indican que, para variable gestión de calidad en educación en América Latina, investigó la cantidad de publicaciones realizadas en Scopus de academias de países de América Latina, lográndose gran avance en las publicaciones realizadas, indicador que precisa que la calidad educativa va mejorando en nuestro país.

Es así que en nuestro país Mechem, (2020) nos dice que, el problema de educación universitaria en Perú, es la carencia de supervisión y cumplimiento de normas universitarias, donde los docentes deben implementar nuevos enfoques y métodos para el estudio, el Ministerio de Educación, (2014) promulgó la ley N° 30220 Ley Universitaria, iniciando la mejora de la calidad educativa de universidades privadas y públicas, la academia es considerada como la principal institución de impulso nacional, donde se debe impartir educación de calidad; el Ministerio de Educación, (2012), aprobó la norma técnica disposiciones que instituyen estándares de proceso de capacidades profesionales, marco del desempeño docente; que permite evaluar competencias profesionales en nuestra patria.

Importante opinión de Alva, (2019) quien precisa que, nuestro país se desarrolló e implementó el modelo de calidad para educación superior, aprobado en el marco proyecto nacional de educación 2021, otorgando el fortalecimiento de calidad de educación superior, articulando métodos de acreditación, licencia, evaluación y supervisión, hablemos de la universidad nacional de Cusco, y la escuela de economía, se viene dando un proceso de constante cambio desde que el estado peruano promulgó la nueva ley universitaria, documento técnico normativo que revolucionó el diario vivir de todas las universidades a nivel nacional, se encuentra en proceso de implementación en todos sus extremos.

Por lo que el problema de investigación se plantearía como pregunta ¿De qué manera incide gestión de calidad en desempeño docente escuela de economía de la universidad nacional de Cusco, lo cual nos abre la posibilidad de averiguar de que manera incide gestión de calidad en desempeño docente desde tres puntos de vista ¿de que manera indice gestión de calidad en las capacidades pedagógicas didácticas escuela de economía universidad nacional de Cusco; ¿de que manera incide gestión de calidad en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales escuela de economía universidad nacional de Cusco?; y ¿de que manera gestión de calidad incide en el resultado de su labor educativa del desempeño docente escuela economía universidad nacional de Cusco?.

En base a la identificación del problema y según lo establecido por Fernández, (2020) podemos justificar de manera teórica, práctica, metodológica y legal. La justificación teórica representa el enriquecimiento teórico a través de las

variables planteadas, vale decir mostrar el conocimiento que no se tenía anteriormente contrastando la teoría de gestión de calidad y desempeño docente. La justificación práctica, investigación orientada a localizar la problemática, analizarla y ejecutar acciones en temas asociados a gestión de calidad y se pueda mejorar el desempeño docente con la praxis, entonces la investigación dará a conocer problemas verídicos, ayudando a solucionar la problemática identificada, a lo cual se sugiere alternativas de solución y mejoras, la justificación metodológica de la presente investigación, esta referida al aporte de nuevos instrumentos, métodos, estrategias, que generen conocimiento confiable y válido; en esta investigación utilicé instrumentos validados por expertos, estadísticamente confiables. Finalmente en lo que respecta a la justificación legal tenemos la Ley Universitaria N° 30220 (2014) y también la Ley general de educación N° 28044 (2003) apartado 14 precisa las actividades del sistema nacional de evaluación y certificación de calidad educativa; Ley N° 28740 (2006) ley del sistema nacional de evaluación, certificación y acreditación de calidad educativa.

Lo que nos lleva a plantear el objetivo general adecuadamente con el hecho de precisar de que manera incide la gestión de la calidad sobre el desempeño docente escuela de economía de la universidad nacional de cusco; a lo cual podemos agregar los objetivos específicos para determinar como gestión de calidad incide en las capacidades pedagógicas didácticas escuela economía universidad nacional de cusco; así como determinar como gestión de calidad incide en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones escuela economía universidad nacional de cusco; así como también precisar como gestión de calidad incide en los resultados de su labor educativa de la escuela de economía de la universidad nacional de cusco.

## II. MARCO TEÓRICO

Luego de realizar las diversas revisiones acerca de los temas, variables y dimensiones de interés para este trabajo, se analizó y reconoció dentro del entorno internacional, analizaremos la tesis de Toala, (2017) proyecto de investigación desarrollado en la localidad de Manabita Ecuador, con la meta de estimar la huella de la formación profesional universitaria, gestión de calidad de la academia alumnos escuela de administración, en manabita; la metodología empleada fue no experimental, transversal, correlacional causal; objetivo conocer la huella de gestión de calidad universitaria y formación profesional en administración; conclusiones resaltantes, chi cuadrado, confianza del 99.9%, se rechazó hipótesis nula, resultado corroborado con la correlación spearman 0.774 se propuso estrategias metodológicas y mejorar la gestión de calidad; planeamiento estratégico y organización de servicios académicos, los resultados muestran que, calidad en gestión universitaria ha impactado en el adiestramiento de estudiantes de educación universitaria del estado, se propuso una estrategia metodológica específica para la carrera de administración, conclusiones se obtuvieron altos niveles de confianza que permitieron rechazar la hipótesis nula, viéndose la necesidad de implementar metodologías para gestión de calidad escuela de administración, se identificó la dimensión de planificación mal valorada por los estudiantes, la valoración de cultura organizacional, organización de servicios académicos y administrativos, docencia, funcionamiento de procesos universitarios, indican notablemente gestión de calidad. Recomendaciones podemos indicar que, procesos de gestión de calidad deben ser liderados por las máximas autoridades, se propuso la formulación de planes para capacitación en la comunidad educativa y elevar capacidades, implementar la sistematización de información y adecuada toma de decisiones; sugiriéndose la implementación de estrategias metodológicas para lograr calidad y acreditación.

Igualmente Becerra, Andrade, & Diaz, (2019), promovió una investigación en la ciudad de Otavalo Ecuador, cuya metodología de investigación fue exploratoria descriptiva, objetivo general proponer implementación de calidad el propósito conocer cómo las universidades implementaron la gestión de calidad de la institución, objetivos específicos proponer los elementos primordiales,

elementos teóricos, metodología y diseño de gestión de calidad, adecuado al ciclo deming en procesos de investigación y optimizar su mejoramiento, adecuación de procesos para la obtención de gestión de eficacia, y lograr el progreso continuo, conclusiones: se diagnosticó que la investigación está fundamentada en la implementación y diseño de un SGC, su aplicación ha permitido a la academia mejorar la organización del tema de investigación, demostrado en efectos en encargo de proyectos y la producción lograda, el resultado final indica que la investigación, diseño e implementación de gestión de calidad, integrado por cinco procesos menores, que contienen registros, documentos, flujogramas, caracterizaciones, cuya aplicación ha permitido mejorar los procedimientos y tener resultados en producción científica y gestión de proyectos, se propuso un SGC en procesos de investigación. Estudio que pretende lograr calidad en la educación universitaria, se sugiere contar con apoyo del SGC.

Igualmente, Ruiz & Santos, (2020) quienes publicaron un artículo denominado modelo competencial y competencias del docente universitario, en la universidad de Zilina de la República Eslovaca, proyecto de investigación descriptiva correlacional, el objetivo va en beneficio de diversos caminos, lo cual incide en su desarrollo profesional, optimar la alineación inicial y continua de los catedráticos universitarios, objetivo plantear un modelo de desempeño profesional para profesores en las universidades del municipio, conclusiones la investigación iniciada con un análisis exhaustivo de diferentes aproximaciones bibliográficas, teóricamente tenemos diversos juicios sobre el docente universitario, desempeño del mismo, proponiéndose una funcional aproximación para el modelo respaldado en saberes de avanzada educación y con sistema de competencias integradas, resultados de investigación muestran que estudiantes no contaron con mucho apoyo de sus docentes para la realización de sus aspiraciones personales, expresado en los años de permanencia en las aulas universitarias, los estudiantes adecuan sus actividades a las de la universidad, puesto que muestra las debilidades del desempeño docente en el apoyo al estudiante para el logro de los objetivos académicos.

De igual forma, Aravena & Gairin, (2021) en la publicación, evaluación desempeño docente; punto de vista de acreditaroras de la Universidad de Barcelona, metodología utilizada descriptiva exploratoria, objetivo fue examinar la practicidad del asesoramiento pedagógico y entender las implicancias del crecimiento profesional, el mejoramiento del profesor en aula, cuyos resultados evidenciaron la significación del asesoramiento, con enfoque tradicional prescriptivo, conclusiones evidenciaron que la prácticas de asesoramiento pedagógico representan una estrategia de crecimiento profesional docente en centros de estudio, especialmente si se implementan desde el enfoque formativo, las prácticas están sustentadas en principios de participación y colaboración democrática entre los actores educativos. Siendo importante conocer nuevamente el desempeño docente en las aulas universitarias.

Es así que, Ramirez, Bautista, & Bazo, (2021) en la publicación estándares y calidad para desempeño docente universitario, utilizó la metodología cuantitativa y modalidad de proyecto factible, conclusiones se requiere establecer estándares de calidad para el desempeño docente todo ello con la utilización de tareas y actividades que aseguren la calidad educativa y satisfagan las necesidades de los alumnos para lograr un homogéneo sistema educativo en Venezuela; investigación que aporta de manera significativa, concluye con la necesidad de implementar estándares de calidad para medir el desempeño docente

Respecto a los trabajos de índole nacional podemos encontrar diferentes investigaciones tales como Lopez (2017), investigación denominada gestión de calidad, relacionada a satisfacción de usuarios escuela de administración universidad Micaela Bastidas Apurímac, investigación tipo descriptiva correlacional; objetivos conocer correlación entre gestión de calidad y satisfacción usuarios; los específicos objetivos fueron, conocer la relación de gestión de calidad con la información solicitada, gestión de calidad, capacidad de respuesta, gestión de calidad con capacidad de empatía escuela de administración; los resultados demostraron correlación positiva entre variables al 5% significancia bilateral, pudiendo generalizar resultados con la población de estudio; conclusiones podemos precisar que, la mayoría de estudiantes consideran inadecuada gestión de calidad, así como también la satisfacción del

usuario inadecuada. Investigación que se contrapone a los postulados de la presente indagación hecho que enriqueciera mi propuesta.

Así como lo manifiesta Surco, (2018) en la publicación gestión académica desempeño docente – de acuerdo con alumnos de una universidad privada Lima Perú, diseño no experimental corte transversal correlacional, objetivo determinar el grado de relación que tiene con la GA y el DD, de acuerdo con lo indicado por alumnos de una universidad privada, Alfa de Cronbach de 0.934 para la GA y 0.946 para el DD. Resultados evidenciaron la correlación Spearman moderada positiva de GA y DD de 0.629, correlación Spearman dimensiones de GA y DD varía entre valores 0.432 y 0.608, son significativos. Investigación que, aporta significativamente con los resultados obtenidos puesto que concuerdan con los obtenidos en la presente indagación.

Investigación de Montenegro (2020) descrita como la calidad en la docencia de universidades, percepción de los estudiantes, universidad Pedro Ruiz Gallo, metodología tipo exploratorio descriptivo, corte transversal, objetivos fueron conocer la influencia de calidad docente en percepción de estudiantes de pre grado de universidades, se determinó que el 90% de alumnos concuerdan que las academias de calidad requieren contar con docentes de calidad; docente que debe evidenciar dominio de dimensiones específicas tales como metodología, científica, ética y temática. Aproximación que enriquece la investigación propuesta en tanto que calidad docente está enmarcada dentro del desempeño docente.

La publicación de Adriaola, Jara, Lara, Matos, & Reyes (2020), referida como sistema de gestión de calidad de una universidad pública peruana, analizando principales procesos y gestión de riesgos; metodología de revisión documental con efecto de diagnóstico, objetivo identificar los mapas y procesos de nivel, considerando sus interrelaciones, procesos misionales de la academia, conclusiones que se ha permitido describir e identificar los procedimientos y basándose en ellos lograr propuesta para gestión de procesos más importantes para implementar el sistema gestión de calidad, resultados indican que, facultad de ciencias aún no ha precisado ni identificado procesos, análisis de riesgos lo cual imposibilita tomar acciones para mitigar riesgos que se tienen en el desarrollo de los mismos. Investigación que denota la imperiosa

necesidad de implementar el SGC en universidades.

Para Martínez, (2021) en su publicación realizada en la ciudad de Lima denominada implementación del sistema de gestión de calidad y seguimiento desempeño docente de un instituto público peruano, método cuantitativo, análisis correlacional causal, de corte transversal; enfoque cuantitativo, tipo básico, no experimental transversal correlacional, objetivo describir el comportamiento de las variables en concordancia con las actividades que realiza el personal administrativo, docentes y estudiantes, los resultados logrados mediante prueba de inferencia coeficiente correlacional de 0.885 se tiene correlación alta positiva con las variables estudiadas, concluyendo que, implementar el SGC influye con el seguimiento desempeño docente.

Por tal motivo hablaremos del término gestión de calidad, volteamos la mirada a conceptos y teorías referidas a la calidad, y como es que la calidad viene siendo un término y metodología importante, en el ámbito universitario desde la implementación de procedimientos de licenciamiento y acreditación de academias.

En el tema de la variable gestión de calidad brota con teoría de procedimientos Bertalanffy, (1976) quien resume el ordenamiento entre las escuelas profesionales con teorías preliminares, como la teoría del globalismo o integridad, definiendo la entropía como la predisposición de sistemas a corroerse, el funcionamiento de un sistema depende de la distribución del mismo, son los efectos que investiga la organización con la participación, tecnificación y la prontitud de los procesos.

Ahora mencionaremos a Crosby, (2018) quien refiere que calidad no es inmensurable ni intangible, es más bien un imperativo a cuantificar y mejorar el resultado, enfatiza que la pesima calidad recae en la mala gestión de la gerencia, la calidad se inicia desde la alta gerencia, sumando a ello el aporte de Juran's (2015) quien nos dice que el producto debe satisfacer al cliente, entonces calidad significa las actividades institucionales o empresariales, deben satisfacer a los clientes; Mulder (2020) sugiere apoyar a directivos con el intercambio de ideas e innovación, propone para ello el modelo EFQM modelo de excelencia empresarial, utilizado como herramienta de gestión de calidad en el viejo continente.

Entonces Parasumaran (1985; 1988) refiere que los altos horizontes de calidad de servicio observados generan mayor gusto en el consumidor; basada en lo que el consumidor piensa que le debería servir, conceptos coligados con un proceso de cotejo, con relación a la calidad de servicio. Entonces Ishikawa, (2019), introduce la teoría de procesos en la gestión de calidad, e indica que la aptitud se inicia con la instrucción y concluye con la formación, la primera senda en la aptitud es estar al tanto las insuficiencias de los consumidores. En estos tiempos vemos el progresivo interés de medir calidad del servicio universitario, únicamente no solo el servicio de enseñanza – aprendizaje, más bien también tenemos q tomar en cuenta la calidad del servicio educativo en nuestro país, que debe estar centrada en los saberes de estudiantes sobre productos que presta la institución, como son librería, laboratorios, diligencias deportivas y culturales, brindados por la academia.

Es así, que Sarmiento, (2007) manifiesta que, de forma global podemos entender que la calidad en la educación, es un grupo de aptitudes que tiene por finalidad agrandar las necesidades y expectativas de los educandos; en el ámbito educativo calidad esta referida al logro de los propósitos educativos y cumplimiento de los mismos en cada nivel, permitiéndonos obtener la satisfacción en el ámbito relacionado a necesidades de aprendizaje de estudiantes.

Igualmente, Schmelkes, Bracho, Miranda, & Spencer, (2018) indica que la calidad que se viene buscando en la educación en nuestro país, esta entendida objetivamente capacidad de entregar a estudiantes, la destreza de códigos culturales básico, participación ciudadana democrática, objetivo que esta capacidad y sirve para solucionar conflictos seguir aprendiendo, objetivo de desarrollar actitudes y valores afines con la sociedad, para lograr calidad de vida en los vecinos. A lo cual sumamos la opinión de Bernillon & Cerruti, (2017) quien indica que, calidad consiste en realizar bien el trabajo desde el inicio, el mismo que debe satisfacer a los usuarios, objetivo que debe ser perfectamente administrado para lograr actuar con coherencia con lo cual se debe satisfacer al usuario.

Por otro lado, Gestión, (2021) se refiere a un grupo de acciones, o actividades los cuales permiten la ejecución de alguna diligencia, deseo; en otro

sentido, el termino calidad, indica el conjunto de tramites ejecutados con la finalidad de solucionar una situación o plasmar algún plan. Siendo entonces la definición más exacta, encargo unido de instrucciones y acciones que se ejecutan para conseguir un determinado justo. Entonces un importante aporte lo realiza Deming, (2014) gestión, proceso de brindar en calidad, oferta servicios y con el propósito de lograr satisfacer a los consumidores, para involucrar el compromiso de innovación y mejora continua. En la presente investigacion se tomara en cuenta lo manifestado por la norma ISO, (2015) que nos dice que, calidad es un instrumento básico al cual se atribuye una posesión, peculiaridad, la misma que debe permitir ser cotejada con cualquier herramienta de igual especie.

Entonces ISO, (2015), la norma ISO 9001 normativa que delimita calidad como un instrumento básico que tiene la peculiaridad inherente, de permitir ser cotejada con otra cualquiera, ISO, (2015), indica que, calidad es el nivel mediante el cual se mide un grupo de particularidades propias de un objetivo, el mismo que se acomoda con las exigencias, es así que deming precisa que calidad es ofertar a bajo costo capitales y mercancías que compensen a los consumidores, comprende el compromiso con innovación mejora constante; desde otro punto de vista, gestión de calidad, son acciones y procesos que se relacionan e interactúan entre ellos, para lograr metas institucionales, que se encuentran encaminados a lograr el orden en la institución, enfocado directamente con objetivos específicos requeridos para desarrollar la gestión administrativa, se encuentra enfocada a efectuar las alianzas y requerimientos establecidos por los compradores de una organización, teniendo como premisa las necesidades y las leyes aplicables a la organización, advirtiendo fallas y peligros. El procedimiento de gestión de calidad, registra los orígenes de fallas y cuellos de botella en la organización, el progreso continuo del desempeño de la misma.

Siendo las dimensiones de gestion de calidad las siguientes, que reside en 6 etapas.

Contexto organizacional centrada en el progreso de procesos, presentir de las no aprobaciones de sistematizaciones que, realizan en la organización, progreso de efectos y bienes para que efectúen con requerimientos y optimar

con ello los procesos, las consecuencias del régimen de gestión de calidad; desaprobaciones acciones enmendadoras, no se piensa en concepto de operación correctiva, debemos entonces estudiar diversos riesgos. El proceso iniciado en ciclo de calidad de Deming (2014) ciclo PHVA (Planificar - Hacer-Verificar-Actuar); referido a que la institución debe precisar y escoger oportunidades de mejora para realizar acciones necesarias todo ello con el propósito de consumir las exigencias del consumidor y contar con la complacencia del comprador, debiendo además considerar la no aprobación y acciones correctivas, procesos de mejora continua

Liderazgo, guía de organización debe acomodar una firme responsabilidad y agrado del cliente en la clasificación, y debe partir de la dirección de la organización, y deberá contar con un manejo de calidad y asegurar su compromiso con la institución, que debe lograr un progreso y demostrar además el desempeño de las exigencias legales.

Planificación etapa inicial de ordenamiento de la empresa en la cual deben establecerse cuáles serán los agentes externos e internos, importantes para la institución, dirección estratégica direccionada para obtener los resultados anhelados en el proyecto institucional, igualmente se tiene que inspeccionar la información proveniente de dichas situaciones internas o externas; planificar en una institución, es proyectar el sistema la gestión de calidad considerando algunas acciones y exigencias, tener oportunidades y riesgos, que, son necesarias abordar; como son los pasos de la eficacia y planificación para conseguirlos.

Apoyo, etapa en la que la empresa, evalúa la cabida y reserva de recursos a todo nivel con los cuales trabaja la empresa, no limitando la capacidad del personal necesario para con ello lograr la observancia de los requerimientos; capacidades, reside también en proveer recursos humanos y lograr la conclusión del sistema de gestión de calidad, oportuna en el momento que la institución tiene que establecer y otorgar los suficientes recursos para la compañía, implementación, sostenimiento, progreso continuo del sistema de gestión de calidad, tomando en consideración: recursos humanos, infraestructura, lugar para la operación de métodos, recurso para la medición y seguimiento, manejo de cálculos, conocimiento de la entidad, capacidad, toma

de conciencia, noticia, información documentos informativos, creación y actualización, inspección de documentos informativos.

Operación, etapa en la que se identifican los valores externos de calidad en las actividades que realizan la organización, y determinar los aspectos y embudos negativos de la misma clasificación; Siendo sus facultades nivelar las obligaciones legales de la normatividad que ampara dicha institución, deberá también establecer metas y objetivos de calidad en cada horizonte de organización, logrando con ello, formar una presentación de gestión

Evaluación del desempeño, las institución deberá realizar una proyección, implementación y control de todos sus procedimientos, proporcionar las exigencias para el suministro de efectos y valores de la institución; obligaciones, servicios, audacia y exploración de los servicios y bienes en la institución; la institución tiene que planificar y controlar que los procedimientos requeridos para cumplir los requisitos más importantes, de proveer servicios y productos, lo cual permitirá realizar acciones necesarias.

Mejora estimación del ejercicio monitoreo, control, estudios y evaluación, la institución debe establecer que se va a tantear y observar, en qué momento se va tantear, y examinar los resultados del monitoreo, con lo cual se debe elaborar la línea de base con la información documentada, todo ello servirá para los procesos de auditoría Interna, debiendo considerar también juicios importantes como es la gestión de calidad.

La segunda variable de investigación desempeño docente tiene el propósito de evaluar la gestión en la educación peruana, nos debemos involucrar a la Superintendencia Nacional Educación Superior Universitaria SUNEDU (2020), quien tiene por misión supervisar las actividades administrativas y académicas universitarias en nuestro país, entidad que está encargada de la supervisión de los modelos de calidad y la fiscalización de recursos financieros. La variable de estudio el desempeño docente, tiene diferentes definiciones tales como:

Martinez, Guevara, & Valles, (2016) que precisa que, desempeño docente constituye el logro del cual se obtiene estimaciones continuas y creación de plazas formativas, lo cual está entendido en el desarrollo particular docente como una oportunidad verificada en la plataforma de estimación del profesor, el mismo que se obtiene a través de objetivos exactos y serenos. Sin embargo,

Martinez, Guevara, & Valles, (2016) precisa los objetivos de desempeño docente se inician de las escaseces formativas y didácticas de los estudiantes y que inician a la docencia a trabajar en equipo, lo cual debe servir como impulso para optimizar el grado de validez de los establecimientos pedagógicos, incrementando los indicadores de evaluación docente, quienes deben desplegar objetivos de utilidad en grupo.

Igualmente Martinez, Guevara, & Valles, (2016) define desempeño docente, como destrezas de manejo cognitivo, forma de maniobrar los comportamientos acciones de valor únicos, opinar del desempeño docente, es expresar de forma sucinta tareas que identifican la labor del profesor promedio; entonces desempeño docente representa un conglomerado de acciones que un profesor efectúa como parte de su función profesor e intuye a su vez el proceso a partir de la programación, elaboración de clases, gestiones que se realizan con distintos profesores y la directiva de la institución, con la finalidad de evaluar temas referidos al currículo y gestión institucional, proceso que se inicia por la pauta de las materias, evaluación de aprendizajes, seguimiento personalizado de estudiantes, cumulo de investigación que debe ser de discernimiento de los padres de familia para su evaluación práctica.

Importante opinión de Baccon, (2010) precisa al desempeño docente como un importante papel en la docencia puesto que estudia el comportamiento aprendido, aprendizaje significativo, agregando para ello lo manifestado por Bryant, Anderson, & Bernardo, (2005) quienes proponen la performatividad en la practica pedagogica, refiriendo para ello la reforma en la educacion y las politicas publicas para lograr el mejor desempeño docente; encontrando tambien a Yonghong, (2006) quien encuentra que evaluar el desempeño docente representa un papel crucial en la reforma educativa puesto que tiene su fundamento teorico en el desempeño docente.

Para lo cual es importante conocer lo manifestado por Humphreys & Hyland, (2010) encontrando al desempeño docente en crisis debido al debilitamiento epistemologico de la cultura profesional y el desempeño docente en aula, sin tomar en cuenta las practicas y politicas basadas en eficacia educativa y evidencias. Hoy en día se puede prestar atención en un positivo consenso a que la imagen de un posible fracaso en la técnica educativa universitaria,

depende principalmente de la calidad del desempeño de la docencia. En este camino se puede corregir los planes de estudio, programas, edificar excepcionales instalaciones, lo cual nos permitiría obtener magníficos medios de enseñanza, empero si la docencia universitaria no es eficiente no podremos lograr un lugar expectante en el posicionamiento histórico de la educación. Evaluar el desempeño competitivo en el profesorado universitario, significa realizar un compendio sistemático, el cual nos va a permitir lograr la elaboración de datos válidos y objetivos del contexto universitario, todo ello con la finalidad de comprobar si el resultado educacional que producen los alumnos con la expansión de capacidades académicas, emocional, compromiso profesional y el entorno de sus crónicas interpersonales con estudiantes, profesores, plana directiva, papas, actores de la comunidad con la intervención incondicional de los involucrados.

Con la finalidad de tener un postulado concreto referido al desempeño docente debemos tomar como referencia al desempeño referido por Muchinsky, (2002) quien manifiesta que, el trabajo es equivalente de procedimiento, entendiéndose que es lo que el público objetivo hace y estaría a la mira; el ejercicio incluye además importantes acciones con la finalidad de la realización de metas en la ordenación y podría ser proporcionado en términos de cosas que efectivamente se hacen. De igual forma en el mismo documento Montenegro, (2009) indica que el desempeño, está relacionado con el beneficio de las metas e indicadores de las tareas asignadas. Podríamos indicar que es la forma como cualquiera que trabaja, esta medido por su efectividad, y que también podría indicar que, en cada empresa, institución o sistema, cuenta con un sistema de medición establecido por la institución debiendo medir con ello el desempeño docente.

Motivo por el cual podríamos indicar que, desempeño mide la vigencia como la eficacia de una actividad permanente específica, desempeño docente, De la Cruz, (2018) indica que, desempeño docente podría calificar la calidad profesional del docente, midiendo varias cualidades tales como hombre mujer, gobiernos en el desempeño laboral, exactitud, conducta, destreza en el trabajo, disciplina, responsabilidad institucional, perfeccionamiento pedagógico, innovación. Montenegro, (2009), desempeño de los profesores hace reseña no

sólo al prototipo de diligencia económica que ejecuta un docente, sino también al prototipo de favor público que presta, sino también a la notabilidad del servicio y la correlación que tiene con el progreso del consorcio y de la variedad de persona, sino también la oportuna apreciación y aptitud competitiva con la que se concibe.

Asimismo, Ponce, (2005) indica que, el desempeño del profesor, expresa la relación lógica de aptitudes competitivas pedagógicas que ayuda a situar, guiar, vigilar y valorar el breve universitario y la elaboración sabia de la docencia en proceso, con lo cual queda demostrado la primacía de las asignaciones y funciones bosquejadas para el tema, en los disímiles tipos de acción; igualmente Ponce, (2005) indica que, el desempeño docente podría ser definido como la observancia del deber encargado, se refiere al desempeño de los deberes ingénitos a la profesión, actuar, trabajar y consagrarse a una determinada diligencia halagadoramente.

Según Guerrero, (2011) define desempeño docente, a un conglomerado de trabajos sintetizados que, exhiben índice de utilidad de una persona en el desempeño profesional. Desempeño docente, es acatamiento de funciones; definido por componentes asociados al mismo profesor, alumno y a su medio ambiente; el desempeño docente se practica en horizontes distintos: trama socio-cultural, ambiente institucional, en aula y con el mismo profesor en ejercicio reflexiva. Tener labor de profesor es importante en la realización de la prestación educativa de eficacia, tal como lo manifiesta Alfonso, (2003) quien refiere que se requiere tener expertos, que tengan alineación académica y científica la que tiene que adaptarse a los diseños sociales que en la actualidad los alumnos exigen; además deberán tener habilidades para dirigir en las clases y conseguir que los alumnos se incluyan en aprendizajes y mostrar con ello alineación ética y moral expectante.

Para Fernandez, (2005), la instrucción es una primera extensión de la experiencia, tomando como línea de base el trabajo especial del profesorado, tarea definida la cual define la identificación de un profesor. En nuestro país los modelos de ejercicio según Pearlman están referidos en la Organización de las Naciones Unidas - educación la ciencia y la cultura (2005), definiciones claras, concretas y consensuadas en el cual los profesores, deben saber y también ser

capaces de hacer. Para Martínez & Guevara, (2015) se definen tres características de modelos de desempeño profesional: modelos pequeños, competitivos y de progreso, es así que modelos pequeños los podemos ubicar como profesores incompetentes; modelos profesionales que asumen como fin dar incentivos e compensaciones en concordancia a su mejor rendimiento y, modelos de progreso que están definidos para fomentar la mejora de capacidades saberes de los profesores explicando además sus áreas de competencia y los objetivos de progreso.

Sin embargo, Agora, (2015) tiene como referencia 3 espacios. primera planificación en el compromiso académico que imbuye: la proyección y organización del procedimiento enseñanza aprendizaje, influyen en las instrucciones curriculares que profesor explica, los elementos y cabidas pedagógicas se requiere para conseguir que los alumnos describan con nociones de calidad adecuada, haciendo referencia a características socio-económicas, pedagógicas y particulares.

Para Muriel, Gomez, & Londoño, (2019) el profesor debe conocer los primordiales rumbos y teorías modernas de la instrucción y su correlación en la institución y progreso de sus experiencias de instrucción, debe conocer la forma de dar la lección en las materias de las áreas a su compromiso; debiendo además dominar las habilidades de enseñanza para lograr nociones significativas; igualmente debe reconocer cuál es la destreza que sea la más apropiada en el prototipo de aprendizaje a lograr, debe además entender elementos y habilidades que les permitan acercarse a los alumnos, con contenidos y que desarrollen habilidades tomando como referencia sus diferentes compases, estilos y particularidades pedagógicas, debiendo corresponder a los organizadores del saber establecer redes y conocimientos los cuales deben facilitar la perspicacia de sapiencias y actitudes que dan en el tema curricular. Igualmente. Igualmente.

Ponce, (2005) refiere que el cometido profesional de los profesores, es el trabajo del docente de convenio a sus competencias; refiere además que comunicarse debe ser efectivo con los varios representantes en la colectividad pedagógica, colaborar en la producción, realización y evaluación del plan educativo corporativo, y la institucionalización de un clima favorable. En tanto

Escribano, (2018) precisa que, desempeño docente tiene enfoques bien definidos; uno procedimiento técnico, en el cual el docente universitario logra, desde su formación profesional, estrategias metodológicas, herramientas de planificación, métodos de aprendizaje – enseñanza, desde un punto de vista administrativo, segundo enfoque docente, tomando en cuenta: filosofía de la institución educativa, conducción de recursos humanos, todo ello tomando en cuenta su nivel profesional, lo cual conlleva a que el docente universitario debería realizar pautas en su régimen docente así como también en la filosofía con la cual trabaja en la institución educativa.

Es así que Peña, (2002) manifiesta que desempeño docente, son las acciones que se ejecutan o realizan por una persona, en respuesta a la responsabilidad, que debe ser medido tomando como referencia la ejecución, por otro lado, Peña, (2002) precisa que desempeño docente, a las acciones que ejecuta el educador, para la formación de otros, todo ello con el uso de herramientas pedagógicas y administrativas, las mismas que se encuentran instaladas en la institución.

Es así que la autora define también las dimensiones que serán utilizadas en la investigación materia del presente, siendo la primera: Capacidades pedagógicas didácticas Zabalza, (2003) son capacidades pedagógicas didácticas del profesor universitario, son un conjunto de actitudes, habilidades, valores y conocimientos para desempeñar docencia de calidad; es así que el docente debe planificar y programar, con la intención de solucionar problemas durante la clase y fuera de ella; es así que Bogoya, (2000) refiere que, la docencia universitaria debe presentar actuaciones idóneas las mismas que surgen de tareas y contextos particulares.

Siendo entonces la siguiente capacidad saber hacer su materia entretenida e interesante, según Zabalza, (2003) quien precisa que, programar las sesiones de aprendizaje, debemos tomar en cuenta a estudiantes y programar sesiones de clase tomando en cuenta la construcción del conocimiento, objetivo para alcanzar el elemento procedimental, también refiere la calidad de lograr comprender, identificar situaciones áulicas y ajustar la intervención pedagógica, en tal sentido Sacristán & Pérez, (2013) manifiestan que tenemos diferentes tipos de estudiantes que tienen diferentes tipos de

aprendizajes para lo cual el docente debe conocer a los estudiantes y darle las adecuadas herramientas con el fin de lograr tener estudiantes críticos que puedan ser capaces de interpretar la realidad.

Es entonces que surge la capacidad de planificar adecuadamente para el proceso educativo – docente, Zabalza, (2003) indica que, en ciertas asignaturas el dictado el profesor debe tener ciertas competencias las cuales deben facilitar la praxis del mismo.

Es ahora que, tenemos la segunda dimensión que explica compromiso en desempeño de funciones laborales, Segura Bazán, (2004) indica que para lograr cambios educativos debemos partir del requerimiento de contar con verdaderos educadores en la academia, quienes vayan más allá de impartir clases, vale decir que eduquen, para lo cual tenemos diferentes técnicas de enseñanza, es decir que no cualquiera sea docente, sino que para serlo debe tener vocación, gusto, interés por enseñar, cultivar y don; entonces debemos tener en cuenta las siguientes pautas a evaluar, puntualidad asistencia a la institución y a sus labores lectivas, deberán además contar con autonomía profesional para lograr la tarea educativa en la institución, el docente deberá lograr sus objetivos en la planificación de las actividades a realizar.

Siendo entonces la tercera dimensión resultados de labor educativa, que, es complicada, todo ello debido a la no homogénea población que estudia en las universidades, sino también a la diversidad de profesores que laboran en las mismas, el único propósito fue resultados óptimos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de investigación**

Para definir la investigación básica debemos tomar los postulados de Hernández, Fernández, & Baptista (2014) quienes la definen como una investigación dogmática o pura teórica, caracterizada en razón a estar originada por un mismo marco teórico; cuyo objetivo es aumentar el conocimiento científico sin contrastarlo con algún aspecto práctico.

##### **Diseño de investigación**

Entonces para definir el diseño del presente estudio podemos tomar como referencia lo manifestado por Hernández, Fernández, & Baptista (2014), con relación de a estudios no experimentales; el cual consiste en investigaciones que son realizadas sin el deliberado manejo de variables, sólo se perciben en su ambiente natural los fenómenos para posteriormente analizarlos.

En concordancia con lo manifestado por Hernández, Fernández, & Baptista (2014) esta investigación es de corte transversal, podemos definir entonces la investigación de corte transversal en razón de que el investigador no participa directamente en el entorno de la muestra.

De acuerdo con lo referido por Hernández, Fernández, & Baptista (2014) las investigaciones correlacionales causales tienen el propósito narrar correspondencias de dos o más variables, en determinado momento, tratándose de variables propiamente correlacionales o relaciones causales.

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### **Variable 01**

##### **Definición conceptual Gestión de calidad (independiente – cuantitativa)**

**Gestión de la calidad** entonces ISO, (2015) la norma ISO 9001 documento normativo que delimita calidad como un instrumento básico el mismo que tiene como propiedad, la peculiaridad inherente, permite ser cotejada con otra cualquiera, sin embargo es necesario precisar que se tiene muchos significados entre los cuales podemos precisar; es un conjunto de participaciones ligadas a un objeto el cual le confiere espacio para llenar de satisfacción carencias implícitas o explícitas; sin embargo, debemos tener en cuenta que la aptitud de un fruto o servicio, se debe a la inteligencia que el

cliente tiene del producto, es una unión del cliente que ocupa aprobación del beneficio o prestación así mismo la idea de compensar sus necesidades.

Investigación gestión de calidad fue determinada por el desempeño docente, la implementación de gestión de calidad debería incidir en desempeño docente, situación que en este tiempo cobra mayor importancia por la normatividad que el estado peruano viene implementando para lograr la calidad educativa.

### **Definición operacional**

Cuestionario de 24 preguntas con escala tipo Likert dividida en 5 secciones. Describe dimensión 1 contexto de la organización de 5 items; dimensión 2 liderazgo con 3 items; dimensión 3 Planificación con 2 items; dimensión apoyo con 5 items; dimensión operación con 6 items, que entregarán puntaje mayor 30 puntos; dimensión evaluación del desempeño con 2 items; dimensión mejora con 2 items. La escala de medición es (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) de acuerdo (5) muy de acuerdo. Los rangos o niveles son: alto, medio, bajo.

### **Indicadores**

Los indicadores que participan en la dimensión contexto de la organización tenemos % de acuerdo contexto organizacional, dimensión liderazgo % en alianza con liderazgo, dimensión planificación % de acuerdo a planificación, dimensión apoyo % en concordancia al apoyo, dimensión operación % de acuerdo a operación, dimensión evaluación del desempeño % en concordancia con la estimación del desempeño, dimensión mejora % de acuerdo a la mejora.

### **Escala de Medición**

Escala de medición para los indicadores fue de forma ordinal.

### **Variable 02 Desempeño docente (dependiente – cuantitativa)**

#### **Definición conceptual**

**Desempeño docente**, es así que Peña (2002) manifiesta que desempeño docente, son acciones que se ejecutan o realizan por una persona, en respuesta a la responsabilidad, que debe ser medido tomando como referencia la ejecución, es así que, Peña (2002) define desempeño docente, a acciones que ejecuta el educador, para la formación de otros, todo ello con

el uso de herramientas pedagógicas y administrativas, las mismas que se encuentran instaladas en la institución.

### **Definición operacional**

Cuestionario con 57 preguntas, escala tipo Likert dividida en 3 secciones. Describe dimensión 1 capacidades pedagógicas didácticas de 18 ítems; los cuales tienen el mayor puntaje 30 puntos; dimensión 2 responsabilidad en el desempeño de sus funciones con 7 ítems; dimensión 3 resultados de su labor educativa con 7 ítems; dimensión evaluación del desempeño con 2 ítems; dimensión mejora con 2 ítems. La escala de medición es (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) de acuerdo (5) muy de acuerdo. Los niveles o rangos son: alto, medio, bajo.

### **Indicadores**

Los indicadores que participan dimensión capacidades pedagógicas didácticas tenemos nivel de mando, formación pedagógica general, enseñanza en la especialidad, capacidad para lograr que la materia sea interesante y entendida, capacidad para asemejar, entender situaciones en la clase ajustar la mediación pedagógica, capacidad de planificación adecuada en el proceso docente -educación; en la dimensión responsabilidad en desempeño de sus funciones labores tenemos indicadores puntualidad, asistencia en aula de clase y universidad, autonomía profesional lograda, desarrollar la labor profesional en la academia, en la dimensión resultados de labor educativa tenemos rendimiento académico de alumnos en los cursos que dicta, grado de orientación calificativa positiva alcanzada en referencia a cualidades de la personalidad esperadas en concordancia al modelo de persona a formar.

### **Escala de Medición**

La escala de medición utilizada en indicadores fue de forma ordinal.

## **3.3 Población, muestra muestreo**

### **Población.**

Población la información utilizada para este acápite, esta referida a la cantidad de estudiantes matriculados semestre 2021-2.

Criterios de inclusión: Alumnos matriculados escuela profesional de economía semestre 2021-2, universidad nacional de Cusco, con disposición

para opinar; así como también estudiantes que ya tengan cultura organizacional y conocimiento del tema de calidad y desempeño docente. Podemos precisar entonces los criterios de exclusión alumnos de los dos primeros semestres matriculados escuela profesional economía universidad pública de Cusco, estudiantes de los dos primeros semestres, que aún no tienen ni conocen la cultura organizacional de la escuela profesional.

**Tabla 1**

***Población de Estudiantes Matriculados Semestre 2021-2***

<b>Semestre</b>	<b>Escuela Profesional</b>	<b>Cantidad de estudiantes matriculados</b>
2021-2	Economía	780

Fuente: Centro de Cómputo UNSAAC

**Muestra**

La muestra conformada por 780 estudiantes escuela de economía de la universidad pública de Cusco, de ambos sexos, estudiantes de pre grado entre tercer y décimo semestre escuela de economía.

**Muestreo**

Para determinar el muestreo se recurrió a la opinión de Hernández, Fernández, & Baptista (2014) en razón de que las muestras probabilísticas, elementos de población, entonces tienen igual posibilidad de ser escogidos, y se realizan por medio de un proceso de selección aleatoria o mecánica de unidad de análisis, realizándose entonces el muestreo no probabilístico por conveniencia.

$$n = \frac{N \times Z_{1-\alpha/2} \times p \times q}{d^2 (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 p \times q}$$

Marco conceptual	N
Error Alfa	A
Nivel de confianza	1 - $\alpha$
Z de (1 - $\alpha$ )	Z (1 - $\alpha$ )
Probabilidad de éxito	P
Complemento de p	Q
Precisión	D
Tamaño de muestra	N

N= Universo  
Z= Nivel de confianza  
P= probabilidad de éxito  
q = probabilidad de fracaso  
e = error muestral

$$\text{Operación: } n = \frac{1.6^2 * 79987 * 0.5 * 0.5}{0.05 * (79987 - 1) + (1.6^2 * 0.5 * 0.5)}$$
$$n = 258.18$$
$$n = 258$$

De la aplicación de la fórmula de Sturges la muestra sería: 258 estudiantes. La muestra encuestada fueron los alumnos escuela profesional economía, matriculados en el semestre 2021-2; siendo esta de 258 alumnos.

#### **Unidad de Análisis**

La unidad de análisis en la presente indagación estuvo conformada por 258 alumnos escuela de economía universidad pública de Cusco.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

En concordancia con lo precisado por Hernández, Fernández, & Baptista (2010) quienes precisan que, el cuestionario, es el más usado en la recolección de datos; que consiste en recolectar preguntas referidas varias o a una variable a medir, utilizándose para ello el escalamiento tipo ordinal.

#### **Instrumento**

El instrumento usado fue el cuestionario, que fue elaborado para la presente indagación.

#### **Validez y confiabilidad**

##### **Validez**

El instrumento fue validado por jueces expertos, considerando las sugerencias planteadas, por los expertos, con el propósito de optimizar el trabajo de investigación.

Tabla 2

**Datos de Validadores**

Apellidos y Nombres			D.N.I.	Especialidad	Opinión
Edwards	Jesús	Aguirre	23854868	Doctor en Educación	Aplicable
Espinoza					
Escolástico Avila Coila			23956786	Doctor en Ciencias, Economía y Gestión	Aplicable
Luz	María	Cahuana	23857133	Doctora en Ciencias de la Educación	Aplicable
Fernández					
Máximo Córdova Huamani			23845466	Doctor en Educación	Aplicable
Emilio Palomino Olivera			23860669	Doctor en Ciencias de la Educación	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

**Confiabilidad**

Con respecto a la confiabilidad de los cuestionarios en esta investigación, procediéndose a aplicar el Alfa de Cronbach, para la validación correspondiente.

Con el propósito de interpretar dicha confiabilidad, se solicitó apoyo a la tabla Alfa de Cronbach, con auxilio del programa SPSS versión 25, los rangos e interpretar el coeficiente Alfa de Cronbach son:

En la presente averiguación se tuvieron los siguientes valores.

Tabla 3

**Alfa de Cronbach**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	3

Fuente: Elaboración propia

Del cual se tuvo un valor de ,887 afirmándose que el instrumento es altamente confiable.

## **Instrumento para medir variable Gestión de Calidad**

### **Ficha técnica:**

Nombre	:	Cuestionario de Gestión de Calidad
Autora	:	Silvia Hidalgo Delgado
Año	:	2021
Adaptación	:	Hugo Montes de Oca Serpa
Administración	:	Individual
Aplicación	:	Formulario – Google forms
Objetivo	:	Determinar el nivel de gestión de calidad en los estudiantes escuela de economía universidad nacional de Cusco.

Tiempo de duración: Aproximadamente 30 minutos

**Contenido:** Cuestionario de 24 preguntas con escala tipo Likert dividida en 5 secciones. Describe dimensión 1 contexto de la organización de 5 items; dimensión 2 liderazgo con 3 items; dimensión 3 Planificación con 2 items; dimensión apoyo con 5 items; dimensión operación con 6 items, que entregarán puntaje mayor 30 puntos; dimensión evaluación del desempeño con 2 items; dimensión mejora con 2 items. La escala de medición es (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) de acuerdo (5) muy de acuerdo. Los rangos o niveles son: alto, medio, bajo.

## **Instrumento para medir variable Desempeño docente**

### **Ficha técnica:**

Nombre	:	Cuestionario de Desempeño Docente
Autora	:	Silvia Hidalgo Delgado
Año	:	2021
Adaptación	:	Hugo Montes de Oca Serpa
Administración	:	Individual
Aplicación	:	Formulario – Google forms
Objetivo	:	Determinar el nivel del desempeño docente en estudiantes escuela de economía universidad nacional de Cusco.

Tiempo de duración: Aproximadamente 30 minutos

**Contenido:** Cuestionario con 57 preguntas, escala tipo Likert dividida en 3 secciones. Describe dimensión 1 capacidades pedagógicas didácticas de 18 items; los cuales tienen el mayor puntaje 30 puntos; dimensión 2 responsabilidad en el desempeño de sus funciones con 7 items; dimensión 3 resultados de su labor educativa con 7 items; dimensión evaluación del desempeño con 2 items; dimensión mejora con 2 items. La escala de medición es (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) de acuerdo (5) muy de acuerdo. Los niveles o rangos son: alto, medio, bajo

### **3.5 Procedimientos**

Los procedimientos que se usaron en la presente indagación fueron (a) se procedió a diseñar el cuestionario, el mismo que estuvo enfocado a estudiantes escuela profesional economía universidad pública de Cusco; (b) se solicitó licencia al director de escuela profesional para aplicación de encuestas (c) se aplicó la encuesta a los estudiantes, mediante el aplicativo Google forms (d) luego del levantamiento de la información, se procesaron los datos, y se determinó la relación de variables del estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para procesar datos, se emplearon pasos especificados, iniciandose en la recolección de datos de estudiantes escuela de economía universidad pública de Cusco, para ello se utilizó el aplicativo google forms, procediendose con vaciar la información en hoja excel, y proceder a su claveado y depuración de la información que estuviera mal recolectada, así como también se realizará el ordenamiento de la información en base a dimensiones y variables en estudiar.

Concluido el procedimiento se exportó la información obtenida al paquete estadístico SPSS en su edición 25, con el que se llevó a cabo el procesamiento de datos de gestión de calidad y desempeño docente, para lo cual se elaborarán tablas para su interpretación, y de esta manera explicar objetivamente los objetivos planteados en la presente indagación.

### **3.7 Aspectos Éticos**

Indagación que se tuvieron presentes aspectos éticos, tomando como referencia al código de ética en investigación Universidad César Vallejo, para lo cual se puso en práctica las conductas axiológicas y morales,

respetando por encima de todo la propiedad intelectual, benedencia, responsabilidad, las que fueron expresadas en el juicio de independencia y honestidad intelectual.

Así como también lo manifestado por Manzini (2000) quien toma en cuenta los tratados de Helsinki y de Núremberg, que dan a conocer los principales principios éticos que se tienen que utilizar para realizar de manera correcta una investigación de carácter académico. Entre los cuales podemos destacar: (a) el respeto en el transcurso de la investigación, ya que como se realizará trabajos de campo para la recopilación de información, siempre se debe tener en cuenta el respeto en todo instante a los usuarios que formaran parte de la investigación; (b) confidencialidad en cuanto al tratado de los datos desde el punto que las encuestas son de carácter anónimo; (c) autonomía, tomando en cuenta que los partícipes en la investigación serán voluntarios, previamente manejando la información necesaria; (d) consentimiento informado establecido en la participación debidamente informada y completamente voluntaria por parte del participante; quien tendrá la posibilidad de poder retirarse en cualquier momento.

#### IV RESULTADOS

La gestión de calidad incide positivamente en desempeño docente, escuela economía universidad nacional de Cusco; gestión de calidad incide positivamente en capacidades pedagógicas didácticas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, resultados de su labor educativa, escuela economía universidad nacional de Cusco.

#### PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 4

*Prueba de Normalidad Variable Gestión de Calidad*

<i>Pruebas de normalidad</i>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión de la calidad	,129	280	,000

En la Tabla 4 observamos que el valor de significancia es menor 0.05, rechazando la H0 y aceptamos la hipótesis alterna, refiere que, la muestra de la primera Variable Gestión de calidad no tiene distribución normal, representando una muestra aleatoria.

**Tabla 5**

***Prueba de Normalidad Variable Desempeño Docente***

---

<i>Pruebas de normalidad</i>			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño docente	,224	280	,000

---

En la Tabla 5 Se puede observar que, la significancia es menor a 0.05, rechazando entonces la H0 y aceptamos la hipótesis alterna, refiere que, la muestra para nuestra segunda Variable Desempeño docente no tiene una distribución normal.

### **Estimaciones de los parámetros**

Para lo cual se plantearon las hipótesis siguientes: Hipótesis general tenemos:  $H_0$ : La gestión de calidad NO incide en desempeño docente escuela de economía universidad nacional de Cusco y  $H_1$ : La gestión de calidad incide en desempeño docente escuela de economía universidad nacional de Cusco; siendo entonces las hipótesis específicas: La gestión de la calidad incide en las capacidades pedagógicas didácticas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y los resultados de la labor educativa. Analizando los resultados podemos decir:

Tabla 6, tenemos resultados de estimación de parámetros de Wald. Respecto de coeficientes que muestran el valor de Wald 421,833, y el  $p\_valor < 0.05$ , demostrando que gestión de calidad predice desempeño docente escuela de economía. Con respecto a las dimensiones, estrategias de aprendizaje es un predictor de capacidades pedagógicas didácticas puesto que el coeficiente de Wald 37,453 > 4 y el  $p\_valor < 0.05$ ; con relación a gestión de calidad muestra predicción a responsabilidad en desempeño de sus funciones, ya que el valor de Wald 104,835, además el  $p\_valor < 0.05$ . Así mismo gestión de calidad es predictor de resultados de su labor educativa por lo que Wald 104,835 además el  $p\_valor < 0.05$ . Finalmente, gestión de calidad es predictor de desempeño docente por lo que el coeficiente de Wald 57,066 > 4 además el  $p\_valor < 0.05$ . Estos resultados muestran que la variable gestión de calidad o variable independiente, predice los niveles del desempeño docente escuela economía, así como también podemos aceptar la hipótesis alterna, rechazar la hipótesis nula. El efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente es positivo en razón de que los valores de Wald demuestran la incidencia positiva de variable sobre la otra, sin embargo, podemos apreciar que, aunque la incidencia sea positiva, tenemos que la variable dependiente no siempre varía positivamente puesto que los cambios no son positivos

**Tabla 6**

*Estimaciones de Parámetros*

		Estimaciones de parámetro					
Variables y dimensiones			Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Gestión de calidad y desempeño docente	Umbral	[com_mat=inic]	-25,155	1,225	421,833	1	0.000
		[com_mat=proc]	-1.168	,188	38,518	1	0.000
		[com_mat=logro]	-25,848	,000		1	0.000
	Ubicación	[Estra=inadec]	-780	,278	7,853	1	0.005
		[Estra=Adecua]	0			0	0.008
		[regula =inic]	-5,869	1.011	37.453	1	0.000
Gestión de calidad y capacidades pedagógicas didácticas	Umbral	[regula =proc]	-1.102	,185	35,497	1	0.000
		[regula= logro]	-5,886	1,521	14,986	1	0.000
		[Estra=inadec]	-,663	0.277	5,740	1	0.017
	Ubicación	[Estra=Adecua]	0	0	0	1	
		[regul= inicio]	-4,448	,434	104,835	1	,000
		[regul = proc]	-1,010	,160	,004	1	,948
Gestión de calidad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Umbral	[regul =logro]	-24,781	,000		1	
		[Estra=inadec]	-1.561	,299	27,194	1	,000
		[Estra=Adecua]	0			0	
	Ubicación	[gest =inicio]	-5,541	,734	57,066	1	0.000
		[gest =proc]	-1.569	,212	54,803	1	0.000
		[gest =logro]	-6,248	1,423	19,279	1	0.000
Gestión de calidad y resultados de su labor educativa	Ubicación	[Estra=inadec]	-1.275	,293	18,903	1	0.000
		[Estra=Adecua]	0				

Fuente : Encuesta estudiantes

**Prueba Pseudo R cuadrado**

Prueba de contrastación de hipótesis, utilicé regresión logística, ello debido a la particularidad de variables, la medición se definió, con instrumentos, escala politómica u ordinal; con los siguientes cuatro supuestos: prueba de bondad, ajuste de modelos, prueba de ajuste de modelos, prueba de pseudo R cuadrado, estimación de parámetros. Para lo cual se plantearon las hipótesis siguientes: Hipótesis general tenemos: H0: La gestión de calidad NO incide en desempeño docente escuela de economía universidad nacional de Cusco y H1: La gestión de calidad incide en desempeño docente escuela de economía universidad nacional de Cusco; siendo entonces las hipótesis específicas: La gestión de la calidad incide en las capacidades pedagógicas didácticas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y los resultados de la labor educativa. Analizando los resultados podemos decir:

Tabla 7, contiene estadísticos prueba Pseudo R cuadrado, permite analizar el grado de variabilidad. En relación, gestión de calidad y desempeño docente, se debe a la incidencia del 15% de desempeño docente, variabilidad de gestión de

calidad se debe a la incidencia del 8,1% de capacidades pedagógicas didácticas en la docencia universidad pública de Cusco. Para el comportamiento de gestión de calidad, debido a incidencia del 22,6% de responsabilidad en desempeño de sus funciones laborales docencia universidad nacional de Cusco. Finalmente, la variabilidad de gestión de calidad, se debe a la incidencia del 18% de los resultados de labor educativa en la docencia escuela profesional economía universidad nacional de Cusco. Aceptando entonces la hipótesis alterna por los resultados logrados en la prueba estadística rechazando la hipótesis nula.

**Tabla 7**

***Prueba Pseudo R Cuadrado***

Variables y dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Gestión de calidad y desempeño docente	,109	,150	,088
Gestión de calidad y capacidades pedagógicas didácticas	,059	,081	,046
Gestión de calidad y responsabilidad en el desempeño laborales	,181	,226	,124
Gestión de calidad y resultados de su labor educativa	,131	,180	,108

Fuente encuesta estudiantes

**Resultados descriptivos**

Tabla 8, indica niveles de gestión de calidad, apreciándose al 60,56% de estudiantes manifiestan que, gestión de calidad es alto; mientras que 38,4% de estudiantes refieren que, gestión de calidad es medio; y solo el 1,2% precisan que gestión de calidad es baja.

**Tabla 8**

***Niveles de Gestión de Calidad Escuela de Economía Universidad Nacional de Cusco***

		<b>Gestión de la Calidad</b>	
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Bajo	3	1,2%
	Medio	99	38,4%
	Alto	156	60,5%
	Total	258	100,0%

Fuente: Encuesta estudiantes

Tabla 9 tenemos niveles de dimensiones gestión de calidad, que nos refiere que, el 60.47% de alumnos encuentran que, gestión de calidad es alto; se aprecia igualmente que 56.59% de alumnos manifiesta que la mejora de gestión de calidad es alta; en tanto el 71.32% de estudiantes indica que la evaluación desempeño docente es alto; para la operación el 55.43% de alumnos indica que la operacionalización de gestión de calidad está en nivel medio; dimensión apoyo 53.49% de los estudiantes indica que, el apoyo a gestión de calidad se encuentra en nivel medio; es planificación la gestión de calidad es 66.7% los estudiantes manifiestan que está en nivel alto; para liderazgo tenemos que el 82.56% de alumnos manifiestan que gestión de calidad se encuentra en nivel medio; dimensión contexto organizacional el 60.85% de alumnos precisan que, gestión de calidad es alto.

**Tabla 9**

***Niveles de las Dimensiones de Gestión de Calidad Escuela Economía Universidad Nacional de Cusco***

Niveles	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	fi	%fi	fi	%fi	fi	%fi	fi	%fi
Gestión de la calidad	3	1.16	99	38.37	156	60.47	258	100
Contexto Organizacional	8	3.10	109	42.25	157	60.85	258	100
Liderazgo	10	3.88	213	82.56	55	21.32	258	100
Planificación	6	2.33	92	35.66	172	66.67	258	100
Apoyo	1	0.39	138	53.49	121	46.90	258	100
Operación	6	2.33	143	55.43	121	46.90	258	100
Evaluación del Desempeño	16	6.20	90	34.88	184	71.32	258	100
Mejora	4	1.55	116	44.96	146	56.59	258	100

Fuente: Encuesta estudiantes

**Niveles de Desempeño Docente Escuela de Economía Universidad Nacional de Cusco.**

Analizando los resultados podemos decir:

Tabla 10 muestran los niveles de desempeño docente escuela de economía, donde el 1,6% de alumnos indican que, gestión de calidad está en un nivel bajo; en tanto que, 26,4% de estudiantes, indican que, el nivel de implementación de gestión de calidad es medio; en tanto que 72.1% de alumnos manifiesta que, el nivel de implementación de gestión de calidad es alto.

**Tabla 10**

***Niveles de Desempeño Docente Escuela de Economía Universidad Nacional de Cusco***

<b>Desempeño Docente</b>			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	1,6%
	Medio	68	26,4%
	Alto	186	72,1%
	Total	258	100,0%

Fuente:

Encuesta estudiantes

**Niveles de Dimensiones del Desempeño Docente Escuela de Economía Universidad Nacional de Cusco.**

Analizando los resultados tenemos: Tabla 11, nos muestra que 72.09% de estudiantes indican, desempeño docente, escuela economía universidad nacional Cusco, está en un nivel alto. En tanto que, el 58.53% de estudiantes manifiesta que los resultados de la labor educativa de docentes presentan nivel medio; así como también el 68.99% de los estudiantes refiere que, la responsabilidad del desempeño de funciones de la docencia se encuentra en un nivel alto; y al 68.99% de los estudiantes manifiesta que las capacidades pedagógicas de la docencia escuela economía tienen nivel alto.

**Tabla 11**

***Niveles de Dimensiones del Desempeño Docente Escuela de Economía Universidad Nacional de Cusco***

Niveles	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	fi	%fi	fi	%fi	fi	%fi	fi	%fi
Desempeño Docente	4	1.55	68	26.36	186	72.09	258	100
Capacidades Pedagógicas								
Didácticas	2	0.78	78	30.23	178	68.99	258	100
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	2	0.78	78	30.23	178	68.99	258	100
Resultados de su labor educativa	2	10.00	151	58.53	107	41.47	258	100

Fuente: Encuesta estudiantes

### **Prueba de ajuste de los modelos**

Para lo cual se plantearon las hipótesis siguientes: Hipótesis general tenemos: H0: La gestión de calidad NO incide en desempeño docente escuela de economía universidad nacional de Cusco y H1: La gestión de calidad incide en desempeño docente escuela de economía universidad nacional de Cusco; siendo entonces las hipótesis específicas: La gestión de la calidad incide en las capacidades pedagógicas didácticas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y los resultados de la labor educativa. Analizando los resultados podemos decir:

Tabla 12, muestra información de ajuste de modelos entre gestión de calidad y desempeño docente, resultados del Chi cuadrado 29,884, el valor de significancia entre gestión de calidad y desempeño docente tiene significancia de ,000 y la estadística  $p\_valor < 0.05$ , con lo cual podemos afirmar que, el desempeño docente incide en gestión de calidad; para la dimensión capacidades pedagógicas didácticas tenemos un chi cuadrado de 15,685 y significancia de ,000 en tanto que la estadística de  $p\_valor < 0.05$ , con lo cual podemos afirmar que la gestión de calidad incide en capacidades pedagógicas didácticas; en la dimensión responsabilidad en desempeño de funciones encontramos un chi cuadrado de 51,430 y un valor de significancia de ,000 en tanto que la estadística de  $p\_valor < 0.05$ , con lo cual podemos afirmar que gestión de calidad incide en responsabilidad en desempeño de sus funciones; en la dimensión resultados de su labor educativa tenemos un chi cuadrado de 36,226 y significancia de ,000 en tanto que la estadística de  $p\_valor < 0.05$ , con lo cual podemos afirmar que gestión de calidad incide en resultados de su labor educativa. Resultados que permiten afirmar que gestión de calidad, desempeño docente, y dimensiones tienen relación en la presentación del modelo de regresión logística, aceptándose la hipótesis alterna desechándose la hipótesis nula.

**Tabla 12**

**Información de Ajuste de Modelos**

Información de ajuste de los modelos					
Variables y dimensiones	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
	Sólo intersección	41,703			
Gestión de calidad y desempeño docente	Final	11,819	29,884	2	,000
Gestión de calidad y capacidades pedagógicas didáctica	Sólo intersección	38,017			
	Final	22,332	15,685	2	0.000
Gestión de calidad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Sólo intersección	67,652			
	Final	16,222	51,430	2	0.000
Gestión de calidad y resultados de su labor educativa	Sólo intersección	51,961			
	Final	15,736	36,226	2	0.000

Fuente : Encuesta estudiantes

**Prueba de bondad de ajuste de los modelos**

Analizando los resultados podemos decir:

Tabla 13, tenemos los resultados de prueba de bondad ajuste de modelos, para el  $p\_valor > 0,05$  ( $1,000 > 0.05$ ), indica que, gestión de calidad y desempeño docente, presentan buen ajuste en modelo de regresión logística, estos mismos comportamientos tenemos para: gestión de calidad y capacidades pedagógicas didácticas, de cantidad  $p\_valor > 0.05$  ( $,000 > 0.05$ ), en cuanto a gestión de calidad y la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales, su  $p\_valor < 0.05$  ( $0.736 < 0.05$ ) indicando que no presenta un buen ajuste. Con referencia a gestión de calidad y resultados de labor educativa se tiene  $p\_valor > 0.05$  ( $0.616 > 0.05$ ), indicando que no presentan un buen ajuste del modelo. Resultados con los cuales podemos aceptar la hipótesis alterna, que manifiesta que gestión de calidad incide en capacidades pedagógicas didácticas, negando entonces la hipótesis nula.

**Tabla 13**

***Prueba de Bondad de Ajuste***

<b>Bondad de ajuste</b>				
Variables y dimensiones		Chi- cuadrado	gl	Sig.
	Pearson	,000	2	1,000
Gestión de calidad y desempeño docente	Desviación	,000	2	1,000
Gestión de calidad y capacidades pedagógicas didácticas	Pearson	40,818	2	,000
	Desviación	10,485	2	,005
Gestión de calidad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Pearson	,548	2	,760
	Desviación	,612	2	,736
Gestión de calidad y resultados de su labor educativa	Pearson	,970	2	,616
	Desviación	1,570	2	,456
Función de enlace: Logit.				

Fuente: Encuesta estudiantes

## V. DISCUSIÓN

Capítulo en el cual presento la discusión de investigación, mostrando inicialmente el estudio de información, del cual se tiene resultados de la indagación, posteriormente realice un comparativo y crítico análisis de información encontrada e indagaciones que se utilizaron como cimiento de la investigación, teniendo como resultado las limitaciones.

Siendo entonces el principal objetivo de la indagación precisar si gestión de calidad incide en desempeño docente de la escuela de economía Universidad Nacional de Cusco, postulado que, es compartido con lo manifestado por Toala, (2017) quién precisa que gestión de calidad impactó notablemente con la formación académica de estudiantes; opinión similar de Becerra, Andrade, & Diaz, (2019) quienes lograron demostrar que implementación de gestión de calidad con apoyo del ciclo de Deming (2014) viene dando resultados positivos que se vienen observando de manera más importante en las labores administrativas que se desarrollan en las universidades ecuatorianas especialmente en temas de investigación, entendiendo que la razón de ser de universidades es investigación, especialmente en equipos multidisciplinarios docentes-estudiantes; así como también Ramírez, Bautista, & Bazo, (2021) quienes en su publicación estándares de calidad para desempeño docente universitario, concluyen precisando la imperiosa necesidad de implementar estándares de calidad para medir el desempeño docente, que redundará en mejorar la calidad de los egresados; Martínez, (2021) quien concluye que, la implementación del SGC influye significativamente con seguimiento al desempeño docente, puesto que implementar estándares para el desempeño docente viene mejorando notoriamente la calidad de los egresados; Montenegro, (2020) quien termina precisando que, se requiere contar con docentes de calidad para lograr egresados de prestigio elevando con ello el prestigio de la entidad educativa; Adriazola, Jara, Lara, Matos & Reyes, (2020) quienes concluyen precisando la

imperiosa necesidad de la implementación del SGC en universidades, entendiendo que la gestión de calidad contribuye notablemente en procedimientos que se llevan a cabo en universidades; es así que, lo manifestado por Bertalanffy, (1976) quien precisa la imperiosa necesidad del ordenamiento de las escuelas profesionales, todo ello con el propósito de conocer procesos administrativos y académicos, que se ejecutan en las mismas; Ishikawa, (2019) quien nos presenta la teoría de procesos en gestión de calidad, los cuales son utilizados en los SGC, el propósito de la misma es lograr excelencia en procesos que se realizan.

Es así que, de los resultados obtenidos en la regresión logística multinomial entre dos variables, gestión de calidad y desempeño docente, tenemos Chi cuadrado = 34,15 valor de significancia de ,000 < 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, aceptando relación entre ambas variables. La prueba R cuadrado muestra como resultado Nagelkerke = 0.156 precisa que gestión de calidad incide en 15,6% sobre desempeño docente escuela de economía universidad nacional de Cusco. Con lo cual podríamos precisar que esta investigación podría tomar como referencia lo descrito líneas arriba, la imperiosa necesidad de implementación de gestión de calidad en las academias, requiere acciones rápidas por parte de las autoridades a ese nivel.

De los resultados logrados en esta indagación específicamente en la determinación de los datos para el modelo gestión de calidad en desempeño docente, tuvimos un valor de significación de ,000 < 0.05 rechazando hipótesis nula, y aceptando hipótesis alterna, aceptando la relación de ambas variables, refutando los resultados obtenidos por López, (2017), puesto que por opinión mayoritaria tenemos que la implementación de SGC demuestran notoria mejoría y calidad en los procesos que se realizan en las escuelas profesionales de las Universidades.

Sin embargo, es necesario precisar que, no siempre los postulados y las opiniones son las mismas es así que, en opuesta contraposición a lo manifestado líneas arriba, tenemos lo manifestado por López (2017) quien en su publicación precisa la gestión de calidad no es adecuada en los institutos superiores en la lima capital, lo cual genera la insatisfacción de los usuarios, quienes manifiestan que la gestión de calidad que se implementó no es la adecuada.

Analizando lo manifestado por López, (2017), se entiende que los procesos implementados en su investigación no presentan los resultados esperados, motivo por el cual, tanto la docencia como los estudiantes rechazan proseguir con implementar la gestión de calidad, siendo el único antecedente que, se contrapone abiertamente a lo indicado con los antecedentes de la presente investigación, lo cual constituye excelente referente para discusión, puesto que, no siempre la gestión de calidad es entendida en la dimensión verdadera, generando inclusive abierto rechazo entre los estamentos universitarios, se trata entonces de aprender a desaprender, premisa de la cual podemos entender que, para lograr la calidad en gestión se tiene que empezar de cero, y de esta manera se logrará identificar la totalidad de los procesos en su verdadera dimensión; caso universidad materia del presente la implementación de gestión de calidad, inicialmente no tuvo la acogida que se esperaba, sin embargo gracias a las sensibilizaciones se logró tener la atención de comunidad universitaria.

Los cambios que, en muchos casos son impuestos por el ejecutivo, se vienen dando en aspectos académicos y administrativos sobre todo en la implementación de procesos, sistemas y programas nuevos o mejoramiento de los procedimientos ya existentes, en razón que, los ya existentes no son los mismos, en cada una de las escuelas profesionales, podemos precisar que se tiene procedimientos diferentes, para la realización de procedimientos iguales que, conlleven a la obtención de grados académicos, así como también otros

trámites que se realizan en escuelas profesionales, los cuales son unificados en la totalidad de escuelas profesionales.

En el tema de la implementación de gestión de calidad en instituciones superiores, es impuesta por el ejecutivo nacional, cuyo inicio de la misma se da, la promulgación de la nueva Ley Universitaria N° 30220 (2014), que representa la partida de nacimiento de la SUNEDU, (2020), entidad que a su vez promovió la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, (2006), entidad que paulatinamente fue requiriendo certificación de la calidad educativa, el licenciamiento y acreditación de la educación peruana.

Entre los objetivos específicos de la indagación, podemos mencionar que uno de ellos fue, determinar si gestión de calidad incide en capacidades pedagógicas didácticas escuela economía Universidad Nacional Cusco, analizando la opinión de Aravena, (2020) quien en su investigación examinó el asesoramiento pedagógico, crecimiento profesional y desempeño docente universitario en aula; investigación que indagó la práctica docente, lo cual representó el crecimiento profesional docente a nivel superior; y se contó con la participación de los educandos, lográndose con ello demostrar que, el desempeño docente depende de políticas institucionales, que son impuestas por el ejecutivo, las cuales son examinadas y evaluadas por los estudiantes, quienes ahora tienen la potestad de calificar a sus docentes, mediante encuestas que se toman a la conclusión de cada semestre académico, las cuales tienen como objetivo conocer el desempeño docente; es así que, los resultados de regresión logística multinomial entre capacidades pedagógicas didácticas y variable gestión de calidad, muestran Chi cuadrado = 28,475 y valor de significancia de  $,000 < 0.05$ , rechazando la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, aceptando relación de ambas variables. La prueba R cuadrado tiene como resultado que Nagelkerke = 0.131 precisa que gestión de calidad incide 13,1% sobre las capacidades pedagógicas didácticas del

desempeño docente en alumnos escuela economía Universidad Nacional de Cusco.

Es necesario precisar que, en las universidades públicas, no siempre está bien visto analizar las capacidades pedagógicas didácticas con las cuales los docentes imparten las materias a su cargo, apelando a la autonomía universitaria, motivo por el cual, la indagación sobre el tema resulta casi un terreno no explorado, sin embargo son pocas las indagaciones que se realizaron, y todas ellas coinciden en precisar que, mayoritariamente, los docentes son excelentes profesionales en su materia, desempeñándose como profesionales de manera óptima, sin embargo en las capacidades pedagógicas didácticas, presentan ciertas falencias que, impiden llegar a los estudiantes de manera adecuada, puesto que, en muchos casos no han sido capacitados en temas de pedagogía para ejercer la función docente, tal es el caso escuela economía Universidad Nacional Cusco, en la cual los docentes requieren de capacitaciones en temas pedagógicos. Coincidiendo con lo manifestado por Aravena & Gairin, (2021) en su indagación donde enfáticamente precisan que, una forma para evaluar desempeño docente, aplicando encuestas al final del semestre para con ello evaluar las capacidades pedagógicas didácticas.

Siendo entonces otro objetivo específico de la indagación, determinar cómo gestión de calidad incide en responsabilidad en desempeño de funciones escuela economía Universidad Nacional de Cusco, tenemos Ramírez, (2021) quien manifiesta que la implementación de estándares de calidad son un marco orientador para el desempeño docente, el profesor es el actor principal dentro del sistema educativo, motivo por el cual es imprescindible instituir estándares de calidad en el desempeño docente, y los mismos deben estar orientados a tareas que promuevan la calidad educativa, logrando con ello la nueva estructura en la educación universitaria; investigación en la cual podemos apoyar la presente investigación, en nuestro país el estado peruano promueve la educación de calidad y para ello ha venido promulgando normatividad para

que, las universidades logren implementando estándares de calidad inicialmente el licenciamiento y la posterior acreditación otorgando a su vez salvedades con relación a este último item, la acreditación puede ser con acreditaras particulares o con el estado peruano, en la universidad materia del presente la implementación de los estándares de calidad viene siendo paulatina a pesar de haber obtenido el licenciamiento institucional, tuvo 03 recomendaciones y 05 requerimientos. Entonces se puede precisar que, responsabilidad en desempeño de funciones docente, se puede indicar que, con la implementación de las mismas se viene logrando el desempeño docente; es así que Muchinsky, (2002) quien manifiesta que desempeño docente representa logro de objetivos, y responde a procedimientos establecidos a nivel gubernamental; es así que Montenegro, (2009) indica que, el desempeño docente representa tareas asignadas con el propósito de lograr la efectividad de la institución, con el sistema de medición establecido y con el que se evalúa el desempeño docente; opinión dispersa la realiza

De la Cruz, (2018) quien califica el desempeño docente a las cualidades del docente, lo cual redundando en el progreso de la institución educativa y la oportuna apreciación competitiva en la cual se concibe, tal como lo manifiesta Ponce, (2005) quien manifiesta que, el desempeño docente expresa la relación entre aptitudes competitivas y aptitudes, para lograr el proceso de la docencia, buscando la primacía de funciones y asignaciones bosquejadas para el desempeño docente. Guerrero, (2011) indica que, desempeño docente es conglomerado de acciones que muestran el desempeño profesional, y que están asociados a alumnos y docentes para el ejercicio de la función docente; Alfonso, (2003) indica que, los docentes deberán ser expertos con experiencia en alineación académica y científica, quienes además deberán tener habilidades para dirigir clases, tener alumnos y desempeñarse bien, resultados de regresión logística multinomial aplicada en esta investigación dimensión responsabilidad en desempeño de funciones laborales y gestión de la calidad,

Chi cuadrado = 16,189 y un valor de significancia de ,000 < 0.05, rechazando hipótesis nula y aceptando hipótesis alterna, aceptando relación de ambas variables. La prueba R cuadrado tiene como resultado que Nagelkerke = 0.076 precisa que gestión de calidad incide en 7,6% sobre responsabilidades del desempeño de funciones de desempeño docente en alumnos escuela economía Universidad Nacional Cusco

Necesario indicar que, la responsabilidad en desempeño de la función docente en las universidades públicas debe ser única en concordancia con el régimen de dedicación de los docentes, sin embargo a la fecha tenemos varios docentes que desempeñan función docente y función administrativa, como jefes en diferentes dependencias, lo cual tergiversa la labor docente, contraviniendo lo establecido por la Ley Universitaria N° 30220 (2014), documento normativo donde establece que el docente universitario, solo debe ejercer labor docente más no administrativa, motivo por el cual los alumnos se ven perjudicados, puesto que docentes no cumplen a cabalidad con lo manifestado en los sílabos académicos, en muchos casos dejando incluso de cumplir con el oportuno dictado puntual de asignaturas entre otros, lo cual incide de forma negativa en los objetivos que se plantean para el logro de estudiantes de calidad.

Tenemos también el objetivo específico de la indagación que, fue determinar cómo gestión de calidad incide en resultados de labor educativa escuela de economía de la Universidad Nacional de Cusco, encontramos Alexeis, (2020) en cuyo estudio se evaluó la realidad del desempeño docente universitario y su incidencia en formación profesional del educando, planteando para ello un modelo de respaldo en estudios de avanzada educación logren las competencias integradas; en tanto Huamani, (2018) en la investigación que realizó escuela de posgrado de la ciudad de Abancay, donde manifiesta que la relación de gestión de calidad y satisfacción estudiantil es media; sin embargo para lograr calidad y lograr la satisfacción estudiantil, sensibilizando a participantes del proceso educativo en gestión de calidad, Way, (2019) en su

investigación que tuvo como propósito conocer la correlación de desempeño docente y liderazgo, admitiéndose hipótesis alterna indica que el desempeño docente y el liderazgo tienen correlación significativa, similar resultado se presenta en esta investigación. De resultados de la regresión logística multinomial dimensión resultados de labor educativa y variable gestión de calidad, Chi cuadrado = 38,854 valor de significancia de ,000 < 0.05, indica que rechazamos la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, aceptando relación de ambas variables. La prueba R cuadrado da como resultado que Nagelkerke = 0.154 indica que gestión de calidad incide en 15,4% sobre resultados de labor educativa del desempeño docente en alumnos escuela economía Universidad Nacional de Cusco.

Siendo entonces importante manifestar la opinión de los estudiantes Universidad Nacional de Cusco, donde encontramos que el 70% de estudiantes escuela Economía Universidad Nacional de Cusco, están altamente de acuerdo con la gestión de calidad que se está implementando, y un porcentaje del 28,9% están medianamente de acuerdo con la misma. Se observa además que las dimensiones Contexto de organización, liderazgo, planificación, apoyo, operación, evaluación del desempeño y mejora reflejan también un nivel alto con el 55%, 13,6%, 63.2%, 46,8%, 42,5, 57,9% y 53,2% respectivamente. Las dimensiones liderazgo, apoyo y operación tienen un nivel medio representado por un 82,1%, 52,5% y 55,4%, tanto en la variable como en sus dimensiones podemos observar que el menor porcentaje es en el nivel bajo siendo todos menores al 7%.

Así como también encontramos que el 70% de alumnos escuela economía Universidad Nacional de Cusco, califican que el desempeño docente es alto, acompañado de un 28,6% que lo califican de manera media. Con respecto a las dimensiones podemos observar que, en cuanto a las capacidades pedagógicas didácticas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y resultados de su labor educativa presentan un nivel alto representado por

67.1%, 67,5% y 65% respectivamente. Cabe resaltar que tanto como en la variable y en sus dimensiones los menores porcentajes es en el nivel de calificación bajo, siendo las capacidades pedagógicas didácticas y responsabilidad en el desempeño de sus funciones los más bajos, representado por 0,7%.

Situación que nos lleva a discutir si en realidad gestión de calidad incide en desempeño docente, de la revisión de los resultados logrados podemos precisar que, si es necesaria la implementación del mismo puesto que, la normalización y la estandarización de procesos, conlleva a mejorar los mismos y eliminar cuellos de botella que se tienen en la realización de algunos procedimientos que, conllevan en su ejecución mucho tiempo.

Es importante precisar que, resultados de labor educativa que docentes realizan, es reflejada con la capacidad de los egresados de lograr puestos de trabajo rápidamente en el tan competitivo mercado laboral como es el de nuestros tiempo; sin embargo la realidad nos muestra situaciones diferentes, puesto que los egresados de economía universidad nacional Cusco, no les resulta fácil lograr puestos de trabajo en la especialidad de la cual egresan, puesto que a la fecha no se ha implementado aún las pruebas de inicio y fin de carrera que son establecidas por el ejecutivo nacional, lo cual dificulta encontrar cuales son los puntos en discusión, para poner énfasis en ellos, y de esta manera lograr la tan ansiada excelencia académica.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERO.-** Se está en capacidad de afirmar que se existe incidencia positiva de gestión de calidad y desempeño docente en la universidad pública de Cusco, para lo cual tomamos en cuenta que los procesos que engloba la gestión de calidad vienen mostrando incidencia positiva en desempeño docente, siendo uno de los propósitos de gestión de calidad ordenar los procesos que implican el logro de calidad en desempeño docente en ajuste con resultados obtenidos en prueba de contrastación de hipótesis, regresión logística. Con respecto, a gestión de calidad y desempeño docente, se debe a incidencia de 0,150% de desempeño docente, debiendo rechazar hipótesis nula aceptando hipótesis alterna, aceptando relación entre ambas variables. Se puede afirmar que, la implementación paulatina de procesos en gestión de calidad, tiene incidencia positiva en desempeño docente.

**SEGUNDO.-** Se está en capacidad de afirmar que hay incidencia positiva de gestión de calidad y capacidades pedagógicas didácticas; en concordancia con resultados de regresión logística, dimensión capacidades pedagógicas didácticas y variable gestión de calidad tomando como referencia la variabilidad de gestión de calidad debido a incidencia del 0,081% de capacidades pedagógicas didácticas en docencia universidad nacional de Cusco, rechazando hipótesis nula aceptando hipótesis alterna, es ahora que las capacidades pedagógicas predicen gestión de calidad, a lo cual podemos afirmar que, gestión de calidad tiene incidencia positiva en procesos académicos del desempeño de capacidades pedagógicas didácticas docencia de la escuela.

**TERCERO.-** Se está en capacidad de admitir que tenemos incidencia positiva con gestión de calidad y responsabilidad en desempeño de sus funciones laborales; en concordancia con

resultados de regresión logística de la dimensión responsabilidad en desempeño de sus funciones laborales y variable gestión de calidad; para el comportamiento de gestión de calidad, debido a la incidencia del 0,226% de responsabilidad en desempeño de funciones laborales de docencia universidad nacional Cusco, rechazando hipótesis nula y aceptando hipótesis alterna precisa además que capacidades pedagógicas predice gestión de calidad, a lo cual podemos afirmar que, gestión de calidad tiene incidencia positiva en procesos académicos en desempeño de responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborables de la docencia, precisándose que, implementar gestión de calidad en procesos académicos tienen incidencia positiva en el desempeño de sus funciones laborales de la docencia de la escuela.

**CUARTO.-** Se tiene incidencia positiva entre gestión de calidad y resultados de su labor educativa; en concordancia con resultados en regresión logística la variabilidad de gestión de calidad, se debe a incidencia del 0,180% de resultados de labor educativa en docencia escuela profesional de economía universidad nacional Cusco, rechazando hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna precisa que gestión de calidad tiene incidencia positiva en resultados de su labor educativa se puede afirmar que, gestión de calidad tiene incidencia positiva en los resultados de su labor educativa, sin embargo aún no se tiene implementado la prueba de inicio y fin de carrera, requerimiento de la normatividad vigente.

## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda:

- PRIMERO.-** Con el propósito de lograr calidad educativa en escuela materia del presente, es importante que sus autoridades concluyan con la ejecución de gestión de calidad en la escuela de economía; dando mucho más énfasis en los procesos que comprende el desarrollo del desempeño docente, lo cual coadyuva la función docente.
- SEGUNDO.-** Es importante impulsar el reforzamiento de capacidades pedagógicas didácticas de la docencia, con el propósito de mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje de la escuela economía universidad nacional de Cusco, igualmente se recomienda implementar plataformas digitales de acuerdo a las necesidades propias de las actividades institucionales y que coadyuven en el dictado de asignaturas de manera virtual, uso de tecnología streaming, afianzar capacitación docente en TICs, especialmente en manejo de equipos de cómputo, con lo cual se logre optimizar capacidades pedagógicas didácticas de la docencia.
- TERCERO.-** Impulsar en la docencia escuela economía universidad nacional de Cusco, la responsabilidad en desempeño de sus funciones laborales, para lo cual deberá iniciar el dictado de asignaturas en horas pre establecidas en la programación elaborada, cumplimiento del contenido de sílabos, entre otros, con el propósito de mejorar desempeño docente en correspondencia a la normativa emitida por el ejecutivo y la autoridad universitaria al respecto.
- CUARTO.-** Con el propósito de conocer los resultados de la labor educativa que desempeñan, se recomienda la implementación de exámenes de inicio de carrera y fin de carrera, para con ello determinar cuáles son los puntos más débiles a los se les debe dar impulso para lograr enviar al mercado laboral profesionales competitivos.

## VIII. PROPUESTAS

### **Priorización de los problemas**

¿Qué hacer para alcanzar la calidad educativa y que esta incida notablemente en desempeño docente en nuestro país?; es entonces que, pensamos preponderantemente en la posibilidad del efectivo mejoramiento de: gestión administrativa e impulsar desempeño docente escuela economía universidad nacional Cusco; no siendo entonces para esta universidad el problema el presupuesto asignado por el estado peruano, más bien constituye una fortaleza tener un presupuesto adicional que se le asigna el canon, es cuando podemos entender la dimensión de la progreso de procesos continuos que se despliegan en la escuela, para lo cual se sugiere el monitoreo permanente con el propósito de generar cambios y lograr progreso en calidad educativa, fomentar el impulso de formulación de normativa adecuada para lograr la acreditación de la escuela con el estado peruano, para lo cual se requiere acelerar procesos y lograr implementar el sistema de calidad y con ello se logre optimizar el desempeño docente.

Entonces nos planteamos la interrogante siguiente ¿cómo lograr implementar la gestión de calidad escuela de economía universidad nacional de Cusco, cuyo propósito es mejorar el desempeño docente escuela de economía.

Podemos afirmar entonces que, y tomando como referencia resultados logrados en la investigación, la implementación de gestión de calidad viene influyendo positivamente en el desempeño docente, sin embargo, debemos tener presente que, si bien es cierto los estudiantes precisan que, el desempeño docente es bueno, tenemos indicadores que precisan que, responsabilidad en desempeño de sus funciones no presenta resultados óptimos. Motivo por el cual se requiere dar fuerte impulso a la efectiva implementación de estos para seguir mejorando el desempeño docente y con ello mejorar la calidad de los egresados de la escuela profesional. Siendo

entonces el objetivo primordial implementar efectivamente gestión de calidad escuela de economía, y lograr optimizar el desempeño docente en la escuela, además impulsar efectivamente la implementación de plataformas digitales que sean el soporte tecnológico para la educación virtual

### **Argumentación de la Solución**

Con motivo de plantear una alternativa de solución, se propone que, la dirección de escuela requiera de personal que, tenga experiencia laborando en escuelas profesionales, lo cual implica haber logrado identificación y cultura institucional, para contribuir con la efectiva identificación de procesos que se ejecutan en la escuela, hecho del cual parte la efectiva implementación de gestión de calidad, objetivos que se sugiere sean cumplidos a media plazo, y que serán demostrados con el logro de objetivos administrativos y académicos, por ejemplo la aceleración en los trámites administrativos, es entonces que habiendo identificado los procedimientos que se realizan en la escuela, se determine la línea de base para actividades posteriores. Siendo entonces las inmediatas actividades a implementar, personal con experiencia laborando en escuelas profesionales con cultura organizacional, capacitación e implementación en procesos de gestión de calidad

### **Objetivos de la propuesta**

1. Mejora de los servicios administrativos
2. Mejora de los servicios académicos

### **Acciones**

1. Conocer procesos internos y externos de la escuela profesional
2. Determinar los cuellos de botella
3. Normalizar procedimientos
4. Puesta en marcha de los procedimientos normalizados

**Tabla 14**

**Propuesta para Variable Gestión de Calidad**

Variable	Objetivo	Acción	Cantidad	Monto	Total
Gestión de calidad	Mejora de los servicios académicos	Estudio de Mercado Elaboración de Plan Curricular cada 4 años Capacitación tecnología streaming	3	S/ 180,000.00	S/ 540,000.00
	Mejora de los servicios administrativos	Requerimiento de personal Requerimiento plataformas digitales Capacitación sistemas de gestión de calidad Capacitación en tecnologías de información	4	S/ 230,000.00	S/ 920,000.00
Subtotal disposición a pagar					S/ 1460.000.00.00
Total, Propuesta					1460.000.00.00

*Nota:* elaborado en base a la propuesta

**Tabla 15**

**Propuesta Variable Desempeño Docente**

Variable	Objetivo	Acción	Cantidad	Monto	Total
Desempeño docente	Mejora de las capacidades pedagógicas didácticas	Requerimiento de capacitaciones permanentes en didáctica, pedagogía.	2	S/ 18,000.00	S/ 36,000.00
	Mejora de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Requerimiento de capacitaciones conocimiento normativa vigente	1	S/ 5,000.00	S/ 5,000.00
	Mejora en los resultados de su labor educativa	Requerimiento consultoría elaboración de pruebas de inicio y fin de carrera	1	S/ 50,000.00	S/ 100,000.00
Total, Propuesta					S/ 136,500.00

8 *Nota:* elaborado en base a la propuesta

**Documentos de apoyo**

Plan Estratégico Institucional

Plan Estratégico de la Escuela

Plan Operativo Institucional

Cuadro de Asignación de Personal

Presupuesto Analítico de Personal

Reglamento de Organización y Funciones

Ley de Licenciamiento y Acreditación de Universidades

**Impacto de la propuesta**

Mejoramiento de los servicios académicos

Mejoramiento de los servicios administrativos

## Referencias

- Adriazola León, A., Jara Sánchez, D. M., Lara Torres, I. M., Matos Cuzcano, G. L., & Reyes Sánchez, P. L. (2020). SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA PERUANA: ANALISIS DE LOS PROCESOS PRINCIPALES Y GESTIÓN DE RIESGOS. *Revistas UNIFE*, 25(2), 109-120. doi:<http://doi.org/10.33539/>
- Agora. (2015). <http://eprints.rclis.org/>. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/http://eprints.rclis.org/9542/1/manualdeTICS.pdf>
- Alfonso. (2003). <https://www.redalyc.org/>. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/https://www.redalyc.org/pdf/274/27417209.pdf>
- Aloiso Gamboa, A., Avendaño - Castro, W., & Prada Nuñez, R. (2022). EDUCATIONAL QUALITY MANAGEMENT IN LATIN AMERICA. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 18(2), 5-50. Obtenido de <https://www.jlls.org/index.php/jlls/article/view/4263>
- Alva, J. (2019). Improving the Quality of Higher Education in Peru. *The World Bank*, 10(2), 8-10. Obtenido de <https://www.worldbank.org/en/results/2019/05/15/improving-the-quality-of-higher-education-in-peru>
- Alvitres Castillo, V. (2000). *Métodos Científico Planificación de la Investigación*. Chiclayo: Chiclayo : Editorial Ciencia, 2000. Obtenido de [https://biblioteca.imarpe.gob.pe/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=10259](https://biblioteca.imarpe.gob.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=10259)
- Aravena Gaete, M. E., & Gairin Sallan, J. (marzo de 2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Revista de la Universidad de Granada*. doi:10.30827/profesorado.v25i1.8302
- Baccon. (2010). Bacon's Theory Of Performance Of Teachers. *IPL*, 115-130. Obtenido de <https://www.ipl.org/essay/Theories-Of-Performance-Evaluation-FJXTGZKXU>
- Becerra. Andrade, D., Andrade Orbe, A., & Diaz Gispert, L. (2019). Sistema de gestión de la calidad para el proceso de investigación: Universidad de Otavalo, Ecuador. *Revista Actualidades en Educación*, 19(1), 1-32. doi: 10.15517/aie.v19i1.35235
- Bernillon, & Cerruti. (2017). Principios de Gestión de la Calidad en la Educación. *ISOTools*, 12-30. Obtenido de <https://www.isotools.org/https://www.isotools.org/2017/06/24/principios-de-gestion-de-la-calidad-en-la-educacion/>
- Bertalanffy, L. v. (1976). *General System Theory*. New York: University of Alberto. Obtenido de Psicología y Mente: [https://monoskop.org/images/7/77/Von\\_Bertalanffy\\_Ludwig\\_General\\_System\\_Theory\\_1968.pdf](https://monoskop.org/images/7/77/Von_Bertalanffy_Ludwig_General_System_Theory_1968.pdf)
- Bryant Keith, A., Anderson, G., & Bernardo Gallegos, A. (2005). *Performance Theories in Education Power, Pedagogy, and the Politics of Identity*. Routledge. Obtenido de <https://www.routledge.com/Performance-Theories-in-Education-Power-Pedagogy-and-the-Politics-of/Alexander-Anderson-Gallegos/p/book/9780805848212>
- Crosby, P. (2018). Business and management. *British Library*, 58-79. Obtenido de <https://www.bl.uk/people/philip-crosby>
- De la Cruz, E. (2018). <https://repositorio.uncp.edu.pe/>. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4803?show=full>
- Deming, W. (2014). How to Use The Deming Cycle for Continuous Quality Improvement. *Process st*. Obtenido de Beetrack: <https://www.process.st/deming-cycle/#:~:text=The%20Deming%20cycle%20is%20a,the%20prominent%20statistician%20Walter%20A.>
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 1-25. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Everton da Silva, C., Boccanfuso, D., & Marcondes de Castro Filho, C. (2020). Quality education for Latin American countries: analysis and contributions from the Policy on Educational Success of Québec. *Em questao*, 1-45. doi:<https://doi.org/10.19132/1808-5245263.490-514>
- Fernandez. (2005). <https://dspace.ups.edu.ec/>. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8782/1/UPS-CT005004.pdf>

- Fernández, B. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espiritu de Emprendedores Tes ISSN 2602-8093*, 4(3), 35-78.  
doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- García Sordo, J. (2005). *Repositorio Universidad Autónoma de Nuevo León México*. Obtenido de Repositorio Universidad Autónoma de Nuevo León México:  
<http://eprints.uanl.mx/5830/1/1020150643.PDF>
- Gestión. (2021). <https://conceptodefinicion.de>. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de>:  
<https://conceptodefinicion.de/gestion/>
- Guerrero. (2011). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123-134. Obtenido de <https://www.redalyc.org/>: <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Hernández Sampieri, R. Z. (2013). *Metodología de la Investigación*. Punta Santa Fe: Apolo.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Mac Graw Hill*. Obtenido de Mac Graw Hill:  
<http://jbposgrado.org>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hossain, N., & Hickey, S. (2019). *The Problem of Education Quality in Developing Countries*. Oxford: CEFORD. doi:10.1093/oso/9780198835684.003.0001
- Humphreys, M., & Hyland, T. (2010). Theory, Practice and Performance in Teaching: Professionalism, intuition, and jazz. *Taylor & Francis Online*, 28(2002), 5-15.  
doi:<https://doi.org/10.1080/03055690120090343>
- Ishikawa, K. (2019). Contribution to the theory of Process Improvement. *Opex Learning*, 15-30. Obtenido de Aprendiendo Calidad: <https://opexlearning.com/resources/27867-2/27867/>
- ISO. (2015). <https://asq.org/>. Obtenido de <https://asq.org/>: <https://asq.org/quality-resources/iso-9001>
- ISO. (2016). <https://www.icao.int/>. Obtenido de <https://www.icao.int/>:  
<https://www.icao.int/NACC/Documents/Meetings/2016/AIMQMS/QMSFPLAIMP04.pdf>
- Juran's, J. (2015). Joseph Juran's Theory & Definition of Quality. *Study.com*. Obtenido de <https://study.com/academy/lesson/joseph-jurans-theory-definition-of-quality.html>.
- Knobel, M., & Reisberg, L. (2021). Universities have an urgent mission: Make lying wrong again. *University World News*, 2,15. Obtenido de  
[https://www.universityworldnews.com/page.php?page=UW\\_Main](https://www.universityworldnews.com/page.php?page=UW_Main)
- LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE EVALUACION, ACREDITACION Y CERTIFICACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA. (23 de mayo de 2006). Ley N° 28740. *LEY DEL SISTEMA NACIONAL DE EVALUACION, ACREDITACION Y CERTIFICACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118393-28740>
- Ley general de educación, N° 28044. (29 de julio de 2003).  
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>
- Ley N° 28740. (23 de mayo de 2006). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118393-28740>. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118393-28740>: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118393-28740>
- Ley Universitaria N° 30220. (9 de julio de 2014).  
[http://sistemas06.minedu.gob.pe/sinadmed\\_1/resolucionesexternas/con](http://sistemas06.minedu.gob.pe/sinadmed_1/resolucionesexternas/con). Obtenido de [http://sistemas06.minedu.gob.pe/sinadmed\\_1/resolucionesexternas/con](http://sistemas06.minedu.gob.pe/sinadmed_1/resolucionesexternas/con).
- Lopez Ibañez, S. S. (2017). <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1690>. (U. N. Educación, Editor) Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1690>:  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1690>
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación social cuantitativa* (Vol. 1). Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona. Obtenido de  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)

- Manzini, J. (2000). DECLARACION DE HELSINKI: PRINCIPIOS ETICOS PARA LA INVESTIGACIÓN MÉDICA SOBRE SUJETOS HUMANOS., (págs. 321-334). doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Martinez Chairez, G., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. (2016). [https://dialnet.unirioja.es/Dialnet, 123-134](https://dialnet.unirioja.es/Dialnet/123-134). Obtenido de Foro Educacional [https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933112](https://dialnet.unirioja.es/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933112)
- Martinez García, R. (2021). Implementación de Sistema de Gestión de Calidad y Seguimiento al desempeño docente en un Instituto peruano. *Horizontes Revista de Investigación Ciencias de la Educación*, 5(19). Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/issue/view/23>
- Martinez, & Guevara. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 113-124. Obtenido de <https://www.redalyc.org/https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Mechem, A. (2020). Pictured Universities in Peru. *Streets of Lima*, 75-98. Obtenido de <https://streetsoflima.com/universities-in-peru-are-bad/>
- Ministerio de Educación. (2012). <http://www.minedu.gob.pe/>. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/>
- Ministerio de Educación. (10 de junio de 2014). <http://www.minedu.gob.pe/>. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/>
- Montenegro. (2009). <https://webcache.googleusercontent.com/https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1JCB7VfNYxgJ:https://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/download/3674/1824+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Montenegro Ordoñez, J. (2020). La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes. *Scielo Perú*, 29(56). doi:<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202001.006>
- Muchinsky, P. (2002). <https://www.researchgate.net/>. doi:10.1037/0033-2909.97.2.251
- Mulder, P. (2020). EFQM Model. Retrieved. *Toolshero.com*. Obtenido de <https://www.toolshero.com/quality-management/efqm-model/>
- Muriel, Gomez, & Londoño. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *Encuentros*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510011/html/>
- Organización de las Naciones Unidas para la educación la ciencia y la cultura. (2005). <http://disde.minedu.gob.pe/>. Obtenido de <http://disde.minedu.gob.pe/http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2895/Diversidad%20cultural%20materiales%20para%20la%20formaci%C3%B3n%20docente%20y%20el%20trabajo%20de%20aula.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega Goodspeed, T. (2017). Latin America's education challenges call for concrete action. *FOCAL Dialogue Research Solutions*, 50-89. Obtenido de <https://www.focal.ca/en/publications/focalpoint/258-june-2010-tamara-ortega-goodspeed>
- Parasumaran, e. (1985; 1988). Journal of Services marketing. *Department of Management, University of Isfahan, Iran*, 12-18. Obtenido de Journal of Services marketing: <https://nassar2000.tripod.com/services2007/119.pdf>
- Peña González, A. M. (2002). <https://www.monografias.com/>. Obtenido de <https://www.monografias.com/https://www.monografias.com/trabajos11/desdo/desdo2>
- Ponce. (2005). a. *Ra Ximhao*, 123-134. Obtenido de Goconqr: <https://www.goconqr.com/>
- Ramirez Ochoa, Y. A., Bautista, R. A., & Bazo Pirela, C. R. (2021). Estándares De Calidad Para El Desempeño Del Docente Universitario. *Formación Estratégica*, 1(1), 1-16. doi:0000-0002-6308-3750
- Ruiz Diaz, A., & Santos de León, S. (2020). MODEL OF PROFESSIONAL PERFORMANCE OF PROFESSOR IN MUNICIPAL UNIVERSITIES BASED ON COMPETENCES. *Scielo sld.cu*, 119-124. doi: <https://orcid.org/0000-0001-5050-1100>
- Sacristán, G., & Pérez Gómez, Á. (2013). *Comprender y transformar la enseñanza*. Buenos Aires: Morata. Obtenido de <https://ariselaortega.files.wordpress.com/https://ariselaortega.files.wordpress.com/2013/11/2-comprender-y-transformar-la->

ensec3b1anza-sacristo3a1n.pdf

- Sarmiento, A. (2007). Enseñanza y Aprendizaje. En M. Sarmiento, *La enseñanza de las matemáticas y la NTIC una estrategia para la formación permanente* (págs. 32-172). Universita Rovira i Virgili. Obtenido de <https://www.tdx.cat/>: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-TESIS\\_CAPITULO\\_2.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-TESIS_CAPITULO_2.pdf)
- Schmelkes, S., Bracho, T., Miranda, F., & Spencer Sánchez, H. (2018). *Gaceta de la Política Nacional de Evaluación Educativa de México*, 4(10), 1-110. Obtenido de <https://www.inee.edu.mx/>: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/G10ES.pdf>
- Segura Bazán, M. (2004). DISEÑO INSTRUCCIONAL PARA TRANSFORMAR LA GESTIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO. *Facultad de Ciencias de la Educación*. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/>: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a4n24/4-24-5.pdf>
- SUNEDU. (2020). <https://www.sunedu.gob.pe/>. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe/>: <https://www.sunedu.gob.pe/>
- Surco Salinas, D. (2018). Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú. *Producción y Gestión*, 21(1), 83-90. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.15381>
- Toala, G. (2017). Impacto de la gestión de la calidad universitaria sobre la formación del profesional en administración en la educación superior pública en el contexto manabita, Ecuador. *Impacto de la gestión de la calidad universitaria sobre la formación del profesional en administración en la educación superior pública en el contexto manabita, Ecuador*. Manabita, Ecuador. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.1.mar.466-488>
- Tuning América Latina. (2004). Proyecto Tuning América Latina un proyecto de las universidades. (R. d. Educacao, Ed.) *Revista Iberoamerica de educacao*(35). Obtenido de Proyecto Tuning América Latina: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie35a08.htm>
- UNESCO - CEPAL. (2020). Desafíos para la educación que ha traído la pandemia en América Latina y el Caribe. *CEPAL*, 120-148. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-cepal-la-unesco-publican-documento-que-analiza-desafios-la-educacion-que-ha-traido-la>
- Van den Bossche, A. (2022). From newspaper supplement to data company: Tracking rhetorical change in the Times Higher Education's rankings coverage. *Science Direct*, 12-14. doi:<https://doi.org/10.1016/j.poetic.2021.101637>
- Y, F. (2014). Tesis de Investigación. *Tesis de Investigadores*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/07/como-se-debe-citar-un-blog-como.html>
- Yonghong, C. (2006). Theory and Practice on Teacher Performance Evaluation. *ResearchGate*, 29-39. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/227011924\\_Theory\\_and\\_Practice\\_on\\_Teacher\\_Performance\\_Evaluation](https://www.researchgate.net/publication/227011924_Theory_and_Practice_on_Teacher_Performance_Evaluation)
- Zabalza, M. A. (2003). <http://www.untumbes.edu.pe/>. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/>: <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Competencias%20docentes%20del%20profesorado%20universitario.%20Calidad%20y%20desarrollo%20profesional.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

**TÍTULO: LA GESTIÓN DE CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUSCO 2021.**

**Título: La gestión de calidad en el desempeño docente en la Universidad Nacional del Cusco 2021**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e Indicadores</b>				
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1 / independiente: Gestión de Calidad</b>				
¿De qué manera incide la gestión de calidad en el desempeño docente de la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco?	Determinar de qué manera incide la gestión de calidad en el desempeño docente de la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco.	La gestión de la calidad incide en el desempeño docente de la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco. La gestión de la calidad NO incide en el desempeño docente de la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala de valores</b>  Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo	<b>Niveles o rangos</b>  Bajo Medio Alto
			Contexto de la organización	% de acuerdo al contexto organizacional	1-4		
			Liderazgo	% en alianza con el liderazgo	5-9		
			Planificación	% de acuerdo a planificación	10-11		
			Apoyo	% en concordancia al apoyo	12-14		
			Operación	% de acuerdo a la operación	15-21		
			Evaluación del desempeño	% en concordancia con la estimación del desempeño	22-24		
			Mejora	% de acuerdo a la mejora	25-27		
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2 / dependiente : Desempeño docente</b>				
¿De qué manera incide la gestión de calidad en las capacidades pedagógicas didácticas en la escuela de economía	Determinar cómo la gestión de la calidad incide en las capacidades pedagógicas didácticas en la escuela de economía	La gestión de la calidad incide en las capacidades pedagógicas didácticas en la escuela de economía de la universidad	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala de Valores</b>  Muy en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni desacuerdo De acuerdo	<b>Niveles o rangos</b>  Bajo Medio Alto
Capacidades Pedagógicas didácticas	Nivel de mando de involucrados que participan con la teoría de la formación general de la enseñanza en la especialidad.	1-5					

de la universidad nacional de Cusco?	de la universidad nacional de Cusco	nacional de Cusco.		Capacidad para lograr que su materia sea interesante.	6-10	Muy de acuerdo	
				Capacidad para asemejar, comprender situaciones en clase ajustar la mediación pedagógica	11-15		
				Capacidad de planificación adecuada en el proceso docente - educación	16-20		
¿De qué manera incide la gestión de calidad en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco?	Determinar cómo la gestión de la calidad incide en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco	La gestión de la calidad incide en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco.	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Puntualidad y asistencia a la universidad y al aula de clases	21-25		
				Autonomía profesional relativa lograda para desarrollar su labor profesional en la academia	26-30		
¿De qué manera incide la gestión de calidad en los resultados de la labor educativa en la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco?	Determinar cómo la gestión de la calidad incide en los resultados de su labor educativa de la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco	La gestión de la calidad incide en los resultados de la labor educativa en la escuela de economía de la universidad nacional de Cusco.	Resultados de su labor educativa	Rendimiento académico de los alumnos en la o los cursos que imparte	31-35		
				Grado de orientación calificada positiva alcanzada, en referencia a las cualidades de la personalidad esperadas en concordancia al modelo de persona que se pretende formar	36-40		

<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>	<b>Método de análisis de datos</b>
Tipo: Básico Diseño: No experimental, transversal, correlacional causal Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético deductivo	Población: 780 estudiantes matriculados en el semestre 2021-1 Muestra: 258 estudiantes matriculados en el semestre 2021-2	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre gestión de calidad y desempeño docente	Inferencial: Regresión Logística

## ANEXO 02

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### TÍTULO: LA GESTIÓN DE CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUSCO 2021.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE CALIDAD	Los principios y/o compendios para el proceso de calidad tienen como pilar a la norma ISO 9001:2015, la misma que instituye que el zócalo de los sistemas de gestión de calidad son los pilares fundamentales sobre los que se cimienta la conclusión. Tenemos varias clasificaciones en la universidad nacional de Cusco se ha implementado procesos académicos en el marco de la mejora continua, debiendo satisfacer las necesidades y expectativas de los estudiantes	Cuestionario de 24 preguntas con escala tipo Likert dividida en 5 secciones. Describe dimensión 1 contexto de la organización de 5 items; dimensión 2 liderazgo con 3 items; dimensión 3 Planificación con 2 items; dimensión apoyo con 5 items; dimensión operación con 6 items, que entregarán puntaje mayor 30 puntos; dimensión evaluación del desempeño con 2 items; dimensión mejora con 2 items. La escala de medición es (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) de acuerdo (5) muy de acuerdo. Los rangos o niveles son: alto, medio, bajo	Contexto de la organización	% de acuerdo al contexto organizacional	Ordinal
			Liderazgo	% en alianza con liderazgo	
			Planificación	% de acuerdo a la planificación	
			Apoyo	% en concordancia al apoyo	
			Operación	% de acuerdo a la operación	
			Evaluación del desempeño	% en concordancia con la estimación del desempeño	

			Mejora	% de acuerdo a la mejora
DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es un logro, el cual se obtiene a través de estimaciones continuas y con la creación de plazas formativas, lo cual esta entendido en el desarrollo particular docente como una oportunidad. Realizado en plataforma de estimación del profesorado, el mismo que se obtiene a través de objetivos exactos y claros.	Cuestionario con 57 preguntas, escala tipo Likert dividida en 3 secciones. Describe dimensión 1 capacidades pedagógicas didácticas de 18 ítems; los cuales tienen el mayor puntaje 30 puntos; dimensión 2 responsabilidad en el desempeño de sus funciones con 7 ítems; dimensión 3 resultados de su labor educativa con 7 ítems; dimensión evaluación del desempeño con 2 ítems; dimensión mejora con 2 ítems. La escala de medición es (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) de acuerdo (5) muy de acuerdo. Los niveles o rangos son: alto, medio, bajo	Capacidades Pedagógicas didácticas	Nivel de mando de involucrados que participan con la teoría de la formación pedagógica general, de la enseñanza en la especialidad
				Capacidad para lograr que su materia sea entretenida e interesante. Capacidad para asemejar, comprender situaciones en clase ajustar la medición pedagógica Capacidad de planificación adecuada en el proceso docente - educación
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Puntualidad y asistencia a la universidad y al aula de clases Autonomía profesional lograda para desarrollar su labor profesional en la academia.
			Resultados de su labor educativa	Rendimiento académico de los alumnos en la o los cursos que imparte. Grado de orientación calificativa positiva alcanzada, en referencia a las cualidades de la personalidad esperadas en concordancia al

---

modelo de persona que se pretende  
formar.

---

## **ANEXO: 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **ENCUESTA PARA DETERMINAR LA INCIDENCIA DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

Estimado(a) encuestado(a):

El presente cuestionario es un instrumento de investigación que se viene desarrollando en la Escuela Profesional; en la investigación intitulada La Gestión de la Calidad y desempeño docente en la universidad nacional de Cusco 2021, por lo que se le solicita a Ud. su colaboración, respondiendo cada una de las preguntas y marcando una sola alternativa. Las respuestas son totalmente anónimas.

Esta investigación tiene como objetivo colaborar con la gestión académica y administrativa de la escuela profesional. Si está de acuerdo con contribuir con la presente investigación, agradecemos llenar la siguiente encuesta.

- a) Muy en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo ni desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Muy de acuerdo

#### **GESTIÓN DE CALIDAD**

##### **Contexto de la Organización**

1. ¿La Escuela Profesional tiene claro cuáles son las perspectivas externas e internas requeridas para satisfacer tus necesidades como alumno?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
2. ¿La Escuela Profesional cuenta con un procedimiento sistemático de seguimiento y revisión de sus procedimientos?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
3. ¿La Escuela Profesional conoce los requerimientos y necesidades tuyas y de tus compañeros?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
4. ¿Cree Ud., ¿Qué la Escuela Profesional posee un sistema de control de cumplimiento de objetivos en sus procesos?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo

- c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
- d. De acuerdo
- e. Muy de acuerdo

#### LIDERAZGO

- 5. ¿Conoce Ud., la política y propósitos de calidad de la escuela profesional?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
- 6. ¿Cree Ud., que la alta dirección de la escuela profesional, administra efectivamente el proceso de enseñanza aprendizaje?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
- 7. ¿La escuela profesional respeta lo ofrecido con los requisitos legales y reglamentos, a los alumnos?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo

#### PLANIFICACIÓN

- 8. ¿Siente Ud., que la escuela profesional planifica convenientemente el proceso de enseñanza aprendizaje?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
- 9. ¿La escuela profesional conoce los riesgos y oportunidades, para asegurar el resultado esperado en el logro de enseñanza aprendizaje?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo

#### APOYO

- 10. ¿La escuela profesional cuenta con capital humano necesario para la mejora de las actividades administrativas y académicas?
  - a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo

- c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
11. ¿La Escuela Profesional tiene claro cuáles son las perspectivas externas e internas requeridas para satisfacer tus necesidades como alumno?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
12. ¿La escuela profesional cuenta con personal capacitado en el desarrollo de actividades tanto administrativas como académicas?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
13. ¿La escuela profesional tiene una oportuna comunicación contigo y tus compañeros?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
14. ¿La escuela profesional tiene clima organizacional bueno?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo

## OPERACIÓN

15. ¿La escuela profesional cuenta con la metodología deseada para el proceso de aprendizaje enseñanza?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
16. ¿Los cambios en la escuela profesional, son realizados previa comunicación a ustedes los estudiantes?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
17. Cree Ud., ¿que el proceso de evaluación a tu persona y compañeros es el adecuado?
- a. Muy en desacuerdo

- b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
18. ¿La escuela profesional cumple con lo prometido en cuanto al proceso de aprendizaje enseñanza?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
19. Cree ud., ¿Qué el proceso de aprendizaje enseñanza en la Escuela Profesional debe mejorar?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
20. ¿Los docentes son claros en sus explicaciones, al momento de realizar sus clases?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo

#### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

21. ¿La escuela profesional efectúa seguimiento y evaluación de docentes?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
22. ¿La escuela profesional cuenta con un proceso implementado de evaluación, selección seguimiento del desempeño y re evaluación de docentes?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo

#### MEJORA

23. ¿La Escuela Profesional cuenta con los medios adecuados para la gestión de quejas y reclamos?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo

24. ¿La escuela profesional debe mejorar el proceso de cumplimiento de los procesos de calidad en la gestión?
- Muy en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo

## **DESEMPEÑO DOCENTE**

### **Capacidades Pedagógicas Didácticas**

25. ¿El docente utiliza un adecuado lenguaje y está bien organizado?
- Muy en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo
26. ¿El profesor en su especialidad muestra el silabo distribuido y organizado?
- Muy en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo
27. ¿El profesor respeta con elaborar la clase de conformidad con lo escrito en silabo?
- Muy en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo
28. ¿El profesor actualiza actividades y fechas a trabajar en el aula virtual?
- Muy en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo
29. ¿El profesor domina temas y contenidos que trata en su aula de aprendizaje?
- Muy en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo
30. ¿El profesor usa modelos relativos al argumento según su propuesta en el silabo?
- Muy en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo
31. ¿El profesor usa ejemplos en aula de aprendizaje?

- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
32. ¿El profesor explica claramente las acciones que se efectúan en plataforma virtual, aula?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
33. ¿El profesor fomenta el trabajo grupal implicando a todos los alumnos en acciones previstas?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
34. ¿El profesor usa recursos didácticos, adecuados para los temas que se proponen en clase?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
35. ¿El profesor enseña a buscar información de fuentes diversas?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
36. ¿El profesor usa para el aprendizaje tecnologías de información?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
37. ¿El profesor fomenta la participación de los alumnos en aula?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
38. ¿El profesor en proceso de la asignatura, logra avivar la curiosidad por la investigación?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo

- c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
39. ¿El profesor en sus acciones de aprendizaje planea crear cultura e investigación en los alumnos?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
40. ¿El profesor estimula a los alumnos para desenvolver conceptos innovadores en su diario trabajo?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
41. ¿El profesor alienta al estudiante cómo optimizar su labor?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
42. ¿El profesor explica claramente los criterios y objetivos que deben lograr en el curso asignado?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo

#### RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES

43. ¿El profesor inicia su clase a la hora señalada?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
44. ¿El profesor efectúa laboratorios conforme lo establecido en la asignatura?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
45. ¿El profesor maneja convenientemente el espacio establecido a la clase?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo

- d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
46. ¿El profesor organiza en su plataforma virtual utilitario didáctico adecuado para la materia?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
47. ¿El profesor cuenta con la especialidad suficiente para la materia asignada?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
48. ¿El profesor tiene dominio del tema y lo involucra con otros temas?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
49. ¿El profesor explica fluidamente lo referido en la asignatura?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo

#### RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVA

50. ¿El profesor valora las capacidades previas en la materia?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
51. ¿El profesor facilita el debate para la cimentación del aprendizaje?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
52. ¿El profesor usa diferentes estrategias para el aprendizaje de un tema específico?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
53. ¿El profesor oportunamente publica los exámenes?

- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
54. ¿El profesor resuelve practica de ejercicios, exámenes, talleres, laboratorios?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
55. ¿El profesor coordina opciones de solución de conflictos en la sociedad?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
56. ¿El profesor coordina los resultados de la problemática de la sociedad?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo
57. ¿El profesor promueve, visitas al consultorio de psicología?
- a. Muy en desacuerdo
  - b. En desacuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni desacuerdo
  - d. De acuerdo
  - e. Muy de acuerdo

## ANEXO 4 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Sistema de Gestión de la Calidad

Nº	DIMENSIONES/items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Contexto de la Organización</b>							
1	¿Considera que la Escuela Profesional tiene claro cuáles son los aspectos externos e internos relevantes para la satisfacción del estudiante?	/		/		/		
2	Considera Ud., ¿que la Escuela Profesional cuenta con un método sistemático de seguimiento y revisión de los documentos de gestión?	/		/		/		
3	¿La Escuela Profesional conoce los requerimientos y necesidades de los estudiantes?	/		/		/		
4	¿Considera Ud., que la Escuela Profesional cuenta con un método que controle la eficacia (cumplimiento de objetivos), de sus procesos?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>							
5	Considera que la alta dirección de la Escuela Profesional, ha asumido la responsabilidad de la eficacia (cumplimiento de los objetivos) del programa de implementación del sistema de gestión de la Calidad.	/		/		/		
6	¿Considera que la plana jerárquica de la Escuela Profesional debería asumir la responsabilidad del cumplimiento de objetivos, del programa de gestión de la calidad?	/		/		/		
7	¿Conoce o ha conocido la política y objetivos de calidad de la Escuela Profesional?	/		/		/		
8	¿Considera que la Escuela Profesional cumple con lo ofrecido al estudiante, con los requisitos legales y reglamentos?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Planificación</b>							
9	¿Considera que la Escuela Profesional planifica adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje?	/		/		/		
10	¿Considera que la Escuela Profesional conoce los riesgos y oportunidades, para asegurar el resultado esperado en el logro de enseñanza – aprendizaje?	/		/		/		
	<b>DIMENSION 4: Apoyo</b>							
11	¿Considera que la Escuela Profesional cuenta con la capacidad suficiente para la mejora de sus diligencias académicas y administrativas?	/		/		/		
12	¿Considera que la Escuela Profesional cuenta con el personal capacitado para el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas?	/		/		/		
13	¿La escuela profesional tiene una comunicación eficaz y fluida con los estudiantes?	/		/		/		
14	¿Cuál es su percepción sobre el clima organizacional de la Escuela Profesional?	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 5: Operación</b>							
15	¿Existe la metodología esperada para el proceso de enseñanza aprendizaje?	/		/		/		
16	¿Cuándo se planean cambios son realizados previa comunicación?	/		/		/		

17	¿Considera que la evaluación a los estudiantes es la esperada?	/		/	/	
18	¿La Escuela Profesional cumple con lo ofrecido en cuanto al causa de enseñanza aprendizaje?	/		/	/	
19	Cree ud., ¿que el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional debe mejorar?	/		/	/	
20	¿Los docentes son claros en sus explicaciones en clases?	/		/	/	
21	Cree ud., que la Escuela Profesional cuenta con un buen proceso de evaluación, selección seguimiento del desempeño y re evaluación de docentes?	/		/	/	
<b>DIMENSIÓN 6: Evaluación del Desempeño</b>		/		/	/	
22	¿La Escuela Profesional, realiza el seguimiento y evaluación de docentes?	/		/	/	
23	¿Conoce ud, el proceso por el cual se realiza el seguimiento a los docentes y si este sistema es el adecuado, para asegurar los resultados esperados?	/		/	/	
24	Cree Ud., que la Escuela Profesional ejecuta el sondeo de la comprensión de los estudiantes de pre grado en que cumplen sus objetivos y expectativas?	/		/	/	
<b>DIMENSIÓN 7: Mejora</b>		/		/	/	
25	Cree Ud., ¿que la escuela profesional cuenta con un proceso de perfeccionamiento y realiza las acciones suficientes para cumplir con las obligaciones del estudiante y mejora su desempeño profesional?	/		/	/	
26	¿Cree Ud., que la escuela profesional cuenta con los logros adecuados para la gestión de quejas y reclamos, no aprobación y acciones correlativas asociadas?	/		/	/	
27	Cree Ud., ¿que debe mejorar el proceso de ejecución del Procedimiento de Gestión de la Calidad en la Escuela Profesional?	/		/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( x )    Aplicable después de corregir ( )    No aplica ( )

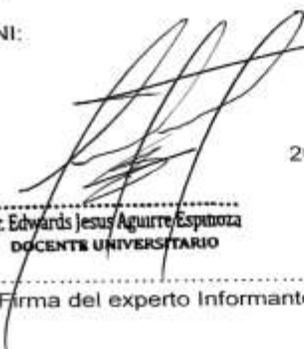
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg:

Especialidad del validador:

\*Pertinencia: el ítem corresponde al teórico formulado.  
 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítems, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

DNI:

  
 .....  
 Dr. Edwards Jesus Aguirre Espinoza  
 DOCENTE UNIVERSITARIO  
 .....  
 Firma del experto Informante

20 de agosto de 2021

**Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Desempeño Docente.**

Nº	DIMENSIONES/items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas didácticas</b>							
1	¿El docente utiliza un lenguaje claro y se encuentra bien organizado?	/		/		/		
2	¿El docente en su materia muestra un silabo muy organizado y actualizado?	/		/		/		
3	¿El docente cumple con elaborar la clase de acuerdo a lo escrito en el Silabo?	/		/		/		
4	¿El docente actualiza las fechas y diligencias a desarrollar en el Aula Virtual?	/		/		/		
5	¿El docente domina los contenidos y temas que trata en sus aulas de aprendizaje?	/		/		/		
6	¿El docente utiliza modelos relacionados al tema según el tema de propuesta en su silabo?	/		/		/		
7	¿El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje tomadas de la situación del estudiante?	/		/		/		
8	El docente explica con claridad las actividades que se realizan en la plataforma virtual y/o en clase?	/		/		/		
9	¿El docente planifica el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades?	/		/		/		
10	El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros). ¿convenientes para los temas que se tratan?	/		/		/		
11	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?	/		/		/		
12	El docente utiliza para el enseñar las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, ¿etc)?	/		/		/		
13	¿El docente promueve diligencias participativas que permiten favorecer con sus compañeros con modo positivo?	/		/		/		
14	¿El docente en el progreso del curso, logra avivar el interés por la investigación?	/		/		/		
15	¿El docente en sus actividades de enseñanza plantea crear cultura investigativa en los estudiantes?	/		/		/		
16	¿El docente muestra nuevas orientaciones académicas ante situaciones que son muy inciertas?	/		/		/		
17	¿El docente estimula a desenvolver ideas transformadoras en su trabajo diario?	/		/		/		

18	¿El docente exhibe los distintos puntos de vista y la sátira de los demás como algo positivo que sirve para mejorar?	/		/		/	
19	¿El docente alienta a recapacitar a los estudiantes en cómo puede optimizar su trabajo?	/		/		/	✓
20	¿El docente tramita con eficiencia aquellos objetivos o criterios que debe lograr en el curso asignado?	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones laborales</b>							
21	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?	/		/		/	
22	El docente utiliza para la instrucción las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, ¿etc)?	/		/		/	
23	¿El docente promueve diligencias participativas que permiten favorecer con sus compañeros con modo positivo?	/		/		/	
24	¿El docente en el progreso del curso, logra avivar el interés por la investigación?	/		/		/	
25	¿El docente en sus actividades de amaestramiento plantea crear cultura investigativa en los estudiantes?	/		/		/	
26	¿El docente muestra nuevas orientaciones académicos ante situaciones que son muy inciertas?	/		/		/	
27	¿El docente estimula a desenvolver ideas transformadoras en su trabajo diario?	/		/		/	
28	¿El docente exhibe los distintos puntos de vista y la sátira de los demás como algo positivo que sirve para mejorar?	/		/		/	
29	¿El docente alienta a recapacitar a los estudiantes en cómo puede optimizar su trabajo?	/		/		/	
30	¿El docente plantea con claridad aquellos objetivos o criterios que debe lograr en el curso asignado?	/		/		/	
<b>DIMENSIÓN 3: Resultados de la labor educativa</b>							
31	¿El docente comienza su sesión de clase a la hora establecida?	/		/		/	
32	¿El docente realiza laboratorios según lo planificado en el curso?	/		/		/	
33	¿El docente reparte convenientemente el tiempo asignado a la sesión de clase?	/		/		/	
34	¿EL docente organiza en su plataforma virtual material didáctico del curso?	/		/		/	
35	¿El docente tiene un indicador de asesoría académica?	/		/		/	
36	¿El docente es de la especialidad para el curso asignado?	/		/		/	
37	¿El docente manifiesta dominio en el tema y lo relaciona con otros?	/		/		/	
38	¿El docente valora el trabajo individual o grupal?	/		/		/	
39	¿El docente evalúa durante el proceso de enseñanza aprendizaje?	/		/		/	

40	¿El docente enuncia con fluidez y coherencia en el dictado del curso?	/	/	/	/		
<b>DIMENSIÓN 4: Resultados de su labor educativa</b>							
41	¿El docente valora a partir de las capacidades planificadas en la asignatura?	/	/	/	/		
42	¿El docente promueve la interrelación para la construcción del Aprendizaje?	/	/	/	/		
43	¿El docente utiliza otras estrategias para el aprendizaje de un tema tratado?	/	/	/	/		
44	¿El docente publica pertinentemente las evaluaciones?	/	/	/	/		
45	El docente resuelve ejercicios de las practicas, exámenes, talleres, laboratorios, ¿etc?	/	/	/	/		
46	¿El docente lleva a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano?	/	/	/	/		
47	¿El docente promueve opciones de solución a problemas de la sociedad?	/	/	/	/		
48	¿El docente proyecta los resultados de la problemática de la Sociedad?	/	/	/	/		
49	¿El docente realiza indicaciones personalizadas referida a malos hábitos (adicciones u otros vicios)?	/	/	/	/		
50	El docente promueve, según sea el caso, ¿la visita al departamento de psicología?	/	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( x )    Aplicable después de corregir ( )    No aplica ( )

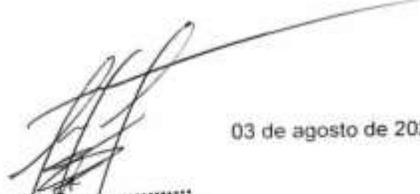
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg:

DNI:

Especialidad del validador:

<sup>1</sup>Pertinencia: el ítem corresponde al teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de agosto de 2021



Dr. Edwards Jesus Aguirre Espinoza  
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma del experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	AGUIRRE ESPINOZA
Nombres	EDWARDS JESUS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	23854868

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Rector	JUSTO VALERIANO SOSA AROHUANCA
Secretario General	PASCUAL HUACASI SUCASACA
Director	MARTIN LEON CALA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACION
Fecha de Expedición	03/06/11
Resolución/Acta	0066-2011-CU-R-UANCV
Diploma	A950542
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000795504

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 18/06/2022 22:08:12-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://virtuales.sunedu.gob.pe>

## Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Gestión de la Calidad

N.º	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Contexto de la Organización</b>							
1	¿Considera que la Escuela Profesional tiene claro cuáles son los aspectos externos e internos relevantes para la satisfacción del estudiante?	✓		✓		✓		
2	Considera Ud., ¿que la Escuela Profesional cuenta con un método sistemático de seguimiento y revisión de los documentos de gestión?	✓		✓			✓	
3	¿La Escuela Profesional conoce los requerimientos y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿Considera Ud., que la Escuela Profesional cuenta con un método que controle la eficacia (cumplimiento de objetivos), de sus procesos?	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Considera que la alta dirección de la Escuela Profesional, ha asumido la responsabilidad de la eficacia (cumplimiento de los objetivos) del programa de implementación del sistema de gestión de la Calidad.	✓		✓		✓		
6	¿Considera que la plana jerárquica de la Escuela Profesional debería asumir la responsabilidad del cumplimiento de objetivos, del programa de gestión de la calidad?	✓		✓		✓		
7	¿Conoce o ha conocido la política y objetivos de calidad de la Escuela Profesional?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que la Escuela Profesional cumple con lo ofrecido al estudiante, con los requisitos legales y reglamentos?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Planificación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Considera que la Escuela Profesional planifica adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que la Escuela Profesional conoce los riesgos y oportunidades, para asegurar el resultado esperado en el logro de enseñanza – aprendizaje?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Apoyo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	¿Considera que la Escuela Profesional cuenta con la capacidad suficiente para la mejora de sus diligencias académicas y administrativas?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la Escuela Profesional cuenta con el personal capacitado para el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas?	✓		✓		✓		
13	¿La escuela profesional tiene una comunicación eficaz y fluida con los estudiantes?	✓		✓		✓		
14	¿Cuál es su percepción sobre el clima organizacional de la Escuela Profesional?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 5: Operación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	¿Existe la metodología esperada para el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓		
16	¿Cuándo se planean cambios son realizados previa comunicación?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que la evaluación a los estudiantes es la esperada?	✓		✓		✓		
18	¿La Escuela Profesional cumple con lo ofrecido en cuanto al causa de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓		
19	Cree Ud., ¿que el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional	✓		✓		✓		

	debe mejorar?						
20	¿Los docentes son claros en sus explicaciones en clases?	✓		✓		✓	
21	Cree ud., que la Escuela Profesional cuenta con un buen proceso de evaluación, selección seguimiento del desempeño y re evaluación de docentes?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 6: Evaluación del Desempeño</b>	✓		✓		✓	
22	¿La Escuela Profesional, realiza el seguimiento y evaluación de docentes?	✓		✓		✓	
23	¿Conoce ud. el proceso por el cual se realiza el seguimiento a los docentes y si este sistema es el adecuado, para asegurar los resultados esperados?	✓		✓		✓	
24	Cree Ud., que la Escuela Profesional ejecuta el sondeo de la comprensión de los estudiantes de pre grado en que cumplen sus objetivos y expectativas?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 7: Mejora</b>	✓		✓		✓	
25	Cree Ud., ¿que la escuela profesional cuenta con un proceso de perfeccionamiento y realiza las acciones suficientes para cumplir con las obligaciones del estudiante y mejora su desempeño profesional?	✓		✓		✓	
26	¿Cree Ud., que la escuela profesional cuenta con los logros adecuados para la gestión de quejas y reclamos, no aprobación y acciones correlativas asociadas?	✓		✓		✓	
27	Cree Ud., ¿que debe mejorar el proceso de ejecución del Procedimiento de Gestión de la Calidad en la Escuela Profesional?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( ) No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ing. Emilio Palomino Olivera

DNI: 23860669

Especialidad del validador: Ingeniero y Magister en ingeniería de sistemas; Doctor en ciencias de la educación

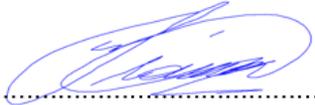
03 de agosto de 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** el ítem corresponde al teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítems, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


  
 DR. EMILIO PALOMINO OLIVERA

### Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Desempeño Docente.

N.º	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas didácticas</b>							
1	¿El docente utiliza un lenguaje claro y se encuentra bien organizado?	✓		✓		✓		
2	¿El docente en su materia muestra un silabo muy organizado y actualizado?	✓		✓		✓		
3	¿El docente cumple con elaborar la clase de acuerdo a lo escrito en el Silabo?	✓		✓		✓		
4	¿El docente actualiza las fechas y diligencias a desarrollar en el Aula Virtual?	✓		✓		✓		
5	¿El docente domina los contenidos y temas que trata en sus aulas de aprendizaje?	✓		✓		✓		
6	¿El docente utiliza modelos relacionados al tema según el tema de propuesta en su silabo?	✓		✓		✓		
7	¿El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje tomadas de la situación del estudiante?	✓		✓		✓		
8	El docente explica con claridad las actividades que se realizan en la plataforma virtual y/o en clase?	✓		✓		✓		
9	¿El docente planifica el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades?	✓		✓		✓		
10	El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros), ¿convenientemente para los temas que se tratan?	✓		✓		✓		
11	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?	✓		✓		✓		
12	El docente utiliza para el enseñar las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, ¿etc)?	✓		✓		✓		
13	¿El docente promueve diligencias participativas que permiten favorecer con sus compañeros con modo positivo?	✓		✓		✓		
14	¿El docente en el progreso del curso, logra avivar el interés por la investigación?	✓		✓		✓		
15	¿El docente en sus actividades de enseñanza plantea crear cultura investigativa en los estudiantes?	✓		✓		✓		
16	¿El docente muestra nuevas orientaciones académicas ante situaciones que son muy inciertas?	✓		✓		✓		
17	¿El docente estimula a desenvolver ideas transformadoras en su trabajo diario?	✓		✓		✓		
18	¿El docente exhibe los distintos puntos de vista y la sátira de los demás como	✓		✓		✓		

	algo positivo que sirve para mejorar?						
19	¿El docente alienta a recapacitar a los estudiantes en cómo puede optimizar su trabajo?	✓		✓			✓
20	¿El docente tramita con eficiencia aquellos objetivos o criterios que debe lograr en el curso asignado?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones laborales</b>	✓		✓		✓	
21	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?	✓		✓		✓	
22	El docente utiliza para la instrucción las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, ¿etc)?		✓	✓		✓	
23	¿El docente promueve diligencias participativas que permiten favorecer con sus compañeros con modo positivo?	✓		✓		✓	
24	¿El docente en el progreso del curso, logra avivar el interés por la investigación?	✓		✓		✓	
25	¿El docente en sus actividades de amaestramiento plantea crear cultura investigativa en los estudiantes?	✓		✓		✓	
26	¿El docente muestra nuevas orientaciones académicos ante situaciones que son muy inciertas?	✓		✓		✓	
27	¿El docente estimula a desenvolver ideas transformadoras en su trabajo diario?	✓		✓		✓	
28	¿El docente exhibe los distintos puntos de vista y la sátira de los demás como algo positivo que sirve para mejorar?	✓		✓		✓	
29	¿El docente alienta a recapacitar a los estudiantes en cómo puede optimizar su trabajo?	✓		✓		✓	
30	¿El docente plantea con claridad aquellos objetivos o criterios que debe lograr en el curso asignado?		✓	✓		✓	...
	<b>DIMENSIÓN 3: Resultados de la labor educativa</b>	✓		✓		✓	
31	¿El docente comienza su sesión de clase a la hora establecida?	✓		✓		✓	
32	¿El docente realiza laboratorios según lo planificado en el curso?	✓		✓		✓	
33	¿El docente reparte convenientemente el tiempo asignado a la sesión de clase?	✓		✓		✓	
34	¿EL docente organiza en su plataforma virtual material didáctico del curso?	✓		✓		✓	
35	¿El docente tiene un indicador de asesoría académica?	✓		✓		✓	

36	¿El docente es de la especialidad para el curso asignado?	✓		✓		✓	
37	¿El docente manifiesta dominio en el tema y lo relaciona con otros?	✓		✓		✓	
38	¿El docente valora el trabajo individual o grupal?	✓		✓		✓	
39	¿El docente evalúa durante el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓	
40	¿El docente enuncia con fluidez y coherencia en el dictado del curso?	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Resultados de su labor educativa</b>		✓		✓		✓	
41	¿El docente valora a partir de las capacidades planificadas en la asignatura?	✓		✓		✓	
42	¿El docente promueve la interrelación para la construcción del Aprendizaje?	✓		✓		✓	
43	¿El docente utiliza otras estrategias para el aprendizaje de un tema tratado?	✓		✓		✓	
44	¿El docente publica pertinentemente las evaluaciones?	✓		✓		✓	
45	El docente resuelve ejercicios de las practicas, exámenes, talleres, laboratorios, ¿etc?	✓		✓		✓	
46	¿El docente lleva a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano?	✓		✓		✓	
47	¿El docente promueve opciones de solución a problemas de la sociedad?	✓		✓		✓	
48	¿El docente proyecta los resultados de la problemática de la Sociedad?	✓		✓		✓	
49	¿El docente realiza indicaciones personalizadas referida a malos hábitos (adicciones u otros vicios)?	✓		✓		✓	
50	El docente promueve, según sea el caso, ¿la visita al departamento de psicología?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( x )      Aplicable después de corregir ( )      No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ing. Emilio Palomino Olivera

DNI: 23860669Especialidad

del validador: Ingeniero y Magister en ingeniería de sistemas; Doctor en ciencias de la educación

<sup>1</sup>Pertinencia: el ítem corresponde al teórico formulado. <sup>2</sup>Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítems, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de agosto de 2021

  
 DR. EMILIO PALOMINO OLIVERA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PALOMINO OLIVERA
Nombres	EMILIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	23860669

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
Rector	EMETERIO MENDOZA BOLIVAR
Secretaria General	ARIADNA PALOMINO CAHUAYA
Director De La Escuela De Posgrado	ALEJANDRO PABLO PLETICKOSICH PICON

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	05/11/19
Resolución/Acta	CU-2482-2019-GT/SG-UAC
Diploma	UAC0390012387
Fecha Matrícula	15/05/2015
Fecha Egreso	05/05/2017

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 808785513

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 18/06/2022 22:19:10-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Gestión de la Calidad

N.º	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Contexto de la Organización</b>							
1	¿Considera que la Escuela Profesional tiene claro cuáles son los aspectos externos e internos relevantes para la satisfacción del estudiante?	✓		✓		✓		
2	Considera Ud., ¿que la Escuela Profesional cuenta con un método sistemático de seguimiento y revisión de los documentos de gestión?	✓		✓			✓	
3	¿La Escuela Profesional conoce los requerimientos y necesidades de los estudiantes?	✓		✓		✓		
4	¿Considera Ud., que la Escuela Profesional cuenta con un método que controle la eficacia (cumplimiento de objetivos), de sus procesos?	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Considera que la alta dirección de la Escuela Profesional, ha asumido la responsabilidad de la eficacia (cumplimiento de los objetivos) del programa de implementación del sistema de gestión de la Calidad.	✓		✓		✓		
6	¿Considera que la plana jerárquica de la Escuela Profesional debería asumir la responsabilidad del cumplimiento de objetivos, del programa de gestión de la calidad?	✓		✓		✓		
7	¿Conoce o ha conocido la política y objetivos de calidad de la Escuela Profesional?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que la Escuela Profesional cumple con lo ofrecido al estudiante, con los requisitos legales y reglamentos?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Planificación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Considera que la Escuela Profesional planifica adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que la Escuela Profesional conoce los riesgos y oportunidades, para asegurar el resultado esperado en el logro de enseñanza – aprendizaje?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4: Apoyo</b>	✓		✓		✓		
11	¿Considera que la Escuela Profesional cuenta con la capacidad suficiente para la mejora de sus diligencias académicas y administrativas?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la Escuela Profesional cuenta con el personal capacitado para el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas?	✓		✓		✓		
13	¿La escuela profesional tiene una comunicación eficaz y fluida con los estudiantes?	✓		✓		✓		
14	¿Cuál es su percepción sobre el clima organizacional de la Escuela Profesional?	✓		✓		✓		

	<b>DIMENSIÓN 5: Operación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
15	¿Existe la metodología esperada para el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓	
16	¿Cuándo se planean cambios son realizados previa comunicación?	✓		✓		✓	
17	¿Considera que la evaluación a los estudiantes es la esperada?	✓		✓		✓	
18	¿La Escuela Profesional cumple con lo ofrecido en cuanto al causa de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓	
19	Cree Ud., ¿que el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional debe mejorar?	✓		✓		✓	
20	¿Los docentes son claros en sus explicaciones en clases?	✓		✓		✓	
21	Cree Ud., que la Escuela Profesional cuenta con un buen proceso de evaluación, selección seguimiento del desempeño y re evaluación de docentes?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 6: Evaluación del Desempeño</b>	✓		✓		✓	
22	¿La Escuela Profesional, realiza el seguimiento y evaluación de docentes?	✓		✓		✓	
23	¿Conoce Ud., el proceso por el cual se realiza el seguimiento a los docentes y si este sistema es el adecuado, para asegurar los resultados esperados?	✓		✓		✓	
24	Cree Ud., que la Escuela Profesional ejecuta el sondeo de la comprensión de los estudiantes de pre grado en que cumplen sus objetivos y expectativas?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 7: Mejora</b>	✓		✓		✓	
25	Cree Ud., ¿que la escuela profesional cuenta con un proceso de perfeccionamiento y realiza las acciones suficientes para cumplir con las obligaciones del estudiante y mejora su desempeño profesional?	✓		✓		✓	
26	¿Cree Ud., que la escuela profesional cuenta con los logros adecuados para la gestión de quejas y reclamos, no aprobación y acciones correlativas asociadas?	✓		✓		✓	
27	Cree Ud., ¿que debe mejorar el proceso de ejecución del Procedimiento de Gestión de la Calidad en la Escuela Profesional?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( x )    Aplicable después de corregir ( )    No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Cahuana Fernández Luz María

DNI: 23857133

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación. Licenciado en Educación: Especialidad Matemática y Física.

03 de agosto de 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** el ítem corresponde al teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítems, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN  
  
 Dra. Luz María Cahuana Fernández  
 DOCENTE

### Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Desempeño Docente.

N.º	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas didácticas</b>							
1	¿El docente utiliza un lenguaje claro y se encuentra bien organizado?	✓		✓		✓		
2	¿El docente en su materia muestra un silabo muy organizado y actualizado?	✓		✓		✓		
3	¿El docente cumple con elaborar la clase de acuerdo a lo escrito en el Silabo?	✓		✓		✓		
4	¿El docente actualiza las fechas y diligencias a desarrollar en el Aula Virtual?	✓		✓		✓		
5	¿El docente domina los contenidos y temas que trata en sus aulas de aprendizaje?	✓		✓		✓		
6	¿El docente utiliza modelos relacionados al tema según el tema de propuesta en su silabo?	✓		✓		✓		
7	¿El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje tomadas de la situación del estudiante?	✓		✓		✓		
8	El docente explica con claridad las actividades que se realizan en la plataforma virtual y/o en clase?	✓		✓		✓		
9	¿El docente planifica el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades?	✓		✓		✓		
10	El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros), ¿convenientes para los temas que se tratan?	✓		✓		✓		
11	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?	✓		✓		✓		
12	¿El docente utiliza para el enseñar las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, etc.)?	✓		✓		✓		
13	¿El docente promueve diligencias participativas que permiten favorecer con sus compañeros con modo positivo?	✓		✓		✓		
14	¿El docente en el progreso del curso, logra avivar el interés por la investigación?	✓		✓		✓		
15	¿El docente en sus actividades de enseñanza plantea crear cultura investigativa en los estudiantes?	✓		✓		✓		
16	¿El docente muestra nuevas orientaciones académicas ante situaciones que son muy inciertas?	✓		✓		✓		

17	¿El docente estimula a desenvolver ideas transformadoras en su trabajo diario?	✓		✓		✓		
18	¿El docente exhibe los distintos puntos de vista y la sátira de los demás como algo positivo que sirve para mejorar?	✓		✓		✓		
19	¿El docente alienta a recapacitar a los estudiantes en cómo puede optimizar su trabajo?	✓		✓			✓	
20	¿El docente tramita con eficiencia aquellos objetivos o criterios que debe lograr en el curso asignado?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones laborales</b>	✓		✓		✓		
21	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?	✓		✓		✓		
22	¿El docente utiliza para la instrucción las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, etc.)?		✓	✓		✓		
23	¿El docente promueve diligencias participativas que permiten favorecer con sus compañeros con modo positivo?	✓		✓		✓		
24	¿El docente en el progreso del curso, logra avivar el interés por la investigación?	✓		✓		✓		
25	¿El docente en sus actividades de amaestramiento plantea crear cultura investigativa en los estudiantes?	✓		✓		✓		
26	¿El docente muestra nuevas orientaciones académicos ante situaciones que son muy inciertas?	✓		✓		✓		
27	¿El docente estimula a desenvolver ideas transformadoras en su trabajo diario?	✓		✓		✓		
28	¿El docente exhibe los distintos puntos de vista y la sátira de los demás como algo positivo que sirve para mejorar?	✓		✓		✓		
29	¿El docente alienta a recapacitar a los estudiantes en cómo puede optimizar su trabajo?	✓		✓		✓		
30	¿El docente plantea con claridad aquellos objetivos o criterios que debe lograr en el curso asignado?		✓	✓		✓		...
	<b>DIMENSIÓN 3: Resultados de la labor educativa</b>	✓		✓		✓		
31	¿El docente comienza su sesión de clase a la hora establecida?	✓		✓		✓		
32	¿El docente realiza laboratorios según lo planificado en el curso?	✓		✓		✓		
33	¿El docente reparte convenientemente el tiempo asignado a la sesión de clase?	✓		✓		✓		

34	¿EL docente organiza en su plataforma virtual material didáctico del curso?	✓		✓		✓	
35	¿El docente tiene un indicador de asesoría académica?	✓		✓		✓	
36	¿El docente es de la especialidad para el curso asignado?	✓		✓		✓	
37	¿El docente manifiesta dominio en el tema y lo relaciona con otros?	✓		✓		✓	
38	¿El docente valora el trabajo individual o grupal?	✓		✓		✓	
39	¿El docente evalúa durante el proceso de enseñanza aprendizaje?	✓		✓		✓	
40	¿El docente enuncia con fluidez y coherencia en el dictado del curso?	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: Resultados de su labor educativa</b>	✓		✓		✓	
41	¿El docente valora a partir de las capacidades planificadas en la asignatura?	✓		✓		✓	
42	¿El docente promueve la interrelación para la construcción del Aprendizaje?	✓		✓		✓	
43	¿El docente utiliza otras estrategias para el aprendizaje de un tema tratado?	✓		✓		✓	
44	¿El docente publica pertinentemente las evaluaciones?	✓		✓		✓	
45	El docente resuelve ejercicios de las practicas, exámenes, talleres, laboratorios, etc.?	✓		✓		✓	
46	¿El docente lleva a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano?	✓		✓		✓	
47	¿El docente promueve opciones de solución a problemas de la sociedad?	✓		✓		✓	
48	¿El docente proyecta los resultados de la problemática de la Sociedad?	✓		✓		✓	
49	¿El docente realiza indicaciones personalizadas referida a malos hábitos (adicciones u otros vicios)?	✓		✓		✓	
50	El docente promueve, según sea el caso, ¿la visita al departamento de psicología?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( x )    Aplicable después de corregir ( )    No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Cahuana Fernández, Luz María

DNI: 23857133

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación. Licenciado en Educación: Especialidad Matemática y Física.

03 de agosto de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: el ítem corresponde al teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítems, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN  
  
 Dra. Luz María Cahuana Fernández  
 DOCENTE



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CAHUANA FERNANDEZ
Nombres	LUZ MARIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	23857133

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
Rector	RAJUNDO ESPINOZA SANCHEZ
Secretario General	JUAN RODO PURACA SUBIA
Directora De La Escuela De Posgrado	DAISY IRENE NUÑEZ DEL PRADO BEJAR

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	02/02/16
Resolución/Acta	CU-182-2016-GT/SG-UAC
Diploma	UAC0390001611
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0005735519

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 18/06/2022 22:26:29-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27260 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2005-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://virtuales.sunedu.gob.pe>

## Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Gestión de la calidad

N.º	DIMENSIONES/items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Contexto de la Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Considera que la Escuela Profesional tiene claro cuáles son los aspectos externos e internos relevantes para la satisfacción del estudiante?	X		X		X		
2	Cree Ud., ¿que la Escuela Profesional cuenta con un método sistemático de seguimiento y revisión de estos?	X		X		X		
3	¿La Escuela Profesional conoce los requerimientos y necesidades de los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Cree Ud., que la Escuela Profesional posee un método que controle la eficacia (cumplimiento de objetivos), de sus procesos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Conoce o ha conocido la política y objetivos de calidad de la Escuela Profesional.?	X		X		X		
6	¿Considera que la alta dirección de la escuela profesional, dirige efectivamente el proceso de enseñanza aprendizaje?							
7	¿Considera que la Escuela Profesional cumple con lo ofrecido al estudiante, con los requisitos legales y reglamentos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Planificación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	¿Considera que la Escuela Profesional planifica adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje?		X		X	X		
9	¿Considera que la Escuela Profesional conoce los riesgos y oportunidades, para asegurar el resultado esperado en el logro de enseñanza – aprendizaje?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: Apoyo</b>							
10	¿La escuela profesional tiene una comunicación eficaz y fluida con los estudiantes?	X		X		X		
11	¿Considera Ud., que la escuela profesional cuenta con un clima organizacional bueno?	X		X		X		
12	¿Considera Ud., que la evaluación a los estudiantes es la esperada?							
	<b>DIMENSIÓN 5: Operación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Cree Ud., que la Escuela Profesional cuenta con la metodología esperada para el proceso de enseñanza aprendizaje.		X		X		X	
14	Cuando se planean cambios en la Escuela Profesional, estos son realizados previa comunicación.		X		X		X	
15	Cree Ud., que la Escuela Profesional cumple con lo ofrecido en cuanto al proceso de enseñanza aprendizaje							

16	Cree Ud., ¿que el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional debe mejorar?		X		X		X
17	Cree Ud., ¿que los docentes son claros en sus explicaciones?		X		X		X
<b>DIMENSIÓN 6: Evaluación del Desempeño</b>							
18	¿La escuela profesional, realiza el seguimiento y evaluación de docentes?		X		X		X
19	Cree Ud., que la Escuela Profesional cuenta con un buen proceso de evaluación, selección seguimiento del desempeño y re evaluación de docentes?		X		X		X
<b>DIMENSIÓN 7: Mejora</b>							
20	¿Cree Ud., que la Escuela Profesional cuenta con los logros adecuados para la gestión de quejas y reclamos, no aprobación y acciones correctivas asociadas?	X		X		X	
21	Cree Ud., ¿que debe mejorar el proceso de ejecución de los procesos de Gestión de la Calidad en la Escuela Profesional?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir (X) No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: MÁXIMO CORDOVA HUAMANI

DNI: 23845466

Especialidad del validador: DR. EN EDUCACIÓN

13 de setiembre de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: el ítem corresponde al teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítems, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
DR. MÁXIMO CORDOVA HUAMANI

### Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Desempeño Docente.

N.º	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas didácticas</b>							
1	¿El docente utiliza un lenguaje claro?	X		X		X		
2	¿El docente en su materia muestra un silabo organizado y actualizado?	X		X		X		
3	¿El docente cumple con elaborar la clase de acuerdo a lo escrito en el Silabo?	X		X		X		
4	¿El docente actualiza las fechas y diligencias a desarrollar en el Aula Virtual?	X		X		X		
5	¿El docente domina los contenidos y temas que trata en sus reuniones de aprendizaje?	X		X		X		
6	¿El docente utiliza modelos relacionados al tema según el tema de propuesta en su silabo?	X		X		X		
7	¿El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje?	X		X		X		
8	¿El profesor explica con claridad las actividades que se realizan en la plataforma virtual y/o en clase?	X		X		X		
9	¿El docente planifica el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades previstas?	X		X		X		
10	El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros), ¿convenientes para los temas que se tratan?	X		X		X		
11	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?	X		X		X		
12	¿El docente utiliza para el enseñar las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, etc.)?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones laborales</b>							
13	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?							
14	¿El docente utiliza para el amaestramiento las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, etc.)?							
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones laborales</b>							
15	¿El docente comienza su sesión de clase a la hora establecida?	X		X		X		
16	¿El docente realiza laboratorios según lo planificado en el curso?	X		X		X		

17	¿El docente reparte convenientemente el tiempo asignado a la sesión de clase?	X		X		X	
18	¿El docente organiza en su plataforma virtual material didáctico del curso?	X		X		X	
19	¿El docente es de la especialidad para el curso asignado?	X		X		X	
20	¿El docente manifiesta dominio en el tema y lo relaciona con otros?	X		X		X	
21	¿El docente enuncia con fluidez y coherencia en el dictado del curso?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Resultados de su labor educativa</b>							
22	¿El docente valora las capacidades planificadas en la asignatura?	X		X		X	
23	¿El docente promueve la interrelación para la construcción del Aprendizaje?	X		X		X	
24	¿El docente utiliza otras estrategias para el aprendizaje de un tema tratado?	X		X		X	
25	¿El docente publica pertinentemente las evaluaciones?	X		X		X	
26	El docente resuelve ejercicios de las practicas, exámenes, talleres, laboratorios, ¿etc?	X		X		X	
27	¿El docente promueve opciones de solución a problemas de la sociedad?	X		X		X	
28	¿El docente proyecta los resultados de la problemática de la Sociedad?	X		X		X	
29	El docente promueve, según sea el caso, ¿la visita al departamento de psicología?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( ) Aplicable después de corregir ( X ) No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. MÁXIMO CÓRDOVA HUAMANI

DNI: 23845466

Especialidad del validador:

13 de setiembre de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: el ítem corresponde al teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítems, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



DR. MÁXIMO CORDOVA HUAMANI



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CORDOVA HUAMANI
Nombres	MAXIMO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	23845466

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Rector	JUSTO VALERIANO SOSA AROHUANCA
Secretario General	PASCUAL HUACASI SUCASACA
Director De La E.p.g	MARTIN LEON CALA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACION
Fecha de Expedición	10/09/2010
Resolución/Acta	171-10-CU-R-UANCV
Diploma	A950536
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0098785529

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 18/06/2022 22:37:30-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://virtuales.sunedu.gob.pe>

### Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Gestión de la Calidad

N.º	DIMENSIONES/items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Contexto de la Organización</b>							
1	¿Considera que la Escuela Profesional tiene claro cuáles son los aspectos externos e internos relevantes para la satisfacción del estudiante?	X		X		X		
2	Considera Ud., ¿que la Escuela Profesional cuenta con un método sistemático de seguimiento y revisión de los documentos de gestión?	X		X		X		
3	¿La Escuela Profesional conoce los requerimientos y necesidades de los estudiantes?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., que la Escuela Profesional cuenta con un método que controle la eficacia (cumplimiento de objetivos), de sus procesos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo</b>							
5	Considera que la alta dirección de la Escuela Profesional, ha asumido la responsabilidad de la eficacia (cumplimiento de los objetivos) del programa de implementación del sistema de gestión de la Calidad.	X		X		X		
6	¿Considera que la plana jerárquica de la Escuela Profesional debería asumir la responsabilidad del cumplimiento de objetivos, del programa de gestión de la calidad?	X		X		X		
7	¿Conoce o ha conocido la política y objetivos de calidad de la Escuela Profesional?	X		X		X		
8	¿Considera que la Escuela Profesional cumple con lo ofrecido al estudiante, con los requisitos legales y reglamentos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Planificación</b>							
9	¿Considera que la Escuela Profesional planifica adecuadamente el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
10	¿Considera que la Escuela Profesional conoce los riesgos y oportunidades, para asegurar el resultado esperado en el logro de enseñanza – aprendizaje?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Apoyo</b>							
11	¿Considera que la Escuela Profesional cuenta con la capacidad suficiente para la mejora de sus diligencias académicas y administrativas?	X		X		X		
12	¿Considera que la Escuela Profesional cuenta con el personal capacitado para el desarrollo de sus actividades académicas y administrativas?	X		X		X		
13	¿La escuela profesional tiene una comunicación eficaz y fluida con los estudiantes?	X		X		X		
14	¿Cuál es su percepción sobre el clima organizacional de la Escuela Profesional?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Operación</b>							
15	¿Existe la metodología esperada para el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
16	¿Cuándo se planean cambios son realizados previa comunicación?	X		X		X		

17	¿Considera que la evaluación a los estudiantes es la esperada?	X		X		X		
18	¿La Escuela Profesional cumple con lo ofrecido en cuanto al causa de enseñanza aprendizaje?	X		X		X		
19	Cree Ud., ¿que el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Profesional debe mejorar?	X		X		X		
20	¿Los docentes son claros en sus explicaciones en clases?	X		X		X		
21	Cree Ud., que la Escuela Profesional cuenta con un buen proceso de evaluación, selección seguimiento del desempeño y re evaluación de docentes?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Evaluación del Desempeño</b>	X						
22	¿La Escuela Profesional, realiza el seguimiento y evaluación de docentes?	X		X		X		
23	¿Conoce Ud., el proceso por el cual se realiza el seguimiento a los docentes y si este sistema es el adecuado, para asegurar los resultados esperados?	X		X		X		
24	Cree Ud., que la Escuela Profesional ejecuta el sondeo de la comprensión de los estudiantes de pre grado en que cumplen sus objetivos y expectativas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 7: Mejora</b>	X				X		
25	Cree Ud., ¿que la escuela profesional cuenta con un proceso de perfeccionamiento y realiza las acciones suficientes para cumplir con las obligaciones del estudiante y mejora su desempeño profesional?	X		X		X		
26	¿Cree Ud., que la escuela profesional cuenta con los logros adecuados para la gestión de quejas y reclamos, no aprobación y acciones correlativas asociadas?	X		X		X		
27	Cree Ud., ¿que debe mejorar el proceso de ejecución del Procedimiento de Gestión de la Calidad en la Escuela Profesional?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x)    Aplicable después de corregir ( )    No aplica ( )    Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: DR.

ESCOLASTICO AVILA COILA

DNI: 23966786

Especialidad del validador: DOCTOR EN ECONOMIA Y CIENCIAS

20 de agosto de 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** el ítem corresponde al teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítems, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



### Certificado de validez de contenido de instrumento que mide la variable: Desempeño Docente.

N.º	DIMENSIONES/items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas didácticas</b>							
1	¿El docente utiliza un lenguaje claro y se encuentra bien organizado?	X		X		X		
2	¿El docente en su materia muestra un silabo muy organizado y actualizado?	X		X		X		
3	¿El docente cumple con elaborar la clase de acuerdo a lo escrito en el Silabo?	X		X		X		
4	¿El docente actualiza las fechas y diligencias a desarrollar en el Aula Virtual?	X		X		X		
5	¿El docente domina los contenidos y temas que trata en sus aulas de aprendizaje?	X		X		X		
6	¿El docente utiliza modelos relacionados al tema según el tema de propuesta en su silabo?	X		X		X		
7	¿El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje tomadas de la situación del estudiante?	X		X		X		
8	El docente explica con claridad las actividades que se realizan en la plataforma virtual y/o en clase?	X		X		X		
9	¿El docente planifica el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades?	X		X		X		
10	El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros), ¿convenientemente para los temas que se tratan?	X		X		X		
11	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?	X		X		X		
12	¿El docente utiliza para el enseñar las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, etc.)?	X		X		X		
13	¿El docente promueve diligencias participativas que permiten favorecer con sus compañeros con modo positivo?	X		X		X		
14	¿El docente en el progreso del curso, logra avivar el interés por la investigación?	X		X		X		
15	¿El docente en sus actividades de enseñanza plantea crear cultura investigativa en los estudiantes?	X		X		X		
16	¿El docente muestra nuevas orientaciones académicas ante situaciones que son muy inciertas?	X		X		X		
17	¿El docente estimula a desenvolver ideas transformadoras en su trabajo diario?	X		X		X		

18	¿El docente exhibe los distintos puntos de vista y la sátira de los demás como algo positivo que sirve para mejorar?	X		X		X	
19	¿El docente alienta a recapacitar a los estudiantes en cómo puede optimizarsu trabajo?	X		X		X	
20	¿El docente tramita con eficiencia aquellos objetivos o criterios que debe lograr en el curso asignado?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 2: Responsabilidad en el Desempeño de sus funciones laborales</b>							
21	¿El docente enseña a examinar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)?	X		X		X	
22	¿El docente utiliza para la instrucción las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correos electrónicos, chats, plataformas, etc.)?	X		X		X	
23	¿El docente promueve diligencias participativas que permiten favorecer consus compañeros con modo positivo?	X		X		X	
24	¿El docente en el progreso del curso, logra avivar el interés por la investigación?	X		X		X	
25	¿El docente en sus actividades de amaestramiento plantea crear cultura investigativa en los estudiantes?	X		X		X	
26	¿El docente muestra nuevas orientaciones académicos ante situaciones que son muy inciertas?	X		X		X	
27	¿El docente estimula a desenvolver ideas transformadoras en su trabajodiario?	X		X		X	
28	¿El docente exhibe los distintos puntos de vista y la sátira de los demás como algo positivo que sirve para mejorar?	X		X		X	
29	¿El docente alienta a recapacitar a los estudiantes en cómo puede optimizarsu trabajo?	X		X		X	
30	¿El docente plantea con claridad aquellos objetivos o criterios que debe lograr en el curso asignado?	X		X		X	...
<b>DIMENSIÓN 3: Resultados de la labor educativa</b>							
31	¿El docente comienza su sesión de clase a la hora establecida?	X		X		X	
32	¿El docente realiza laboratorios según lo planificado en el curso?	X		X		X	
33	¿El docente reparte convenientemente el tiempo asignado a la sesión de clase?	X		X		X	
34	¿EL docente organiza en su plataforma virtual material didáctico del curso?	X		X		X	
35	¿El docente tiene un indicador de asesoría académica?	X		X		X	
36	¿El docente es de la especialidad para el curso asignado?	X		X		X	
37	¿El docente manifiesta dominio en el tema y lo relaciona con otros?	X		X		X	
38	¿El docente valora el trabajo individual o grupal?	X		X		X	
39	¿El docente evalúa durante el proceso de enseñanza aprendizaje?	X		X		X	

40	¿El docente enuncia con fluidez y coherencia en el dictado del curso?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Resultados de su labor educativa</b>		X						
41	¿El docente valora a partir de las capacidades planificadas en la asignatura?	X		X		X		
42	¿El docente promueve la interrelación para la construcción del Aprendizaje?	X		X		X		
43	¿El docente utiliza otras estrategias para el aprendizaje de un tema tratado?	X		X		X		
44	¿El docente publica pertinentemente las evaluaciones?	X		X		X		
45	El docente resuelve ejercicios de las practicas, ¿exámenes, talleres, laboratorios, etc.?	X		X		X		
46	¿El docente lleva a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano?	X		X		X		
47	¿El docente promueve opciones de solución a problemas de la sociedad?	X		X		X		
48	¿El docente proyecta los resultados de la problemática de la Sociedad?	X		X		X		
49	¿El docente realiza indicaciones personalizadas referida a malos hábitos (adicciones u otros vicios)?	X		X		X		
50	El docente promueve, según sea el caso, ¿la visita al departamento de psicología?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( x )    Aplicable después de corregir ( )    No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: DR. ESCOLASTICO AVILA COILA DNI: 23966786

20 de agosto de 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: el ítem corresponde al teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del cons

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítems, esconciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados sonsuficientes para medir la dim


 Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco  
 DIRECCIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA  
  
 Dr. Escobar Avila Colla  
 DIRECTOR  
 Firma del experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	AVILA COILA
Nombres	ESCOLASTICO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	23956786

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
Rector	ROLANDO CORNEJO CUERVO
Secretario General	LEONCIO VALDIVIA TORRES
Director - Epg	WALTER FERNANDEZ GAMBARINI

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMIA Y GESTION
Fecha de Expedición	24/10/2008
Resolución/Acta	RCU 624-2008
Diploma	3961
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
20 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000786657

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 20/06/2022 11:49:35-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace: <https://servicios.usp.edu.pe>

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

- APARTADO POSTAL  
N° 921 - Cusco - Perú
- FAX: 238156 - 238173 - 222512

- RECTORADO  
Calle Tigre N° 127  
Teléfonos: 222271 - 224891 - 224181 - 254398

- CIUDAD UNIVERSITARIA  
Av. De la Cultura N° 733 - Teléfonos: 228661 - 222512 - 232370 - 232375 - 252210
- CENTRAL TELEFÓNICA: 232398 - 252210  
243835 - 243836 - 243837 - 243838
- LOCAL CENTRAL  
Plaza de Armas s/n  
Teléfonos: 222271 - 224881 - 25398

- MUSEO INKA  
Cuesta del Almirante N° 103 - Teléfono: 237380
- CENTRO AGRONÓMICO DE K'AYRA  
San Jerónimo s/n Cusco - Teléfonos: 277145 - 277246
- COLEGIO "FORTUNATO L. HERRERA"  
Av. de la Cultura N° 721  
"Estadio Universitario" - Teléfono: 227192

## ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA

Cusco, 10 de diciembre de 2021

**Of. N°. 396-2021-EPE-FACACET**

**SEÑORITA**

**MGT. SILVIA HIDALGO DELGADO.**

**ESTUDIANTE DEL DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.**

**CIUDAD.-**

**REF : A) EXPEDIENTE N° 385804  
B) CARTA DE PRESENTACIÓN N° 800-2021-CVEPG-SP**  
**ASUNTO : AUTORIZA PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN  
EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA.**

-----

Es grato dirigirme a Ud., en relación al expediente de la referencia documento con el que hace de conocimiento de esta dirección la carta de presentación remitida por el Dr. Jesús Hugo Montes de Oca Serpa, Docente del programa de Posgrado Semipresencial de la Universidad Cesar Vallejo, quien presenta a la estudiante SILVIA HIDALGO DELGADO, estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad en la modalidad semi presencial, quien solicita AUTORIZACION PARA TOMA DE ENCUESTAS e información de la Escuela Profesional a mi cargo, para el desarrollo del proyecto de investigación intitulado "**LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO-2021**" al respecto luego de las coordinaciones realizadas esta dirección opina por la procedencia de lo solicitado, debiendo coordinar para ello con el estudiante Royni Yheferson Pedraza Huisa, Presidente del centro federado de la Escuela Profesional de Economía, cuyo número de celular es 975080601, quien le proporcionara la ayuda necesaria para el logro de sus objetivos académicos.

Agradeciendo anticipadamente por la atención que se sirva dar al presente, uso de la oportunidad para expresarle las consideraciones más distinguidas.

Atentamente.

c.c.  
Archivo





"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, diciembre 03 de 2021

Carta P. 800-2021-UCV-EPG-SP

DOCTOR  
ESCOLASTICO AVILA COILA  
DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA  
UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HIDALGO DELGADO, SILVIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 23944856 y código de matrícula N° 7000733349; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTOR(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**" La Gestión de la Calidad en el Desempeño Docente en la  
Universidad Nacional del Cusco - 2021"**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

*Dr. Jesús Hugo Montes de Oca Serpa  
Docente Programa de Posgrado Semipresencial  
Universidad César Vallejo*