



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo Directivo de los Órganos del Gobierno y el
Desempeño Docente en la Universidad Nacional
Amazónica de Madre de Dios 2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

Autor:

Mg. PUMA CAMARGO María Isabel

Asesor:

Dr. Hugo Sierra Valdivia.

Sección:

Gestión del talento humano

Línea de Investigación:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

PERÚ- 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Raza Urbina, Segundo Rodolfo
Dr. Presidente

Dr. Quispe Barra, Marco Antonio
Dr. Secretario

Dr. Sierra Valdivia, Hugo
Dr. Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida, la salud y la oportunidad de realizar este trabajo de investigación con su guía y fuerza divina.

A mi querida familia, dedico con mucho cariño este trabajo de tesis por su apoyo incondicional durante el desarrollo de este trabajo.

ISABEL

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme por el buen sendero y su ayuda incondicional en el logro de mis proyectos. Igualmente hago llegar mi agradecimiento al asesor Dr. León Quintano Wilder y, a todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, que han contribuido en brindarme sus conocimientos y su guía en el desarrollo de este trabajo.

Del mismo modo, agradezco a todos mis familiares, amigos y compañeros de trabajo su apoyo incondicional en el desarrollo de este trabajo de investigación, que significa para mí un logro muy importante en vida profesional.

MARÍA ISABEL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mg. Puma Camargo María Isabel, estudiante del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Puerto Maldonado, identificada con DNI. N° 23961899 respectivamente con la tesis titulada: “Liderazgo Directivo de los Órganos del Gobierno y el Desempeño Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018” Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo la consecuencia y sanción que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, enero 2019



Mg. María Isabel Puma Camargo
DNI N° 23961899

PRESENTACIÓN

Distinguidos miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para la elaboración de la tesis de Doctorado en Educación presento ante ustedes el trabajo de investigación denominado “Liderazgo Directivo de los Órganos del Gobierno y el Desempeño Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018”, investigación que ofrece una propuesta de Liderazgo Directivo, basado en la problemática actitudinal y aptitudinal, que involucra el desempeño docente y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

La investigación se justifica en tanto tiene relevancia social, puesto que responde a una problemática real y actual. Asimismo, ofrece aportes teóricos, metodológicos y prácticos. La presente investigación presenta información sobre el Liderazgo Directivo y el Desempeño docente de la UNAMAD;

La importancia de esta investigación radica en la información recogida a través de la aplicación de una encuesta dirigida a los directivos y una entrevista dirigida a los docentes las mismas que permitieron conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente y asimismo determinar el nivel de liderazgo directivo.

Este informe de investigación contiene las siguientes partes que han sido desarrollados:

INTRODUCCIÓN

La presente investigación examina el ejercicio laboral del profesional de la docencia universitaria, considerando la importancia del estilo de liderazgo del directivo determinando el nivel de liderazgo directivo y desempeño docente.

El trabajo de investigación que lleva por nombre “Liderazgo Directivo de los Órganos del Gobierno y el Desempeño Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018”, tuvo como finalidad:

Determinar en qué medida el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente de la UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS en el año 2018.

El propósito del presente trabajo es contribuir a conocer la importancia del líder en una función actitudinal y aptitudinal.

Método, El método es descriptivo porque consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que los caracterizan de tal manera que se dan en el presente (Sánchez Carlessi, 2006 p.50) y el diseño de la investigación es descriptivo – correlacional y el tipo de investigación es de Enfoque: Mixto (cuantitativo- cualitativo.)

Resultados, para determinar la confiabilidad del instrumento del presente estudio, los datos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos al estadístico Alfa de Cronbach, los valores obtenidos fueron mayores a 0,800 y menores a 0,900, tanto para la variable como para las dimensiones de estudio; lo que significa que el instrumento tiene una aceptable confiabilidad.

Discusiones, La correlacionalidad de la variable liderazgo directivo y desempeño docente de la UNAMAD es aceptable por lo que se puede decir que la hipótesis es demostrada; en ese sentido claro está que la correlacionalidad de las variables de estudio cumplen el método planteado por el investigador y eso mismo se puede corroborar de acuerdo a los siguientes aspectos:

Según la Tabla 3 y Gráfico 1, se puede observar que 43,75% de los docentes de la UNAMAD, manifiestan tener Buen Liderazgo Directivo, el 27.08% afirman tener mal liderazgo directivo, de la misma manera el 18.75% manifiestan que nunca de muestra liderazgo directivo y el 10.42% afirma tener muy buen liderazgo Directivo.

Según la Tabla 4 y Gráfico 2, se puede observar que 64,58% de los docentes directivos de la UNAMAD, tienen casi siempre Actitudes Dogmáticas, el 20.08% afirman tener regularmente actitudes Dogmáticas, de la misma manera el 10.42% manifiestan siempre demuestran actitudes Dogmáticas y el 4.17% afirma tener muy malas actitudes.

Según la Tabla 5 y Gráfico 3, se puede observar que 58,33% de los docentes de la UNAMAD, casi nunca tienen Actitudes Democráticas, el 39.58% afirman tener muy buenas actitudes Democráticas, de la misma manera el 2.08% manifiestan no tener actitudes Democráticas.

Según la Tabla 6 y Gráfico 4, se puede observar que 52,08% de los docentes de la UNAMAD, tienen Muy buen clima organizacional, el 39.58% afirman tener un mal clima organizacional, de la misma manera el 6.25% Demuestran buen clima organizacional y el 2.08% afirma muy mal clima organizacional.

Según la Tabla 7 y Gráfico 5, se puede observar que 39,58% de los docentes de la UNAMAD, tienen muy buen Desempeño docente, el 37.50% afirman tener Regular Desempeño docente, de la misma manera el 22.92% manifiestan un mal desempeño docente.

Las Conclusiones son las siguientes:

El liderazgo directivo cumple acciones que se complementa con el que hacer docente por esa misma razón es que los directivos tienen que conocer las normativas pertinentes de la ley universitaria 30220 que orienta a los documentos normativos de cada universidad en esta oportunidad de la UNAMAD Puesto que ella permite la funcionalidad interdisciplinaria en el desempeño docente.

La importancia funcional que tiene el clima organizacional en una institución universitaria como es la UNAMAD coadyuva a la gestión y la calidad educativa de los docentes teniendo en cuenta que el clima organizacional es una fortaleza que permite el trabajo consolidado para lograr alcanzar la misión y visión institucional.

Las actitudes dogmáticas como principio de autoridad en algunos aspectos son necesarios en los directivos de la UNAMAD sin embargo el exceso de dogmatismo perjudica el desarrollo y compromiso laboral de los docentes por tanto también es importante recalcar que a mayores prácticas democráticas en la toma de decisiones incidirá de manera objetiva en las acciones que permiten el desarrollo académico en el desempeño del docente.

El desempeño docente es el pilar fundamental de una institución universitaria, por tanto, involucran a los directivos de alta dirección para que demuestren mayor eficacia y compromiso, promover la comunicación entre los diferentes sectores (miembros directivos de los órganos de gobierno y docentes) son las principales funciones que esperan de los líderes directivos

La práctica del liderazgo supone una gran dificultad basada en los enfrentamientos con el liderazgo se concibe como una función o tarea compartida por todos, que reside en el grupo y al líder como una persona que posee unas cualidades innatas que debe desarrollar a través de su experiencia formativa, interacción con el ambiente institucional, La formación de los líderes es un aspecto esencial y prioritario para desarrollar con éxito sus funciones, valorando positivamente su papel como representantes de los órganos de gobierno, especialmente para el enriquecimiento institucional.

Las Recomendaciones son las siguientes:

Las acciones que se complementa con el que hacer docente está sujeto al aspecto intrínseco del ser humano por esa misma razón es que los directivos tienen que ser personas con más idoneidad humana puesto que ello fortalece aptitudinal y actitudinalmente el desempeño docente.

Es importante tener en cuenta que acciones dogmáticas equilibradas con acciones democráticas conllevan a una mejor organización en la institución educativa por tanto es necesario tener en cuenta la funcionalidad del directivo para el equilibrio del desempeño docente.

La institución universitaria requiere fortalecer de mayor clima organizacional para enriquecer el principio humano científico y tecnológico y por tanto permite la eficiencia laboral, en ese sentido

El desempeño de los docentes en la UNAMAD debe de ser fortalecidos a través de Actividades estratégicas o talleres de fortalecimiento para mejorar la calidad de enseñanza y aprendizaje a través de eventos de inter aprendizaje docente.

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria debe generar programas técnicos de capacitación en gestión y gobernabilidad a los miembros de los órganos de gobierno en las universidades

Las Referencias bibliográficas más resaltantes son:

BARRIGA, A. (2011). Competencias en Educación. Corrientes de Pensamiento e Implicaciones para el Currículo y el Trabajo en el Aula. México. Bass, B. &. (1994).

BOX, G., HUNTER, W. y HUNTER, S. (2005). Estadística para Investigadores. México: Reverté.

CARRASCO, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.

EVANS, E. (2015). Interacción entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas. Valencia - España.

GARCÍA, I. (2006). La Formación del Clima Sicológico y su Relación con los Estilos de Liderazgo. Universidad de Granada, España.

GASPAR, F. &. (2006). Bases del Liderazgo en Educación. México DF. Goleman, D. (1995). Inteligencia Emocional. Valencia, España.

HOWARD GARDNER, (1998). Mentas Lideres: Una Anatomía del Liderazgo.

MIRANDA C. & ANDRADE, J. (1998). Influencia del Liderazgo Directivo en el Rendimiento Escolar de los Estudiantes del Segundo Año de Secundaria en la Comunidad de Santiago. Pontificia Universidad Católica. Santiago de Chile. MONTENEGRO, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá, Colombia.

INDICE

CARATULA

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INTRODUCCIÓN	1
INDICE	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE GRÁFICOS	10
RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCION	13
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos Previos.....	22
1.2.1. Trabajos internacionales.....	22
1.2.2. Trabajos Nacionales	26
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
1.2.1. Marco teórico del variable liderazgo.....	28
1.2.1.1. Estilos de liderazgo de Bernard Bassroffé y Ricardi (2016).....	28
1.3. Teorías del desempeño docente	41
1.3.1. Teorías de aprendizaje.....	41
1.4. Estructura Pedagógica en la Docencia Universitaria	46
1.5. Marco Filosófico.....	48
1.5.1. Liderazgo desde la etología.....	48
1.5.2. Voluntad de poder	49
1.6. Relaciones entre el Liderazgo y el desempeño docente	50
1.6.1. Aspectos éticos del liderazgo que influye en el desempeño docente.....	51
1.6.2. Estilos De Liderazgos Y Su Relación Con El Desempeño Académico De Los Docentes.....	53
1.7. Inteligencias	54
1.7.1. Teoría de inteligencias múltiples.....	56
1.8. Definición de término	59

1.9.1. Definición de liderazgo directivo. –	59
1.9.2. Definición de desempeño docente. –	59
1.9.3. Definición de clima organizacional.	60
1.9.4. Definición de voluntad.....	60
1.9.5. Definición de emocionalidad.	60
1.9.6. Definición de responsabilidad.	61
1.9.7. Definición de eficiencia profesional.	61
1.4. Formulación del Problema	62
1.4.1. Problema General:	62
1.4.2. Problemas Específicos:.....	62
1.5. Justificación del Estudio	62
1.5.1. Justificación teórica.	62
1.5.2. Justificación Práctica	63
1.5.3. Justificación metodológica	63
1.6. Hipótesis.....	64
1.6.1. Hipótesis General	64
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	64
1.7. Objetivos	64
1.7.1. Objetivo General:	64
1.7.2. Objetivos Específicos:	64
CAPITULO II METODO.....	66
2.1. Diseño de la Investigación	66
2.2. Tipo de Investigación.....	66
2.3. Métodos.....	67
3.1.1. Método Analítico.....	67
3.1.2. Método deductivo.....	67
3.1.3. Método Hermenéutico	68
3.2. Técnica de la triangulación	68
3.3. Instrumentos.....	71
3.3.1. Observación:.....	71
3.3.2. Cuestionario:	71
3.3.3. Entrevista individual estructurada:	71
3.4. Variables, Operacionalización	72
3.5. Población Y Muestra.....	77

3.5.1. Población	77
3.5.2. Muestra	77
3.5.3. Muestreo no probabilístico	77
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	78
3.7. Métodos Y Análisis De Datos	78
3.8. Aspectos Éticos	78
CAPITULO III RESULTADOS	80
3.1. Resultados descriptivos	80
3.2. Prueba de Normalidad	89
3.3. Contrastación de la Hipótesis	89
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	93
CAPITULO V: CONCLUSIONES	95
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	97
BIBLIOGRAFÍA	98
ANEXOS	100
I. DESCRIPCIÓN EJECUTIVA	138
II. AMBITO GEOGRÁFICO	142
III. OBJETIVO	142
IV. JUSTIFICACIÓN	144
V. BENEFICIARIOS/DESTINATARIOS	144
VI. RECURSOS/ESTRATEGIAS/ACTIVIDADES	144
6.1. Actividades	145
VII. RECURSOS/HERRAMIENTAS	145
7.1. Recursos Humanos	145
7.2. Materiales	145
VIII. PRESUPUESTO/FINANCIAMIENTO	145
IX. CRONOGRAMA	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos de la variable liderazgo directivo y sus dimensiones.	80
Tabla 2: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos de la variable Desempeño académico del docente y sus dimensiones.....	81
Tabla 3: Resultados generales de la variable Liderazgo directivo de los órganos de gobierno.....	82
Tabla 4: Resultados generales de la dimensión Liderazgo directivo Dogmático.	83
Tabla 5: Resultados generales de la Dimensión Liderazgo Democrático	85
Tabla 6:Resultados generales de la dimensión Clima organizacional.	86
Tabla 7:Resultados generales de la variable desempeño académico del docente. .	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Resultados generales de la variable Liderazgo directivo de los órganos de gobierno.	82
Gráfico 2 Resultados generales de la dimensión Liderazgo directivo Dogmático	84
Gráfico 3: Resultados generales de la Dimensión Liderazgo Democrático.....	85
Gráfico 4: Resultados generales de la dimensión Clima organizacional.....	86
Gráfico 5: Resultados generales de la variable desempeño académico del docente.	88

RESUMEN

La investigación “Liderazgo Directivo de los Órganos del Gobierno y el Desempeño Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018”. sistematiza en su contenido la importancia funcional, en la correlación que existe entre la variable Liderazgo Directivo y Desempeño docente, se resalta la importancia de las dimensiones: Liderazgo directivo dogmático y democrático, dimensión clima organizacional con el desempeño docente; considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que, en efecto existe la correlación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño docente a través de un cuestionario y una entrevista a los docentes.

El desempeño docente es importante porque permite conocer el aspecto académico y didáctico, el desempeño docente es base fundamental para mejorar los aprendizajes de realidad universitaria mencionada, La presente investigación es de enfoque mixto secuencial, con diseño descriptivo y correlacional con una población de doscientos setenta y dos docentes centrado en una muestra de 48 docentes. Con el propósito de Determinar en qué medida el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018. La confiabilidad de resultados se determinó con el estadístico Alpha de Cronbach, donde los valores obtenidos fueron mayores a 0.800 y menores 0,900, la misma que obtuvieron una aceptable confiabilidad.

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente.

ABSTRACT

The present research work "Management Leadership of the Government Bodies and Teaching Performance in the National Amazon University of Madre de Dios 2018". systematizes in its content the functional importance, in the correlation that exists between the variable Management Leadership and Teacher Performance, the importance of the dimensions is highlighted: dogmatic and democratic directive leadership, dimension organizational climate with the teaching performance; Considering that when performing the corresponding analysis of the problem it was found that, in fact, there is a correlation between the Management Leadership and the Teacher Performance through a questionnaire and an interview with the teachers.

The teaching performance is important because it allows to improve the academic and didactic aspect, the teaching performance is fundamental base to improve the reality learning, the present investigation is of mixed focus with descriptive and correlational design with a population of two hundred and seventy-two teachers focused on a sample of 48 teachers. with the purpose of determining to what extent the leadership of the members of the governing bodies influences the teaching performance in the National Amazonic University of Madre de Dios in 2018. The reliability of results was determined with the crombach alpha statistic, where the values obtained were greater than 0.800 and lower 0.900, the same that obtained an acceptable reliability.

KEY WORDS: Leadership directive, teaching performance.

INTRODUCCION

En las últimas décadas se viene dando un fuerte cuestionamiento al trabajo de los docentes universitarios del sector público y privado en su quehacer laboral debido al bajo rendimiento académico de los estudiantes, determinado por los bajos resultados obtenidos en las evaluaciones nacionales e internacionales llevadas a cabo por organismos como PISA. Aunque al comienzo se pretendió establecer una relación de causa efecto entre el bajo rendimiento académico y la enseñanza brindada por parte de los profesores supuestamente deficientes, luego se analizaron seriamente los diversos factores que intervienen en el proceso.

La presente investigación examina el ejercicio laboral del profesional de la docencia universitaria, considerando la importancia del liderazgo del directivo determinando el nivel de liderazgo directivo y desempeño docente.

El trabajo de investigación que lleva por nombre “Liderazgo Directivo de los Órganos del Gobierno y el Desempeño Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018”, tuvo como finalidad: Determinar en qué medida el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente de la UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS en el año 2018.

El propósito del presente trabajo es contribuir a conocer la importancia del líder directivo en una función actitudinal y aptitudinal.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad Problemática

La importancia de la competitividad en el sistema universitario hoy en día es muy exigida por lo que necesita el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y destrezas en los estudiantes y así también consolidar la gestión con un grupo capacitado y especializado, la institución universitaria, tiene el deber de guiar, administrar, impulsar el desarrollo académico en docentes y estudiantes puesto que es el componente elemental para el logro de las metas, la misión y visión institucional.

El Liderazgo es un aspecto de influencia interpersonal que se realizan en situaciones específicas a través del proceso de comunicación donde se practica día a día las relaciones interpersonales y se requiere que todos los actores de la comunidad universitaria se sientan comprometidos. Actualmente la mayoría de instituciones universitarias públicas o privadas del país busca elevar los niveles de competitividad y productividad, esto a través de la gestión de sus órganos de gobierno exigiendo la mayor eficiencia para dirigir a su valioso capital humano, la misma que permitirá ejecutar un trabajo en equipo con responsabilidad y eficacia, y con ello lograr el cumplimiento y la satisfacción de las metas que desea alcanzar en el marco de las instancias de supervisión universitaria (Superintendencia Nacional de Educación superior Universitaria).

La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, fue creada mediante Ley N° 27297 de fecha 05 de julio del año 2000; con la finalidad de brindar servicios educativos de nivel universitario de calidad (formación profesional, investigación, proyección social y extensión universitaria), con las carreras profesionales de: Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Forestal y Medio Ambiente, Ecoturismo, y la Carrera Profesional Educación con especialidad de Matemática y Computación; así mismos se crea el Instituto de Investigación de Recursos

Naturales y Medio Ambiente. Mediante Ley N° 29371 de 2009 se modifica el artículo 3 de la Ley N° 27297, Ley de creación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y se crea 6 carreras profesionales más, entre ellas: Enfermería, Ingeniería Sistemas e Informática, Administración y Negocios Internacionales, Contabilidad y Finanzas, Medicina Veterinaria y Zootecnia, y Derecho y Ciencias Políticas. En actualidad la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios viene funcionando con 3 Facultades de las cuales están conformadas por las 10 Carreras Profesionales.

Después de la Ley N° 27297, con N° 060-2001 CONAFU se inicia los procesos de institucionalización y con Resolución N° 626-2009-CONAFU del 27 de noviembre de 2009, se logra la autorización definitiva de funcionamiento. Actualmente es la institución que trata de ser líder en jerarquía académica en la región, sustentada en el desarrollo y generación de valor que la nación, encarga al crear y difundir conocimiento, cultura, ciencia y tecnología con una definida orientación nacional y democrática, comprometida con la transformación; La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios tiene por propósito formar profesionales idóneos y conscientes de sus responsabilidades. Está ubicada en la ciudad de Puerto Maldonado Distrito y Provincia de Tambopata en el departamento de Madre de Dios. En el ámbito de influencia está constituido por las 3 provincias y 11 distritos del departamento Madre de Dios principalmente, irradiando su influencia al departamento del Cuzco y todas las áreas fronterizas de Bolivia y Brasil.

Las universidades en el Perú menores a veinte años de creación en la mayoría de casos han demostrado deficiencias de gestión en los órganos de gobierno, Los profesionales quienes han sido encargados o elegidos demostraron ineficacias de gestión, escasas cualidades de liderazgo directivo las mismas que son poco alentadoras para los trabajadores, docentes y estudiantes en algunas realidades universitarias y entre ellas la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios .Hoy en día se han realizado reformas de un proceso legislativo en el ámbito

universitario peruano tal como la Ley Universitaria 30220 entre otras normativas, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria tiene como políticas principal orientar, supervisar y licenciar universidades en el Perú, sin embargo la corrupción, el abuso de autoridad y las condiciones académicas entre otros aspectos no acordes a una institución universitaria no coadyuvan a la reforma universitaria en la mayoría de universidades del Perú y, entre ellas la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Históricamente las autoridades universitarias de la universidad antes mencionada, tuvo autoridades de inicio designadas por El CONAFU mediante Resolución N° 060-2001-CONAFU, de fecha 16 de marzo del 2001 otorgando la Autorización Provisional de Funcionamiento a la UNAMAD, para brindar servicios educativos de nivel superior universitario. El 19 de marzo el CONAFU, mediante Resolución N° 062-2001-CONAFU, conforma la Comisión Organizadora de la UNAMAD liderada por el Mag. Mario Góngora Santa Cruz, y Vicepresidente Académico el Dr. Aquiles Bedriñana Ascarza (quien acompañó a la gestión cuatro meses), y es reemplazado por el Ing. León Armando Miranda Huanca, y como Vicerrector Administrativo el Ing. Ángel Víctor Trigoso Vásquez. Prosiguiendo con una Segunda Comisión Organizadora: Mayo del 2004 - Junio del 2006 Mediante Resolución N° 101-2004-CONAFU, de fecha 03 de Mayo del año 2004, se designa a los miembros de la nueva Comisión Organizadora Presidida por el Ing. José Torres Vásquez, acompañado en la Vicepresidencia Académica por la Ing. Bertha Lucía Ikeda Araujo y el Ing. Augusto Montes Gutiérrez en el Vicerrectorado Administrativo, La Tercera Comisión Organizadora Julio del 2006 - Junio del 2008 se asignó con Resolución N° 181-2006-CONAFU de fecha 03 de Julio del 2006, donde se reconfirma la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, designando como autoridades al Ing. Augusto Bacco Montes Gutiérrez como Presidente, Ing. Bertha Ikeda Araujo como Vicepresidenta Académica y el M.Sc. Lorenzo Alvitez Velezmoro, los integrantes de la Comisión Organizadora de la

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, pusieron su cargo a disposición del CONAFU, por lo que, mediante Resolución N° 236-2008-CONAFU del 07 de Julio del 2008, resolvió dar por concluido el encargo de funciones de los miembros de la referida Comisión Organizadora.

La Primera Comisión de Gobierno, de julio del 2008 a noviembre del 2009 De acuerdo al artículo 26° del "Reglamento de Funcionamiento, Evaluación y Certificación Institucional de Universidades y de Escuelas de Postgrado bajo competencia del CONAFU" aprobado con Resolución N° 100-2005-CONAFU del 23 de marzo del 2005, se establece que "En el quinto año de funcionamiento de la Universidad, la Comisión de Gobierno asume la denominación de Consejo Universitario, de acuerdo a lo dispuesto en su Estatuto". A partir de esta fecha la UNAMAD es conducida por la primera Comisión de Gobierno, Presidida por el Dr. Guillermo Omar Burga Mostacero, el Dr. Aquiles Nicolás Vera Hurtado en la Vicepresidencia Académica y el Dr. Miguel Fuentes Chávez en el Vicerrectorado Administrativo.

Las Primeras autoridades elegidas mediante proceso electoral Luego del primer proceso electoral realizado en la UNAMAD, el Pleno del CONAFU, mediante Resolución n° 597-2009-CONAFU del 24 de noviembre del 2009, acordó encargar la dirección de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios por el plazo de dos años comprendidos desde el 27 de noviembre de 2009 al 27 de noviembre de 2011 en el cargo de Rector al Dr. Juan Huayllani Moscoso; Vicerrector Académico: Américo Quevedo Guevara; Vicerrector Administrativo: Sonia Pilar Yufra Cruz; de esta manera se cumple con la exigencia de CONAFU de otorgarle, a la universidad, a como dé lugar, autorización definitiva de funcionamiento, y trasladarle el control de la universidad a la ANR. A través de la Asamblea Nacional de Rectores, se emite la Resolución N° 0678-2011-ANR del 16 de junio de 2011, designando la Comisión de Orden y Gestión para la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios que hará las veces de Consejo Universitario y de Asamblea Universitaria, quienes serán además los encargados de

lograr la real institucionalidad de la universidad; esta Comisión de Orden y Gestión estuvo Presidida por el Ing. Luís Bernardo Guzmán Cabrera como Presidente, el Dr. Juan Ricardo Zegarra Palacios como Vicepresidente Académico y el Mag. Nery Job Nieves Escobar, como Vicepresidente Administrativo.

Como resultado del proceso de elecciones universales, la Comisión de Orden y Gestión con Resolución N° 268-2012-COyG, de fecha 03 de agosto de 2012, nombra al Ph.D. Percy Amílcar Zevallos Pollito como Rector de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por cinco años, del 06 de agosto de 2012 al 05 de agosto de 2017; con Resolución N° 269-2012-COyG, de fecha 03 de agosto de 2012, se nombra al Vicerrector Académico Dr. Miguel Nicolás Peralta Rosario; acompañando también a la gestión el Magister Eliseo Pumacallahui Salcedo en el Vicerrectorado Administrativo.

El 24 de agosto con Resolución N° 1077-2012-ANR del presidente de la Asamblea Nacional de Rectores, resuelve “Incorporar y registrar la firma del señor Rector de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado, Ph.D. Percy Amílcar Zevallos Póllito, como miembro de la Asamblea Nacional de Rectores. Por problemas en la gestión la ANR Interviene la UNAMAD, abril del 2013 – marzo 2015 y con Resolución N° 0622-2013-ANR, de fecha 24 de abril de 2013, se designa una Comisión de Intervención para la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y se le confiere atribuciones de reorganizar la universidad, finalizar el proceso de institucionalización y garantizar el normal funcionamiento de los órganos de gobierno. Esta Comisión fue integrada por el Dr. Milthon Muñoz Berrocal como Presidente, la Dra. Ela Leila Estrada Oré como Vice Presidenta Académica y el Dr. Manuel Israel Hernández García como Vicerrector Administrativo y a partir del Julio del 2014 le sucede en el cargo el Dr. Guillermo Auris Melgar para luego de la aprobación del Estatuto Universitario en el proceso de adecuación de las Universidades a la Ley Universitaria N° 30220 , se conformó el comité electoral, quien sería el encargado de

realizar el proceso electoral para elegir a través del voto universal a las nuevas autoridades universitarias, es así que luego de las elecciones realizadas el 22 de Mayo del 2015 con Resolución N° 022-2015-UNAMAD-C.E.U. se proclama como Rector de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios al Dr. Miguel Nicolás Peralta Rosario a partir del 27 de mayo, en la misma resolución se proclama también al Dr. Juan Huayllani Moscoso como Vicerrector Académico y al Dr. Percy Amilcar Zevallos Póllito como Vicerrector de Investigación.

Luego del fallecimiento del Dr. Juan Huayllani Moscoso, se conformó el Comité Electoral para realizar Elecciones complementarias para el cargo de Vicerrector Académico, quedando conformado las autoridades universitarias de la siguiente manera: el Dr. Miguel Nicolás Peralta Rosario como Rector, la Dra. Nelly Olinda Román Paredes como Vicerrectora Académica y el Dr. Percy Amílcar Zevallos Póllito como Vicerrector de Investigación. Esta referencia resalta que varios de las autoridades mencionadas permanecen en los Órganos de Gobierno y ello origina un periodo de paralización (Paro de estudiantes), el 27 de noviembre del año 2016 por tanto, la Asamblea Universitaria elige como Rector de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, encargando así al Dr. Eliseo Pumacallahui Salcedo, docente principal de la UNAMAD, hasta que el Comité Electoral realice el proceso de elecciones complementarias.

Durante este periodo está acompañado de la Dra. Nelly Olinda Román Paredes, en el cargo de Vicerrectora Académica y del Dr. Percy Amílcar Zevallos Póllito, Vicerrector de Investigación. La gran debilidad que persiste en esta institución está sujeto a la incierta gestión en recursos humanos resaltando vacíos en la actualización del cuadro de asignación de personal docente lo que genera insuficiente número de docentes en sus tres categorías principales, asociados y auxiliares las mismas que no cubren las necesidades de las cargas académicas y los órganos de gobierno en concordancia a las exigencias legislativas universitarias generando

problemas de gestión, aplazamientos y rezagos afectando la realidad académica en el desempeño de los docentes .

Mediante Resolución de Asamblea Universitaria N° 035-2016-UNAMAD-AU, se conformó el Comité Electoral Universitario 2017 de la UNAMAD, para la elección de Autoridades y Representantes ante los Órganos de Gobierno de la universidad. Luego de la aprobación del reglamento de elecciones y del proceso electoral - segunda vuelta, con Resolución N° 027-2017-UNAMAD-CEU, se proclama como Rector de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de dios al Dr. Rosel Quispe Herrera, a partir del 24 de julio del año 2017, siendo el término de su mandato el 26 de mayo del año 2020. Durante este periodo está acompañado de la Dra. Nelly Olinda Román Paredes, en el cargo de Vicerrectora Académica y del Dr. Percy Amílcar Zevallos Póllito, Vicerrector de Investigación.

Con relación a este tema hay que considerar que el desempeño docente es uno de los puntos claves de competencia institucional y el docente universitario necesita mayor motivación para la preparación interdisciplinaria de sus conocimientos, de aquí hay que reconocer que muchos estudiosos del tema conductual indican que esto es una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación de gestión y trabajo de los miembros de los órganos de gobierno Precisamente Rodríguez y Feliú (1996) las definen como Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad.

Entre lo mencionado se puede deducir que los miembros de los órganos de gobierno tienen el compromiso de ponderar acciones de fortalecimiento que enganche con el bienestar de la comunidad universitaria; sin embargo, en la universidad nacional de Madre de Dios es el talón de Aquiles lo que conlleva constantemente a huelgas de estudiantes, docentes, cambio de

autoridades universitarias, pérdida presupuestal y otros aspectos que directa o indirectamente inciden significativamente en el desempeño docente.

La importancia del presente trabajo de investigación consiste en determinar el comportamiento de las aptitudes y actitudes de un grupo de líderes directivos entendiendo como repercute de acuerdo al liderazgo que ejercen los miembros de los diferentes órganos de gobierno en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios concibiendo que esta es una de las universidades nacionales con infraestructura propia en la localidad de Puerto Maldonado, que de acuerdo a la misión y visión se encuentra comprometida en contribuir a fomentar calidad educativa de alto nivel científico y tecnológico y de valores personales donde el liderazgo directivo en cada miembro de los órganos de gobierno de esta universidad incide en el que hacer del desempeño docente en ese entender hasta el momento no se ha logrado el suficiente involucramiento de las autoridades que coadyuve en la estructura de la organización de liderazgo ya sea jerárquica u horizontal de las autoridades superiores demostrando carencia predominantemente de actitudes participativas y éstas no permiten una cultura organizacional explícita que coadyuve con mayor énfasis en el desempeño docente. Los catedráticos en esta universidad perciben al liderazgo inactivo en muchos casos así también el incumplimiento de las normas universitarias 30220, las normas académicas no tomando en cuenta el manual de organización de funciones las que generan incertidumbre en la gestión y generan directa o indirectamente prácticas docentes inconsistentes. Es imposible tomar decisiones y llevarlas a cabo en equipo porque el liderazgo de gobierno muestra escasa capacidad de convencimiento que logre ejercer sobre los otros participantes, la desmotivación es constante por la usurpación de funciones, abusos de autoridad en los concursos públicos para contrato de docentes, discriminación las mismas que transgreden en las acciones académicas.

La debilidad en el liderazgo de los miembros de los órganos de gobierno de esta universidad es un factor holístico de repercusión significativa en el desempeño del docente y de efecto en

el proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta que esta casa de estudios tiene crecimiento estudiantil sin embargo el crecimiento de los nombramientos, promociones y asensos se encuentran estancados lo que repercute en el mismo cumplimiento de la ley universitaria 30220.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Trabajos internacionales

Alejandra Banegas Chavarría (2013) Universidad Europea de Madrid. “El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010”, el objetivo es resaltar la importancia del liderazgo como estrategia de competitividad en el ambiente de la educación superior y describir la percepción de los clientes internos y externos en cuanto al liderazgo institucional de UNITEC y el desempeño de sus líderes administrativos y académicos; la hipótesis: A través de prácticas propias de liderazgo moderno, UNITEC ha asegurado su posicionamiento en mercado hondureño como la mejor oferta de educación superior privada.

Las conclusiones del trabajo en mención son las siguientes:

- Se lograron identificar comportamientos del liderazgo transformacional y características de auto liderazgo en todos los niveles de la administración de UNITEC, logrando a través de su gestión administrativa la satisfacción de los clientes internos, contribuyendo así en la calidad del servicio educativo.
- Los docentes se muestran satisfechos de laborar en UNITEC y perciben un ambiente de prácticas de liderazgo moderno. Los líderes, conforme a los cambios organizacionales, contribuyen directa e indirectamente al aprendizaje de los estudiantes, influenciando a los colaboradores a través de su desarrollo personal y así mejorando la calidad educativa y el servicio al cliente.

El trabajo de investigación hace incapie en la importancia del liderazgo en la satisfacción administrativas y académicas de los docentes a más de la práctica de los miembros de gobierno en los estilos de liderazgo lo que en suma muestra una calidad en el servicio educativo superior.

Mg. Pilar Cáceres Reche (2007) Universidad de Granada “El liderazgo estudiantil en la universidad de granada desde una perspectiva de género”, El objetivo General es: “Describir la influencia de la variable género como dimensión transversal presente en la percepción que el/ la líder estudiantil de la Universidad de Granada tiene sobre sí mismo sobre diferentes ámbitos (quiénes son los/las líderes, cuáles son las causas de su elección, qué expectativas proyecta el grupo sobre ellos/ as, cómo desarrollan la práctica del liderazgo, qué dificultades encuentran, ventajas, satisfacciones, aspectos que habría que mejorar, etc.)”; la hipótesis: “Esta tesis no plantea hipótesis” las conclusiones del trabajo en mención son las siguientes:

- No se han encontrado diferencias significativas, en función del género, en las percepciones de los/as líderes estudiantiles en relación con los distintos ámbitos de identificación, atribuciones, expectativas, práctica y valoración del liderazgo. Únicamente son apreciables algunas matizaciones en cada uno de ellos.
- Consideran que ser hombre o mujer no es un factor influyente ni para la elección ni para la calidad del desempeño de las funciones como representante. Sin embargo, se reconoce la presencia de estereotipos de género y de prejuicios sexistas en la sociedad actual.
- El inicio temprano del alumnado en el ámbito de la representación estudiantil, junta con la antigüedad en este tipo de actividades manifiestan la madurez y experiencia del grupo en el desarrollo del liderazgo.

- Son numerosas y variadas las causas internas referidas a la personalidad (carisma, extroversión, sinceridad, altruismo, autocontrol, etc.) y habilidades, destrezas (experiencia, confianza, seguridad, tranquilidad, habilidades sociales, etc.) y externas, (más centradas en la ausencia de candidatos y la necesidad de cambiar las cosas) que los/as representantes atribuyen como motivos de elección.
- Defender los intereses del grupo, informar, cumplir con los objetivos planteados (eficacia, compromiso) y promover la comunicación entre los diferentes sectores (profesorado, alumnado y PAS) son las principales funciones que consideran que sus compañeros/as esperan de ellos.
- La práctica del liderazgo supone una gran dificultad basada en los enfrentamientos con el profesorado (temor a las represalias, etc.) y con el alumnado (pasividad, desinterés, desconocimiento y recelos).
- El liderazgo se concibe como una función o tarea compartida por todos, que reside en el grupo y al líder como una persona que posee unas cualidades innatas que debe desarrollar a través de su experiencia formativa, interacción con el ambiente (aprendizaje).
- La formación de los/as líderes es un aspecto esencial y prioritario para desarrollar con éxito sus funciones.
- Las “lagunas de aprendizaje” que se presentan se refieren más a carencias formativas de carácter estratégico como habilidades, destrezas, etc. para saber desenvolverse en un “terreno desconocido”.
- La eficacia de los mecanismos empleados para informar y negociar reside en el contacto directo y personal con los compañeros (“boca a boca”) en un ambiente informal (cafetería, pasillos, etc.)

- Los condicionantes del éxito en la representación estudiantil vienen determinados por la eficacia, el compromiso, el altruismo y la creatividad.

La importancia que resalta el trabajo de investigación en la Universidad de Granada es en que el líder comparte las tareas y resalta las características innatas que demuestra el líder en un aspecto de eficacia en la Institución Universitaria.

Juan Manuel Francisco Velasco Y Ramírez (2013) en la Universidad Autónoma de Nuevo León; “Representaciones conceptuales de los atributos del liderazgo y de inteligencia emocional en la significación de un líder ideal para el siglo xxi en un contexto organizacional”. El objetivo es “Identificar las relaciones que existe entre las redes semánticas naturales de los conceptos teóricos de una materia (estructura de conocimiento) entre los maestros que la imparten y sus alumnos” las conclusiones más resaltantes son las siguientes:

- El estilo de liderazgo contracultural contiene los elementos necesarios para comparar tanto históricamente a cualquier tipo de líder como para la selección y/o evaluación de líderes organizacionales de alto impacto.
- Los líderes y seguidores al ser ambos los que determinen sus expectativas en relación a la significación de los atributos del líder ideal requerido por ambas partes, la organización, la situación, el momento y el contexto.
- La ciencia cognitiva es y será una de las herramientas fundamentales en el nuevo paradigma para el estudio del liderazgo organizacional del siglo XXI.
- Los cambios de liderazgo necesarios durante las diferentes etapas críticas de desarrollo de una organización o ante los requeridos durante los cambios planificados tanto pro-activos como reactivos.

El aspecto que resalta en esta investigación es la importancia de la cognición como parte del liderazgo organizacional de un líder lo que permite el impacto en la gestión institucional.

1.2.2. Trabajos Nacionales

Yessenia Charlotte de la Cruz Tarrillo (2017), Pontificia Universidad Católica del Perú

“Liderazgo y roles de género en estudiantes de carreras vinculadas a recursos humanos”. El objetivo es: “identificar los roles de género asignados a mujeres en altos puestos directivos (específicamente en un puesto de dirección general) por parte de un grupo de estudiantes de carreras relacionadas al campo de recursos humanos. Concretamente, se abordarán el liderazgo e intención de contratación”. La hipótesis de trabajo: “Se espera encontrar diferencias significativas en los estudiantes de gestión y psicología, respecto a las características femeninas-masculinas y estilos de liderazgo asociados al perfil de un director ejecutivo, un hombre director ejecutivo y una mujer directora ejecutiva, encontrándose una mayor presencia de rasgos masculinos y comportamientos de liderazgo transaccional”, las conclusiones más resaltantes son las siguientes:

- Cuando se ha evidenciado que tanto hombres como mujeres ejercen estilos similares de liderazgo, los distintos resultados obtenidos demuestran que este continúa siendo un campo masculino. Así, a comparación de los varones, las mujeres directoras ejecutivas experimentan una fuerte incongruencia entre su rol de género y su rol social como líderes. Esto fortalece la idea de que el acceso de mujeres a altos puestos directivos no se debe tanto a una falta de habilidades de liderazgo por parte de estas sino a los roles de género que se les asigna pues las personas esperarán de ellas que sean igual o más masculinas que un hombre sin perder su feminidad. Si la pierden entonces serán

evaluadas de manera negativa; pero si son muy femeninas y no son lo suficientemente masculinas, la evaluación será igual negativa. De esta manera, la mujer se ve presionada a hacer coincidir su rol social y su rol de género, intentando encontrar así un “equilibrio perfecto” entre su masculinidad y feminidad.

El liderazgo y las habilidades repercuten en la actitud agresiva o tolerante de los líderes, no tanto si fuera varón o mujer sin embargo la influencia sentimental incide en el liderazgo de acuerdo a la investigación mencionada.

Alvarado Casqui Rocio .Pilar y Matamoros Condori Miriam (2015) en la Universidad del centro del Perú en Huancayo “Habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la escuela académico profesional de educación primaria de la universidad nacional del centro del Perú, el objetivo general es:” .Determinar la relación de las habilidades sociales y el liderazgo transformacional en estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú”, la hipótesis del trabajo es “Existe relación positiva entre las habilidades sociales y liderazgo transformacional en estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Educación Primaria de la Universidad Nacional del Centro del Perú”; las conclusiones más resaltantes son las siguientes:

- Se halló una correlación positiva entre las habilidades sociales y el liderazgo transformacional en los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Educación Primaria, significando que a mayor desarrollo de habilidades sociales se promueve liderazgo transformacional.
- Las habilidades sociales que más resaltan en los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Educación Primaria son las habilidades de Planificación, con un nivel de significación 0,05, teniendo como resultado 0,669 y las que menos resaltan son las habilidades relacionados con los sentimientos con un resultado de 0,586.

- La dimensión del liderazgo transformacional que más resalto en los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Educación Primaria fue la de participación, con un nivel de significación 0,05, teniendo como resultado 0,690; y la dimensión que menos resaltó fue el de liderazgo inspiracional con un resultado de 0,598.
- Los resultados permiten determinar que existe una correlación positiva considerable, entre las dimensiones: habilidades alternativas de la agresión y la tolerancia, habilidades de planificación y carisma, y habilidades sociales avanzadas y participación.

La presente investigación resalta la correlación en el sentido de las habilidades, puesto que indica que las habilidades sociales inciden en el liderazgo; por tanto es importante entender que la gestión requiere de un líder con capacidad emocional y resolutiva.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.2.1. Marco teórico del variable liderazgo.

1.2.1.1. Estilos de liderazgo de Bernard Bassroffé y Ricardi (2016).

Manifiestan que, en la década de los ochenta, Bernard Bass inicia sus investigaciones en los ámbitos militares, salud, empresarial y luego en los educativos. Mediante la aplicación de un Cuestionario Multifactorial, Bass ha identificado los estilos de liderazgo es Transformacional, transaccional y No liderazgo.

A. Liderazgo Transformacional.

Según Bass y Avolio (1994) “el conocimiento de los factores contextuales que típicamente afectan a los equipos, puede ser útil a los líderes para ayudarles a entender y vencer los obstáculos organizacionales que impiden el desarrollo eficaz del grupo”

Entre los aspectos del contexto que afectan al funcionamiento de los equipos, los autores señalan a la cultura como el fundamental. Por tanto, el liderazgo debe orientar

sus acciones a su construcción y el estilo de liderazgo transformacional contribuye a ello mediante la participación activa de sus agentes (Leithwood, 2000, citado por Lavié - Sánchez, 2002)

De modo que los miembros más capaces apoyen a los menos capaces y de esta manera, alcanzar un alto desempeño. De igual modo, el líder considera los rasgos no cognitivos como la personalidad, intereses, actitudes y valores toda vez que estos rasgos afectan la motivación, el desempeño, el compromiso y la lealtad. El rol más importante del líder transformacional es el de inspirar al equipo y los individuos mediante la realización de tareas desafiantemente significativas y de suma importancia para la organización.

No obstante, esa forma individual que tiene cada uno de percibir los problemas y de contribuir a la solución de los mismos puede ser modificada por el líder mediante la estimulación intelectual, es decir, enfrentar los problemas de manera creativa, y la motivación inspiracional. Por lo tanto, el líder debe tener una idea de las fortalezas y debilidades de los miembros del equipo para comprender cómo dichas características pueden afectar al funcionamiento del equipo y reconocer que cada contribución individual de los miembros puede estar influenciada por las características del líder, el estilo de liderazgo, así como también por las características de la tarea.

Según El líder transformacional busca, asimismo, “crear en los miembros una conciencia de organización que permite valorar los resultados y trascender las necesidades individuales “(Bycio, Hackett, & Allen, 1995, p. 63)

En suma, el líder transformacional tiene capacidad para entusiasmar, transmitir confianza e identificarse con la institución, al tiempo que comunica una visión que le permite trascender las tareas organizativas y conseguir una mayor identificación de los objetivos y metas por parte de todos los colaboradores (Carisma). Asimismo, el líder transformacional tiene capacidad para considerar las necesidades individuales

relacionadas con el crecimiento y desarrollo de cada uno de sus colaboradores (Consideración individual). “En el contexto educativo, estos rasgos se evidencian en la medida en que la dirección de la escuela está cerca del profesorado, respetando sus opiniones y apoyándoles cuando surgen los problemas” (Geijsel et al, 2000, p. 36).

Como también estimular, en todos los niveles, la preocupación por los objetivos de la organización y los métodos para conseguirlos, como también el apoyo profesional mediante la provisión de ayudas económicas, tiempo, espacio y estimulación social (Estimulación Intelectual).

Por su parte, (Villa y Villardón, 1998, pp. 82-84) consideran que el liderazgo transformacional es benéfico para las escuelas porque permite conseguir un mayor compromiso y esfuerzo extra del personal. La investigación realizada por Pascual y otros (1993) corrobora esta afirmación “[...] todas las dimensiones del liderazgo transformacional se asocian de forma importante y significativa con el esfuerzo extra [...] Las cuatro dimensiones que configuran el liderazgo transformacional correlacionan de modo más alto con el esfuerzo extra que las dimensiones del liderazgo transaccional.

Que el pensamiento experto es particularmente crucial para los líderes, porque les provee de la flexibilidad cognitiva que requieren para sus contextos tan cambiantes. Este tipo de pensamiento crea una propensión a la actuación transformacional; sin embargo, desde su perspectiva, la teoría del liderazgo transformacional como fue propuesta por Bass, no le otorga suficiente importancia a la mente del líder (p. 58).

Con el propósito de jalar o atraer a los seguidores hacia las diferentes posibilidades de cambio, el líder debe desarrollar una visión que considere las necesidades y valores de los distintos actores (Ford y Ford, 1994). Una vez que lo logre, puede empezar a gestionar el cambio, a través de la estimulación intelectual de los seguidores, que

podrán empezar a pensar en nuevas formas de hacer las cosas. El líder debe enmarcar el proceso de cambio en la necesidad de crecimiento personal de los seguidores, que sólo así podrán verlo atractivo. El proceso también puede ser facilitado si muestra consideración individual y provee apoyo y guía al personal involucrado. De esta forma, el líder transformacional será un gran facilitador del proceso si promueve una cultura que privilegie la toma de decisiones grupales (Eisenbach, et. al., 1999).

B. Liderazgo Transaccional

Otro estilo de liderazgo identificado por Bass es el transaccional. Es un proceso de intercambio, con valores como la honestidad, responsabilidad y reciprocidad. El líder transaccional muestra su conducta de dos formas:

Promete y da recompensas en función del esfuerzo realizado y del nivel de rendimiento obtenido (dirección por contingencia); e interviene para corregir omisiones en la realización de los deberes o cuando no se alcanzan los niveles de desempeño deseados (dirección por excepción) (Bass y Steidlmeier, 1998, citados por Meza, 2014, p. 83)

Según Silins (1992) citado por Villa y Villardón (1998) este constructo Transaccional “podría ser más útil si se redefiniese en función de tareas de gestión e instruccionales, junto con la delegación docente” (p. 87).

Los resultados obtenidos por Pascual et al, (1993) en esta dimensión, parecen apoyar esta posición, ya que en los centros educativos españoles la dirección por contingencia (caracterizada por las recompensas de carácter económico, laboral y profesional) no tiene cabida puesto que este tipo de recompensas no depende del director.

Los datos indican que refuerzo personal y reconocimiento verbal de un trabajo bien realizado, bien sea delante del claustro o de la administración educativa, si tienen lugar (Dirección por excepción), aunque, según Bass (1988) este tipo de recompensas psíquicas de reconocimiento y feedback se ve afectado por la ineficacia de los sistemas

de evaluación y el apremio del tiempo que hacen difícil el empleo adecuado de estos refuerzos positivos. Dar el refuerzo oportuno y aplicar donde sea necesaria una acción correctiva no es nada fácil dada la capacidad tan escasa de control tanto de los directores como de los profesores en la mayoría de los centros educativos.

Los estudios realizados en el ámbito educativo por Silins (1992) y Day et al (2000) sugieren que ambos estilos de liderazgo se entremezclan, es posible encontrar en un mismo Director rasgos transformacionales y transaccionales:

“[...] sus acciones de liderazgo estaban más fuertemente centradas en las personas. Eran transaccionales – asegurándose de que el sistema se mantiene y desarrolla, las metas se formulaban y alcanzaban y las escuelas marchaban apaciblemente– y transformacionales – cimentado la consideración, competencia, autonomía y logros que promueven [...] el nivel de las conductas humanas y aspiraciones éticas tanto del líder como de los seguidores” (Day et al, 2000, p. 28)

Según Flores (2014) los líderes transaccionales suelen ser buenos negociadores, autoritarios y, en ocasiones hasta, agresivos. Necesitan ser competentes en aquellos aspectos que se refieren a la organización de las personas y los recursos para conseguir los objetivos de una manera eficiente. Este líder desarrolla competencias como la gestión de recursos, dirección de personas, gestión del tiempo y toma de decisiones. (p. 39)

C. No Liderazgo como patología organizacional

Por Alberto Barbero

El abanico de modelos de liderazgo es un «supermercado» en el que nombres más o menos atractivos o novedosos se refieren a conceptos ya conocidos desde hace mucho tiempo, pero que vuelven a ser redescubiertos y cada vez mejor revendidos. En este

mare magnum, hoy todos los modelos resaltan la relación entre liderazgo y empowerment de personas y equipos.

Con todo esto, y aunque todos debamos «liderar» nuestras vidas, no se trata de que ahora todos tengamos que ser líderes sino de que aquellos que tengan una responsabilidad sobre personas no caigan al menos en patologías directivas. Como en una ocasión me dijo alguien: «Yo a mi jefe no le pido que me motive, pero sí que no me desmotive».

Lewin fue uno de los precursores en el estudio del liderazgo, y junto con apuntar a los mejores resultados de los liderazgos democráticos, ayudó a evidenciar otras pautas ajenas al liderazgo que a veces se confunden con él: favoritismos, no corrección de errores, ausencia de reconocimiento, realización de funciones propias de los colaboradores, etc.

1.2.1.2. Características del Liderazgo Directivo.

Cuando Margaret Thatcher era primer ministro de la Gran Bretaña, se le reconocía a menudo por su liderazgo. Se le describía con términos como segura, resuelta, determinada y decidida. Estos términos son característicos y, ya fuera que los defensores y críticos de Thatcher lo reconocieran o no en el momento, cuando ellos la describían en tales términos se convertían en defensores de la teoría de las características, durante mucho tiempo los medios han sido creyentes de las teorías de las del liderazgo características del liderazgo. Identifican a gente como Margaret Thatcher, Ronald Reagan, Nelson Mandela, Ted Turner y Colin Powell como líderes, para luego describirlos en términos tales como carismáticos, entusiastas y valientes. Pues bien, los medios no están solos. La búsqueda de los atributos de la personalidad, sociales, físicos o intelectuales que describirían a los líderes y los diferenciarían de los

no líderes se remonta hasta los años treinta y las investigaciones realizadas por psicólogos.

Los esfuerzos en la investigación por aislar las características del liderazgo dieron como resultado varios callejones sin salida. Por ejemplo, una revisión de 20 estudios diferentes identificó cerca de 80 características de la personalidad, pero solamente cinco de estas características fueron comunes a cuatro o más de las investigaciones. Si la búsqueda se hizo con la intención de identificar una serie de características que diferenciara siempre a los líderes de los seguidores y los líderes eficaces de los no eficaces, la búsqueda fracasó. Probablemente, era un poco optimista creer que hubiera características consistentes y únicas que se aplicaran universalmente a todos los líderes eficaces, sin importar que éstos estuvieran a cargo de las escuelas públicas de Seattle, el coro del tabernáculo mormón, General Electric, la tienda de surf de Ted en Malibú, la selección brasileña de fútbol o la Universidad de Oxford.

Sin embargo, si la búsqueda se hizo con la intención de identificar características que estuvieran asociadas consistentemente con el liderazgo, los resultados pueden ser interpretados de una manera más impresionante. Adicionalmente, la investigación reciente proporciona una sólida evidencia de que las personas que tienen alta calificación en introspección -esto es, que son altamente flexibles para ajustar su comportamiento ante diferentes situaciones- tienen muchas más probabilidades de emerger como líderes en grupos que en auto monitoreo. En suma, los descubrimientos acumulados de más de medio siglo de investigación nos llevan a concluir que algunas características incrementan la probabilidad de triunfar como líder, pero ninguna de estas características garantiza el éxito, ¿Por qué el modelo de las características no ha probado ser mejor para explicar el liderazgo? Podemos sugerir al menos cuatro razones. Pasar por alto las necesidades de los seguidores, generalmente no puede poner en claro

la importancia relativa de varias características, no separa la causa del efecto (por ejemplo, ¿son los líderes seguros de sí mismos o el éxito como líder fomenta la seguridad en uno mismo?) e ignora los factores situacionales. Estas limitaciones han llevado a los investigadores a mirar en otras direcciones. Aunque ha habido algún resurgimiento del interés en las características durante la década pasada un gran movimiento de alejamiento de éstas dio inicio a principios de la década de los cuarenta. La investigación sobre liderazgo que va de finales de la década de los cuarenta hasta mitad de la década de los sesenta enfatizó los estilos preferidos de comportamiento que demostraban los líderes.

1.2.2. Teorías del comportamiento.

La incapacidad de encontrar "oro" en las "minas" de las características llevó a los investigadores a observar los comportamientos que exhibían los líderes. Se preguntaron si había algo único en la forma en que los líderes eficaces se comportaban. Por ejemplo, Robert Crandall, presidente de American Airlines y Paul B. Kazarian, ex presidente de Sunbeam- Oster, han tenido mucho éxito en conducir a sus compañías durante tiempos difíciles. Y ambos se han apoyado en un estilo común de liderazgo (tienen conversación difícil, son intensos y autocráticos. ¿Esto sugiere que el comportamiento autocrático es un estilo preferido para todos los líderes? En esta sección, observamos cuatro diferentes teorías del comportamiento del liderazgo a fin de contestar esa pregunta. Primero, sin embargo, consideremos las implicaciones prácticas del enfoque del comportamiento.

Si el enfoque del comportamiento sobre el liderazgo fuera exitoso, tendría implicaciones bastante diferentes de las del enfoque de las características. Si la investigación de las características hubiera tenido éxito, habría proporcionado una base para seleccionar a las personas "adecuadas" para asumir las posiciones formales en grupos y organizaciones que requirieran de liderazgo. En contraste, si los estudios del

comportamiento hubieran sido determinantes críticos del liderazgo, podríamos entrenar personas para que fueran líderes. La diferencia entre las teorías de las características y las del comportamiento, en términos de la aplicación, yace en las suposiciones que las sustentan. Si las teorías de las características fueran válidas, entonces el liderazgo básicamente se posee desde el nacimiento: usted lo tiene o no lo tiene. Por otro lado, si hubiera comportamientos específicos que identificaran a los líderes, entonces podríamos enseñar a ser líderes: podríamos diseñar programas que implantaran esos patrones de comportamiento en individuos que desearan ser líderes eficaces. Ésta fue seguramente una línea más excitante, porque significa que la provisión de líderes podría ser expandida. Si el entrenamiento funcionara, podríamos tener un abasto infinito de líderes eficaces; Hemos descrito los intentos más importantes de explicar el liderazgo en términos del comportamiento mostrado por el líder. En general, han tenido un éxito modesto para identificar relaciones consistentes entre los patrones de comportamiento del liderazgo y el desempeño del grupo. Lo que parece faltar es la consideración de los factores situacionales que influyen en el éxito o el fracaso. Por ejemplo, Robert Crandall y Herb Kelleher han sido líderes eficaces de líneas aéreas y, sin embargo, sus estilos son diametralmente opuestos. ¿Cómo puede ser? La respuesta radica en que American y Southwest son compañías muy diferentes, que operan en diferentes mercados con fuerzas laborales muy distintas. Las teorías del comportamiento no toman esto en consideración. Jesse Jackson es sin duda un líder eficaz de las causas negras en la década de los noventa; pero, ¿su estilo hubiera sido igualmente eficaz en los noventa del siglo pasado? y Probablemente no! Las situaciones cambian y los estilos de liderazgo necesitan cambiar con ellos. Por desgracia, los enfoques del comportamiento no reconocen los cambios en las situaciones.

1.2.3. Teoría del recurso cognoscitivo en el liderazgo.

Teoría del recurso cognitivo, el estilo del líder puede y debe ser cambiado. Establece que el estrés afecta negativamente una situación. El estrés afecta las relaciones entre la inteligencia y calidad de decisión.

Según Fredler y un asociado, Joe García, conceptualizaron nuevamente la teoría original del primero, para analizar "algunos errores serios que necesitan ser atendidos". Específicamente, están interesados en tratar de explicar el proceso por el cual el líder obtiene un desempeño eficaz de grupo. Ellos llaman a esta conceptualización la teoría del recurso cognoscitivo.

Empiezan por hacer dos suposiciones. Primero, los líderes inteligentes y competentes formulan planes, decisiones y estrategias de acción más eficaces que los menos inteligentes y competentes. Segundo, los líderes comunican sus planes, decisiones y estrategias a través del comportamiento directivo. Fiedler y García muestran después cómo la tensión y los recursos cognoscitivos como la experiencia, la posesión y la inteligencia actúan como influencias importantes en la eficacia del liderazgo.

La esencia de la nueva teoría puede ser reducida a tres pronósticos: (1) el comportamiento directivo da como resultado un buen desempeño sólo si se une con gran inteligencia a un ambiente de liderazgo, apoyador y sin tensiones; (2) en situaciones de gran tensión existe una relación positiva entre la experiencia de trabajo y el desempeño; y (3) las habilidades intelectuales de los líderes se correlacionan con el desempeño del grupo en situaciones que el líder percibe como libres de tensión.

Fiedler y García admiten que la información que sustenta la teoría del recurso cognoscitivo está lejos de ser abrumadora; y el limitado número de estudios para probar esta teoría, hasta la fecha, ha generado resultados ambiguos. Es claro que, se necesita más investigación. Sin embargo, dado el impacto que el modelo original de la

contingencia de Fiedler del liderazgo tuvo sobre el comportamiento organizacional, la unión de la nueva teoría con el modelo anterior y la introducción de la nueva teoría de las capacidades cognoscitivas del líder como una influencia importante en la eficacia del liderazgo, no debería desecharse la teoría del recurso cognoscitivo.

1.2.4. La teoría del intercambio líder - miembro.

Generalmente, las teorías del liderazgo que descritas anteriormente han asumido que los líderes tratan a todos sus subordinados de la misma manera. Pero, es necesario pensar acerca de sus experiencias en grupos. Si tomamos en consideración que los líderes a menudo actúan de manera distinta hacia diferentes subordinados y que el líder tendía a tener favoritos, los cuales formaban su "grupo interno", entonces estamos admitiéndolo que George Graen y sus asociados han observado, lo cual crea la base de su teoría del intercambio líder-miembro.

La teoría del intercambio líder-miembro (ILM) sostiene que debido a las presiones de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados. Estos individuos forman el grupo interno o de internos -son de confianza, obtienen una desproporcionada cantidad de atención por parte del líder y es más probable que reciban privilegios especiales. Otros subordinados caen dentro del grupo externo. Ellos obtienen menos tiempo del líder, menos recompensas preferidas que éste controla y tienen relaciones superior-subordinado basadas en las interacciones de la autoridad formal.

Los siguientes son algunos ejemplos de las hipótesis que han evolucionado a partir de la teoría del camino a la meta:

- El liderazgo directivo conduce a una mayor satisfacción cuando las tareas son ambiguas o de tensión que cuando son altamente estructuradas y bien diseñadas.

- El liderazgo de apoyo da como resultado niveles altos de desempeño y satisfacción del empleado cuando los subordinados realizan tareas estructuradas.
- El liderazgo directivo quizás sea percibido como redundante entre los subordinados con alta capacidad a todas luces o con experiencia considerable.
- Mientras más claras y burocráticas sean las relaciones de autoridad formal, los líderes deberán mostrar comportamientos más tendientes al apoyo y dejar de enfatizar el comportamiento directivo.
- El liderazgo directivo conducirá a una satisfacción más alta del empleado cuando exista un conflicto sustancial dentro del grupo de trabajo.
- Los subordinados con un locus de control interno (aquellos que creen que controlan su propio destino) estarán más satisfechos con un estilo participativo.
- Los subordinados con un locus de control externo estarán más satisfechos con un estilo directivo.
- El liderazgo orientado al logro incrementará las expectativas de los subordinados de que el esfuerzo conducirá a un alto desempeño cuando las tareas están estructuradas ambiguamente.

1.2.5. Teoría X Teoría Y: Douglas Mc Gregor.

Propone dos estilos determinados de liderazgo: autocrático y democrático, que están directamente asociados a una serie de principios sobre el comportamiento humano (McGregor, 1960 citado por Coopers - Lybran, 1994): El estilo X parte de la concepción de que el ser humano es perezoso, por tanto, debe ser coaccionado y estimulado económicamente para que rinda en el trabajo. El estilo Y se fundamenta en el supuesto de que las personas son, por naturaleza, activas y ejercen el control sobre sí mismas para lograr los objetivos que se proponen.

Estas maneras de comportamientos humanos arriba señaladas son el resultado de la naturaleza de la organización. El estilo X es típico de organizaciones tradicionalmente represivas, fundamentadas en la aplicación rígida y estricta de la autoridad. El estilo Y es producto de estilos democráticos caracterizados por la toma de decisiones y autocontrol; lo cual, incrementará en los trabajadores los niveles de motivación e integración, facilitando una comunicación más fluida; a la vez que se obtiene rendimientos superiores (Coopers y Lybran, 1994, citados por Chamorro, 2005)

Estos estilos son el fundamento de la teoría según la cual el rendimiento de la organización está en relación con la satisfacción y la motivación de los trabajadores. Las organizaciones y supervisores orientados a la Teoría Y producen un efecto diferente sobre el comportamiento de los dirigentes y en el medio ambiente de trabajo lo cual repercute en el aumento al máximo del rendimiento humano. No obstante, la evidencia empírica existente no sustenta profusamente esta teoría (Fiedler y Chemers, 1985, citados por Chamorro, 2005).

1.2.6. Teorías de contingencia.

Las teorías de contingencias enfatizan los estilos de liderazgo dependiendo de la situación en la que el líder se encuentre. Se centran en variables particulares relacionadas con el entorno que pueden determinar qué estilo particular de liderazgo es el más adecuado para la situación.

Según esta teoría, ningún estilo de liderazgo es mejor para todas las situaciones. Los investigadores de liderazgo White y Hodgson sugieren que en un liderazgo verdaderamente efectivo no intervienen solo las cualidades del líder, sino que se trata más bien de lograr un equilibrio entre las conductas, las necesidades y el contexto.

En este sentido, los buenos líderes son capaces de evaluar las necesidades de sus seguidores, hacer un balance de la situación y luego ajustar sus comportamientos. El

éxito depende de una serie de variables, incluido el estilo de liderazgo, las cualidades de los seguidores y los aspectos de la situación.

1.3. Teorías del desempeño docente

1.3.1. Teorías de aprendizaje.

Los modelos de desempeño que presentamos los profesores en el trabajo áulico determinan nuestra práctica educativa, y transitan desde el tradicionalismo al constructivismo:

1.3.1.1. El conductismo.

Teoría mecanicista para un aprendizaje no duradero, cuya pretensión es aprender lo que se le enseña. La conducta, experiencia y aprendizaje, son resultado del condicionamiento.

Esta teoría se caracteriza por:

Tipos de aprendizaje: mecánico, repetitivo, memorístico

Tipo de estudiante: receptor, pasivo, irreflexivo, imitador, individualista

Modelo de profesor: autoritario, enciclopedista, impositivo, rutinario, transmisor.

Metodología: pasiva, expositiva

Recursos didácticos: limitados

Espacio educativo: antipedagógico, ambiente cerrado, centrado en el aula.

Principales representantes: Jhon Watson, Juan Petrovich Pavlov, Edward L. Thorndike,

Edwin Ray Guthrie, Frederic Skinner, Albert Bandura, entre otros:

- a) Jhon Watson: sostuvo que el objeto de estudio es la conducta, cuyo método es objetivo basado en la observación y la experimentación.
- b) Pavlov: sostuvo que en un ambiente planeado es posible cambiar la conducta (condicionamiento clásico).

- c) Thorndike: plantea que el aprendizaje se produce por ensayo y error o por selección y conexión. Ley del refuerzo (conexionismo).
- d) Guthrie: afirma que el aprendizaje es asociativo, es decir, cuando dos sensaciones ocurren en forma repetida, acaban por asociarse, de manera que cuando solo ocurre una de estas sensaciones, la otra también aparece. (Principio de contigüidad).
- e) Skinner: sostuvo que el aprendizaje es el y otro paradigma, con una orientación más social o con una orientación más contextual. A continuación, revisamos las teorías de aprendizaje más destacadas que se inscriben dentro de esta escuela cognitiva (p. 37)

A. *Teoría de Piaget (1954).*

No estamos ante una teoría propiamente sobre aprendizaje, ya que Piaget no llega a dar cuenta de los procesos que utilizan los sujetos en la resolución de tareas, pero influye en muchos de los modelos instruccionales de inspiración cognitiva su manera de entender la inteligencia. Para Piaget el individuo es el hecho primero (enfoque individualista), y sus procesos privados la unidad de análisis de esta disciplina. Lo social, lo contextual y lo cultural son fenómenos secundarios. Desde esta perspectiva individualista, el actor, la persona es contemplada como determinada y compuesta por una mezcla de atributos internos llamados esquemas, actitudes, competencias, derechos, estrategias, etc. (Villar y Pastor, 2003, citados por Bes, 2006).

El aprendizaje es inherente a la vida. El ser humano recibe una capacidad positiva y constructiva, una disposición a aprender. Heredamos un *modus operandi*, una forma de relacionarnos con nuestro ambiente. Por eso, el aprendizaje está directamente relacionado con el desarrollo. Desde este punto de vista, Piaget defiende que el aprendizaje depende de dos conceptos centrales: la organización de lo que ya

conocemos, y la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones de aprendizaje. Si la adaptación es el principio rector de la vida, no hay motivo para pensar que no deba serlo también de la inteligencia y el aprendizaje. Para adaptarse la inteligencia utiliza esquemas: estructuras cognoscitivas que se refieren a una clase semejante de secuencias de acción, que son forzosamente totalidades integradas y cuyos elementos de comportamiento están íntimamente interrelacionados. La teoría de Piaget abre así un nuevo espacio para la aprehensión del aprendizaje, porque mucho más importante que asimilar un nuevo contenido concreto es el aprendizaje de la adaptación, de las tácticas e instrumentos de que dispone el sujeto para incorporar nueva información y nuevos esquemas a los que ya se tienen, es decir se trata, de aprender a aprender.

Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel (1983)

Bes (2006) manifiesta que la teoría del aprendizaje significativo se encuentra influenciada por los aspectos cognitivos de la teoría de Piaget, afirma que el aprendizaje ocurre cuando el material se presenta en su forma final y se relaciona con los conocimientos anteriores de los aprendientes. Ha desarrollado modelos instruccionales basados en estructuras cognitivas y ha puesto el acento en que la transmisión verbal es el vehículo normal y ordinario en el proceso de enseñanza-aprendizaje (p. 38) Jerome Bruner, plantea la teoría de la categorización, en la que coincide con Vigotsky en resaltar el papel de la actividad como parte esencial de todo proceso de aprendizaje. Sin embargo, Bruner añade, a la actividad guiada o mediada en Vigotsky, que la condición indispensable para aprender una información de manera significativa, es tener la experiencia personal de descubrirla. Bruner ha distinguido tres modos básicos mediante los cuales el hombre representa sus modelos mentales y la realidad. Estos son los modos inactivos (ocurre en los primeros años de la persona y Bruner lo ha relacionado con la fase sensomotora de Piaget); icónico (representación de cosas mediante imágenes o

esquemas espaciales); simbólica (representación de una cosa mediante símbolos arbitrarios).

B. Howard Gardner.

Sostiene la teoría de que la inteligencia no es única, sino que consiste, en realidad, en siete inteligencias (aproximadamente). Su teoría está influenciada por otras como la de Jerry Forod, quien defendió el modularidad de la mente: la mente humana estaría organizada en módulos distintos con escasa conexión y relación entre sí, que tiene responsabilidades diferentes. Así, la mente tendría un funcionamiento heterogéneo y no homogéneo. La teoría de las inteligencias múltiples sugiere un número de formas diferentes para que el individuo aprenda: inteligencia lingüística, musical, lógico matemática, espacial, corporal-cenestésica, intrapersonal e interpersonal.

Goleman (1995) por su parte, indica que hay otros tipos de inteligencias como la “inteligencia ecológica, que consiste en la creación de espacios donde los usuarios interaccionen de forma natural y sin esfuerzo con los diferentes sistemas o la inteligencia emocional, capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos” (p. 1)

1.3.1.2. El constructivismo.

Se ahonda en las distintas corrientes constructivistas sin adelantar una definición de lo que es el constructivismo. Animados por sus lineamientos conceptuales y metodológicos, se espera que cada lector, de manera individual o en grupos de trabajo, construya su propia conceptualización al respecto. Es indudable que se pecaría de no constructivistas si los autores procedieran de forma contraria, esto es, transmitir definiciones estáticas para ser repetidas en forma mecánica cada vez que hubiera oportunidad. En esto se es intransigente: nadie puede autodenominarse constructivista si no ha elaborado una versión idiosincrática (Gallego y Pérez, 1995, citado por

Almeida,1999). Sus principales representantes fueron: Dewey (1989), María Montessori (1902) Paulo Freire (1997), Roger Cousinet (1907) y Jean Piaget, María Montessori: Su principal aporte ha sido el método Montessori, enseña a leer a temprana edad; primero los sonidos de las letras y luego el nombre de cada una. Se le llama “ambiente” al salón Montessori y no se usan pupitres, el mobiliario es del tamaño de los niños, permitiendo así su fácil acceso a los materiales por ellos mismos y de esta manera se les motiva a que sientan el deseo de aprender por sí mismos sin sr forzados. A la maestra se le llama “guías”. Ellas no dictan la enseñanza, sino que le facilitan el aprendizaje a los niños.

- A. Freire (2004) se centra en las posibilidades humanas de creatividad y libertad en medio de estructuras político-económicas y culturales opresivas. Su objetivo es descubrir y aplicar soluciones liberadoras por medio de la interacción y la transformación social, gracias al proceso de “concientización”, definido como el proceso en virtud del cual el pueblo alcanza una mayor conciencia, tanto de la realidad sociocultural que configura su vida como de su capacidad de transformar esa realidad (p. 2) Hay que evitar el acto docente de asumir que los educandos son vasijas vacías que han de ser llenadas por el Educador. Esta concepción “bancaria” de la educación, destaca Freire (1987), “...es una donación de aquellos que se juzgan sabios a los que juzgan ignorantes” (p. 73); de esta manera siempre ha existido la idea que los Educadores son los que saben, y los discentes son simples hojas en blanco esperando la impronta de los primeros que los saque del mundo de la ignorancia, anhelando al autor que escriba las páginas de su destino. ¡No!, no ha de aceptarse más tal pasividad de los alumnos. La realidad muestra niños que son mucho más vivaces que los de épocas pasadas, quienes además tienen acceso a informaciones diversas por medio de la televisión y el internet.

Lo que vale la pena preguntar es ¿Con cuál de estos modelos se identifica un docente? Es muy importante que la respuesta se circunscriba a la realidad ya que es evidente cuando un profesor es tradicionalista o conductista, cognitivista o constructivista. Al fin y al cabo, parece que la respuesta tampoco estará dirigida a un solo modelo, ya que finalmente debe combinar los que mejores resultados le dan.

En resumen, podemos afirmar que un buen docente debe movilizar en su desempeño profesional, las siguientes competencias:

- a) Preparación de la enseñanza (elaboración del programa)
- b) Conocimiento teórico de los contenidos
- c) El acto de enseñar y la relación con su entorno (estrategias o recursos educativos)
- d) Dominio de evaluación.

1.4. Estructura Pedagógica en la Docencia Universitaria

De acuerdo a Miguel Ángel Zilvetty Torrico (2015); la Docencia Universitaria en el desempeño docente considera como un aspecto estructural pedagógico lo siguiente:

Resumen del esquema de Miguel Ángel Zilvetty Torrico extractado por Rafael Flores Ochoa (Bogotá – 1999)					
MODELO	TRADICIONAL	TRANSMISIONISTA A CONDUCTISTA	ROMANTICO	COGNITIVO	SOCIAL
PARAMETROS					
Metas	<ul style="list-style-type: none"> • Humanística • Metafísica • Religioso. 	Relativismo ético.	Máxima autenticidad y libertad individual.	Acceso a niveles intelectual superior.	Desarrollo individual y colectivo pleno.
Conceptos desarrollo	Desarrollo de las facultades humanas y del carácter a través de la	Acumulación y asociación de aprendizaje.	Desarrollo natural, espontaneo libre.	Progresivo y secuencial.	Progresivo y secuencial

	disciplina y la imitación del buen ejemplo.				
Contenido curricular	Disciplinas y autores clásicos	Conocimiento técnico inductivo.	Experiencias libres	Experiencias de acceso a estructuras superiores.	Científico - técnico
Relación maestro alumno	Autoritario Maestro Alumno	Ejecutor de la programación.	Maestro alumno	Facilitador estimulador.	Horizontal
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Verbalística. • Transmisionista. • Memorística y repetitiva 	Control del aprendizaje a través de objetivos.	Sin interferencia.	Creación de ambientes y experiencias de desarrollo	Variados según el nivel de desarrollo
Proceso evaluativo	<ul style="list-style-type: none"> • Memorístico. • Repetitivo • Evaluación producto. • Evaluación = calificación. 	Evaluación Sumativa	Sin evaluación	Evaluación cualitativa	Evaluación grupal.

1.5.Marco Filosófico.

1.5.1. Liderazgo desde la etología

Teniendo en cuenta el criterio de las teorías en este caso las teorías etológicas desde el ángulo psicológico se puede decir que esta se ajusta y es parte inherente del psique del hombre y todo el tiempo ha sido y es la pregunta del por qué algunas personas poseen o logran más éxito que otras, desde la aproximación del emprendimiento o del liderazgo y este último desde el marco teórico del comportamiento humano, visto desde la perspectiva de las teorías etológicas y principalmente desde el punto de vista psicológico. Las características internas y las habilidades (competencias) que poseen los líderes de acuerdo a Jakovcevic Irazábal & Bentosela (2011) responde a la interrogante; los hombres se hacen o nacen.

El emprendimiento considerado por Joseph Schumpeter destacado en las conceptualizaciones dice lo siguiente: Emprender, hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio), determina dentro de su modelo teórico que “la verdadera función de un emprendedor es la de tomar iniciativas, de crear”, lo que brinda al individuo el aprovechamiento de oportunidades del entorno, ello sin que las ideas necesariamente sean producidas por él, se puede afirmar que, el emprendedor es un transformador que percibe gran diversidad de oportunidades en su entorno.

Así mismo Joseph Shcumpeter indica desde una perspectiva analítica que el emprendimiento se encuentra más relacionado con el hecho que modifica, cambia, y/o transforma que con el mero ejercicio de generación de ideas.

Sanchez & Rodriguez (2009) indica que el emprendimiento como esencia psicológica, estaría limitando a competencias relacionadas solamente con la creatividad y la

capacidad de análisis. Diferentes personajes refieren otros elementos de las diversas escuelas de pensamiento del emprendimiento, y el trabajo, en esta oportunidad hace mención también a la Escuela comportamental y la escuela psicológica.

La primera, define al emprendedor como: El “conjunto de actividades que pone en marcha para crear una organización”, y considera la creación de una empresa como un suceso de contexto basado en el resultado de numerosos fracasos o éxitos, de perseverancia o de informaciones percibidas como importantes (Jakovcevic, Irrazábal & Bentosela, (2011).

1.5.2. Voluntad de poder

La naturaleza de voluntad de poder es una nueva determinación ontológica del mundo de la vida, concebido como la única realidad que tiene que ver con una realidad natural de valores en un sentido de conservación y acrecentamiento de la vida humana vale decir la valoración de la vida humana sujeta al mundo intrínseco la conciencia.

Luis Manuel Román cárdenas (2014) considera que el propósito fundamental de restaurar una nueva visión del mundo en una valoración de la vida humana donde su naturaleza juega un papel preponderante en un sentido diametralmente opuesto a la tradición metafísica.

La fuerza intrínseca de cada uno de los seres humanos es el motor principal presente en el hombre, por tanto, esta incide en las decisiones de las personas.

La voluntad de poder inicia desde las diversas caracterizaciones de su propia naturaleza. Esta caracterización intrínseca de la voluntad de poder es a su vez el resultado que emana de su propio movimiento de posición de valores, lo que constituye para Nietzsche el aspecto fundamental de la historia humana. Así, una característica decisiva de la voluntad de poder es la misma vida humana, que como posibilidad valorativa de sí misma, se concretiza en la moral que cada civilización ha adoptado en su época. En

este sentido, en tanto que la voluntad de poder tiene como función primordial valorar la vida, no es sino la expresión de una nueva concepción del mundo, como único mundo real que se objetiva en un rol definido y estable que determina la vida humana mediante los valores que tienen lugar en la vida social, así como en los múltiples significados que tiene esta experiencia en lo que denominamos moral. Esto permite conocer las características nietzscheanas del mundo sensible y mundo suprasensible, ya que ambas categorías contienen un significado determinante para comprender la moral. En tanto que la voluntad de poder nietzscheana postula una nueva valoración sustentada en la categoría de mundo sensible y pone de manifiesto una voluntad que determina su esencia a partir de una transvaloración de los valores tradicionales. Estamos convencidos que la categoría nietzscheana de la voluntad de poder es un referente decisivo para comprender la génesis de nuestros valores.

1.6.Relaciones entre el Liderazgo y el desempeño docente

La dimensión del liderazgo transaccional es el complemento del liderazgo transformacional. El liderazgo transaccional, según James Mac Gregor Burns citado por Yukl (1989a: 213), permitió un intercambio de reconocimiento desde el seguidor hacia el líder. El liderazgo transaccional, según Bernard Bass citado por Yukl (1989a: 213), necesitaba de incentivos influyentes en la motivación, pero clarificado en el trabajo en el reconocimiento hacer sentir bien al seguidor.

El liderazgo transaccional no cuenta con mayor importancia desde un punto de vista de asociaciones estratégicas que otorguen beneficios a largo plazo. Lo cual se evidencia en las interrelaciones desarrolladas con bajos comportamientos exigidos formalmente entre el líder y sus seguidores únicamente en el ámbito laboral sin involucrar otras áreas de desarrollo profesional como el trabajo cooperativo o compartir espacios de socialización más personalizados.

Además, el líder transaccional muestra mayor énfasis en los resultados de las relaciones interpersonales; concentra su accionar directivo al negociar los intercambios extrínsecos y maneja las acciones de sus seguidores, haciendo hincapié únicamente en la motivación extrínseca.

1.6.1. Aspectos éticos del liderazgo que influye en el desempeño docente.

Mc Gregor Burns, citado por Echaniz, piensa que la ética es la forma de construir una relación transformadora a favor de ambos, tanto, líder como seguidor. Considera que el liderazgo se transforma en moral elevando la aspiración ética de seguidor y líder teniendo en ambos un efecto transformador (Echaniz 2001: 6).

Sin embargo, Bernard Bass no considera que el líder deba ser ético transformativo tomando como ejemplos al emperador romano Calígula o al dictador Mussolini, es decir sólo dirigen los procesos de cambio sin importarles la condición moral de sus seguidores o las libertades individuales que deben respetar.

Asumiendo una posición estoica, el líder transformacional tiene valores morales basados en la ética personal desarrollando integridad en sus acciones y otorgando confianza personal a sus seguidores. Nosotros tenemos la expectativa que el líder transformacional posea una conducta moral sólida para legitimar su liderazgo.

El defecto del liderazgo transformacional es evitar una posición clara del líder por considerar relaciones de beneficio que no siempre tienen integridad para dicho fin o cometido. Es más, el líder transformador puede desarrollar la manipulación en sus seguidores a fin de persuadir a sus colaboradores que hagan lo que él o ella desean a favor de los intereses individuales (del líder transformacional).

El comentario de James McGregor Burns, citado en el párrafo anterior, no hace explícito el cómo se incrementa en forma artificial las necesidades y tampoco especifica cuáles son dichas necesidades “bajas” aprovechadas por el líder. Sin embargo,

consideramos que es evidenciable determinar el cuándo ocurre la intervención del líder transformacional de manera transformativa o manipulativa en sus colaboradores.

Finalmente, afirmamos que el liderazgo transformacional desarrolla las potencialidades de los seguidores en beneficio del líder transformador quien logra las metas de la institución. En el siguiente capítulo estudiaremos como el liderazgo transformador interviene en la escuela pública.

Las experiencias de investigaciones publicadas en lenguas anglosajonas consideran la corriente denominada escuelas eficaces, es decir, la escuela pública incentiva y consigue niveles de calidad en la enseñanza dentro de sus limitados contextos socioeconómicos en la persona del director quien desarrolla un liderazgo peculiar, estimulante, integrante de esfuerzos y énfasis en la consecución de objetivos claros y compartidos.

Las características anteriormente atribuidas a los directores eficaces son unívocas conforme Bernard Bass (1985) denomina “liderazgo transformacional” porque fomenta el trabajo constante a fin de obtener los resultados diseñados en los objetivos de largo plazo; refuerzan determinados valores integrados al grupo dirigido; transforma en vez de resignarse a las condiciones de su medio, las estructuras socioeconómicas de su entorno cotidiano; y utilizan la motivación intrínseca sobre los colaboradores quienes trabajan comprometidos al desarrollo y perfeccionamiento profesional beneficiando de la institución perteneciente. Existen experiencias del liderazgo transformacional en contextos internacionales y recuperamos su aporte de aplicación en nuestro país. Para tal efecto planteamos un análisis desde los directivos quienes ejercen el liderazgo persuadiendo a sus docentes en la institución educativa.

La Escuela Psicológica, plantea que el emprendedor es un ser que tiene necesidades de desempeño , dependencia, gusto por el riesgo y afecto por controlar su destino

cristalizándose en el tiempo con más aptitudes cognitivas y personales sujetas en pensamientos que el individuo refleja en sus actitudes, por otra parte, muchas de las iniciativas de la generación de ideas para el mejoramiento de la economía mundial, no salieron precisamente de la búsqueda de riqueza, si no de los comportamientos innatos de la condición de razonable del ser humano, de la supervivencia, dependencia y de la capacidad de adaptabilidad en su, algunos psicólogos consideran que las razones provienen más de contentamiento de sus propias necesidades.

1.6.2. Estilos De Liderazgos Y Su Relación Con El Desempeño Académico De Los Docentes.

El docente como recurso humano indispensable del proceso enseñanza aprendizaje, muestra en oportunidades grandes debilidades, siendo una de ellas el liderazgo, puesto que éste se ve a sí mismo como trasmisor de conocimientos y no como un guía a través del cual se modelan actitudes y conductas. Por ello los docentes deben mejorar la capacidad de liderazgo y hacer que las instituciones de educación desarrollen los valores culturales necesarios para ser más efectivos en la formación de las generaciones. Ante tal situación, se hace necesaria la insistencia de actuación del docente con características de líder; entendiéndose como tal La capacidad de influir en un grupo para que logren las metas. De lo planteado, se desprende la necesidad de profundizar en la teorización del liderazgo por cuanto involucra un proceso de influencia, es decir, el docente ejerce una influencia decisiva, ya sea consciente o inconscientemente, en lo que los estudiantes quieran saber y sepan pensar, pues éste es percibido generalmente como un modelo a seguir.

Bateman y Snell (2001)) entre otros se identifican con el término estilo de liderazgo, entendiéndose éste como la manera particular utilizada por una persona para dirigir a los demás y dependiente de la personalidad, se puede percibir que cada docente tendrá

uno o varios estilos de liderazgos, los cuales redundarán tanto en su desempeño como el de los estudiantes. Cabe destacar, que los estilos de liderazgos últimamente más estudiados en la literatura administrativa y reflejada en los trabajos de grado son: el liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo liberal o Laissez Faire. En cuanto a los líderes autocráticos; son individuos que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de sus metas establecidas aclarando los papeles y requerimientos de éstas, en la relación el colaborador interactúa con el líder únicamente por motivación extrínseca o externa, la cual está relacionada con las recompensas. A modo de ejemplo del liderazgo autocrático se presenta una situación común en el aula y a nivel educativo general donde directores y docentes; influyen en sus subordinados a través de premios y castigos forzándolos a obedecer lo que diga el líder, aun cuando no sé esté de acuerdo con lo dicho; es decir, el estudiante en muchos casos es un ente pasivo.

1.7.Inteligencias

De acuerdo a Howard Gardner (1983) en el libro las Inteligencias múltiples, refiere que la inteligencia es: “la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas, por lo que se presenta como una destreza que puede ser desarrollada, pero que también está ligada al componente genético”. Por tanto, cualquier capacidad o atributo psicológico singularmente destacado en su dimensión cognitiva, puede recibir el rango de inteligencia si cumple con estos criterios de adecuación descritos por Gardner.

La competencia intelectual del ser humano está relacionado a un conjunto de habilidades para la solución de problemas, permitiendo al individuo resolver los problemas genuinos o las dificultades que encuentre y, cuando sea apropiado, crear un producto efectivo y también debe dominar la potencia para encontrar o crear problemas, estableciendo con ello las bases para la adquisición de un nuevo conocimiento.

Howard Gardner En los criterios que propone para denominar una inteligencia que son: estructura cerebral relativamente autónoma, que hace énfasis en aclarar que una inteligencia puede ser perdida si se afecta la zona del cerebro en la que esté ubicada, sabios, idiotas, personas excepcionales y prodigios en alguna inteligencia específica, siempre va a haber una persona con una prodigiosa habilidad en esa área, desarrollo característico, la persona que posee tal inteligencia tendrá una inclinación marcada que dará la pauta para ser conocido y caracterizado. En el transcurso del tiempo la inteligencia ha debido tener las mismas características muy aparte de la cultura o del mismo tiempo referencialmente se han desarrollado pruebas psicométricas, a través de pruebas estandarizadas y también se pueden distinguir características comunes entre seres humanos con una inteligencia más desarrollada la que otra, trabajos de psicología experimental, donde respaldan la inteligencia., teniendo en cuenta que cada inteligencia un criterio de poder es decir que cada inteligencia dispone de un sistema simbólico. Además, señala las formas en que culturas diferentes alimentan y valoran diversos tipos de inteligencia. Por ello estos pres requisitos representan un esfuerzo por centrarse en las potencias intelectuales que tienen cierta importancia dentro de un contexto cultural. Gardner comenta, que se han realizado muchos esfuerzos por señalar y detallar las inteligencias esenciales, que van desde el trivio y el cuadrivio medievales hasta la lista de cinco modos de comunicación (léxico, socio-gesticular icónico, lógico matemático y musical) por esto Gardner cita al psicólogo Larry Gross, la lista de siete formas de conocimiento del filósofo Paul Hirst (matemáticas, ciencias físicas, comprensión interpersonal, religión, literatura y las bellas artes, moralidad y filosofía). Sobre una base a priori, estas clasificaciones nada tienen de malo, y en efecto, pueden ser decisivas para determinados propósitos. Sin embargo, la dificultad con estas listas es que son a priori un esfuerzo por parte de un individuo reflexivo (o una cultura) por hacer

distinciones con significado entre los tipos de conocimiento. Por ello habla de conjuntos de inteligencias que satisfagan determinadas especificaciones biológicas y psicológicas.

1.7.1. Teoría de inteligencias múltiples.

Howard Gardner, es un psicólogo, investigador y profesor de la Universidad de Harvard, conocido en el ámbito científico por sus investigaciones en el análisis de las capacidades cognitivas y por haber formulado la teoría de las inteligencias múltiples, la que lo hizo acreedor al Premio Príncipe de Asturias de Ciencias Sociales 2011.

Estudió en la Universidad de Harvard, donde se orientó hacia la psicología y la neuropsicología. Sus líneas de investigación se han centrado en el análisis de las capacidades cognitivas en menores y adultos, a partir del cual ha formulado la teoría de las inteligencias múltiples (Frames of Mind, 1984). Fue investigador de la Universidad de Harvard y, tras años de estudio, ha puesto en jaque todo el sistema de educación escolar en EE. UU. Para Gardner, la inteligencia es “la capacidad de ordenar los pensamientos y coordinarlos con las acciones. La inteligencia no es una sola, sino que existen tipos distintos. Nuestro sistema para implementar las inteligencias múltiples está dedicado a estimular las potencialidades en los niños en un clima activo y afectivo como lo exige el siglo XXI”. De la misma manera Gardner, define la inteligencia como “ocho grandes tipos de capacidades o inteligencias, según el contexto de producción (lingüística, lógico-matemático, corporal kinestésica, musical, espacial, naturalista, interpersonal e intrapersonal).”

Las teorías de las Inteligencias Múltiples publicada en 1983, en su libro “ Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences” , en donde el argumenta que existe un amplio rango de habilidades cognitivistas y que entre estas , existe una correlación muy débil, lo que trae como resultado, que cada individuo desarrolla una destreza, habilidad

o competencia entre las siete tipos de inteligencias innatas que posee el estudiante y de esta manera percibe el mundo convirtiéndose en su enfoque de asimilar las situaciones de convivencia y experiencias de su contexto familiar, personal, académico, profesional y social.

❖ **Inteligencia Lingüística-Verbal**

Esta inteligencia incluye la habilidad para manipular la sintaxis o significados del lenguaje o usos prácticos del lenguaje, se aprecia en la facilidad para escribir, leer, contar cuentos o hacer crucigramas y Además es la capacidad para usar palabras de manera efectiva, sea en forma oral o de manera escrita. Algunos usos incluyen la retórica (usar el lenguaje para convencer a otros de tomar un determinado curso de acción), la mnemónica (usar el lenguaje para recordar información), la explicación (usar el lenguaje para informar) y el metalenguaje (usar el lenguaje para hablar del lenguaje).

❖ **Inteligencia Lógica-Matemática:**

Esta inteligencia facilita la resolución de problemas aritméticos, juegos de estrategia y experimentos. También, es la capacidad para usar los números de manera efectiva y razonar adecuadamente e incluye la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas, las afirmaciones y las proposiciones (si-entonces, causa-efecto), las funciones y las abstracciones, Los tipos de procesos que se usan al servicio de esta inteligencia incluyen: la categorización, la clasificación, la inferencia, la generalización, el cálculo y la demostración de la hipótesis y el evidente uso del método científico.

❖ **Inteligencia Corporal – Kinestésica**

Esta inteligencia se define como la facilidad para procesar el conocimiento a través de las sensaciones corporales Esta inteligencia incluye habilidades físicas como la coordinación, el equilibrio, la destreza, la fuerza, la flexibilidad y la velocidad así como las capacidades auto perceptivas, las táctiles y la percepción de medidas y volúmenes.

La capacidad para usar todo el cuerpo para expresar ideas y sentimientos (por ejemplo, un actor, un mimo, un atleta, un bailarín y la facilidad en el uso de las propias manos para producir o transformar cosas (por ejemplo, un artesano, escultor, mecánico, cirujano).

❖ **Inteligencia Visual - Espacial**

Es la habilidad para percibir de manera exacta el mundo visual- espacial y de ejecutar transformaciones sobre esas percepciones Incluye la capacidad de visualizar, de representar de manera gráfica ideas visuales o espaciales e incluye la sensibilidad al color, la línea, la forma, el espacio y las relaciones que existen entre estos elementos (por ejemplo un cazador, explorador, guía) (por ejemplo un decorador de interiores, arquitecto, artista, inventor) Tienen facilidad para resolver rompecabezas, dedican el tiempo libre a dibujar, prefieren juegos constructivos.

❖ **Inteligencia Musical**

Esta inteligencia incluye la sensibilidad al ritmo, el tono, la melodía, el timbre o el color tonal de una pieza musical. . Se puntualiza como la capacidad de percibir (por ejemplo un aficionado a la música), discriminar (por ejemplo, como un crítico musical), transformar (por ejemplo un compositor) y expresar (por ejemplo una persona que toca un instrumento) las formas musicales e identificar con facilidad los sonidos.

❖ **Inteligencia Interpersonal**

Esta inteligencia se conoce como la inteligencia social ejemplo influenciar a un grupo de personas a seguir una cierta línea de acción Se comunican bien y son líderes en sus grupos. De igual manera, entienden bien los sentimientos de los demás y proyectan con facilidad las relaciones interpersonales como por ejemplo los líderes religiosos, presidentes de países, dirigentes y toda aquella persona con dicha característica.

❖ **Inteligencia Intrapersonal**

Esta inteligencia establece la capacidad de conocerse a sí mismo y la habilidad para adaptar las propias maneras de actuar a partir de ese conocimiento tener una imagen precisa de uno mismo (los propios poderes y limitaciones), tener conciencia de los estados de ánimo interiores, las intenciones, las motivaciones, los temperamentos y los deseos, y la capacidad para la autodisciplina, la auto comprensión y la autoestima. Como también, la habilidad de un sujeto de conocerse a sí mismo: sus reacciones, emociones y vida interior con la finalidad de auto conocer sus debilidades y fortalezas y de auto motivarse en la realización de metas u objetivos.

1.8. Definición de término

1.9.1. Definición de liderazgo directivo. –

El estilo directivo es un tipo de liderazgo asumido por la persona que adopta el rol de informar. De esta manera los empleados conocen sobre aquello que tienen que hacer y cómo deben de hacerlo día a día. Es decir, se trata de un estilo en el que el líder dirige a los empleados a través de su autoridad. Es así que mediante sus indicaciones claras, sencillas, contundentes y directas los empleados pueden ser guiados fácilmente.

<http://parquesalegres.org/biblioteca/blog/que-es-el-liderazgo-directivo/>

1.9.2. Definición de desempeño docente. –

Que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto

de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos. (p.65)

Cahuana, E. (2006). Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC. Ed. Pirámide.

1.9.3. Definición de clima organizacional.

Es el nombre dado por diversos autores; se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental. El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. se centra en la planeación organización y control En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento.

1.9.4. Definición de voluntad

La voluntad es la intención o el deseo de hacer algo. Significa también 'libre albedrío'. Se utiliza también para referirse a esfuerzo, coraje y determinación. En algunos casos, también se utiliza con el significado de 'amor', 'cariño'. Procede del latín voluntas, voluntatis que deriva del verbo volo, velle ('querer', 'desear').

1.9.5. Definición de emocionalidad.

Son aquellas características del comportamiento del líder que revelan el estado de ánimo y afectan sus relaciones. La forma cómo fluye, se proyecta y genera un ambiente

adecuado en su equipo. Cómo influye esto en su equipo y en los resultados que éste pueda alcanzar.

1.9.6. Definición de responsabilidad.

La palabra Responsabilidad proviene del término latino *responsum* (ser capaz de responder, corresponder con otro). La responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones o cuidado al hacer o decidir algo, o bien una forma de responder que implica el claro conocimiento de que los resultados de cumplir o no las obligaciones, recaen sobre uno mismo. La responsabilidad se puede ver como la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás. En el campo del estudio o del trabajo; por ejemplo, el que es responsable lleva a cabo sus tareas con diligencia, seriedad y prudencia porque sabe que las cosas deben hacerse bien desde el principio hasta el final y que solo así se saca verdadera enseñanza y provecho de ellas.

1.9.7. Definición de eficiencia profesional.

Eficiencia no es lo mismo que eficacia. Mientras que este último concepto hace referencia a la capacidad de lograr el efecto deseado o previsto, el primero implica la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo con el mínimo de recursos posibles. Ambos son conceptos muy valorados dentro de una empresa, y en el post de hoy nos vamos a centrar en este último, la eficiencia, ya que se trata de un concepto que todas las empresas deben buscar, sin importar su tamaño o su área de negocio. Podríamos decir, para resumir, que la eficacia se reduce al fin, mientras que con el término eficiencia se habla de los medios, pero siempre con orientación a un objetivo de ajuste que implica una optimización del aprovechamiento. Se puede ser

eficiente sin ser eficaz y del mismo modo, también es posible ser eficaz sin ser eficiente, aunque lo ideal es una combinación de ambas cualidades.

1.4. Formulación del Problema

El presente trabajo de investigación pretende establecer la correlación del liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno con el nivel de desempeño docente.

1.4.1. Problema General:

¿En qué medida el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018?

1.4.2. Problemas Específicos:

- ¿Qué relación se presenta entre las cualidades de liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018?
- ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo, dogmático y democrático de los miembros directivos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?
- ¿En qué medida influye el clima organizacional en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018?

1.5. Justificación del Estudio

1.5.1. Justificación teórica.

El propósito de esta investigación de investigación es el de ampliar el estudio en referencia a las variables: Liderazgo Directivo y el Desempeño docente en la

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el contexto local de Puerto Maldonado.

Un objetivo y oportuno conocimiento sobre los procesos del trabajo en equipo de los miembros de gobierno en una universidad, resaltando la interacción de la comunicación, relaciones interpersonales, conflictos, etc. Son de aporte significativo para coadyuvar a un funcionamiento organizacional de mayor eficacia; en tanto también constituyen elementos subyacentes en la conducta humana haciendo hincapié en la importancia de concatenar la emocionalidad el conocimiento y gestión de los miembros de los órganos de gobierno.

1.5.2. Justificación Práctica

La valoración de los recursos humanos es ponderante y transversal en el desempeño docente en las universidades por ser el núcleo fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje y el desarrollo cognitivo por tanto es necesario fortalecer la importancia de la capacidad, la voluntad y la emocionalidad para promover calidad en el desempeño docente con una gestión eficiente.

1.5.3. Justificación metodológica

El Liderazgo directivo de los miembros de los distintos órganos de gobierno es importante por ser interdisciplinar puesto que presenta diversidades aptitudinales y actitudinales la misma que involucra métodos generales y específicos para su mayor entendimiento selección y aplicación para consolidar una mayor precisión

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

El liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye significativamente en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existe diferencias en el nivel de liderazgo dogmático y democrático en los docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.
- Existe alto nivel de relación entre el clima organizacional en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General:

Determinar en qué medida el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos:

- Determinar las diferencias que existen, entre la satisfacción laboral y la organización de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco.

- Determinar las diferencias que existen, entre la satisfacción laboral y la identificación de los servidores públicos del Gobierno regional de Madre de Dios y el Gobierno Regional del Cusco de acuerdo al género.

CAPITULO II METODO

2.1. Diseño de la Investigación

Es descriptivo correlacional porque consiste en describir, analizar y relacionar para interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos de sus variables que los caracterizan de manera tal que se dan en el presente (Sánchez Carlessi, 2006, p.50).

Diseño de la investigación: descriptivo –correlacional.

Descriptiva: Porque la presente investigación pretende describir, analizar y dar a conocer sistemáticamente un conjunto de hechos y sus variables que los caracterizan de lo que es. (Sánchez Carlessi H. 2006 pág. 50).

Correlacional: La presente investigación intenta identificar posibles relaciones de influencia entre variables con la finalidad de determinar en qué medida se correlacionan el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno y el desempeño académico de los docentes, sin atribuir causalidad. Según Peter Checkman.

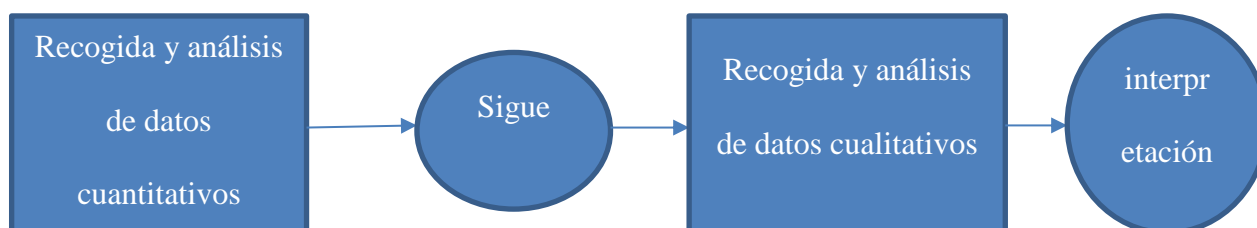
2.2. Tipo de Investigacion

Enfoque: Mixto secuencial (cuantitativo- cualitativo.)

En cuanto a los enfoques la investigación presenta un enfoque mixto, porque se trabajó tanto con teorías así también datos estadísticos que se recolectaron de la realidad problemática.

Este diseño se lleva a cabo en dos fases distintas interactivas. Se inicia el diseño con la recogida y análisis de los datos cuantitativos que tiene la prioridad en la dirección de las preguntas de investigación. Seguidamente se recogen y analizan los datos cualitativos en base a los resultados primeros de la fase cuantitativa.

El investigador interpreta cómo los resultados cualitativos ayudan a explicar los resultados cuantitativos iniciales. Cresswell y Plano (2010).



2.3. Métodos

3. Se utilizaron los siguientes métodos:

3.1.1. Método Analítico

Se consideró el método analítico para poder entender lógica y ordenadamente la realidad problemática donde se identificaron las partes del hecho problemático así también para la revisión de datos recolectados y relacionarlos entre sí.

Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia, este método permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede explicar, hacer analogías y comprender de mejor manera la investigación.

Alberto Jiménez Sardón (2013)

3.1.2. Método deductivo

Se utilizó el método deductivo para estructurar la sistematización de la investigación.

El método deductivo permite el razonamiento en un sentido estricto y específico, se entiende como la demostración; el encadenamiento lógico de proposiciones para el descubrimiento y las conclusiones en la investigación. Lizardo Carbajal Rodríguez

3.1.3. Método Hermenéutico

La presente investigación considero la importancia de la interpretación para evitar los sesgos en la información recabada. El término hermenéutico proviene del griego que significa declarar anunciar esclarecer y por último traducir. Significa que alguna cosa es vuelta comprensible o llevada a la comprensión así la hermenéutica será la encargada de proveer métodos para la correcta interpretación. La hermenéutica tiene tres etapas fundamentales:

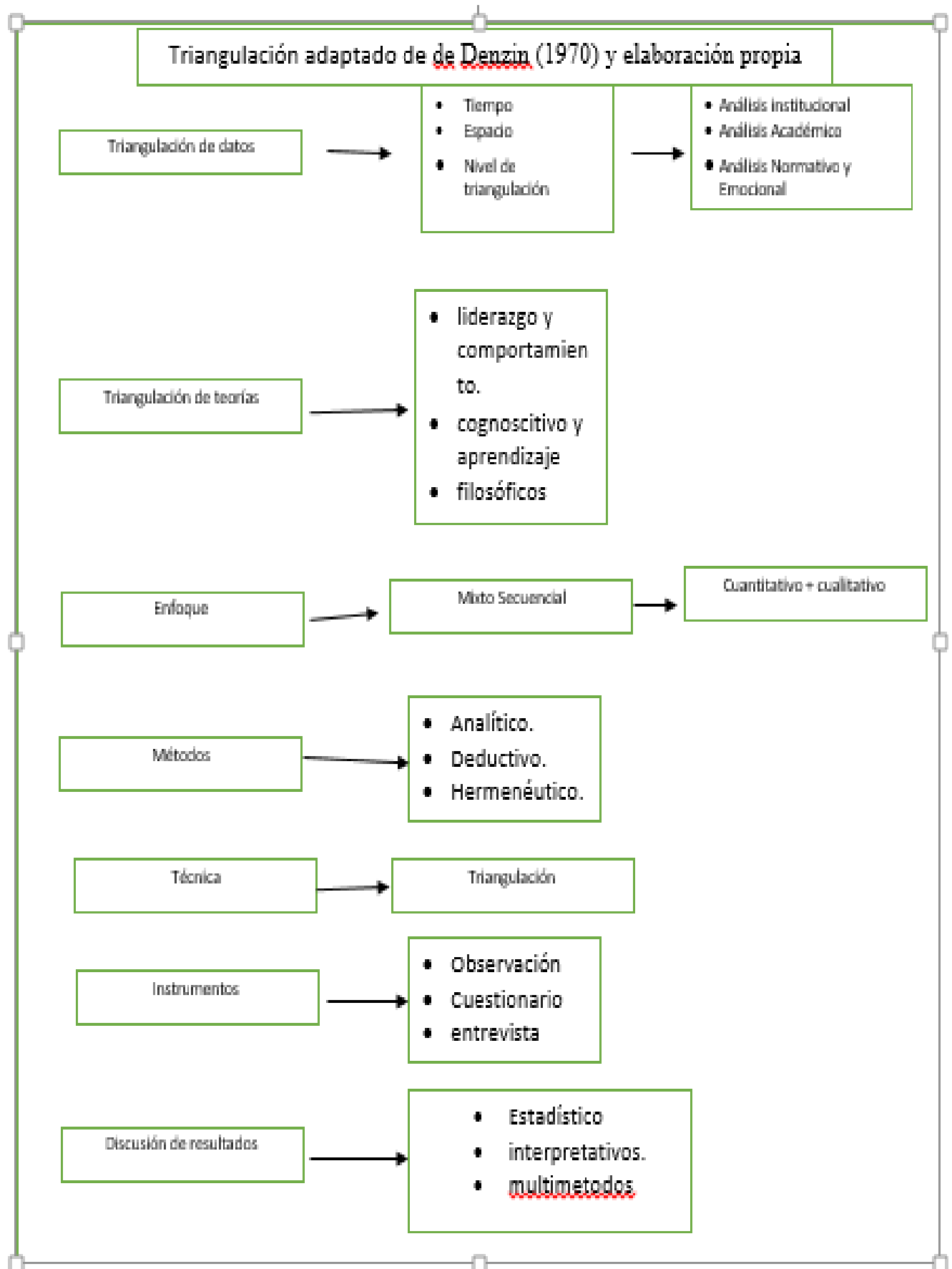
- El establecimiento de un conjunto de textos
- La interpretación
- La generación de teorías

La primera etapa del proceso metodológico de la hermenéutica pertenece al nivel empírico mientras que la segunda y tercera etapa pertenece al nivel interpretativo con esta información se puede deducir que en todo el proceso científico la investigación suele salir a partir de la exploración que se le puede realizar a la bibliografía y la identificación clara y observable y verificable de un problema de investigación. Manuel Machado Vilorio (2019)

3.2. Técnica de la triangulación

La presente investigación utilizo la triangulación en forma procedimental y conceptual de la investigación, teniendo en cuenta que el presente trabajo tuvo a bien manejar el enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo). La triangulación coadyuvo en el entendimiento de los datos obtenidos, la misma que permitió un mayor análisis. En

cualquier caso, la triangulación, como estrategia de investigación en ciencias sociales, es algo más que un proceso de validación convergente. Supone un continuum que recoge una visión holística del objeto de estudio. No está orientada meramente a la validación, sino que persigue un ensanchamiento de los límites de la comprensión de la realidad estudiada. Genera en consecuencia una "dialéctica de aprendizaje" (Olsen,2004).



3.3.Instrumentos

3.3.1. Observación:

Por su parte, Van Dalen y Meyer (1981) “consideran que la observación juega un papel muy importante en toda investigación porque le proporciona uno de sus elementos fundamentales; los hechos”. Mas luego; la Observación se traduce en un registro visual de lo que ocurre en el mundo real, en la evidencia empírica. Así toda observación; al igual que otros métodos o instrumentos para consignar información; requiere del sujeto que investiga la definición de los objetivos que persigue su investigación, determinar su unidad de observación, las condiciones en que asumirá la observación y las conductas que deberá registrar.

Considerando en el trabajo de investigación este instrumento permitió evidenciar hechos que coadyuvo a registrar la información para el presente trabajo.

3.3.2. Cuestionario:

Es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales: es una técnica ampliamente aplicada en la investigación de carácter cualitativa. No obstante, lo anterior, su construcción, aplicación y tabulación poseen un alto grado científico y objetivo. (Ricardo Arturo Osorio Rojas)

El cuestionario fue aplicado a los docentes universitarios del presente trabajo de investigación.

3.3.3. Entrevista individual estructurada:

La más frecuente. Se trata de una situación dual con una sola persona entrevistando y una única persona entrevistada.

Se utilizó para recabar datos relevantes según Sampieri 2006 las entrevistas implican que una persona calificada aplica el cuestionario a los sujetos participantes, el primero hace la pregunta a cada sujeto y anota las respuestas.

3.4. Variables, Operacionalización

- Variable Independiente: X: Liderazgo Directivo de los miembros de los órganos de gobierno
- Variable Dependiente: Y: Desempeño académico de docentes.

TITULO: LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS-2018.			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO. LUSSIER y ACHUA (2005) define el liderazgo como un proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. “En cualquier grupo, grande o pequeño, algunos individuos tienen más poder e influencia que otros. Quien tiene esta influencia mayor asume una posición de importancia en el grupo y tiende a ser reconocido como el líder. Así, cabe definir al líder como el individuo que ejerce la mayor influencia en el grupo.</p> <p>EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE. Schwab (1999), Señala al respecto de desempeño académico : “su función es medir y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta</p>	<p>Dimensión 1: Liderazgo Directivo dogmático El líder da orden sin consultar previa sólo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Dirige mediante su habilidad para dar órdenes. Es recomendable para resolver situaciones emergentes, o cuanto los subalternos evidencian poca madurez laboral y emocional. Este estilo es autoritario, porque el líder se coloca en relación vertical y de superioridad respecto a los componentes de grupo. Las relaciones que crea son de confianza, miedo o pasividad, Utiliza al grupo para imponer su voluntad y no escucha las opiniones de los demás. (Dafth 2006)</p> <p>Dimensión2: Liderazgo Directivo democrático Cuando se habla de la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo, se refiere al medio ambiente psicológico, es decir, a su sistema de filtro o estructuración perceptiva. De acuerdo a esa percepción los trabajadores de una empresa efectúan una descripción de los múltiples estímulos que se encuentran actuando sobre los mismos en el mundo del trabajo y que definen su situación laboral, esta atmósfera psicológica de una organización se la designa como el clima organizacional para un individuo (Mariuxi Villalva Isidro Fierro 2018).</p> <p>Dimensión 3:Clima organizacional</p>	<p>Dimensión 1: InSatisfacción laboral</p> <p>Dimensión 2: Organización y Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensión 3: Identidad Y Relaciones interpersonales</p>	<p>1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre</p> <p>1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre</p> <p>1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre</p>

<p>misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien”.</p> <p>En este sentido, el desempeño del docente no solamente es el cumplimiento de una serie de normas pedagógicas, conocimientos, la asistencia regular a la institución educativa, sino va más allá: formar seres humanos con mentalidad propia, independiente e integrarlo como un miembro eficiente de la sociedad actual.</p>	<p>Cuando se habla de la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo, se refiere al medio ambiente psicológico, es decir, a su sistema de filtro o estructuración perceptiva. De acuerdo a esa percepción los trabajadores de una empresa efectúan una descripción de los múltiples estímulos que se encuentran actuando sobre los mismos en el mundo del trabajo y que definen su situación laboral, esta atmósfera psicológica de una organización se la designa como el clima organizacional para un individuo (Diana Constanza Ramos Moreno 2012)</p>		
	<p>Dimensión4 Voluntad</p> <p>En sentido propio, metafísico y psicológico, es el apetito racional. Se trata, pues, de la facultad o potencia de "querer" y se distingue del apetito sensitivo por sus caracteres específicos de racionalidad y albedrío. Entiéndase en tal caso que la voluntad es la facultad o fuerza que realiza las voliciones, como actos de tendencia consciente dirigidos hacia un objeto propuesto por el conocimiento intelectual. La</p>	<p>Dimensión 4: Respeto y cumplimiento</p> <p>Dimensión 5: autoestima e inteligencia emocional</p> <p>Dimensión 6: Compromiso y perseverancia</p>	<p>1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre</p> <p>1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. Algunas veces 4. Casi Siempre. 5. Siempre</p> <p>1. Nunca. 2. Casi Nunca</p>

	<p>tendencia superior, intelectual o racional del hombre, es así, la voluntad, cuyos actos son irreductibles al conocimiento, al sentimiento y a las tendencias sensitivas (Edison Tamayo Castaño)</p> <p>Dimensión 5 Emocionalidad: Las impresiones son el reflejo en el cerebro del hombre, sus relaciones reales, Todo docente tiene que aprender a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza- aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con estudiantes, directivos y compañeros de trabajo.</p> <p>Reconocer las emociones de los demás: Un don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es la base del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio (profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.).(Daniel Goleman-1995)</p> <p>Dimensión 6: Responsabilidad El principio de responsabilidad pide que se preserve la condición de existencia de la humanidad, muestra la vulnerabilidad que la acción humana suscita a partir del momento en que él se presenta ante la fragilidad natural de la vida. El interés del hombre debe identificarse con</p>	<p>Dimensión 7: Conocimiento y eficacia</p>	<p>3.Algunas veces 4. Casi Siempre. 5.Siempre</p> <p>1. Nunca. 2. Casi Nunca 3.Algunas veces 4. Casi Siempre. 5.Siempre</p>
--	--	---	---

	<p>el de otros miembros vivos de la Naturaleza, pues ella es nuestra morada común. Nuestra obligación se hace incomparablemente mayor en función de nuestro poder de transformación y la conciencia (José Eduardo de Siqueira 2009)</p> <p>Dimensión 7 Eficiencia profesional: El compromiso deriva en asumir como convicción que la consecuencia de la atención o desatención de las tareas y aspectos colaterales de este forman parte de su quehacer organizacional y forma parte de su quehacer organizacional y forma parte de su desarrollo personal. surge de la interpretación de la función de producción como el conjunto de los puntos frontera del conjunto de producción, quedando particionado así el espacio de asignaciones en eficientes (las ubicadas justo sobre la función de producción), las ineficientes (las situadas debajo de la misma) y las imposibles (las localizadas más allá). En este sentido, se trata de un concepto puramente técnico puesto que contempla únicamente la relación entre las cantidades de insumos y productos y no sus valores.(Lindbeck 1971).</p>		
--	---	--	--

3.5. Población Y Muestra

3.5.1. Población

- Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández S, Roberto, 2006). La población en estudio comprenderá 272 docentes, los mismos que laboran en la Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios.

3.5.2. Muestra

La muestra es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etcétera, sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia. (Hernández S, Roberto, 2006).

Para la presente investigación se trabajará con muestra no probabilística simple, estuvo conformado por 48 Docentes nombrados y contratados de la Facultad de educación, el muestreo se aplicó por conveniencia

3.5.3. Muestreo no probabilístico

Es habitual seleccionar elementos para la muestra basándose en hipótesis relativas a la población de interés, lo que se conoce como criterios de selección. Por ejemplo, seleccionar una muestra buscando individuos por la calle, tratando de que la mitad sean hombres y la mitad mujeres (coincidiendo con la distribución que se supone en la población) sería un criterio de muestreo no probabilístico. En estos casos, debido a que la selección de las unidades de la muestra no es aleatorio, cuando hablamos de muestreo no probabilístico no deberíamos hablar de estimaciones de error. Dicho de otra forma, una muestra no probabilística nos informa de cómo es un universo pero no nos permite saber con qué precisión: no podemos establecer unos márgenes de error y unos niveles de confianza (Carlos Ochoa 2015). Algunas técnicas de muestreo de este tipo son:

3.5.3.1.Muestreo por conveniencia

Es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular. De acuerdo a lo conceptualizado este trabajo de investigación aplico los muestreos mencionados.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

- Cuestionario de Encuesta que servirá para medir el liderazgo Directivo en el desempeño docente.
- El Coeficiente de validez del Cuestionario de la Entrevista, se realizará utilizando la opinión de expertos.
- La confiabilidad se realizará utilizando escala de alfa de Crombach

3.7. Métodos Y Análisis De Datos

- Método de investigación científica. Porque sigue un proceso lógico de operaciones. (Bunge Mario 1972 pág., 36).
- Método Inductivo- deductivo: Se utilizará durante el proceso de aplicación e interpretación de datos que se recaben.
- Método hermenéutico. Para la elucidación de la información conseguida.

3.8. Aspectos Éticos

Veracidad: Es la cualidad de lo que es verdadero o veraz, y está conforme con la verdad y se ajusta a ella. Es un valor moral positivo que busca la verdad. El significado de la veracidad está íntimamente relacionado con todo lo que se refiere a la verdad o a la realidad, o a la capacidad de alguien para decir siempre la verdad y ser sincero, honesto,

franco y tener buena fe. Por tanto, es lo opuesto a la mentira, a la hipocresía o a la falsedad. (<https://www.ecured.cu/Veracidad>)

CAPITULO III RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos de la variable liderazgo directivo y sus dimensiones.

VARIABLES Y DIMENSIONES	MUESTRA	ALFA DE CRONBACH
Liderazgo directivo de los órganos de gobierno.	48	0,812
Liderazgo directivo dogmático y democrático	48	0,804
Clima organizacional.	48	0,842

Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Para determinar la confiabilidad del instrumento del presente estudio, los datos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos al estadístico Alfa de Cronbach, los valores obtenidos fueron mayores a 0,800 y menores a 0,900, tanto para la variable como para las dimensiones de estudio; lo que significa que el instrumento tiene una aceptable confiabilidad. A través de las encuestas y entrevistas con los colaboradores se logró establecer datos vinculados a las dimensiones de estudio las que están relacionadas a las variables de estudio en la Universidad Nacional amazónica de Madre de Dios. Los individuos de estudio expresaron datos que implica nivel de conocimiento en el liderazgo directivo, dogmático democrático y clima organizacional en la actividad laboral.

Tabla 2: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos de la variable Desempeño académico del docente y sus dimensiones.

VARIABLES Y DIMENSIONES	MUESTRA	ALFA DE CRONBACH
Desempeño académico del docente	48	0,896
Voluntad	48	0,873
Emocionalidad.	48	0,826
Responsabilidad.	48	0,849
Eficiencia profesional.	48	0,853

Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Para determinar la confiabilidad del instrumento del presente estudio, los datos obtenidos con los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos al estadístico Alfa de Cronbach, los valores obtenidos fueron mayores a 0,800 y menores a 0,900, tanto para la variable como para las dimensiones de estudio; lo que significa que el instrumento tiene una aceptable confiabilidad.

BAREMOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Siempre	81% - 100%	72.6 - 76.00	El Liderazgo Directivo de los docentes es Muy bueno
Casi Siempre	61% - 80%	69.3 - 72.60	El Liderazgo Directivo de los docentes es Bueno
Alguna veces	41% - 60%	65.9 - 69.20	El Liderazgo Directivo de los docentes es Regular

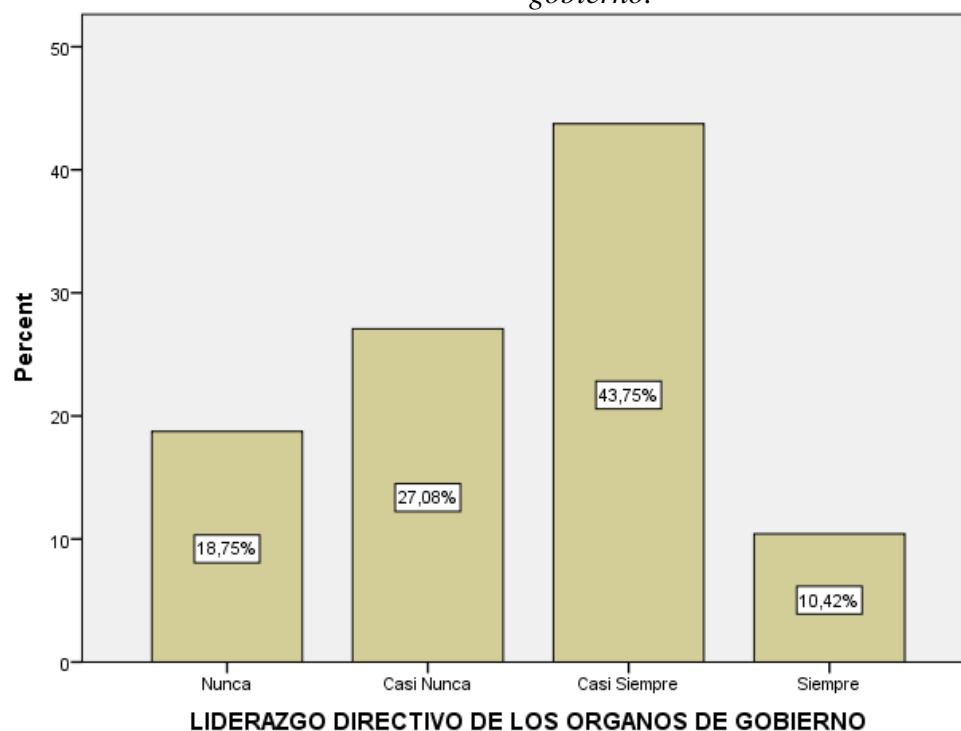
Casi nunca	21% - 40%	62.5 - 65.80	El Liderazgo Directivo de los docentes es malo
Nunca	00% - 20%	59.0 - 62.40	El Liderazgo Directivo de los docentes es Muy malo

Tabla 3: Resultados generales de la variable Liderazgo directivo de los órganos de gobierno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulativo
Valido	Nunca	9	18,8	18,8	18,8
	Casi Nunca	13	27,1	27,1	45,8
	Casi Siempre	21	43,8	43,8	89,6
	Siempre	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Gráfico 1 Resultados generales de la variable Liderazgo directivo de los órganos de gobierno.



Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Interpretación:

Según la Tabla 3 y Gráfico 1, se puede observar que 43,75% de los docentes de la UNAMAD, manifiestan tener casi siempre Liderazgo Directivo, el 27.08% afirman tener casi nunca liderazgo directivo, de la misma manera el 18.75% manifiestan que nunca muestra liderazgo directivo y el 10.42% afirma tener muy buen liderazgo Directivo.

Análisis:

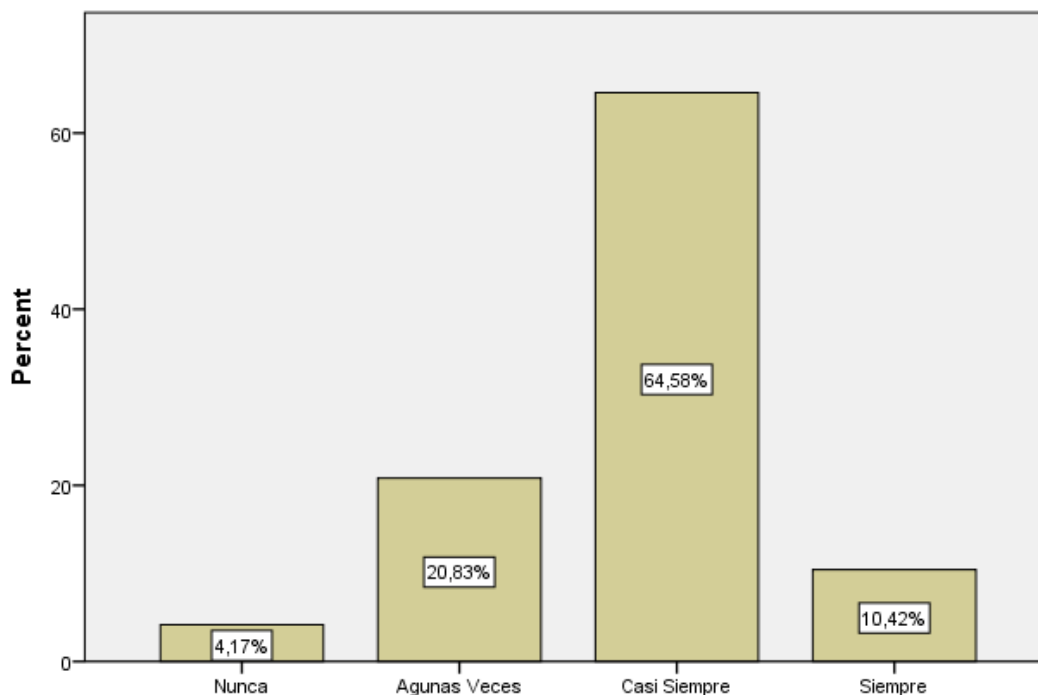
Los individuos de la muestra, destacan por una gran diversidad en función del sexo, la edad, los cargos representativos que ocupan. Si bien es cierto que la estadística muestra un mayor porcentaje en la categoría casi siempre. También se evidencio el deseo de cambiar las cosas por parte de los miembros de los órganos de gobierno, la misma que viene determinado por motivos diferentes. Así pues, en algunos casos, se debe al intento de acabar con la dejadez en algunos docentes, y en otros, por la satisfacción personal de hacer las cosas bien e implicarse en la toma de decisiones en la reestructuración del desarrollo académico.

Tabla 4: Resultados generales de la dimensión Liderazgo directivo Dogmático.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulativo
Valido Nunca	2	4,2	4,2	4,2
Algunas Veces	10	20,8	20,8	25,0
Casi Siempre	31	64,6	64,6	89,6
Siempre	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Gráfico 2 Resultados generales de la dimensión Liderazgo directivo Dogmático



Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Interpretación:

Según la Tabla 4 y Gráfico 2, se puede observar que 64,58% de los docentes directivos de la UNAMAD, tienen casi siempre Actitudes Dogmáticas, el 20,08% afirman tener regularmente actitudes Dogmáticas, de la misma manera el 10,42% manifiestan siempre demuestran actitudes Dogmáticas y el 4,17% afirma no demostrar actitudes dogmáticas

Análisis:

Las dificultades se asocian, en su mayor parte a ideas fijas, no tiene en cuenta puntos de vista diferentes, existe toma de represalias, problemas de diálogo, etcétera, la falta de entendimiento, desmotivación, escasa participación, recelos, críticas entre los miembros de los órganos de gobierno. En líneas generales, no se entiende el papel del representante, así que las quejas y problemas son casi siempre constantes esto demuestra que el liderazgo dogmático no siempre coadyuva al desarrollo positivo en el

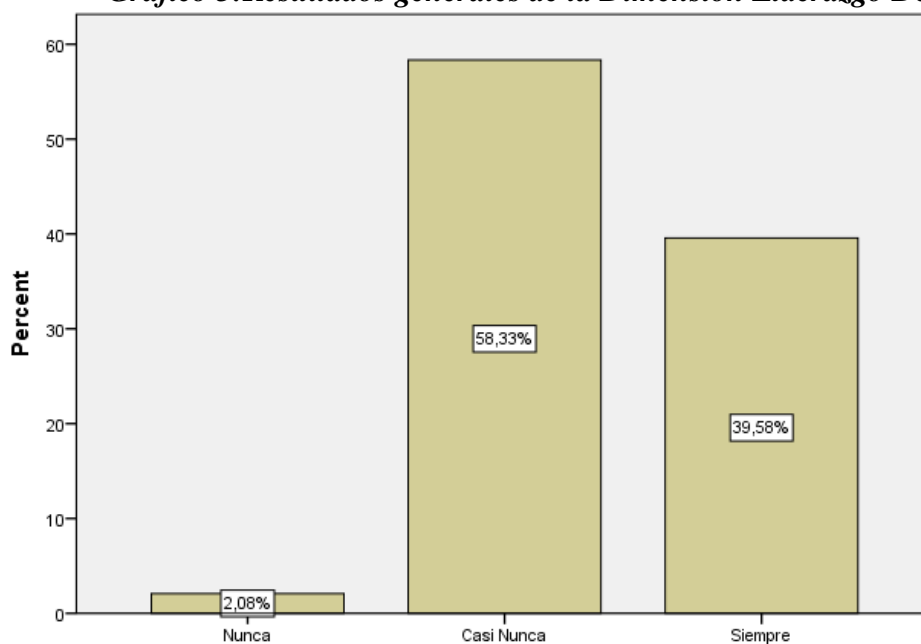
desempeño académico, sin embargo el aspecto democrático contribuye siempre positivamente por tanto permite un desempeño docente relativamente bueno.

Tabla 5: Resultados generales de la Dimensión Liderazgo Democrático

LIDERAZGO DEMOCRATICO DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulativo
Validoo	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Casi Nunca	28	58,3	58,3	60,4
	Siempre	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Gráfico 3: Resultados generales de la Dimensión Liderazgo Democrático.



Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Interpretación:

Según la Tabla 5 y Gráfico 3, se puede observar que 58,33% de los docentes de la UNAMAD, casi nunca tienen Actitudes democráticas, el 39,58% afirman tener muy buenas actitudes democráticas, de la misma manera el 2,08% manifiestan no tener actitudes democráticas.

Análisis:

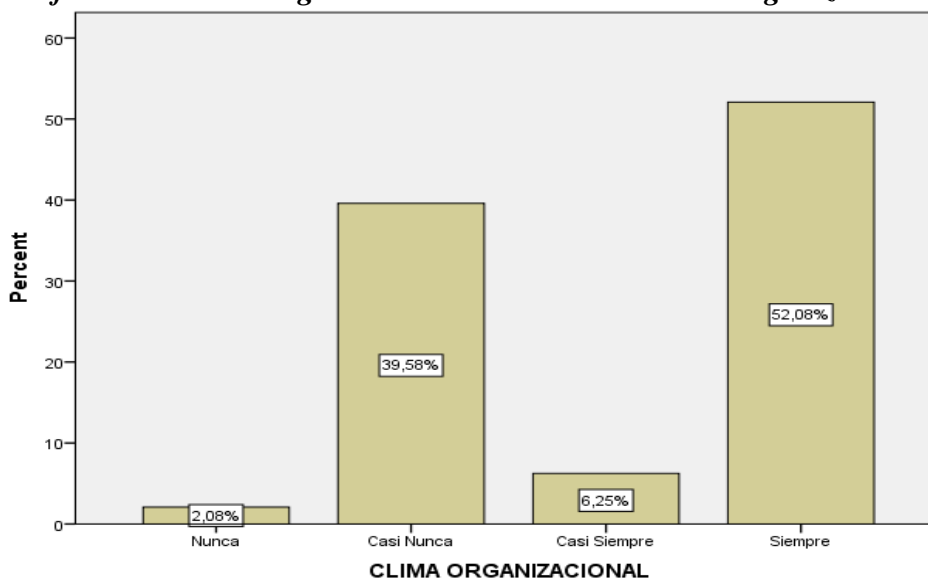
Para los docentes, sus líderes actuales, ya sean rectores, directores o coordinadores, son personas, que en su mayoría no les favorecen espacios para sugerencias y además no respetan sus opiniones (58.33%). Estos directivos no permiten a los docentes participar en las actividades institucionales, para alcanzar metas comunes y las decisiones que toman no están basadas en el consenso grupal. Tal como se muestra en el la referencia estadística, los docentes involucrados en esta investigación consideran que el liderazgo democrático y no benefician el desempeño docente.

Tabla 6: Resultados generales de la dimensión Clima organizacional.

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulativo
Valido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Casi Nunca	19	39,6	39,6	41,7
	Casi Siempre	3	6,3	6,3	47,9
	Siempre	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Gráfico 4: Resultados generales de la dimensión Clima organizacional



Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Interpretación:

Según la Tabla 6 y Gráfico 4, se puede observar que 52,08% de los docentes de la UNAMAD, tienen Muy buen clima organizacional, el 39.58% afirman tener un mal clima organizacional, de la misma manera el 6.25% Demuestran buen clima organizacional y el 2.08% afirma muy mal clima organizacional.

Análisis:

Respecto al clima organizacional existe un nivel saludable con respecto al ambiente físico, la existencia de regulares condiciones ambientales como iluminación, ventilación para ingresar a los servicios de práctica, la regular disponibilidad de aulas para la teoría y respecto al ambiente social y a los aspectos personales.

La cooperación, relaciones con los jefes, compañerismo, toma de decisiones, participación en actividades del departamento; y referente a los aspectos personales resalta la comunicación, los conflictos, la poca identidad institucional, las actitudes negativas y poca responsabilidad y autonomía para tomar decisiones.

BAREMOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Siempre	81% - 100%	62.8 - 70.00	El desempeño docente de los docentes es Muy bueno
Casi Siempre	61% - 80%	55.7 - 62.80	El desempeño docente de los docentes es Bueno
Algunas veces	41% - 60%	48.5 - 55.60	El desempeño docente de los docentes es Regular

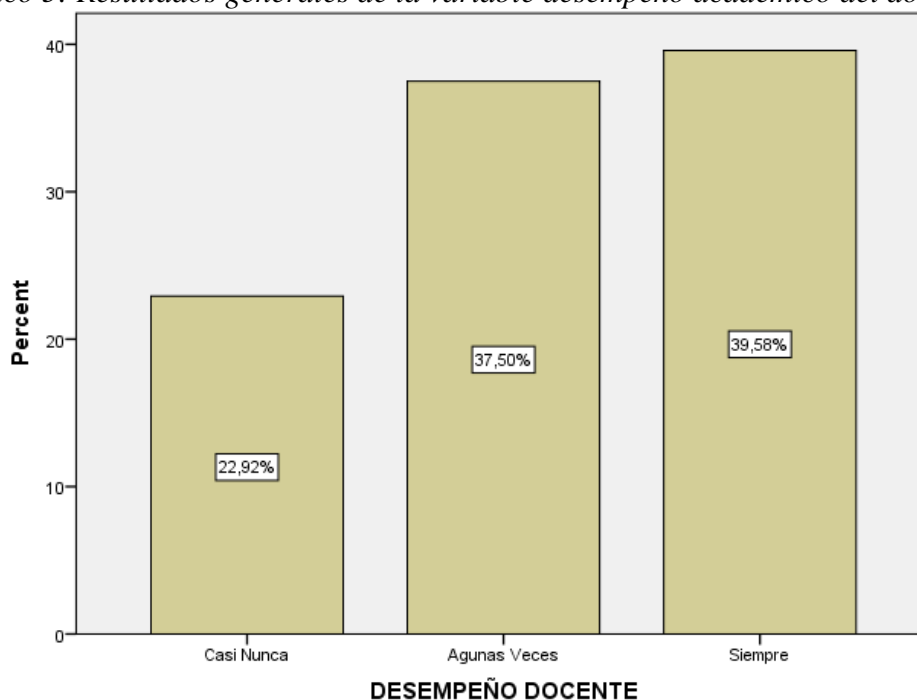
Casi nunca	21% - 40%	41.3 - 48.40	El desempeño docente de los docentes es malo
Nunca	00% - 20%	34 .0 - 41.20	El desempeño docente de los docentes es Muy malo

Tabla 7: Resultados generales de la variable desempeño académico del docente.

DESEMPEÑO DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulativo
Valido	Casi Nunca	11	22,9	22,9	22,9
	Algunas Veces	18	37,5	37,5	60,4
	Siempre	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Gráfico 5: Resultados generales de la variable desempeño académico del docente.



Fuente: Encuesta a los docentes en la UNAMAD.

Interpretación:

Según la Tabla 7 y Gráfico 5, se puede observar que 39,58% de los docentes de la UNAMAD, tienen muy buen Desempeño docente, el 37.50% afirman tener Regular

Desempeño docente, de la misma manera el 22.92% manifiestan un mal desempeño docente.

Análisis:

Se puede apreciar que los docentes se ubicaron en el nivel bueno con respecto al desempeño docente para llevar a cabo su función a su cargo requieren de una práctica relacional estas acciones están determinadas por factores asociados a los docentes (conocimientos y gestión institucional)

3.2. Prueba de Normalidad

Teniendo en cuenta que los datos son ordinales se ha visto por conveniente obviar la prueba de normalidad.

3.3. Contratación de la Hipótesis.

Para desarrollar y comprobar la hipótesis mencionada, se trabajó con muestras independientes en número de 48 docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Para determinar el nivel de influencia se trabajó con las variables de liderazgo directivo de los órganos de gobierno y desempeño docente y sus dimensiones.

Las tablas de análisis se realizaron utilizando el IBM SPSS versión 22, la misma que corrobora la hipótesis planteada.

Correlaciones

	V1: LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO	V2: DESEMPEÑO DOCENTE
--	---	-----------------------------

Rho	de V1:	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,562**
Spearman	DIRECTIVO DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO	DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO	Sig. (bilateral) N	.	,000
				48	48
	V2:	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,562**	1,000
			Sig. (bilateral) N	,000	.
				48	48

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

El nivel de relación que existe entre las variables es regular es de 0.562

El valor de desconfianza es de %0.0 esto indica que es aceptable la hipótesis alterna y rechazamos la nula.

LIDERAZGO DOGMATICO Y DEMOCRATICO CON DESEMPEÑO DOCENTE

Correlaciones

	D1 Y D2 DE V1: LIDERAZGO DOGMATICO Y DEMOCRATICO DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO	V2: DESEMPEÑO DOCENTE		
Rho	de D1 Y D2 DE V1: Coeficiente de correlación	1,000	,862**	
Spearman	LIDERAZGO DOGMATICO Y DEMOCRATICO DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO	Sig. (bilateral) N	.	,000
			48	48
	V2: DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000	.
			48	48

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

El nivel de relación que existe entre las dimensiones dogmático y democrático de la variable de liderazgo con respecto al desempeño docente es alto bueno positivo es de 0.862.

El valor de desconfianza es de %0.0 esto indica que es aceptable la hipótesis alterna y rechazamos la nula.

CLIMA ORGANIZACIONAL CON DESEMPEÑO DOCENTE

Correlaciones

		V2: DESEMPEÑO DOCENTE	D3 DE V1: CLIMA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	V2: DESEMPEÑO DOCENTE	1,000	,810**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	48	48
	N		
	D3 DE V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	,810**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	48	48
	N		

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

El nivel de relación que existe entre la dimensión clima organizacional con respecto al desempeño docente es alto bueno positivo es de 0.810.

El valor de desconfianza es de % 0.0 esto indica que es aceptable la hipótesis alterna y rechazamos la nula.

H₀: p = 0:

El liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno no influye significativamente en el desempeño docente en las universidades de la localidad de Puerto Maldonado en el año 2018.

H₁: p ≠ 0:

El liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye significativamente en el desempeño docente en las universidades de la localidad de Puerto Maldonado en el año 2018.

Nivel de significación Y estadístico de prueba:

Porcentaje de error admitido para la prueba de hipótesis es de 5% ($\alpha=0.05$). y la prueba se realizará a través del estadístico Rho de Spearman

La interpretación general del coeficiente de correlación de Rho de Spearman; se manejará de manera genérica de acuerdo con los siguientes criterios:

Coeficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

La correlacionalidad de la variable liderazgo directivo y desempeño docente de la UNAMAD es aceptable por lo que se puede decir que la hipótesis es demostrada; en ese sentido claro está que la correlacionalidad de las variables de estudio cumplen el método planteado por el investigador y eso mismo se corrobora cuantitativa y cualitativamente de acuerdo a los siguientes aspectos:

Según la Tabla 3 y Gráfico 1, se puede observar que 43,75% de los docentes de la UNAMAD, manifiestan tener Buen Liderazgo Directivo, el 27.08% afirman tener mal liderazgo directivo, de la misma manera el 18.75% manifiestan que nunca de muestra liderazgo directivo y el 10.42% afirma tener muy buen liderazgo Directivo.

Según la Tabla 4 y Gráfico 2, se puede observar que 64,58% de los docentes directivos de la UNAMAD, tienen casi siempre Actitudes Dogmáticas, el 20.08% afirman tener regularmente actitudes Dogmáticas, de la misma manera el 10.42% manifiestan siempre demuestran actitudes Dogmáticas y el 4.17% afirma tener muy malas actitudes.

Según la Tabla 5 y Gráfico 3, se puede observar que 58,33% de los docentes de la UNAMAD, casi nunca tienen Actitudes Democráticas, el 39.58% afirman tener muy buenas actitudes Democráticas, de la misma manera el 2.08% manifiestan no tener actitudes Democráticas.

Según la Tabla 6 y Gráfico 4, se puede observar que 52,08% de los docentes de la UNAMAD, tienen Muy buen clima organizacional, el 39.58% afirman tener un mal

clima organizacional, de la misma manera el 6.25% Demuestran buen clima organizacional y el 2.08% afirma muy mal clima organizacional.

Según la Tabla 7 y Gráfico 5, se puede observar que 39,58% de los docentes de la UNAMAD, tienen muy buen Desempeño docente, el 37.50% afirman tener Regular Desempeño docente, de la misma manera el 22.92% manifiestan un mal desempeño docente.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

1. Existe liderazgo directivo en un 43.75% por lo que se manifiesta que cumple con la hipótesis planteada lo que se demuestra que las acciones directivas complementa con el que hacer docente, los líderes aplican mínimamente las normativas pertinentes de la ley universitaria 30220 lo que orienta a los documentos normativos permitiendo la funcionalidad interdisciplinaria en el desempeño docente.
2. El 64.58 %, manifiestan que el liderazgo directivo en los órganos de gobierno demuestra actitudes dogmáticas como principio de autoridad de perjudicando el compromiso laboral de los docentes por tanto también es importante recalcar que a mayores prácticas dogmáticas en la toma de decisiones incide de manera negativa en las acciones académicas del desempeño del docente si bien es cierto que en algunos aspectos son necesarios el exceso de dogmatismo perjudica las relaciones interpersonales.
3. El 58.33% los líderes directivos de los órganos de gobierno casi nunca demuestran actitudes democráticas por lo que se puede deducir que los directivos de gobierno carecen de liderazgo democrático lo que no coadyuva funcionalmente al clima organizacional de la institución universitaria y no permite gestionar de acuerdo los intereses para lograr alcanzar la misión y visión institucional.

4. El 52.08 % de docentes manifiesta que los miembros de los órganos de gobierno mantienen el clima organizacional en la institución sin embargo es importante recalcar que no son por prácticas democráticas en la toma de decisiones sino por respeto cotidiano entre docentes las mismas que contribuyen y que permiten el desarrollo académico en el desempeño del docente.

5. El 39.58 % de los docentes manifiesta ejercicio docente q es el pilar fundamental en una institución universitaria, por tanto, involucran a los directivos de alta dirección de promover la comunicación entre los diferentes sectores (miembros directivos de los órganos de gobierno y docentes).

6. La voluntad en esta oportunidad se demuestra como una gran dificultad de este valor, puesto que se concibe a los líderes directivos con escasas cualidades innatas de voluntad de trabajo y no permite desarrollar a través de su experiencia formativa, interacción con el ambiente institucional, La formación de los líderes es un aspecto esencial y prioritario para desarrollar con éxito sus funciones, valorando positivamente su papel como representantes de los órganos de gobierno, especialmente en la gestión institucional.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

1. Las acciones de liderazgo directivo que se complementa con el que hacer docente está sujeto al aspecto intrínseco del ser humano por esa misma razón es que los directivos tienen que ser personas con más idoneidad humana y gestión puesto que ello fortalece aptitudinal y actitudinalmente el desempeño docente.
2. Es importante tener en cuenta que las acciones dogmáticas perjudica el compromiso laboral de los docentes por tanto las acciones dogmáticas se deben de practicar equilibradamente con acciones democráticas que conlleven a una mejor funcionalidad entre los líderes directivos de los órganos de gobierno y el desempeño docente.
3. La institución universitaria requiere fortalecer actitudes democráticas para enriquecer el clima organizacional con principios humanos científicos y tecnológicos, para coadyuvar a la gestión institucional.
4. La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria debe generar programas técnicos de capacitación en gestión y gobernabilidad a los miembros de los órganos de gobierno en las universidades.
5. Es recomendable que los líderes de gobierno motiven la voluntad de trabajo para desarrollar acciones que contribuyan a la funcionalidad y a la gestión institucional.

BIBLIOGRAFÍA

- BARRIGA, A. (2011). Competencias en Educación. Corrientes de Pensamiento e Implicaciones para el Currículo y el Trabajo en el Aula. México. Bass, B. &. (1994).
- BOX, G., HUNTER, W. y HUNTER, S. (2005). Estadística para Investigadores. México: Reverté.
- CABALLERO, A. (2009). Innovaciones en las guías metodológicas para planes y tesis de Maestría y Doctorado. Lima: Alen Caro.
- CARRASCO, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- EVANS, E. (2015). Interacción entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas. Valencia - España.
- GALLEGOS, D. (2004). Los Estilos de Aprendizaje: Una Propuesta Pedagógica. España.
- GARCÍA, I. (2006). La Formación del Clima Sicológico y su Relación con los Estilos de Liderazgo. Universidad de Granada, España.
- GASPAR, F. &. (2006). Bases del Liderazgo en Educación. México DF. Goleman, D. (1995). Inteligencia Emocional. Valencia, España.
- HERNÁNDEZ, R., FERNANDEZ, C. y BAPTISTA, Pilar. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- HOLLANDER, E. (1978). La Nueva Tendencia del Liderazgo Transaccional al Transformacional. Nueva York, EE.UU.
- HOWARD GARDNER, (1998). Mentas Lideres: Una Anatomía del Liderazgo.
- JUÁREZ, R. (CALLAO, LIMA). Estilos de Liderazgo de Directores de Instituciones Educativas según Percepción de Docentes de la Red N° 02 Distrito de Ventanilla. Universidad San Ignacio de Loyola.
- LAKATOS, I. (1978). La metodología de los programas científicos. Santiago de Chile: Alianza Editorial.

MANSILLA, J. (2007). Influencia del estilo Directivo, el Liderazgo Estratégico y la Gestión Eficaz de Tres Directores en el Rendimiento Promedio de los Estudiantes de la Cohorte Educativa 2001-2005 en la Institución Inmaculada Concepción, Los Olivos. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

MIRANDA C. & ANDRADE, J. (1998). Influencia del Liderazgo Directivo en el Rendimiento Escolar de los Estudiantes del Segundo Año de Secundaria en la Comunidad de Santiago. Pontificia Universidad Católica. Santiago de Chile.

MONTENEGRO, I. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Bogotá, Colombia.

ÑAUPAS, H., MEJÍA, E., NOVOA, E. y VILLAGÓMEZ, A. (2011). Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

TABLA DE TRIANGULACIÓN DE VARIABLES PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN

TÍTULO DE TESIS: Liderazgo Directivo de los Órganos del Gobierno y el Desempeño Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2018.

PG: • ¿En qué medida el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018?

PE1: • ¿Qué relación se presenta entre las cualidades de liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018?

PE2: • ¿En qué medida las relaciones interpersonales de los miembros de los órganos de gobierno influyen en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018?

PE3: • ¿En qué medida los conflictos de los miembros de los órganos de gobierno influyen en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018?

OBJETIVO GENERAL: o Determinar en qué medida el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.

OE1. Establecer la relación que se presenta entre las cualidades de liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.

OE2. o Determinar en qué medida las relaciones interpersonales de los miembros de los órganos de gobierno influyen en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.

OE3: o Establecer en qué medida los conflictos de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.

HG: El liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye significativamente en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.

HE1: A insuficientes cualidades de liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno MENOR es el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018. HE2: A mejores prácticas en las relaciones interpersonales de los miembros de los órganos de gobierno mayor es el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018. HE3: o A mayores conflictos INTERPERSONALES de los miembros de los órganos de gobierno menor es el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.

<i>FUENTES E INSTRUMENTOS</i>	<i>DOCENTES NOMBRADOS</i>	<i>DOCENTE CONTRATADOS</i>	<i>REVISIÓN DE LITERATURA</i>
	<i>ENCUESTA</i>	<i>ENTREVISTA</i>	<i>ANÁLISIS DE DATOS ¿En qué página está?</i>
<i>CATEGORÍAS/ INDICADORES (Preguntas)</i>			
<i>CATEGORÍA O CONSTRUCTO</i>			
<i>NORMATIVO</i>			
INDICADOR 1: LEY UNIVERSITARIA 30220	X	X	<p>Artículo 9. Responsabilidad de las autoridades Las autoridades de la institución universitaria pública son responsables por el uso de los recursos de la institución, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o administrativa correspondiente. Cualquier miembro de la comunidad universitaria debe denunciar ante la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), la comisión de actos que constituyan indicios razonables de la existencia de infracciones a la presente Ley.</p> <p>La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), de oficio o a pedido de parte, emite recomendaciones para el mejor cumplimiento de las disposiciones previstas en esta Ley y otras normas reglamentarias, en el marco de su ámbito de competencia. Dichas recomendaciones pueden servir de base para la determinación de las responsabilidades pertinentes. Pag. 8</p>

		<p>Artículo 10. Garantías para el ejercicio de la autonomía universitaria El ejercicio de la autonomía en la educación universitaria se rige por las siguientes reglas: 10.1 Son nulos y carecen de validez los acuerdos que las autoridades y los órganos de gobierno colegiados adopten sometidos a actos de violencia física o moral. 10.2 Los locales universitarios son utilizados exclusivamente para el cumplimiento de sus fines y dependen de la respectiva autoridad universitaria. Son inviolables. Su vulneración acarrea responsabilidad de acuerdo a ley. 10.3 La Policía Nacional y el Ministerio Público solo pueden ingresar al campus universitario por mandato judicial o a petición del Rector, debiendo este último dar cuenta al Consejo Universitario o el que haga sus veces, salvo cuando se haya declarado el estado de emergencia, se produzca un delito flagrante o haya peligro inminente de su perpetración. En estos casos, el accionar de la fuerza pública no compromete ni recorta la autonomía universitaria. 10.4 Cuando las autoridades universitarias tomen conocimiento de la presunta comisión de un delito, dan cuenta al Ministerio Público, para el inicio de las investigaciones a que hubiere lugar. Pag 9.</p>
<p>INDICADOR 2: :ESTATUTO VIGENTE DE LA UNAMAD y RESOLUCION DE CONSEJO UNIVERSITARIO N°503-2017-UNAMAD-CU (Reglamento Académico)</p>	<p>X</p>	<p>Artículo. 5. De los principios Son principios de la UNAMAD: a. Búsqueda y difusión de la verdad. b. Calidad académica. c. Autonomía. d. Libertad de cátedra. e. Espíritu crítico y de investigación. f. Democracia Institucional. g. Meritocracia. h. Pluralismo, tolerancia, diálogo intercultural e inclusión. i. Pertinencia y compromiso con el desarrollo del país. j. Afirmación de la vida y dignidad humana. k. Mejoramiento continuo de la calidad académica. l. Creatividad e innovación. m. Internacionalización. n. El interés superior del estudiante. o. Pertinencia de la enseñanza e investigación con realidad social. p. Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia, persecución política y discriminación. q. Ética pública y profesional. Pag. 7</p>

			<p>Artículo 6. Son fines de la Universidad: a. Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad. b. Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país. c. Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo. d. Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social. e. Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística. f. Difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad. g. Afirmer y transmitir las diversas identidades culturales del país. h. Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial. i. Servir a la comunidad y al desarrollo integral. j. Formar personas libres en una sociedad libre. PAg. 8</p>
			<p>Artículo 7. Son funciones de la UNAMAD Son funciones de la universidad: a. Formación profesional. b. Investigación. c. Extensión cultural y proyección social d. Educación continua. e. Contribuir al desarrollo humano. f. Contribuir al desarrollo sostenible de la Amazonía y del departamento de Madre de Dios. g. Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, la ley y normas conexas. Pag. 8</p>
			<p>Artículo 10. Responsabilidad de las autoridades Las autoridades de la UNAMAD son responsables por el uso de los recursos de la institución, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o administrativa correspondiente. Cualquier miembro de la comunidad universitaria debe denunciar ante la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), la comisión de actos que constituyan indicios razonables de la existencia de infracciones a la Ley 30220. Pag. 9</p>
CATEGORÍA O CONSTRUCTO			
REFERENCIAL			

INDICADOR 3: Dilma Zarate Ramirez -2011			El trabajo de investigación que lleva por nombre “LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PRIMARIA DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA, Lima tiene como finalidad: 1° Hacer un análisis de la relación que existe en el Liderazgo del Director y el desempeño del docente en concordancia al trabajo pedagógico de la misma forma el trabajo en la escuela como tarea educativo. 2° Conocer el estilo del liderazgo del director, del cual, se vale como autoridad del quien conduce para dirigir, motivar, guiar, influir, etc. Con el fin de cristalizar las opiniones del grupo que está a su disposición. 3° Conocer en cuál de las dimensiones del desempeño docente favorece más el nivel de liderazgo que realiza el director ante las gestiones pedagógicas, administrativa e Institucional, todo ello con una mirada al trabajo pedagógico
			del maestro en paralelo a la institución dando posibilidades de desarrollo de competencias básicas del alumno y desempeñarse en la vida diaria. El propósito de la investigación es contribuir a las organizaciones de las Instituciones Educativas al desempeño de la labor directriz del director y su trabajo en forma paralelo con los docentes, que el esfuerzo unido contribuirá a la labor pedagógico con los alumnos y al clima institucional. Siendo posible la unión univoca, Director-docente en el éxito de la institución educativa será un gran impulso en la educación del Perú.Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima 2011
	X	X	
INDICADOR 4: SEGUNDO MANUEL MESTANZA SAAVEDRA(2017)	X	X	El objetivo general de este estudio de investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional de los docentes de la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana; y, como objetivos específicos, identificar la relación

		<p>entre la capacidad en la gestión institucional y el desempeño profesional de los docentes, la habilidad en el manejo administrativo de los recursos educativos y el desempeño profesional de los docentes y la competencia en la orientación de los procesos pedagógicos y el desempeño profesional de los docentes. Es una investigación de Tipo Descriptivo que pretende medir o recoger información de manera independiente sobre las variables a fin de conocer cómo se relacionan éstas; es decir, si existe una relación asociativa o funcional entre la Variable Cualitativa: Liderazgo Pedagógico del Director; y, la Variable Cualitativa: Desempeño Profesional Docente. Dadas las características de la investigación, le correspondió un Diseño Transeccional o Transversal Correlacional-Causal, que se limita a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad; es decir, no pretende establecer una relación causal, solo se circunscribe a describir las relaciones entre las variables únicamente en términos correlacionales. La población estuvo constituida por 58 integrantes de la comunidad educativa; es decir, por 01 director, 01 sub directora y 56 docentes, 08 de educación inicial, 24 de educación primaria y 24 de educación secundaria. La muestra lo constituyeron los 56 docentes de los tres niveles educativos. Este estudio de investigación contempló un muestreo no probabilístico; es decir, de tipo intencional, intencionado o criterial, donde la representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra. Las técnicas seleccionadas han sido la encuesta y la observación. Los instrumentos fueron el cuestionario sobre liderazgo pedagógico del director y la ficha de observación del desempeño profesional docente, que fueron sometidos a un proceso de validación mediante juicio de expertos y a un estudio de confiabilidad y validez. Los resultados de la investigación, según la Prueba de Chi-Cuadrado de Pearson, indican que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente. TESIS "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL</p>
--	--	---

			DIRECTOR Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA I.E. "SAN ANTONIO DE JICAMARCA" , DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO DE LIMA METROPOLITANA" 2017
<i>CATEGORÍA O CONSTRUCTO</i>			
FILOSOFICO			

<p>INDICADOR 5: FILOSOFIA DE LA VOLUNTAD DE FRIEDRICH WILHELM NIETZSCHE</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>El concepto de la voluntad de poder en el pensamiento de Nietzsche ha cobrado muchas interpretaciones, siendo la más discutible la apropiación y explotación por el nacionalsocialismo como el deseo por la pasión y del poder (poder entendido en este caso como el concepto más limitado de "dominación"). Algunos nacionalsocialistas como Alfred Bäumler también plantearon una interpretación biológica de la voluntad de poder, equiparándolo con una forma de darwinismo social, a pesar de que Nietzsche criticó a este último en sus obras. Esta interpretación fue criticada por Martin Heidegger en sus cursos de 1930 acerca de Nietzsche. Por Wille zur Macht, Nietzsche no se refería a un poder físico o político, sino que a la "Voluntad de poder" como un concepto particular e inédito, a diferencia de la unión de dos conceptos por separados: Voluntad y poder. A diferencia de la conceptualización biológica y voluntaria de la Wille zur Macht, Heidegger y Deleuze han propuesto que la Voluntad de poder y el eterno retorno deben considerarse en conjunto. Primeramente, el concepto debe ser contrastado con la "Voluntad de vivir" de Schopenhauer y considerar el trasfondo y críticas de Nietzsche a Schopenhauer. Éste planteaba una "voluntad de vivir", en el que las cosas vivientes se encontraban motivadas por la sustentación y desarrollo de sus propias vidas. En cambio, Nietzsche planteaba una voluntad de poder en la que las cosas vivientes no sólo se encuentran motivadas por la mera necesidad de mantenerse vivas, sino que, en realidad tenían una gran necesidad de ejercer y utilizar el poder para crecer y expandir su fortaleza y posiblemente para someter otras voluntades en el proceso. Nietzsche veía la "voluntad de vivir" como secundaria de una primaria "voluntad de poder" y mejoramiento o afirmación de la vida. De este modo, se oponía al darwinismo social en la medida en que criticó la validez del concepto de adaptación, que consideraba una "voluntad de vivir" estrecha y débil. En definitiva, el hombre que guía su vida según la voluntad de poder (el Übermensch, superhombre), es un hombre que intenta siempre superarse a</p>
--	----------	----------	---

			<p>sí mismo, mejorarse en todas sus facetas, etc. No tiene en cuenta lo que los demás piensen o digan de él, se enfrenta a la vida y asume la realidad, procura vivir de una manera tal que si tuviera que vivir de nuevo infinidad de veces esa misma vida, sería feliz al hacerlo. Es un hombre libre que repudia la debilidad y la esclavitud. (Voluntad de poder Wikipedia)</p>
<i>CATEGORÍA O CONSTRUCTO</i>			

CONCEPTUAL			
INDICADOR 6: LUSSIER Y ACHUA(2002)	X	X	Las interrelaciones entre los niveles de analisis se basa en el desempeño del individuo se ha dicho que el desempeño grupal y organizacional se basa en el desempeño del individuo, los grupos funcionan en un sistema social mayor y la efectividad del grupo no puede entenderse si el enfoque de investigacion es limitado al nivel de nalisis del proceso interno de ujn grupo. el desempeño grupal y organizacional tambien afecta al desempeño individual si los miembros del grupo y el grupo en si estan motivado y son productivos, por tanto el exito tiende a ser contagioso. LIDERAZGO teoria, aplicación y desarrollo de habilidades (cuarta edición) LUSSIER Y ACHUA 2012 Pag 39
CATEGORÍA O CONSTRUCTO			
CONCEPTUAL			

<p>INDICADOR7: LIDERAZGO Y COLABORACION Thomas S. Bateman y Scott A. Snell</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Así es, los negocios son competitivos. Sin embargo, la fórmula no es tan simple. De hecho, es casi ridículo pensar estrictamente en términos de competencia; esta forma de pensamiento puede sabotear al desempeño. Los elementos fundamentales en la ecuación exitosa son la colaboración y el liderazgo. Las personas que trabajan en conjunto, y no unas contra otras, tienen a su favor una ventaja competitiva. Dicho de otro modo, el éxito no se consigue trabajando solo, el mundo es demasiado complejo para ello y los negocios son demasiado desafiantes. Es necesario trabajar en equipo. Tanto los líderes como los seguidores necesitan trabajar como colaboradores más que como adversarios. Los grupos de trabajo de una organización requieren cooperación de unos con otros. Los negocios y el gobierno, a menudo vistos como antagonistas, pueden trabajar juntos y ser productivos. Y hoy en día más que nunca, las compañías que tradicionalmente eran competencia se comprometen en fusiones y encuentran formas para colaborar en algunos aspectos, aun cuando mantienen cierta competencia en otros. Se requiere de liderazgo para que estas alianzas y colaboraciones ocurran. ¿Cómo crea una organización la ventaja competitiva a través de la colaboración? Se trata de la gente y de lo que deriva de un buen liderazgo. Existen tres estereotipos de liderazgo y son los siguientes. Primero, que éste proviene de la parte superior de la compañía. Segundo, que proviene del jefe inmediato de la persona que lo requiere. Tercero, que significa ser decisivo en cuanto a instrucciones precisas. Existe algo de verdad en estos estereotipos, pero la realidad es mucho más compleja. En primer lugar, la persona que se encuentra en el estrato más alto de una compañía puede o no ofrecer liderazgo efectivo; de hecho, muchos observadores creen que el buen liderazgo es más bien escaso. En segundo lugar, las organizaciones requieren de líderes en todos los niveles, y en cada uno de los grupos de trabajo. Esto incluye a quienes se encuentran en los albores de su carrera, y es la razón por la</p>
---	----------	----------	---

			<p>cual el liderazgo es un tema importante del presente libro. En tercer lugar, los líderes deben tener la capacidad de decisión y de mando; sin embargo, confiar demasiado en este acercamiento tradicional no resulta suficiente. El buen liderazgo es mucho más inspiración que esto, y le enseña a la gente a pensar y a trabajar de forma diferente, incluido trabajar de forma colaborativa y con un enfoque hacia los resultados. El liderazgo, tanto para el jefe como para el subordinado, genera colaboración, que a su vez crea resultados que son buenos para la compañía y para las personas involucradas en el proceso. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo (Octava edición) Thomas S. Bateman y Scott A. Snell</p>
--	--	--	---

CATEGORÍA O CONSTRUCTO			
TEORICO			
<p>INDICADOR 8: VISION COMPARTIDA Y EL DESEMPEÑO ACADEMICO Teorías del Liderazgo Ing. José Luis Rocés © Derechos reservados 2007</p>	X	X	<p>5.Una propuesta para la Teoría del Liderazgo De la interpretación de los sistemas naturales y sociales emergen varias propiedades comunes a todos ellos. Ellos son jerárquicos, o sea integrados por partes que tienen una relación jerárquica, son “holones” al decir de Ken Wilber y además son adaptativos, pues están en relación dinámica con su medio externo. Esta condición última se refiere a la capacidad de sobrevivir y crecer en situaciones cambiantes. Esta propiedad que encierra la expresión de su “vitalidad” es de carácter central para poder comprender y abordar la complejidad. A partir de estas semejanzas si nuestro foco está centrado en los sistemas sociales, uno de los elementos importantes para comprender como se genera esa vitalidad es explorar el “proceso del liderazgo”. Para iniciar la búsqueda de esa comprensión, intentemos una definición provisoria del liderazgo tal como puede ser: la generación de decisiones que promueven acciones entre los integrantes de un sistema social (persona, familia, grupo, comunidad, empresa, institución) con el propósito de promover un estado de mayor satisfacción. En esta definición el concepto de “decisión” es interpretado como un comportamiento deseado. Con este alcance, el campo del conocimiento del liderazgo resulta ser muy amplio . La capacidad de tomar decisiones que sean aceptadas y que afecten las conductas o pensamientos (comportamientos) de otros, implica un cierto grado de poder o influencia de alguien sobre otros. Al que toma la decisión lo denominaremos “ líder” y el que la acepta y actúa en consonancia con la decisión lo denominaremos “seguidor”. El líder en ésta “díada asimétrica” ejerce un determinado poder y el seguidor reconoce esa influencia o esa autoridad. La autoridad es aceptación voluntaria y el poder es una capacidad conferida. El rol del liderazgo es “legítimo o perdurable” cuando poder y autoridad son consistentes en el tiempo. O sea existe un equilibrio entre el ejercicio decisorio y la acción emergente que conducen a promover un</p>

			<p>estado de adaptabilidad del sistema. Ello lo diferencia de otras relaciones efímeras o poco durables, que pueden estar explicadas por causas de temor o amenaza, que no caen en esta definición. Los seguidores aceptan las acciones emergentes del liderazgo pues éstas los conducen a un estado de mayor satisfacción que en la situación inicial. Desde esta definición preliminar, un desafío a resolver es la posibilidad que el líder encarne una propuesta que se articule en un proyecto “afiliativo” para sus seguidores. Pag 8.</p>
--	--	--	--

<p>INDICADOR 9: Mentes líderes: Una anatomía del liderazgo Howard Gardner (1998) Ing. José Luis Roces © Derechos reservados 2007</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>La historia personalizada de habilidades inteligentes, en personas concretas que supieron marcar un ritmo distinto al mundo que les tocó vivir. Es esta una biografía del liderazgo y de sus posibilidades. En la vida de sus protagonistas podemos reconocer la “aplicación” de la inteligencia como una cualidad específica de quien detenta una posición destacable dentro de un grupo y/o comunidad. Es la continuación, y además la cereza del pastel, de dos trabajos previos: por un lado “Mentes creativas” y por otro “La mente no instruida: cómo piensan los niños y cómo deberían enseñar las escuelas”. Este es el cierre de un camino personal del autor que nos comparte a sus lectores y del que podemos aprender considerables conceptos y herramientas específicas.</p> <p>A mi modo de ver las cosas, la principal contribución del texto radica en la perspectiva de considerar al líder como historia que se encarna y que puede transformar positivamente su contexto. El líder es, sobre todo otro atributo, el narrador de una historia que debe compartirse desde la confianza, el ejemplo y la coherencia. El texto está estructurado en tres partes que funcionan adecuadamente como un rompecabezas y que nos ofrece en primer lugar un contexto determinado, un breve tratado del liderazgo, posteriormente la vida de los líderes propuestos como “mentes líderes” en diversos campos y naciones y, por último, una conclusión de esta habilidad social como un indicador del futuro y de la posibilidad del ser humano. LIBRO MENTES LIDERES Una autonomía de Liderazgo)</p>
---	----------	----------	--

INSTRUMENTOS APLICADOS
ENTREVISTA DIRIGIDO A DOCENTES UNIVERSITARIOS PARA
EVALUAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Apreciado Docente:

Mucho agradeceré a usted, se sirva leer atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5

. Luego marque con una (x) la casilla correspondiente, en la escala escogida, la opción que crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes criterios.

1. Nunca.	2. Casi nunca.	3. Algunas veces	4. Casi siempre.	5. Siempre
-----------	----------------	------------------	------------------	------------

La presente entrevista tiene fines de investigación.

Orden	Preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Las autoridades cumplen con los principios, fines y funciones de la Ley 30220?					
2	¿Las Autoridades contribuyen a la autonomía de la universidad en concordancia con lo establecido en la constitución política del Perú?					
3	¿Los docentes y Autoridades se rigen a los principios de Libertad de Catedra y Ética Pública Profesional?					
4	¿Las Autoridades Universitarias coadyuvan acciones para realizar las tareas académicas?					
5	¿Las solicitudes en función de las necesidades académicas son atendidas por las autoridades?					

6	¿Las Autoridades colaboran eficazmente a la democracia, estado de derecho e inclusión social?					
7	¿Autoridades y docentes practican el pluralismo, tolerancia, dialogo, interculturalidad en la calidad universitaria?					
8	¿Los miembros de la Comunidad Universitaria cumplen con las responsabilidades establecidas en el estatuto de la UNAMAD?					
9	¿Las Autoridades cumplen con la transparencia de la gestión Universitaria en la UNAMAD?					
10	¿Existe el cumplimiento de la organización académica de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de la UNAMAD?					
11	¿Se cumple a cabalidad la promoción de docentes?					
12	¿Los Docentes respetan las cargas académicas?					
13	¿Las autoridades cumplen la democracia Institucional?					
14	¿Considera usted que existe concordancia en el cumplimiento del reglamento académico y la labor docente en la UNAMAD?					
15	¿Cree usted que la gestión institucional motiva en el desempeño docente de la UNAMAD?					
16	¿Considera usted que la actitud y el liderazgo son importantes para la labor de gestión en la UNAMAD?					

17	¿Cree Usted que las autoridades disponen de habilidades blandas en la gestión de la UNAMAD?					
18	¿Cree Usted que las autoridades imponen reglas en el funcionamiento de actividades académicas?					
19	¿Cree Usted que las autoridades proponen reglas para el funcionamiento de la actividad académica?					
20	¿Cree usted que se trabaje en función al manual de Organización de Funciones de la UNAMAD?					
21	¿El trabajo académico que realizan los docentes es valorado por las autoridades?					
22	¿Las autoridades son inquisitivas en las decisiones académicas?					
23	¿Las autoridades no son inquisitivas en las decisiones académicas?					
24	¿La ética profesional contribuye en la actividad académica?					
25	¿Es importante que las autoridades propongan voluntariamente lineamientos políticos acorde a la problemática de la UNAMAD?					
26	¿Los docentes tienen voluntad de trabajo pero también necesitan ambientes especializados para el proceso de enseñanza aprendizaje en la UNAMAD?					
27	¿Los docentes son entusiastas en el desempeño docente?					
28	¿Las Autoridades tienen actitud de autoafirmación en la gestión que realizan?					

29	¿Cree usted que es necesario innovar las habilidades interpersonales en el desempeño docente?					
30	¿Cree usted importante las habilidades gerenciales en el liderazgo de su institución?					
31	¿Cree usted que las autoridades le brinden oportunidades de competitividad profesional?					
32	¿Cree usted que es necesario la planeación estratégica?					
33	¿Cree usted que en su institución se practique la discriminación profesional?					
34	¿Cree usted que las decisiones de las autoridades influyan en el desempeño docente?					
35	¿Cree usted tener la capacidad de autodomínio emocional?					
36	¿Cree usted que el valor ético de los funcionarios contribuye en el quehacer político de la UNAMAD?					
37	¿Cree usted que las capacidades cognitivas coadyuvan a la gestión de las autoridades en la UNAMAD?					
38	¿Cree usted que el liderazgo depende de la personalidad y el valor cultural de las autoridades?					

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Apreciado Docente:

Mucho agradeceré a usted, se sirva leer atentamente las siguientes preguntas y elija una de las cinco categorías de respuesta que van del 1 al 5

. Luego marque con una (x) la casilla correspondiente, en la escala escogida, la opción que crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes criterios.

1. Nunca.	2. Casi nunca.	3. Algunas veces	4. Casi siempre.	5. Siempre
-----------	----------------	------------------	------------------	------------

La presente entrevista tiene fines de investigación.

Orden	Preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
	CONSTRUCTO: NORMATIVO					
	INDICADOR 1: LEY UNIVERSITARIA 30220					
1	¿Las autoridades cumplen con los principios, fines y funciones de la Ley 30220?					
2	¿Las Autoridades contribuyen a la autonomía de la universidad en concordancia con lo establecido en la constitución política del Perú?					
3	¿Los docentes y Autoridades se rigen a los principios de Libertad de Catedra y Ética Pública Profesional?					
4	¿Las Autoridades Universitarias coadyuvan acciones para realizar las tareas académicas?					
5	¿Las solicitudes en función de las necesidades académicas					

	son atendidas por las autoridades?					
	INDICADOR 2: ESTATUTO VIGENTE DE LA UNAMAD y RESOLUCION DE CONSEJO UNIVERSITARIO N°503-2017-UNAMAD-CU (Reglamento Académico)					
6	¿Las Autoridades colaboran eficazmente a la democracia, estado de derecho e inclusión social?					
7	¿Autoridades y docentes practican el pluralismo, tolerancia, dialogo, interculturalidad en la calidad universitaria?					
8	¿Los miembros de la Comunidad Universitaria cumplen con las responsabilidades establecidas en el estatuto de la UNAMAD?					
9	¿Las Autoridades cumplen con la transparencia de la gestión Universitaria en la UNAMAD?					
10	¿Existe el cumplimiento de la organización académica de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de la UNAMAD?					
11	¿Se cumple a cabalidad la promoción de docentes?					
12	¿Los Docentes respetan las cargas académicas?					
13	¿Las autoridades cumplen la democracia Institucional?					

	CONSTRUCTO: REFERENCIAL					
	INDICADOR 3: Dilma Zarate Ramirez -2011					
14	¿Considera usted que existe concordancia en el cumplimiento del reglamento académico y la labor docente en la UNAMAD?					
15	¿Cree usted que la gestión institucional motiva en el desempeño docente de la UNAMAD?					
16	¿Considera usted que la actitud y el liderazgo son importantes para la labor de gestión en la UNAMAD?					
17	¿Cree Usted que las autoridades disponen de habilidades blandas en la gestión de la UNAMAD?					
18	¿Cree Usted que las autoridades imponen reglas en el funcionamiento de actividades académicas?					
19	¿Cree Usted que las autoridades proponen reglas para el funcionamiento de la actividad académica?					
	INDICADOR 4:SEGUNDO MANUEL MESTANZA SAAVEDRA(2017)					
20	¿Cree usted que se trabaje en función al manual de Organización de Funciones de la UNAMAD?					
21	¿El trabajo académico que realizan los docentes es valorado por las autoridades?					
22	¿Las autoridades son inquisitivas en las decisiones académicas?					

23	¿Las autoridades no son inquisitivas en las decisiones académicas?					
CONSTRUCTO FILOSOFICO						
INDICADOR 5: FILOSOFIA DE LA VOLUNTAD DE FRIEDRICH WILHELM NIETZSCHE						
24	¿La ética profesional contribuye en la actividad académica?					
25	¿Es importante que las autoridades propongan voluntariamente lineamientos políticos acorde a la problemática de la UNAMAD?					
26	¿Los docentes tienen voluntad de trabajo pero también necesitan ambientes especializados para el proceso de enseñanza aprendizaje en la UNAMAD?					
27	¿Los docentes son entusiastas en el desempeño docente?					
28	¿Las Autoridades tienen actitud de autoafirmación en la gestión que realizan?					
CONSTRUCTO: CONCEPTUAL						
INDICADOR 6: LUSSIER Y ACHUA(2002)						
29	¿Cree usted que es necesario innovar las habilidades interpersonales en el desempeño docente?					
30	¿Cree usted importante las habilidades gerenciales en el liderazgo de su institución?					
INDICADOR 7: LIDERAZGO Y COLABORACION						

	Thomas S. Bateman y Scott A. Snell					
31	¿Cree usted que las autoridades le brinden oportunidades de competitividad profesional?					
32	¿Cree usted que es necesario la planeación estratégica?					
33	¿Cree usted que en su institución se practique la discriminación profesional?					
	CONSTRUCTO TEORICO					
	INDICADOR 8: VISION COMPARTIDA Y EL DESEMPEÑO ACADEMICO Teorías del Liderazgo Ing. José Luis Roces © Derechos reservados 2007					
34	¿Cree usted que las decisiones de las autoridades influyan en el desempeño docente?					
35	¿Cree usted tener la capacidad de autodomínio emocional?					
36	¿Cree usted que el valor ético de los funcionarios contribuye en el quehacer político de la UNAMAD?					
	INDICADOR 9: Mentes líderes: Una anatomía del liderazgo Howard Gardner (1998)					
37	¿Cree usted que las capacidades cognitivas coadyuvan a la gestión de las autoridades en la UNAMAD?					
38	¿Cree usted que el liderazgo depende de la personalidad y el valor cultural de las autoridades?					


AÑEXO 03 MATRIZ DE CONSISTENCIA

“TÍTULO: Liderazgo Directivo de los Órganos de Gobierno y el Desempeño Docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><u>Problema General</u></p> <p>¿En qué medida el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018?</p> <p><u>Problemas Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación se presenta entre las cualidades de liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018? • ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo, dogmático y democrático de los miembros directivos en la Universidad 	<p style="text-align: center;"><u>Objetivo General</u></p> <p>-Determinar en qué medida el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.</p> <p style="text-align: center;"><u>Objetivos específicos.</u></p> <p>-Establecer la relación que se presenta entre las cualidades de liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno y el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.</p> <p>- Determinar en qué medida las relaciones interpersonales de los miembros de los órganos de gobierno influyen en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.</p> <p>- Establecer en qué medida los conflictos de los miembros de los órganos de gobierno influye en el desempeño docente en las universidades en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Hipótesis General</u></p> <p>El liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno influye significativamente en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.</p> <p style="text-align: center;"><u>Hipótesis Específicas</u></p> <p>- A insuficientes cualidades de liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno MENOR es el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.</p> <p>- A mejores prácticas en las relaciones interpersonales de los miembros de los órganos de gobierno mayor es el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.</p> <p>-A mayores conflictos interpersonales de los miembros de los órganos de gobierno menor es el desempeño docente en la Universidad</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>X: Liderazgo Directivo de los miembros de los órganos de gobierno</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Y: DESEMPEÑO ACADEMICO DE DOCENTES.</p>	<p>Método</p> <p>Método de investigación científica.</p> <p>Porque sigue un proceso lógico de operaciones. (Bunge Mario 1972 pág. 36).</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Descriptivo -correlacional</p> <p>DESCRIPTIVA: Porque la presente investigación pretende describir, analizar y dar a conocer sistemáticamente un conjunto de hechos y sus variables que los caracterizan de lo que es. (Sánchez Carlessi H. 2006 pág. 50)</p> <p>CORRELACIONAL: La presente investigación intenta identificar posibles relaciones de influencia entre variables con la finalidad de determinar en qué medida se correlacionan el liderazgo directivo de los miembros de los órganos de gobierno y el desempeño académico de los docentes, sin atribuir causalidad. Según Peter Checkman.</p> <p>Enfoque: Mixto (cuantitativo- cualitativo).</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p>

Nacional Amazónica de Madre de Dios?

- ¿En qué medida influye el clima organizacional en el desempeño docente en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018?

Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2018.



POBLACIÓN: 82 Docentes de la UNAMAD

DETALLE		SUB TOTAL
Facultad de Educación	de	30
Facultad de Ecoturismo	de	24
Facultad de Ingeniería	de	28
TOTAL		82

Fuente: Base de Datos docentes.

MUESTRA:
 SELECCIÓN: No probabilístico intencionado.
 TAMAÑO:48
 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS:
 Encuesta.
 Fichas bibliográficas.
 Observación.
 Entrevista.
 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS:
 Cuadros de frecuencia, diagramas, para prueba de hipótesis.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS-2018.			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO. LUSSIER y ACHUA (2005) define el liderazgo como un proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. “En cualquier grupo, grande o pequeño, algunos individuos tienen más poder e influencia que otros. Quien tiene esta influencia mayor asume una posición de importancia en el grupo y tiende a ser reconocido como el líder. Así, cabe definir al líder como el individuo que ejerce la mayor influencia en el grupo.</p> <p>EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE. Schwab (1999), Señala al respecto de desempeño académico : “su función es medir y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y</p>	<p>Dimensión 1: Liderazgo Directivo dogmático El líder da orden sin consultar previa sólo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Dirige mediante su habilidad para dar órdenes. Es recomendable para resolver situaciones emergentes, o cuanto los subalternos evidencian poca madurez laboral y emocional. Este estilo es autoritario, porque el líder se coloca en relación vertical y de superioridad respecto a los componentes de grupo. Las relaciones que crea son de confianza, miedo o pasividad, Utiliza al grupo para imponer su voluntad y no escucha las opiniones de los demás. (Dafth 2006)</p> <p>Dimensión2: Liderazgo Directivo democrático Cuando se habla de la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo, se refiere al medio ambiente psicológico, es decir, a su sistema de filtro o estructuración perceptiva. De acuerdo a esa percepción los trabajadores de una empresa efectúan una descripción de los múltiples estímulos que se encuentran actuando sobre los mismos en el mundo del trabajo y que definen su situación laboral, esta atmósfera psicológica de una</p>	<p>Dimensión 1: InSatisfacción laboral</p> <p>Dimensión 2: Organización y Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensión 3: Identidad Y Relaciones interpersonales</p>	<p>1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. siempre</p> <p>1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. siempre</p> <p>1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. siempre</p>

<p>valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien”.</p> <p>En este sentido, el desempeño del docente no solamente es el cumplimiento de una serie de normas pedagógicas, conocimientos, la asistencia regular a la institución educativa, sino va más allá: formar seres humanos con mentalidad propia, independiente e integrarlo como un miembro eficiente de la sociedad actual.</p>	<p>organización se la designa como el clima organizacional para un individuo (Mariuxi Villalva Isidro Fierro 2017).</p> <p>Dimensión 3: Clima organizacional</p> <p>Cuando se habla de la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo, se refiere al medio ambiente psicológico, es decir, a su sistema de filtro o estructuración perceptiva. De acuerdo a esa percepción los trabajadores de una empresa efectúan una descripción de los múltiples estímulos que se encuentran actuando sobre los mismos en el mundo del trabajo y que definen su situación laboral, esta atmósfera psicológica de una organización se la designa como el clima organizacional para un individuo (Diana Constanza Ramos Moreno 2012)</p>		
	<p>Dimensión 4: Voluntad</p> <p>En sentido propio, metafísico y psicológico, es el apetito racional. Se trata, pues, de la facultad o potencia de "querer" y se distingue del apetito sensitivo por sus caracteres específicos de racionalidad y albedrío. Entiéndase en tal caso que la voluntad es la facultad o fuerza que realiza las voliciones, como actos de tendencia consciente dirigidos hacia un objeto propuesto por el conocimiento intelectual. La tendencia superior, intelectual o racional del hombre, es así, la voluntad, cuyos actos son irreductibles al conocimiento, al sentimiento y a las tendencias sensitivas (Edison Tamayo Castaño)</p>	<p>Dimensión 4: Respeto y cumplimiento</p> <p>Dimensión 5: autoestima e inteligencia emocional</p>	<p>1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. siempre</p> <p>1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. siempre</p>

	<p>Dimensión 5: Emocionalidad</p> <p>Las impresiones son el reflejo en el cerebro del hombre, sus relaciones reales, Todo docente tiene que aprender a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza- aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con estudiantes, directivos y compañeros de trabajo.</p> <p>Reconocer las emociones de los demás: Un don de gentes fundamental es la empatía, la cual se basa en el conocimiento de las propias emociones. La empatía es la base del altruismo. Las personas empáticas sintonizan mejor con las sutiles señales que indican lo que los demás necesitan o desean. Esto las hace apropiadas para las profesiones de la ayuda y servicios en sentido amplio (profesores, orientadores, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, médicos, abogados, expertos en ventas, etc.).(Daniel Goleman-1995)</p> <p>Dimensión 6: Responsabilidad</p> <p>El principio de responsabilidad pide que se preserve la condición de existencia de la humanidad, muestra la vulnerabilidad que la acción humana suscita a partir del momento en que él se presenta ante la fragilidad natural de la vida. El interés del hombre debe identificarse con el de otros miembros vivos de la Naturaleza, pues ella es nuestra morada común. Nuestra obligación se hace incomparablemente mayor en función de nuestro poder de transformación y la conciencia (José Eduardo de Siqueira 2009)</p>	<p>Dimensión 6: Compromiso y perseverancia</p> <p>Dimensión 7: Conocimiento y eficacia</p>	<p>1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. siempre</p> <p>1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. siempre</p>
--	--	--	---

	<p>Dimensión 7: Eficiencia profesional</p> <p>El compromiso deriva en asumir como convicción que la consecuencia de la atención o desatención de las tareas y aspectos colaterales de este forman parte de su quehacer organizacional y forma parte de su quehacer organizacional y forma parte de su desarrollo personal.</p> <p>surge de la interpretación de la función de producción como el conjunto de los puntos frontera del conjunto de producción, quedando particionado así el espacio de asignaciones en eficientes (las ubicadas justo sobre la función de producción), las ineficientes (las situadas debajo de la misma) y las imposibles (las localizadas más allá). En este sentido, se trata de un concepto puramente técnico puesto que contempla únicamente la relación entre las cantidades de insumos y productos y no sus valores.(Lindbeck 1971).</p>		
--	--	--	--

ANEXO

INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS-2018"

DATOS GENERALES

Apellido y nombres del informante: QUISPE LAYME, WILIAN

Grado Académico: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NRO	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los items planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.				X	
2	Considera que la cantidad de items consignados en el instrumento son suficiente para medir lo que se pretende.				X	
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio adecuada.				X	
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.				X	
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica					X
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas.				X	
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.				X	
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente.				X	

Firma del Profesional

43378537

ANEXO

INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS-2018"

DATOS GENERALES

Apellido y nombres del informante: DR. FREDY DUEÑAS LINARES

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NRO	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.				X	
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficiente para medir lo que se pretende.				X	
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio adecuada.			X		
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.			X		
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica			X		
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas.					X
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.					X
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente.					X

Firma del Profesional


DNI 23864419

ANEXO

INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS-2018"

DATOS GENERALES

Apellido y nombres del informante: CHAMBIJA PARI Jimmy Paiz

Grado Académico: DOCTOR

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

NRO	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					X
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficiente para medir lo que se pretende.					X
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio adecuada.				X	
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.					X
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica					X
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas.				X	
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.					X
8	Considera que el fonco del instrumento es coherente.					X


Firma del Profesional
DNT: 42191326



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Puerto Maldonado, 25 de Junio del año 2019.

CARTA N° 021-2019-UNAMAD-FED

Señora:

Mag. María Isabel PUMA CAMARGO

Investigador

Presente.-

ASUNTO: Carta de AUTORIZACIÓN.

REF. : Exp. N° 1066- FUT N° 13718
=====

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, a nombre de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y el mío propio; la presente tiene por finalidad **AUTORIZAR** aplicar instrumento de Investigación (encuestas), del Proyecto de Investigación de DOCTORADO de la Universidad CESAR VALLEJO, denominado: "**LIDERAZGO DIRECTIVO DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**"; brindándole las facilidades del caso.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle a usted las muestras más distinguidas.

Atentamente;

Universidad Nacional Amazónica de MDD.
Facultad de Educación

Dr. Fredy Rodríguez Duónias Linares
R.D.L.

C.c.
-FRDL/Decano.
-SISAPE/IAG.
-Archivo

Av. Jorge Chávez N°1160 -Ciudad Universitaria
CELULAR FED: 942697871



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 25 de junio del 2019.

OFICIO N° 002-2019-UNAMAD/D-MIPC,

Señor:
Amado Figueroa Minaya,
Congresista del Perú.

Presenta: -



Asunto: REMITO PROPUESTA TÉCNICA.

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente, y a la vez remitir a su despacho la propuesta técnica en referencia al PLAN DE ACCIÓN DEL TRABAJO DE TESIS LIDERAZGO DIRECCIVO DE LOS ORGANOS DE GOBIERNO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS 2018. Adjunto plan de acción.

Agradezco la atención al presente documento, sin otro en particular hago propicio la ocasión para reiterarle a usted mi consideración más distinguida.

Atentamente,


Mg. María Isabel Puma Comargo.

**PLAN DE ACCION (PROPUESTA) DEL
TRABAJO DE TESIS LIDERAZGO DIRECTIVO
DE LOS ÓRGANOS DEL GOBIERNO Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE
MADRE DE DIOS 2018.**

MG. MARIA ISABEL PUMA CAMARGO

ÍNDICE

I. DESCRIPCIÓN EJECUTIVA.....	138
II. AMBITO GEOGRÁFICO	142
III.OBJETIVO	142
IV. JUSTIFICACIÓN.....	144
V. BENEFICIARIOS/DESTINATARIOS.....	144
VI. RECURSOS/ESTRATEGIAS/ACTIVIDADES.....	144
6.1.Recursos	145
6.1.1. Recursos Humanos	¡Error! Marcador no definido.
6.2.2. Materiales.....	¡Error! Marcador no definido.
6.2.Actividades	145
6.2.1. Recopilación de información	¡Error! Marcador no definido.
6.2.2. Elaboración de la propuesta modelo de gestión de Información Geográfica.	¡Error! Marcador no definido.
6.2.3. Validación de la propuesta	¡Error! Marcador no definido.
6.2.4. Actualización de la propuesta.....	¡Error! Marcador no definido.
6.2.5. Socialización y difusión de la propuesta. ¡Error! Marcador no definido.	
6.2.6. Presentación y aprobación de la propuesta ¡Error! Marcador no definido.	
VII. RECURSOS/HERRAMIENTAS	145
7.1.Herramientas	¡Error! Marcador no definido.
VIII.....	PRESUPUESTO/FINANCIAMIENTO
145	
IX. CRONOGRAMA	147

I. DESCRIPCIÓN EJECUTIVA

El gobierno universitario de las universidades en el Perú es ejercido por la asamblea universitaria, el Consejo universitario, el rector, los consejos de facultad, los decanos y la dirección de escuela de pos grado. Los requisitos se describen de la siguiente manera:

- Los requisitos para ser Rector y/o Vicerrector Académico o de Investigación de acuerdo a ley universitaria 30220 estipulado en el art. 61 numeral 61.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principal en el Perú o su equivalente en el extranjero con no menos de cinco años en la categoría.
- Los requisitos para ser decano de acuerdo a ley universitaria 30220 estipulado en el art. 69 numeral 69.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principal en el Perú o su equivalente en el extranjero con no menos de tres años en la categoría.
- Los requisitos para ser miembros del Comité electoral universitario de la universidad pública de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 art. 72 está conformado por tres profesores principales, dos profesores asociados y un profesor auxiliar.
- El tribunal de Honor universitario de acuerdo a la ley universitaria 30220 art. 75 está conformado por tres docentes principales.

Dice	Debe decir:
<ul style="list-style-type: none">• Los requisitos para ser Rector y/o Vicerrector Académico o de Investigación de acuerdo a ley universitaria 30220 estipulado en el art. 61 numeral 61.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principal en el Perú o su	<ul style="list-style-type: none">• Los requisitos para ser Rector y/o Vicerrector Académico o de Investigación de acuerdo a ley universitaria 30220 estipulado en el art. 61 numeral 61.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principales y/o asociados en el Perú

<p>equivalente en el extranjero con no menos de cinco años en la categoría.</p>	<p>o su equivalente en el extranjero con no menos de cinco años en la categoría.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Los requisitos para ser decano de acuerdo a ley universitaria 30220 estipulado en el art. 69 numeral 69.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principal en el Perú o su equivalente en el extranjero con no menos de tres años en la categoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los requisitos para ser decano de acuerdo a ley universitaria 30220 estipulado en el art. 69 numeral 69.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principales y/o asociados en el Perú o su equivalente en el extranjero con no menos de tres años en la categoría.
<ul style="list-style-type: none"> • Los requisitos para ser miembros del Comité electoral universitario de la universidad pública de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 art. 72 está conformado por <u>tres profesores principales</u>, dos profesores asociados y un profesor auxiliar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los requisitos para ser miembros del Comité electoral universitario de la universidad pública de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 art. 72 está conformado por <u>tres profesores principales y/o asociados</u>, dos profesores asociados y un profesor auxiliar.
<ul style="list-style-type: none"> • El tribunal de Honor universitario de acuerdo a la ley universitaria 30220 art. 75 está conformado por <u>tres docentes principales</u>. 	<ul style="list-style-type: none"> • El tribunal de Honor universitario de acuerdo a la ley universitaria 30220 art. 75 está conformado por <u>tres docentes principales y/o asociados</u>.

La problemática en la Universidad Nacional Amazónica De Madre de Dios está sujeto al incumplimiento de los requisitos que exige la ley 30220 por insuficiente número de docentes principales, falta de ratificaciones y promociones de Docentes por lo que al momento existe solo trece Docentes Principales no Ratificados que se sitúan como miembros de gobierno.

Las universidades menores a 20 años de creación específicamente la universidad Nacional amazónica de Madre de Dios tienen serios problemas por incumplimiento de la Ley Universitaria 30220 porque muchos de ellos no se cumplen y a ello se suma la vejación a los derechos del docente.

Anexo: 1.- (RESOLUCIÓN 081-2015-UNAMAD-CU, RESOLUCIÓN 297 -2015-UNAMAD-CU) “Docentes promocionados con la resoluciones mencionados simplemente no son reconocidos como principales pese a tener resoluciones de promoción por las autoridades respectivas aun siendo necesidad institucional. La denuncia que realiza el rector a docentes promocionados a principales acusándolos de daños y perjuicios al interés público”.

El caso de la problemática actual en lo que refiere al Comité Electoral que siendo asignados resolutivamente con RESOLUCION N001-2019-UNAMAD-AU. no cumplen con los requisitos establecidos en la ley universitaria 30220 específicamente el artículo 72 por la que se vieron obligados a renunciar con OFICIO 12-2019-UNAMAD-AU/CEU . (Copias de documentos mencionados)

El problema que genera en la actualidad es que las facultades no cuentan con Decanos elegidos y la asamblea universitaria ya cumplió el tiempo establecido.

Anexo 2: (RESOLUCION N001-2019-UNAMAD-AU, OFICIO 12-2019-UNAMAD-AU/CEU Copias de documentos mencionados)

La gestión de los miembros de gobierno. De la UNAMAD no llegan al 100 % de la ejecución del gasto por lo que solo se ejecutan el 88.7% del presupuesto de gasto 2018.

Anexo 3 Copia de gasto presupuestal 2018 en porcentaje.

El maltrato y la violencia psicológica por parte del Rector que genera conflictos legales con los profesores la misma que atenta la integridad

Anexo:4 (Copia de acta y resolución N° 2 de medidas de protección a Docente de la UNAMAD).

Este resumen ejecutivo de la Realidad Problemática de la Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios refiere básicamente un desgobierno y un incumplimiento a Ley Universitaria 30220 por lo que se solicita disposición transitoria en los requisitos para postular a los cargos como miembros de gobierno integrando la participación de docentes asociados para constituir y ser parte de los órganos de gobierno en las universidades menores a 20 años de creación así mismo se presentan de forma sintética los seis ejes estratégicos siguientes:

- 1.- Participación universal de todos los docentes universitarios de elegir y ser elegidos al cargo de rector vicerrectores y decanos.
- 2.- Meritocracia, en gestión pública, grado académico de magíster o doctor en gestión pública.
- 3.- Experiencia acreditada en gestión pública (05 años).
- 4.- Producción intelectual, acreditada (ISBN) haber escrito un libro sobre gestión pública universitaria.

5.- Demostrar habilidades y destrezas de manejo de personal (docentes y personal administrativo)

6.-Equidad de género, e igualdad de oportunidades (docentes mujeres y varones)

Con este resumen el documento de la propuesta será presentada, por intermedio del congresista por Madre de Dios, Sr. Modesto Figueroa Minaya la misma que será presentada y pasará al debate de la comisión correspondiente sobre universidades en el congreso peruano y permitirá una comprensión más cercana de la realidad objetiva de la crisis universitaria, haciendo más viable la solución de la participación universal en la elección de rector, vicerrector y decanos.

Esta propuesta es un documento abierto y flexible, en el debate de la comunidad universitaria, democrática, bajo principios rectores de los derechos fundamentales que ampara nuestra constitución, como es la prohibición de todo tipo de discriminación.

II. AMBITO GEOGRÁFICO

En la región de Madre de Dios, Provincia de Tambopata, localidad de Puerto Maldonado, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

III. OBJETIVO

Proponer disposición transitoria en la Ley Universitaria 30220, artículos: (art. 61 numeral 61.2, art. 69 numeral 69.2, art. 72, art. 75).

Dice	Debe decir:
<ul style="list-style-type: none">Los requisitos para ser Rector y/o Vicerrector Académico o de Investigación de acuerdo a ley	<ul style="list-style-type: none">Los requisitos para ser Rector y/o Vicerrector Académico o de Investigación de acuerdo a ley

<p>universitaria 30220 estipulado en el art. 61 numeral 61.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principal en el Perú o su equivalente en el extranjero con no menos de cinco años en la categoría.</p>	<p>universitaria 30220 estipulado en el art. 61 numeral 61.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principales y/o asociados en el Perú o su equivalente en el extranjero con no menos de cinco años en la categoría.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Los requisitos para ser decano de acuerdo a ley universitaria 30220 estipulado en el art. 69 numeral 69.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principal en el Perú o su equivalente en el extranjero con no menos de tres años en la categoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los requisitos para ser decano de acuerdo a ley universitaria 30220 estipulado en el art. 69 numeral 69.2 es: Ser docente ordinario en la categoría de principales y/o asociados en el Perú o su equivalente en el extranjero con no menos de tres años en la categoría.
<ul style="list-style-type: none"> • Los requisitos para ser miembros del Comité electoral universitario de la universidad pública de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 art. 72 está conformado por <u>tres profesores principales</u>, dos profesores asociados y un profesor auxiliar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los requisitos para ser miembros del Comité electoral universitario de la universidad pública de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 art. 72 está conformado por <u>tres profesores principales y/o asociados</u>, dos profesores asociados y un profesor auxiliar.

<ul style="list-style-type: none"> • El tribunal de Honor universitario de acuerdo a la ley universitaria 30220 art. 75 está conformado por <u>tres docentes principales.</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • El tribunal de Honor universitario de acuerdo a la ley universitaria 30220 art. 75 está conformado por <u>tres docentes principales y/o asociados.</u>
--	--

IV. JUSTIFICACIÓN

Las Autoridades en las universidades públicas del Perú asumen responsabilidades en la gestión económica, académica y desarrollo en la calidad humana en toda su comunidad Universitaria por ello es importante que se establezcan principios organizativos, administrativos en la generación y aplicación de los recursos económicos la misma que coadyuve al fortalecimiento científico y humanístico en la institución, en la región y en el País. Haciendo hincapié en la universidades menores a veinte años de creación, el talón de Aquiles resalta en la deficiente gestión, la misma que es ocasionada por las exigencias de ser docente principal para ser miembros de gobierno y muchas veces las instituciones universitarias no cuentan con el suficiente número de docentes principales lo que genera un desgobierno y un atentado a la ley universitaria 30220.

En la UNAMAD el insuficiente número de docentes principales es un factor que debilita la gobernabilidad institucional puesto que en la actualidad carece de Asamblea Universitaria, Comité Electoral y Decanos respectivamente por esas razones expuestas es importante analizar los artículos (**art. 61 numeral 61.2, art. 69 numeral 69.2, art. 72, art. 75**), para poder proponer excepcionalmente modificatorias en los artículos mencionados.

V. BENEFICIARIOS/DESTINATARIOS

Docentes y estudiantes de la comunidad universitaria en la UNAMAD.

VI. RECURSOS/ESTRATEGIAS/ACTIVIDADES

6.1. Actividades

6.1.1. Etapa preparatoria de análisis documentario.

6.1.2. Elaboración de la propuesta

6.1.3. Articulación y vinculación de la propuesta.

6.1.4. Presentación administrativa de la propuesta.

6.1.5. Aprobación de la Propuesta

VII. RECURSOS/HERRAMIENTAS

7.1. Recursos Humanos

- Asesoría Jurídica.

7.2. Materiales

- Laptop.
- Material bibliográfico.

VIII. PRESUPUESTO/FINANCIAMIENTO

Autofinanciado.

N°	DESCRIPCION	CANTIDAD	PRECIO	TOTAL
01	Computadora personal	1	S/. 800	S/. 800
02	Internet	2000 horas	S/. 1.00	S/. 2,000
03	Papel bond A4	2 millar	S/. 30.00	S/. 60.00

04	Fotocopias	2 millar	S/. 0.50	S/. 1,000
05	Lapiceros	1 caja	S/. 18.00	S/. 18.00
06	Lápices	1 caja	S/. 12.00	S/. 12.00
07	Anillados	6	S/. 2.50	S/. 15.00
08	Movilidad	varios	S/. 5.00	S/. 100
09	Otros			S/. 1,000
	Total			4,945.00

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PASOS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA																			
				MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5			
				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad 5. Aprobación de la Propuesta		Paso 1. Presentación del documento a la comisión respectiva en el congreso Nacional Peruano para su aprobación.	COMISIÓN DE EDUCACIÓN DEL CONGRESO DEL PERÚ																				



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"
"MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO
N° 081-2015-UNAMAD-CU

Puerto Maldonado, 30 de junio del 2015

Huamán; Jorge Luis Castillo Hurtado; Roxana Madueño Portillo; Telésforo Porcel Moscoso; Mirella Rosa Luz Gavidia Canaquiri; Martha Olivera Condori; Víctor Ríos Falcón; Domingo Asunción Calcina Álvarez; Soledad Paucar Sulca; y, Ronald Quispe Flores;

Que, el artículo 48° de la Ley N° 23733, Ley Universitaria, dispone que "sin perjuicio de los demás requisitos que determine el Estatuto de cada Universidad, y previa evaluación personal, la promoción de los profesores ordinarios requiere: a) Para ser nombrado Profesor Principal, haber desempeñado cinco años de labor docente con la categoría de Profesor Asociado, tener el grado de Maestro o Doctor y haber realizado trabajos de investigación de acuerdo con su especialidad; y, b) Para ser nombrado Profesor Asociado, haber desempeñado tres años de docencia con la categoría de Profesor Auxiliar. Toda promoción de una categoría a otra está sujeta a la existencia de vacante y se ejecuta en el ejercicio presupuestal siguiente;

Que, con Resolución N° 193-2013-UNAMAD-C.I-CU, de fecha 17 de diciembre de 2013, se resolvió, artículo primero: aprobar, el Informe Final del proceso de Promoción, Ratificación o Separación de Docentes 2013 en la UNAMAD; artículo tercero: promover, a la categoría inmediata superior de PRINCIPAL, a partir del 01 de Enero de 2014, de conformidad a la Ley N° 23733, Ley Universitaria y al Estatuto de la UNAMAD, a cinco (05) docentes: Castillo Hurtado, Jorge Luis; Gavidia Canaquiri, Mirella Rosa Luz; Almanza Huamán, Luz Marina; Porcel Moscoso, Telésforo; y, Cajo Pasche, María Isabel;

Que, la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Universitaria- Ley N° 30220, aprobada con fecha 08 de julio de 2014; establece que a la entrada en vigencia de la presente ley, cesa la asamblea universitaria de las universidades públicas. Quedan suspendidos todos los procesos de nombramientos, ascenso y ratificación del personal docente y no docente hasta que asuman las nuevas autoridades de gobierno;

Que, mediante Carta N° 001-2015-UNAMAD-DOCEPAS, de fecha 05 de junio de 2015, los docentes de la UNAMAD, en la categoría de asociados, Víctor Ríos Falcón; Soledad Paucar Sulca; Roxana Madueño Portillo; María Isabel Puma Camargo; Hilda Manjilita Soto Benavente; Joab Maquie Ramírez; Ronald Quispe Flores; y, ~~Maximiliano Chanta Sañico~~ indican en el numeral 10 de los fundamentos de hecho y jurídico de dicha carta, que teniendo pleno conocimiento de existencia de presupuesto en la categoría 2.1 y aplicando las normas de la Ley Universitaria N° 23733 y considerando la retroactividad de la Ley Universitaria N° 30220, es decir, la ley se aplica desde su vigencia en situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efecto retroactivo, salvo materia penal cuando le favorece al reo, ~~solicitan a las autoridades de la UNAMAD~~ que el Consejo Universitario, emita una resolución, donde los declare promovidos a la categoría inmediata superior de Principal, por ser de justicia, según los fundamentos de hecho y jurídico señalados en la citada Carta;

Que, el Pleno del Consejo Universitario en Sesión Ordinaria N° 002-2015-CU, de fecha 10 de junio de 2015, acordó, aprobar la promoción de profesores de la categoría de asociados a la categoría de principales a los docentes que no tienen en trámite procesos judiciales con la UNAMAD, sobre la materia, con cargo al presupuesto del año 2016;

Que, mediante Memorando N° 110-A-2015-UNAMAD-R, de fecha 16 de junio de 2015, el Rector de la UNAMAD, solicita al Asesor Legal Externo de la UNAMAD, que informe la relación de docentes de la UNAMAD, que tienen en trámite procesos contenciosos administrativos ante el Poder Judicial de Madre de Dios, sobre la promoción a la categoría de profesores principales a dedicación exclusiva;





UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"
"MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO

Nº 081-2015-UNAMAD-CU

Puerto Maldonado, 30 de junio del 2015

Que, mediante Informe Nº 01-2015-ALE-UNAMAD, de fecha 17 de junio de 2015, el Asesor Legal Externo de la UNAMAD, en atención al considerando precedente, cumple con informar que los docentes ordinarios con proceso contencioso administrativo con la UNAMAD pendiente de resolver ante el Poder Judicial, son los siguientes: 1) Roxana Maduño Portúa; 2) Hilda Margarita Soto Benavente; 3) Domíngua Asunción Calcha Álvarez; 4) Lestonia Cuitpa Chávez; y, 5) Martha Olvera Condori;

Que, con Oficio Nº 003-2015-UNAMAD-R-SG, de fecha 18 de junio de 2015, la Secretaría General de la UNAMAD, transcribe el acuerdo de la Sesión Ordinaria Nº 002-2015-CU, al Rector de la UNAMAD, con la finalidad de que a través del Rectorado, se solicite opinión legal al Asesor Externo, respecto a los siguientes: 1) si es procedente la promoción de profesores a la categoría de principal exceptuando a los docentes que tienen en trámite procesos judiciales aunque hayan presentado carta indicando que han presentado ante el juzgado el desistimiento al proceso; 2) si procede la promoción de los docentes declarados expedidos por el Jurado Calificador, a la categoría de principal a los docentes que aún no han obtenido el grado de doctor;

Que, mediante Opinión Legal 02-2015-ALE-UNAMAD, de fecha 22 de junio de 2015, el Asesor Legal Externo de la UNAMAD, en atención a lo solicitado, informa en cuanto a la **primera consulta**, que ninguna autoridad puede avocarse a conocer causas pendientes en el Poder Judicial (artículo 4 de la Ley orgánica del Poder Judicial). En el mismo sentido, el artículo 139º inc. 2) de la Constitución política del Perú, al establecer los principios y derechos de la función jurisdiccional señala que: "...ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones". Esto significa que cuando una persona natural o jurídica se somete voluntariamente a la competencia del Poder Judicial, debe respetar la independencia de este Poder del Estado, sin interferir en sus funciones; razones por las cuales se puede afirmar que legalmente, **PROCEDE** promover a los profesores a la categoría de principal, exceptuando a los docentes que tienen procesos judiciales, aunque hayan presentado escrito desistiendo del proceso. Siendo que para que opere el desistimiento se requiere la legalización de firma del proponente (persona que existe) ante el secretario cursar y la resolución judicial que lo aprueba. La sola presentación de un escrito no basta para que opere el desistimiento (artículo 340º y siguientes del código procesal civil) en cuanto a la **segunda consulta**, indica que debe tenerse presente no solamente lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Transitoria, el artículo 59.7, 88.3, de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, sino también, que el proceso de promoción de meritos se realizó el año 2013, es decir, durante la vigencia de la Ley Nº 23733, razón por la cual, en el caso submatéria no resulta exigible el requisito de haber obtenido el grado de doctor para el ascenso a principal. En consecuencia, **PROCEDE** legalmente promover a los profesores asociados a la categoría de principal, que fueron declarados formalmente expedidos por el Jurado Calificador del proceso de Promoción, Ratificación o Separación de Docentes 2013 en la UNAMAD;

Que, mediante Memorando Nº 149-2015-UNAMAD-R, de fecha 22 de junio de 2015, el Rector de la UNAMAD, dispone a la Secretaría General de la UNAMAD, que la opinión legal del Asesor Legal Externo, sea tratada en Sesión de Consejo Universitario;

Que, el artículo 145º del Estatuto de la UNAMAD, señala: El Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa;

Que, bajo el amparo de los considerandos precedentes, el Pleno del Consejo Universitario reunido en Sesión Ordinaria Nº 003-2015, de fecha 24 de junio del presente año, teniendo la opinión favorable del Asesor legal Externo, misma que se sustenta en normas legales vigentes, y contando con la





UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 "AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"
 "MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO

Nº 081-2015-UNAMAD-CU

Puerto Maldonado, 30 de Junio del 2015

Aprobación por unanimidad de sus miembros. ACORDÓ: PROMOVER, a la categoría inmediata superior de PRINCIPAL, a partir del 01 de Enero de 2016, a seis (06) profesionales docentes que participaron en el proceso de Promoción, Ratificación o Separación de Docentes 2013 -UNAMAD, conforme al informe final del Jurado Calificador Externo, y que a la fecha no tienen proceso contencioso administrativo con la UNAMAD pendiente de resolver ante el Poder Judicial; siendo pertinente emitir la correspondiente resolución, en mérito al acuerdo adoptado;

Que, estando a lo acordado por el Pleno del Consejo Universitario de la UNAMAD y en conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley Nº 30220, Ley Universitaria; y, el Estatuto de la UNAMAD;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: PROMOVER, a la categoría inmediata superior de PRINCIPAL, a partir del 01 de Enero de 2016, a seis (06) profesionales docentes que participaron en el proceso de Promoción, Ratificación o Separación de Docentes 2013 -UNAMAD, conforme al informe final del Jurado Calificador Externo, y que a la fecha no tienen proceso contencioso administrativo con la UNAMAD pendiente de resolver ante el Poder Judicial, conforme al cuadro siguiente:

ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	CATEGORIA	REGIMEN	RESULTADO
1	Puma Camargo, María Isabel	EDUCACIÓN	PRINCIPAL	D.E	PROMOVIDO
2	Maquera Ramírez, Joab	INGENIERIA	PRINCIPAL	D.E	PROMOVIDO
3	Paucar Salica, Soledad	INGENIERIA	PRINCIPAL	D.E	PROMOVIDO
4	Ochante Sauñe, Maximiliano	ECOTURISMO	PRINCIPAL	D.E	PROMOVIDO
5	Rios Falcón, Víctor	INGENIERIA	PRINCIPAL	D.E	PROMOVIDO
6	Quispe Flores, Ronald	INGENIERIA	PRINCIPAL	D.E	PROMOVIDO

ARTÍCULO 2º: DISPONER, que la Dirección General de Administración en coordinación con la Dirección Universitaria de Planificación y Presupuesto ejecuten las acciones administrativas que correspondan a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente resolución.

ARTÍCULO 3º: NOTIFIQUESE, a los interesados y a todas las oficinas que resulten comprometidas, para su conocimiento y demás fines.

ARTÍCULO 4º: DISPONER, que la Dirección Universitaria de Informática y Sistemas de la UNAMAD publique la presente resolución en la página web de la UNAMAD.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 El Secretario General
 Certifico que la Copia es
 Correspondiente al Original
 Cuestada bajo el Nº 081-2015-UNAMAD-CU

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 Dr. MIGUEL NICOLÁS PERALTA ROSADO
 RECTOR



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 Dra. LITZ MARINA ALMARAZ CUELLAR
 SECRETARIA GENERAL



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"
"MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO Nº 297-2015-UNAMAD-CU

Puerto Maldonado, 28 de octubre del 2015

Que, con Resolución Nº 193-2013-UNAMAD-CI-CU, de fecha 17 de diciembre de 2013, se resolvió, artículo primero: aprobar, el Informe Final del proceso de Promoción, Ratificación o Separación de Docentes 2013 en la UNAMAD; artículo tercero: promover, a la categoría inmediata superior de PRINCIPAL, a partir del 01 de Enero de 2014, de conformidad a la Ley Nº 23733, Ley Universitaria y al Estatuto de la UNAMAD, a cinco (05) docentes: Castillo Hurtado, Jorge Luis; Gavidia Canaquiri, Mirella Rosa Luz; Almanza Huamán, Luz Marina; Porcel Moscoso, Teófilo; y, Caja Pincha, María Isabel;

Que, la Primera disposición Complementaria de la Nueva Ley Universitaria- Ley Nº 30220, aprobada con fecha 08 de julio de 2014; establece que a la entrada en vigencia de la presente ley, cesa la asamblea universitaria de las universidades públicas. Quedan suspendidos todos los procesos de nombramientos, ascenso y ratificación del personal docente y no docente hasta que asumen las nuevas autoridades de gobierno;

Que, el Pleno del Consejo Universitario en Sesión Ordinaria Nº 002-2015-CU, de fecha 10 de junio de 2015, acordó, aprobar la promoción de profesores de la categoría de asociados a la categoría de principales a los docentes que no tienen en trámite procesos judiciales con la UNAMAD, sobre la materia, con cargo al presupuesto del año 2016;

Las solicitudes S/N de fecha 03 y 07 de septiembre de 2015, y con fecha de recepción el 07 y 08 de septiembre de 2015, la docente nombrada en las Categoría de Asociada a Dedicación Exclusiva y Adscrita al Departamento Académico de Ingeniería de la UNAMAD, Roxana Madueño Portilla, y la docente Nombrada en la Categoría Asociada a Dedicación Exclusiva y Adscrita al Departamento Académico de Educación y Humanidades de la UNAMAD, Dominga Asunción Calcina Álvarez, remiten al Rector de la UNAMAD, Dr. Miguel Nicolás Peralta Rosario, las solicitudes en la que expresa que participaron del proceso de Ratificación y Promoción de docentes del año 2013 y cuyo resultado fue que "tiene la condición de expedida para docente principal" habiéndose señalado que para el proceso de ascenso de docente principal es necesario que los profesionales declarados expedidos en el proceso de Ratificación, Promoción llevado a cabo en el año 2013, no tengan procesos judiciales y en cumplimiento a lo señalado presentan sus desistimientos a los procesos, por lo que solicitan ser promovidos a la Categoría de Docente Principal;

Que, mediante Oficio Nº 539-2015-UNAMAD-R-SG, de fecha 17 de octubre de 2015, la Secretaría General de la UNAMAD, Dra. Luz Marina Almanza Huamán, remite al Director de la Dirección Universitaria de Asesoría Legal, la documentación conteniendo Las solicitudes de Ascenso a la categoría de Profesor Principal de la Docente Dominga Asunción Calcina Álvarez;

Que, mediante Opinión Legal 24-2015-ALE-UNAMAD, de fecha 28 de octubre de 2015, el Asesor Legal Externo, Abog. Víctor Hugo Llague Chequez, remite al Rector de la UNAMAD, Dr. Miguel Nicolás Peralta Rosario, la opinión legal en la cual concluye que estando a lo indicado en su Opinión Legal 02-2015-ALE-UNAMAD, en aplicación del principio de igual razón igual derecho y habiéndose desistido de los procesos judiciales que habían instaurado PROCEDE PROMOVER a las dos profesoras asociadas de la UNAMAD (Roxana Madueño Portilla y Dominga Asunción Calcina Álvarez), a la categoría de principal;

Que, el artículo 8º del Estatuto de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, señala que la UNAMAD, goza de autonomía en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú, la ley Nº 30220 y demás normas aplicables. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: a) Normativo, b) De gobierno, c) Académico, d) Administrativo, e) Económico;

Que, el artículo 134º del Estatuto de la UNAMAD, señala: El Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa, asimismo, el inciso h) del artículo 136º del mismo cuerpo normativo, dispone como una de las atribuciones del Consejo





UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
 "AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"
 "MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO
 N° 297-2015-UNAMAD-CU

Puerto Maldonado, 28 de octubre del 2015

Universitario: Nombrar, contratar, **promover** y remover al personal no docente, a propuesta de la respectiva unidad;

Que, bajo el amparo de los considerandos precedentes, el Pleno del Consejo Universitario reunido en Sesión Ordinaria N° 018-2015, de fecha 23 de septiembre del presente año, teniendo la opinión favorable del Asesor legal Externo, misma que se sustenta en normas legales vigentes, y contando con la aprobación por unanimidad de sus miembros, **ACORDÓ PROMOVER**, a la categoría inmediata superior de PRINCIPAL, a partir del 01 de Enero de 2016, a dos (02) profesionales docentes que participaron en el proceso de Promoción, Ratificación o Separación de Docentes 2013 -UNAMAD, conforme al Informe final del Jurado Calificador Externo, y que a la fecha no tienen proceso contencioso administrativo con la UNAMAD pendiente de resolver ante el Poder Judicial; siendo pertinente emitir la correspondiente resolución, en mérito al acuerdo adoptado;

Que, estando a lo acordado por el Pleno del Consejo Universitario de la UNAMAD y de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley N° 30220, Ley Universitaria; y, el Estatuto de la UNAMAD;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: PROMOVER, a la categoría inmediata superior de PRINCIPAL, a partir del 01 de Enero de 2016, a dos (02) profesionales docentes que participaron en el proceso de Promoción, Ratificación o Separación de Docentes 2013 -UNAMAD, conforme al Informe final del Jurado Calificador Externo, y que a la fecha no tienen proceso contencioso administrativo con la UNAMAD pendiente de resolver ante el Poder Judicial, conforme al cuadro siguiente:

ITEM	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	CATEGORIA	REGIMEN	RESULTADO
1	Madueño Portilla, Roxana	INGENIERIA	PRINCIPAL	D.E	PROMOVIDO
2	Calcina Alvarez, Dominga Asunción	EDUCACION	PRINCIPAL	D.E	PROMOVIDO

ARTÍCULO 2°: DISPONER, que la Dirección General de Administración en coordinación con la Dirección Universitaria de Planificación y Presupuesto ejecuten las acciones administrativas que correspondan a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente resolución.

ARTÍCULO 3°: NOTIFIQUESE, a los interesados y a todas las oficinas que resulten comprometidas, para su conocimiento y demás fines.

ARTÍCULO 4°: DISPONER, que la Dirección Universitaria de Informática y Sistemas de la UNAMAD publique la presente resolución en la página web de la UNAMAD.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.





UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
 Oficina General de Asesoría Jurídica
 Calle 10 de Agosto 1000 - Puerto Maldonado - Madre de Dios
 Teléfono: (051) 052 222 222 - Fax: (051) 052 222 222

Dra. LIDI MARTHA ALVARO NEUMAN
 SECRETARIA GENERAL



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

"MIRAS DE ESPERANZA EN LA ECONOMÍA DEL PERÚ"

RESOLUCIÓN DE ASAMBLEA UNIVERSITARIA

Nº 001-2019-UNAMAD-AU

Puerto Maldonado, 04 de abril del 2019



05 ABR 2019

VISTO:

El Acuerdo del Pleno de la Asamblea Universitaria, reunido en Sesión Extraordinaria Nº 001-2019, de fecha 03 de abril de 2019; el Expediente Nº 195, de fecha 20 de febrero de 2019, y;



CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 27297, de fecha 05 de julio del año 2000, se crea la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, en adelante la UNAMAD; autorizándose su funcionamiento definitivo, mediante Resolución Nº 626-2009-CONAFU, de fecha 27 de noviembre del año 2009;



Que, el artículo 160º del Estatuto de la UNAMAD refiere que "La UNAMAD cuenta con un Comité Electoral Universitario que es elegido cada año por la Asamblea Universitaria está constituido por tres (3) profesores principales, dos (2) asociados y un (1) auxiliar y por tres (3) estudiantes. Está prohibida la reelección de sus miembros."

Que, asimismo, el artículo 161º del citado Estatuto, señala "El Comité Electoral es autónomo en sus decisiones, y se encarga de organizar, conducir y controlar los procesos electorales en la UNAMAD; proclama a los ganadores y designa a los secretarios, emitiendo las resoluciones correspondientes. Asimismo, se pronuncia en instancia única sobre las impugnaciones que se presenten. Sus fallos son inapelables y tienen autoridad de cosa juzgada en su ámbito de competencia"

Que, con Resolución de Comité Electoral Universitario Nº 012-2018-UNAMAD-CEU, de fecha 06 de diciembre de 2018, en su artículo cuarto, se **CONFORMA**, el Comité Electoral Universitario 2019, con periodo de vigencia de sus funciones, del 01 de enero 2019 hasta el 31 de diciembre del 2019, el mismo que se encargará de organizar, conducir y controlar los procesos electorales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, siendo sus integrantes: Docentes Principales: Dr. Telésforo Porcel Moscoso, como Presidente; Docentes Asociados: Ing. Saúl Juan Manrique León; Ing. Pedro Saúl Montalván Apolaya. Docente Auxiliar: MSc. César Elias Roque Guizada. Estudiantes: Est. Abimael del Águila Castilla (Facultad de Ecoturismo); Est. Paul Adami Percy Espinoza Torres (Facultad de Educación); Est. Suzeth Rossell Guzmán Serrano (Facultad de Ingeniería), todos ellos en calidad de Miembros

Que, con Carta Nº 001-TPM-202/P.EDUC.UNAMAD-19, de fecha 20 de febrero de 2019, el Dr. Telésforo Porcel Moscoso, Docente nombrado de la UNAMAD, comunica al Rector, que renuncia como Presidente del Comité Electoral Universitario 2019, siendo que en estos momentos se encuentra haciendo uso de su licencia por año sabático, de acuerdo a la Resolución Nº 014-2018-UNAMAD-R-CFED, la cual indica como término de licencia el día 30 de abril 2019; asimismo, señala que su persona durante el año 2017 ya asumió el cargo de Presidente de la citada comisión, y que para este año tiene el perfil para postular como Decano de la Facultad de Educación, por lo que no es posible asumir la responsabilidad que se le asigna en la Resolución de Comité Electoral Universitario Nº 012-2018-UNAMAD-CEU;



05 ABR 2019



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

"Año de la Mujer, Captales de la Reconstrucción del Perú"

RESOLUCIÓN DE ASAMBLEA UNIVERSITARIA

Nº 001-2019-UNAMAD-AU

Puerto Maldonado, 04 de abril del 2019

Que, el artículo 131º del Estatuto de la UNAMAD, establece que: "La Asamblea Universitaria tiene las siguientes atribuciones: literal f. Elegir a los integrantes del **Comité Electoral Universitario** y del Tribunal de Honor Universitario, como también, **aceptar o rechazar la renuncia de sus miembros** y declarar la vacancia de sus cargos por las causales previstas en el presente Estatuto";

Que, el artículo 129º del Estatuto de la UNAMAD señala que la Asamblea Universitaria es el máximo órgano de gobierno de la UNAMAD, representa a la Comunidad Universitaria y se encarga de dictar las políticas generales de la Universidad;

Que, conforme al último párrafo del artículo 133º del citado Estatuto, establece que "los **Azuertos de la Asamblea Universitaria se consigna en el acta correspondiente** y se efectivizan de ser el caso en Resolución de Asamblea Universitaria";

Que, bajo el amparo de los considerandos precedentes, el Pleno de la Asamblea Universitaria reunido en Sesión Extraordinaria Nº 001-2019, de fecha 03 de abril del 2019, habiéndose previamente debatido la renuncia presentada y analizando las posibilidades de quien puede asumir el cargo de presidente del Comité Electoral, el cual conforme a ley universitaria no debe tener prohibición, impedimento o cualquier causal vista por la citada ley, concluyendo que no se cuenta con docentes principales que cumplan los requisitos previstos por la ley universitaria y el estatuto vigente u reglamentos vigentes. Del mismo modo, se analizó que el MSc. César Elías Roque Guizada, miembro del Comité Electoral Universitario, tiene una licencia por capacitación oficializada, aprobada desde el día 07 de abril del 2019 al 07 de abril de 2022, conforme a la Resolución de Consejo de Facultad Nº 187-2018-UNAMAD-R-CFEC, ratificada mediante Resolución de Consejo Universitario Nº 540-2018-UNAMAD-CU, por lo cual tampoco podrá participar del citado Comité, siendo necesario la designación de un nuevo miembro que represente a los docentes auxiliares. Luego del debate, análisis y respectivas votaciones, mismas que se consignarán en el acta respectiva, se **ACORDÓ: PRIMERO: ACEPTAR**, la renuncia formulada por el Dr. Telésforo Porcel Moacoso, al cargo de Presidente del Comité Electoral Universitario 2019, designado mediante Resolución de Comité Electoral Universitario Nº 012-2018-UNAMAD-CEU, por las razones expuestas en su carta de renuncia; **SEGUNDO: DAR POR CONCLUIDA**, la designación del MSc. César Elías Roque Guizada, como miembro del Comité Electoral Universitario 2019, por la razón de tener vigente una licencia por capacitación oficializada según Resolución de Consejo de Facultad Nº 187-2018-UNAMAD-R-CFEC, de fecha 10 de diciembre de 2018, ratificada mediante Resolución de Consejo Universitario Nº 540-2018-UNAMAD-CU, de fecha 20 de diciembre de 2018; **TERCERO: RECONFORMAR**, al Comité Electoral Universitario 2019, con periodo de vigencia de sus funciones, del 01 de enero 2019 hasta el 31 de diciembre del 2019, el mismo que se encargará de organizar, conducir y controlar los procesos electorales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, siendo sus integrantes: Docentes Asociados: Ing. Pedro Saúl Montalván Apolaya, como Presidente; Ing. Saúl Juan Enrique León, miembro; Docente Auxiliar: MSc. César Elías Roque Guizada, miembro; Estudiantes: Est. Abimael del Águila Castilla (Facultad de Ecoturismo); Est. Paul Ademir Percy Espinoza Torres (Facultad de Educación); Est. Suzeth Rosseli Guzmán Serrano (Facultad de Ingeniería), todos ellos en calidad de Miembros; siendo pertinente emitir la correspondiente resolución, en mérito al acuerdo adoptado;

Que, estando a lo acordado por el Pleno de la Asamblea Universitaria de la UNAMAD y de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley Nº 30220 - Ley Universitaria; y, el Estatuto de la UNAMAD;





UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

"MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA SUSTENTABILIDAD DEL PERÚ"

RESOLUCIÓN DE ASAMBLEA UNIVERSITARIA

Nº 001-2019-UNAMAD-AU

Puerto Maldonado, 04 de abril del 2019

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: ACEPTAR, la renuncia formulada por el Dr. Telésforo Porcel Moscoso, al cargo de Presidente del Comité Electoral Universitario 2019, designado mediante Resolución de Comité Electoral Universitario Nº 012-2018-UNAMAD-CEU, por las razones expuestas en su carta de renuncia.

ARTÍCULO 2º: DAR POR CONCLUIDA, la designación del MSc. César Elías Roque Guizada, como miembro del Comité Electoral Universitario 2019, por la razón de tener vigente una licencia por capacitación oficializada según Resolución de Consejo de Facultad Nº 187-2018-UNAMAD-R-CFEC, de fecha 10 de diciembre de 2018, ratificada mediante Resolución de Consejo Universitario Nº 540-2018-UNAMAD-CU, de fecha 20 de diciembre de 2018.

ARTÍCULO 3º: RECONFORMAR, el Comité Electoral Universitario 2019, con periodo de vigencia de sus funciones, del 01 de enero 2019 hasta el 31 de diciembre del 2019, el mismo que se encargará de organizar, conducir y controlar los procesos electorales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, siendo sus integrantes:

01	Ing. Pedro Saúl Montalván Apolaya	Presidente	Docente Asociado
02	Ing. Saúl Juan Enrique León	Miembro	Docente Asociado
03	Dr. Ralph Miranda Castillo	Miembro	Docente Auxiliar
04	Est. Paul Adami Percy Espinoza Torres	Miembro	Estudiante
05	Est. Abimael Aristides del Aguila Castilla	Miembro	Estudiante
06	Est. Suzeth Rossiel Guzmán Serrano	Miembro	Estudiante

ARTÍCULO 4º: DISPONER, que el MSc. Joel Peña Valdegllesias, realice la entrega de cargo al nuevo presidente del Comité Electoral, conforme a los procedimientos al respecto.

ARTÍCULO 5º: REMITIR, la presente resolución al nuevo Presidente del Comité Electoral para que proceda a notificar a cada uno de los integrantes del citado Comité en sesión de instalación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



 Dr. Rosel Quspe Herrera
 RECTOR



 Lic. Ricardo Julián Paredes Pérez
 SECRETARIO GENERAL





UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
COMITÉ ELECTORAL UNIVERSITARIO 2019

Resolución N° 001-2019-UNAMAD-AU (4 abril 2019)

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

"Madre de Dios capital de la biodiversidad"

Puerto Maldonado, mayo 24 del 2019

OFICIO 12-2019-UNAMAD-AU/CEU¹

Dr. ROSEL QUISPE HERRERA

Presidente Asamblea Universitaria

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

Presenta:

Asunto: *Renuncia irrevocable al C.E.U. UNAMAD.*

Ref.: *Oficio 400-2019-UNAMAD-R*

Resolución 1-2019-UNAMAD-AU

Por medio del presente expreso a usted un cordial saludo y a la vez como Presidente del C.E.U., con relación al documento de la referencia, debo manifestar mi preocupación a su respuesta en vista que no tiene un sustento técnico y legal debido a que la Ley Universitaria precisa literalmente:

Artículo 72. El Comité Electoral Universitario de la universidad pública.

Cada universidad pública tiene un Comité Electoral Universitario que es elegido por la Asamblea Universitaria cada vez que ocurre un proceso electoral, con una anticipación no menor de seis (6) meses previos a dicho proceso, y constituido por tres (3) profesores principales, dos (2) asociados y un (1) auxiliar, y por tres (3) estudiantes. Está prohibida la reelección de sus miembros.

El Comité Electoral es autónomo y se encarga de organizar, conducir y controlar los procesos electorales, así como de pronunciarse sobre las reclamaciones que se presentan. Sus fallos son inapelables.

El sistema electoral es el de lista completa. El voto de los electores es personal, obligatorio, directo y secreto.

El Estatuto de cada universidad pública norma el funcionamiento del Comité Electoral Universitario, de acuerdo a la presente Ley.

La Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) garantiza la transparencia del proceso electoral y participa brindando asesoría y asistencia técnica; y la Policía Nacional del Perú brinda seguridad en los procesos electorales de las universidades.

Por lo tanto, el C.E.U. elegido en Asamblea Universitaria no tiene la legalidad y garantía de efectuar el proceso, porque es **CONTRARIA A LA LEY.**

En tal sentido habiendo agotado las solicitudes respectivas para llevar a cabo el proceso, y al no existir un sustento legal, y habiendo coordinado con los integrantes del C.E.U. ponemos de manifiesto nuestra **RENUNCIA IRREVOCABLE.**

En tal sentido, agradeceré su deferencia al respecto.

¹ MA,pe/URS



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
COMITÉ ELECTORAL UNIVERSITARIO 2019**

Resolución N° 001-2019-UNAMAD-AU (4 abril 2019)

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

"Madre de Dios capital de la biodiversidad"

personal.

Sin otro particular, expreso mi especial consideración y estima

Atentamente,

Ing° Pedro Saúl Montalván Apolaya
Presidente CEU UNAMAD

EJECUCIÓN TOTAL DE GASTO 2018 - PUEGO 538 UNAMAD

Consulta Amigable (Fecha de consulta 13-05-2019)

Mes: 01 de

¿Quién ejecuta?	¿Qué se ejecuta?		¿Cómo se ejecuta?		¿Dónde se ejecuta?		¿Cuándo se ejecuta?	
	Categoría Presupuestal	Producto/Título	Presupuesto	Presupuesto Ejecutado	Presupuesto	Presupuesto Ejecutado	Presupuesto	Presupuesto Ejecutado
4. SERVICIO SOCIAL BÁSICO NACIONAL	157.188.747.653	157.588.917.483	173.248.851.094	154.833.436.678	193.778.258.299	199.893.898.182	199.217.289.1	199.217.289.1
4. EDUCACION	113.381.894.462	113.794.844.288	133.763.655.038	121.038.686.436	150.034.086.688	150.862.892.321	150.862.892.321	150.862.892.321
402. U.S. AMAZONIA DE MADRE DE DIOS	16.322.848.027	16.712.678.269	18.864.885.460	18.871.628.448	18.486.577.458	18.486.577.458	18.486.577.458	18.486.577.458
Total	23.381.854	23.381.854	23.797.293	23.797.293	28.687.348	28.687.348	28.687.348	28.687.348
Total Ejecución	PAO	PAO	Contribución Q	Contribución A	Contribución M	Contribución N	Contribución O	Contribución G
	23.381.854	23.381.854	23.797.293	23.797.293	28.687.348	28.687.348	28.687.348	28.687.348

EST: UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

Este informe es confidencial y no debe ser divulgado fuera del sistema de información. El presente informe es una herramienta de consulta y no debe ser utilizado para fines de auditoría. El presente informe es una herramienta de consulta y no debe ser utilizado para fines de auditoría.

Fuente: Transparencia económica del MEF <http://datos.mineco.gob.pe/transparenta/visualizador/default.jspx?m=2018&ap=entProg>

2º JUZGADO DE FAMILIA - SEDE TAMBOPATA
EXPEDIENTE : 01172-2019-0-2701-JR-FT-02
MATERIA : VIOLENCIA FAMILIAR
JUEZ : JUAN HUAMAN AFAN
ESPECIALISTA : TIÑA IQUIAPAZA MARCO ANTONIO
DEMANDADO : QUISPE HERRERA, ROSEL
DEMANDANTE : PUMA CAMARGO, MARIA ISABEL

ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA ORAL DE MEDIDAS DE PROTECCION

INTRODUCCION

En la ciudad de Puerto Maldonado, siendo las ocho con cincuenta y dos de la mañana, del día veintitrés de mayo del dos mil diecinueve se da inicio a la audiencia programada, en la Sala de Audiencia del Segundo Juzgado Especializado del Módulo de Familia de Tambopata, ubicado en la Av. Circunvalación Mz. A lote 4 (1º piso) que despacha el Señor Juez JUAN HUAMAN AFAN y con la actuación de la asistente de audio Celerina Alanoca Coaquira; se realiza la presente audiencia oral en el proceso de Violencia de Género en la modalidad de Violencia Psicológica interpuesta por **MARIA ISABEL PUMA CAMARGO** en contra de **ROSEL QUISPE HERRERA**.

Se hace conocer a las partes que han concurrido que la audiencia será registrada mediante audio, cuya grabación demostrará su desarrollo, conforme así lo establece la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; pudiendo acceder a la copia de dicho registro, por lo que se les solicita que procedan oralmente a identificarse:

ACREDITACION DE LAS PARTES INTERVINIENTES:

- Demandante: **MARIA ISABEL PUMA CAMARGO**, identificada con DNI N° 23961699, ocupación docente universitaria, con domicilio real actual Jr. Clorinda Matto de Turner de esta ciudad, con número de celular 965303320.

PARTE INASISTENTE

- Demandado: **ROSEL QUISPE HERRERA**: Se deja constancia su inasistencia pese a estar debidamente notificado conforme aparece de fojas 17.

DE LOS HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES:

El Señor Juez: indica a las partes presentes que narren brevemente como se dieron los hechos que son materia del proceso, y que responda con la verdad a las preguntas que se le va a realizar.

La denunciante: Indicó como se dieron los hechos que son materia del presente proceso; asimismo respondió con claridad las preguntas que se le ha realizado. Las mismas que han quedado registrados en el audio.

RESOLUCIÓN N° 02.-

Puerto Maldonado, veintitrés de mayo
Del año dos mil diecinueve. -

VISTOS: La denuncia de parte interpuesta por el **Centro de Emergencia Mujer de Madre de Dios** por presuntos actos de Violencia contra las mujeres en su tipo de Violencia Psicológica en contra de **ROSEL QUISPE HERRERA** y en agravio de **MARIA ISABEL PUMA CAMARGO**; y,

CONSIDERANDO:

Primero: Con fecha 23 de noviembre de 2015 se promulga la Ley N°30384, Ley para PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR, Ley que tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar, en especial, cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Estableciendo mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos.

Segundo: De acuerdo con el Artículo N° 5 de la Ley, antes mencionada, prescribe que: "La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entiende por violencia contra las mujeres: A) La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual. B) La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar. C) La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra." (Parte in fine).

Tercero: **LA VIOLENCIA CONTRA LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR:** que de acuerdo a la norma en mención es "cualquier acción o conducta que le causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y que se produce en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder, de parte de un integrante a otro del grupo familiar. Se tiene especial consideración con las niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad. Por considerar el estado de vulnerabilidad de dichas personas (art. 6) de la norma. Además, que los sujetos de protección de la ley (art. 07), son: Las mujeres durante todo su ciclo de vida: niña, adolescente, joven, adulta y adulta mayor. b. Los miembros del grupo familiar. Enténdase



como tales, a los cónyuges, ex cónyuges, convivientes, ex convivientes; padrastros, madrastras; ascendientes y descendientes; los parientes colaterales de los cónyuges y convivientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; y a quienes, sin tener cualquiera de las condiciones antes señaladas, habitan en el mismo hogar, siempre que no medien relaciones contractuales o laborales; y quienes hayan procreado hijos en común, independientemente que convivan o no, al momento de producirse la violencia.

Cuarto: Estableciéndose claramente que dentro de los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, se tiene la **Violencia física**. Es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación. **Violencia psicológica**. Es la acción u omisión, teniente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla, avergonzarla, insultarla, estigmatizarla o estereotiparla, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación¹. **Violencia sexual**. Son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación. **Violencia económica o patrimonial**. Es la acción u omisión que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de cualquier persona, a través de: 1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; 2. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; 3. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias; 4. La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Quinto: La norma establece que: el plazo máximo de sesenta y dos horas (72), siguientes a la interposición de la denuncia, el juzgado de familia procede a evaluar el caso y resuelve en audiencia oral la emisión de las medidas de protección necesarias. Asimismo, de oficio o a solicitud de la víctima, en la audiencia oral se pronuncia sobre medidas cautelares que resguardan pretensiones de alimentos, regímenes de visitas, tenencia, suspensión o extinción de la patria potestad, liquidación de régimen patrimonial y otros aspectos conexos que sean necesarios para garantizar el bienestar de las víctimas². Posteriormente, el presente expediente es derivado a la fiscalía o al Juzgado de Paz letrado en su caso.

¹ Modificado por Decreto Legislativo N° 1323 de fecha 06 de enero de 2017, Decreto Legislativo que fortalece la lucha contra el feminicidio, la violencia familiar y la violencia de género (Art. 8, Ley 30364).

² En principio las medidas cautelares encuentran su fundamento en la necesidad de mantener la igualdad de las partes en el proceso y evitar que se convierta en ilusoria la sentencia que ponga fin al mismo, asegurando

Sexto: DE LOS HECHOS, conforme se tiene de la denuncia de fojas 9 y siguientes, los hechos se habrían cometido en fecha 17 de mayo de 2019 en el anfiteatro de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Séptimo: DE LAS PRUEBAS. Se tiene los siguientes medios de prueba:
Respecto a la violencia psicológica ocasionado a la agraviada **MARIA ISABEL PUMA CAMARGO**.

a.- **La Violencia Psicológica**: A fojas 2 se tiene el Informe Psicológico N° 011-2019/MIMP/PNCVFSCEM-MDD/PNV, que concluye:

- De acuerdo a la observación y entrevista, podemos determinar que María Isabel Puma Camargo a través de la evaluación psicológica presenta **afectación psicológica**, por ser víctima de violencia de género en su tipo psicológico, por parte del señor ROSEL QUISPE HERRERA, evidenciándose inquietud, sentimientos tristes expresando temor, desesperanza frente al futuro, inseguridad, disminución de autoestima, síndrome de indefensión y frustración, sentimiento de confusión y ambivalencia.
- Factores de riesgo: presunto agresor presenta conductas de crueldad y desprecio hacia la víctima.
- Usaria presenta vulnerabilidad, síndrome de indefensión.
- Usaria independiente económicamente.
- Considerando estos factores la usaria se encuentra con riesgo moderado.

b.- **La ficha de valoración de riesgo**: No se tiene, sin embargo, a fojas 5 se tiene el informe Social N° 74-2018-MIMP/PNCVFS/CEM-MDD/hrs, en la que se concluye:

- Usaria, presunta víctima de violencia de género en su tipo psicológico por parte del señor ROSEL QUISPE HERRERA.
- Usaria se encuentra en **riesgo MODERADO**: Donde el presunto agresor presenta conductas de crueldad y desprecio hacia a víctima.
- Usaria cuenta con red familiar (conviviente)
- Usaria independiente económicamente
- Usaria cuenta con seguro de salud de Essalud.

Octavo: Constituye objetivo de Política Estatal que desaparezca actos de violencia en sus diversas modalidades, estableciendo mecanismos legales eficaces para tal fin, basta tener suficientes indicios, elementos o signos de violencia (aparición o forma exterior de verdadero) para dictar las medidas de protección, cuyas medidas pueden dictarse incluso sin escuchar al agresor "in audita et altera pars", sobre todo tener en cuenta que la declaración de la agraviada es prueba pre Constituida conforme lo dispone el artículo 19 de la Ley N° 30364.

Noveno: ANALIZADO EL CASO. En ese orden, conforme se ha hecho un recuento en esta audiencia con relación a la denuncia que corre a fojas 9 y siguientes de los cuales se tiene que en fecha 17 de mayo de 2019, la agraviada se encontraba frente a más de cuarenta personas en una

ex forma preventiva el resultado práctico o la eficacia de la sentencia principal. Más que a hacer justicia, las medidas cautelares están destinadas a asegurar que la justicia alcance el cumplimiento eficaz de su cometido.

reunión de docentes y autoridades de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el Anfiteatro de dicha entidad donde el Rector se encontraba dirigiendo la misma quien le habría faltado el respeto y decirle "que no seas acelerada profesora" y después de otro momento cuando ésta le habría preguntado sobre el CAP también le habría respondido que "usted no conoce nada profesora" a lo que le habría respondido que "usted me esta tratando de ignorante" donde el demandado en vos alta y alterada le habría dicho que "si era una ignorante", donde los profesores le habrían dicho que pida un disculpa donde el demandado le habría dicho "que porque lo tengo que hacer", estos hechos la habrían causado a la agravia afectación psicológica por cuanto en ese momento se puso nerviosa y que ha sido humillado delante de tanta gente en su condición de representante de los docentes este hecho se agravia más cuando se puso triste y dolida por el maltrato sufrido en ese momento, y en esta audiencia se le ha preguntado a la denunciante si luego de ocurrido los hechos el demandado la buscó en otro momento para disculparse o limar asperezas a lo que dijo que hasta la fecha no hizo ningún acto de arrepentimiento de los actos que había cometido en forma pública, estos hechos se encuentran debidamente acreditados con el acta de pronunciamiento sobre la agresión verbal sufrida por la agraviada de fojas 8 donde varias autoridades y docentes han firmado con relación a la agresión a la representante de los docentes además se encuentra debidamente acreditadas con el Informe Psicológico N° 011-2019/MIMP/PNCVFSCEM-MDD/PNV de fojas 2 y siguientes cuyas conclusiones es que la agraviada presenta afectación psicológica por ser víctima de violencia contra la mujer violencia de género en su tipo psicológico, asimismo se tiene el Informe Social N° 74-2018-MIMP/PNCVFSCEM-MDD/mrs de fojas 5 y siguientes en cuyas conclusiones también se señala con relación a la violencia sufrida por la agraviada por hechos cometidos por parte del demandado, en tal sentido y estando a las normas vigentes este Despacho va a declarar fundada la denuncia realizada contra del demandado **ROSEL QUISPE HERRERA** sobre violencia de género en su tipo de violencia psicológica; y, estando al principio de intervención inmediata y oportuna, las razones procedimentales o formales, o de otra naturaleza, no obstante a la necesidad impostergable de tutela jurisdiccional; máxime que por las circunstancias descritas en el presente caso, también se configura el **peligro en la demora**, por lo que la necesidad de tutela es urgente por lo que se configura razonablemente la **verosimilitud** de la misma se encuentra tipificada como **VIOLENCIA PSICOLOGICA** por el literal b) del artículo 6 de la Ley N° 30364; por lo que corresponde dictar las medidas de protección necesarias de acuerdo a la gravedad de los hechos.

Declamo: **CONCLUSIÓN:** Por las consideraciones expuestas, los elementos de juicio señalados, y luego de haber analizado los indicadores de riesgo (sexo, agresiones anteriores, entre otros), la gravedad del hecho, futuras agresiones, la urgencia, oportunidad y necesidad de la medida de protección, teniendo en cuenta los actos de violencia cometidos en agravio de la demandante; en virtud del **principio de razonabilidad y proporcionalidad** previsto por el artículo 2°, inciso 6) de la Ley, resulta procedente dictar las medidas de protección adecuadas y pertinentes al presente caso, con la finalidad de resguardar la integridad física y moral de la agraviada, ante la posibilidad de que las agresiones se repitan; por lo que este despacho en uso de las facultades que le confiere la Ley N°30364,



SE RESUELVE:

1. OTORGAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS DE PROTECCIÓN en favor de la agraviada **MARIA ISABEL PUMA CAMARGO**; y, ORDENO:
 - A. EXHORTAR EL CESE Y ABSTENCIÓN DEFINITIVA a partir de la fecha al demandado **ROSEL QUISPE HERRERA** a fin de que se abstenga de cometer actos de violencia contra la mujer en su tipo de violencia psicológica, en agravio de la denunciante **MARIA ISABEL PUMA CAMARGO** así como de cualquier otro tipo de agresión psicológica, como son: insultos, humillaciones, fudaciones entre otras, sea en la esfera pública o privada, bajo apercibimiento de ordenarse la detención hasta por 24 horas en la Carceleta de la PNP de la Comisaría de cualquier lugar del país, sin perjuicio de ser denunciado penalmente por el delito de desobediencia y resistencia a la autoridad.
 - B. ORDENO TERAPIAS PSICOLÓGICAS, por parte del Psicólogo (a) del Equipo Multidisciplinario del Poder Judicial, a favor de la agraviada **MARIA ISABEL PUMA CAMARGO** y del demandado **ROSEL QUISPE HERRERA** a fin de recibir terapias psicológicas; debiendo acudir de forma obligatoria las partes, bajo apercibimiento de imponer multa de UN MIL SOLES (S/. 1,000.00) al demandado en caso no concurra a dicha terapia ordenada. Las terapias a recibir serán respecto a: autoestima, comunicación asertiva y control de impulsos. Asimismo, el psicólogo deberá informar a este despacho cuando hayan concluido las terapias ordenadas, para lo cual OFICIESE.
 - C. PROHIBICIÓN DE COMUNICACIÓN por parte del demandado **ROSEL QUISPE HERRERA** hacia la agraviada **MARIA ISABEL PUMA CAMARGO**, sea oral escrito (cartular), cualquier medio de comunicación electrónico, chat, Facebook, twiter, instagram, WhatsApp, etc, por el tiempo que dure las terapias psicológicas. Aclarando que la prohibición de comunicación con fines de agraviar a la demandante por parte del demandado es por tiempo ilimitado.
 - D. PROHIBICIÓN DE ACERCAMIENTO, por parte del demandado **ROSEL QUISPE HERRERA** hacia la agraviada **MARIA ISABEL PUMA CAMARGO**, a una distancia de 50 metros a la redonda de cualquier lugar donde se encuentre, y en caso de encontrarse en vías de menor distancias ambos deberán optar en caminar por veredas diferentes, por tiempo ilimitado. En caso de cumplir sus funciones ambas partes la distancia podrá ser menor y por el tiempo que dure las terapias psicológicas.
 - E. VISITAS INOPINADAS que deberá de realizar la Asistente Social del Equipo Multidisciplinario del Juzgado de Familia al domicilio de la agraviada, debiendo de informar a este Despacho, para cuyo fin NOTIFIQUESE.
 - F. MONITOREO CONSTANTE que deberá de efectuar la PNP de la Comisaría de Familia al domicilio de la agraviada, debiendo de informar a este despacho, con cuyo fin gírese el OFICIO correspondiente.
 - G. EXHORTAR al demandado **ROSEL QUISPE HERRERA** a fin de se abstenga de realizar actos en represalia de la demandante por haber denunciado los hechos materia del presente

proceso, bajo apercibimiento de ser denunciado penalmente por el delito de desobediencia y resistencia a la autoridad.

2. **ATENDER.-** Que, de no cumplirse con lo decretado, el Juez ejercerá las facultades coercitivas previstas en el artículo 24° de la presente ley de la materia y el artículo 181° del Código de los Niños y Adolescentes; (MULTA ALLANAMIENTO Y DETENCIÓN), en lo correspondiente e independientemente de lo establecido, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que hubiera lugar.
3. **DISPONER Y RECOMENDAR,** Que la Policía Nacional del Perú en todas sus dependencias y a nivel nacional BRINDE atención prioritaria y protección necesaria a la agraviada a su sola petición verbal y/o presentación de la presente resolución, de acuerdo a LEY, y por ser dispuesto así por este despacho judicial.
4. **ORDENO** se remitan los actuados a la **Fiscalía Penal Corporativa de Tambopata** a fin de que inicie el proceso penal conforme a lo dispuesto por el artículo 122 -B del Código Penal, artículo incorporado por el art. 2 del Decreto Legislativo N° 1323, de fecha 06 de enero 2017, con cuyo fin **GÍRESE OFICIO** y déjese en Secretaría copia certificada del presente expediente.
5. **NOTIFIQUESE** a la **Comisaría de Familia** para el cumplimiento de las medidas de protección de conformidad a lo señalado en el artículo 21° de la Ley 30364.-
6. **Encomiéndese** al Auxiliar Judicial que cumpla con efectuar los oficios señalados y con su diligenciamiento, bajo responsabilidad.-

NOTIFICACION:

Se dispone notificar al demandado **ROSEL QUISPE HERRERA** con la presente acta y resolución por cualquier medio más eficaz.

En este acto se le pregunta a la parte asistente la conformidad de la resolución dictada, quien señala:

La agraviada: Conforme.

Estando a la decisión del señor Juez, las partes intervinientes se dan por notificados en este acto.

CONCLUSIÓN:

Siendo las nueve y veintidós de la mañana del mismo día, se da por concluida la audiencia y por cerrada la grabación de audio, firmando el acta el señor Juez y la asistente de audio encargada de la redacción. Ante mí, de lo que doy fe.-