



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de
datos de los recursos humanos del sector público en el proceso de mejora
de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac,**

2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Valverde Caballero, Justina (ORCID: 0000-0001-8510-7517)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (ORCID: 0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi madre, hermanos y amigos por su constante apoyo incondicional a lo largo de mi vida, siempre motivándome a mi desarrollo profesional y personal.

Justina Valverde Caballero

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todo lo que me ha dado y quitado, por poner en mi camino a las personas que dejan una enseñanza en mi vida, el cual me permite ser un mejor ser humano cada día.

A mis asesores de tesis Dr. Johnny Silvino Rojas Mori y Dr. José Yudberto Vilca Ccolque, por su apoyo en el desarrollo y culminación de la presente investigación.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por permitir desarrollarme profesionalmente, mejorando mis conocimientos.

Justina Valverde Caballero.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	5
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1. Análisis descriptivo	23
4.2. Análisis inferencial	32
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48
ANEXO 1	49
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	49
ANEXO 2	50
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	50
ANEXO 3	54
CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA	54
ANEXO 4	55
CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
ANEXO 5	58

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO (Coeficiente Alfa de Cronbach).....	58
--	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : Operacionalización de variables.	19
Tabla 2: Número total de docentes, 2020.....	20
Tabla 3: Número total de muestra.	21
Tabla 4: Distribución de Plazas del Personal Docente por condición laboral y según el aplicativo AIRHSP de la UNAMBA, año 2020.....	23
Tabla 5: Distribución de Plazas del Personal Docente según el aplicativo AIRHSP de la UNAMBA, año 2020	24
Tabla 6: Coeficiente de correlación - Aplicativo Informático AIRHSP y el Proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.....	32
Tabla 7: Resumen del modelo.....	33
Tabla 8: Coeficiente de correlación - Aplicativo Informático AIRHSP y selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	33
Tabla 9: Resumen del modelo.....	344
Tabla 10 Coeficiente de correlación - Aplicativo Informático AIRHSP y Evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.....	35
Tabla 11: Resumen del modelo.....	35
Tabla 12: Coeficiente de correlación - Aplicativo Informático AIRHSP y Capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	35
Tabla 13: Resumen del modelo.....	¡Error! Marcador no definido.6

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentajes de la distribución de plazas del personal docente por condición laboral y según el aplicativo AIRHSP, año 2020.	25
Figura 2: Porcentaje de docentes por condición laboral y grado académico, año 2020.	26
Figura 3: Porcentaje de docentes por condición laboral y experiencia laboral (años), año 2020.	27
Figura 4: Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y Capacitación, año 2020.	28
Figura 5: Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y Cumplimiento para ascenso, año 2020.	29
Figura 6: Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y registro en RENACYT, año 2020.	30
Figura 7: Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y capacitaciones en investigación, año 2020.	31

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, analizar el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público y su influencia en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2020.

La investigación tuvo una población de 261 docentes entre nombrados y contratados, obteniéndose una muestra de 70 docentes, mediante el sistema de muestreo probabilístico estratificado, el estudio fue de tipo básico, diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo correlacional; se aplicó la técnica análisis documental y encuesta, usando el instrumento de cuestionario. El procesamiento de la información fue desarrollado en el programa SPSS, obteniéndose resultados mediante la presentación de tablas, estadísticos descriptivos e inferenciales.

Los resultados inferenciales muestran que existe influencia entre el Aplicativo AIRHSP actualizado y el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Los resultados mostraron que, si existe una relación significativa directa y positiva entre el aplicativo AIRHSP, con la selección, evaluación y capacitación docente, el cual fue evidenciado mediante el coeficiente de correlación de Pearson, el cual represento un +0.351.

Palabras clave: Aplicativo AIRHSP, proceso de mejora y desarrollo docente Universitario.

ABSTRACT

The present research work had as a general objective to analyze the Computer Application for the Centralized Register of Payroll and Data of Human Resources of the Public Sector and its influence on the process of improvement of teachers of the National University Micaela Bastidas de Apurímac, 2020.

The research had a population of 261 teachers between appointed and hired, obtaining a sample of 70 teachers through stratified probability sampling, the study was of a basic type, non-experimental cross-sectional design, with a correlational quantitative approach; The documentary analysis and survey technique was applied, using the survey instrument. The information processing was developed in the SPSS program, obtaining results by presenting tables, descriptive and inferential statistics.

The inferential results show that there is influence between the AIRHSP its Application and the improvement process of the teachers of the Micaela Bastidas National University of Apurímac. The results showed that, if there is a direct and positive significant relationship between the AIRHSP application with the selection, evaluation and teacher training, which was evidenced by the Pearson correlation coefficient, which represented +0.351.

Keywords: AIRHSP application, teaching improvement process and university teaching development.

I. INTRODUCCIÓN

La educación a nivel mundial constituye un derecho fundamental del ser humano, el mismo que representa un motor de desarrollo económico y social, permitiendo la reducción de la pobreza y la mejora de la salud. Asimismo, representa un factor determinante para el incremento de ingresos en una sociedad, generando la igualdad de oportunidades, promoviendo la innovación y el fortaleciendo de las instituciones de cada país. (Banco Mundial, 2020). Por lo antes señalado es que, en los últimos años, en América Latina y el Caribe, la educación ha venido transformándose, con grandes avances en cuanto a la aplicación de políticas educativas establecidas por el Ministerio de Educación, considerando que para lograr la mejora de la calidad educativa se debe revalorizar al docente en las instituciones educativas. (Gálvez y Milla, 2018).

El Perú no es ajeno a la aplicación de las nuevas políticas educativas, es así que en el 2014 mediante la publicación de la Ley N° 30220 - Ley Universitaria, el Estado busca poder brindar una educación superior de calidad. Por otro lado, el Estado viene implementando políticas y normativas para poder realizar el seguimiento, evaluación y control del uso adecuado de los recursos asignados a cada pliego presupuestario (MEF, 2018).

De igual modo, a nivel nacional se viene implementando desde el 2012, el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – aplicativo AIRHSP a nivel de pliegos nacionales y regionales, aplicativo que constituye una herramienta operativa para la gestión de los recursos humanos del Estado, donde se registran los datos del personal activo de cada institución pública, los mismos que son considerados en el proceso de formulación presupuestaria de cada pliego, para el incremento de mayor asignación presupuestal. Asimismo, mediante el aplicativo AIRHSP se lleva un control permanente en cuanto al número de plazas de personal por cada Unidad Ejecutora. (MEF, 2016). Es así que, para la aceptación de demandas adicionales de mayores créditos presupuestarios en materia de personal, el primer requisito exigido por el Ministerio de Economía y Finanzas es que mencionado aplicativo informático deba estar actualizado.

Sin embargo, a pesar que la normativa exige que las unidades ejecutoras, deben mantener actualizada el aplicativo AIRHSP permanentemente, respecto a las modificaciones de la situación laboral del personal (altas y bajas) de acuerdo a los cambios que surgieran en cada entidad. (MEF, 2016); actualmente se observa que el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, no se encuentra actualizada, situación que viene generando problemas en el proceso de mejora docente, no permitiendo la promoción y/o ascenso del personal docente según los plazos estipulados en la Ley Universitaria, careciendo de número de plazas de nombramiento y/o contrato de docentes según las necesidades reales de la Universidad, limitando la gestión de mayores recursos en materia de personal docente, contando con recursos escasos para la inversión en capacitación docente, considerando además que actualmente las universidades del Perú, tienen que cumplir con las condiciones básicas de calidad establecidas por la SUNEDU, específicamente con la condición básica de calidad V: verificar la disponibilidad de docentes calificados para brindar un servicio de calidad.

En ese sentido, se realiza la presente investigación, a efectos de analizar el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público y la manera de su influencia en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Por lo antes señalado se establece el siguiente problema general de investigación ¿De qué manera el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, influye en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2020?, asimismo los siguientes problemas específicos de investigación: ¿De qué manera el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público influye en la selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac?; ¿De qué manera el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público influye en la evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac?; ¿De qué manera el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público influye en la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac?

La presente investigación es importante porque permitirá profundizar el conocimiento del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac; logrando un proceso de mejora favorable para los docentes de la universidad, en cuanto a la promoción y/o ascenso de los mismos, que conlleven a contar con docentes más capacitados y con mayores conocimientos los cuales brindaran una mejor calidad de servicio educativo en la Universidad. Todo esto considerando que al estar actualizado el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac; la Universidad tendrá mayores posibilidades de gestionar mayor asignación de presupuesto para plazas de contrato, nombramiento y/o ascenso docente. Además de considerar que la condición básica de calidad “V” de Licenciamiento de Universidades, exige contar con la disponibilidad de docentes calificados en las Universidades, para brindar un mejor servicio educativo de calidad.

En ese sentido la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, debe priorizar la actualización del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, al ser este una herramienta operativa respecto a la Gestión de Recursos Humanos del Estado, información que es tomada como base durante el proceso presupuestario, y de ello depende poder cumplir con lo establecido en la Ley N° 30220 – Ley Universitaria, en cuanto a los procesos de selección, evaluación y capacitación docente, asimismo dicha ley busca ofrecer un servicio de educación superior de calidad a los estudiantes universitarios, que generen un capital humano calificado, investigación y proceso tecnológico del país.

Del mismo modo los resultados obtenidos servirán para poder tomar decisiones en cuanto a la actualización del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, para superar y poder resolver las condiciones desfavorables de dicha desactualización. En definitiva, la presente investigación se desarrollará utilizando un método científico, coherente con el conocimiento científico y a su vez se verificaron las investigaciones científicas realizadas similares a la presente investigación.

El objetivo general que se propuso es: Analizar el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público y la manera de influencia en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2020. Asimismo, se planteó como objetivos específicos: Analizar el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público y la manera de influencia en la selección, evaluación y capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Asimismo, se plantea comprobar la hipótesis general: El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, actualizado influye de manera favorable en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2020. Se realizó el planteamiento de hipótesis específicas: El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, influye de manera propicia, conveniente y beneficiosa en la selección, evaluación y capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

II. MARCO TEORICO

Dentro de los antecedentes internacionales se encontro la investigacion de Goenechea (2020), en su estudio establecido como objetivo el conocer la percepci3n del profesorado novel de la Universidad de C3diz respecto a su situaci3n laboral durante y despu3s de la crisis econ3mica y c3mo 3sta influye en aspectos concretos como el agotamiento emocional en el aprendizaje de su alumnado; para lo cual empleo la metodolog3a cuantitativa, utilizando el cuestionario on line como instrumento; concluyendo que en su gran mayor3a los profesores se sienten mal pagados, percibiendo que se encuentran en un ambiente laboral cada vez m3s competitivo, que el rendimiento laboral de los mismos no se desarrollan a plenitud, el cual genera agotamiento emocional y afectando el normal desarrollo de sus actividades laborales y educativas.

Por otro lado, Herrera (2019), en su trabajo planteo como objetivo, el analizar el comportamiento de las reformas educativas en Am3rica Latina, con 3nfasis en los cambios de los 3ltimos a3os, utilizo el instrumento de revisi3n documental como fundamento en la parte metodol3gica para lograr un sistema de categor3as te3ricas, de acuerdo al tema de la investigaci3n, obteniendo como resultado que los docentes bien remunerados tienen un impacto positivo en la calidad educativa. Concluyendo que, existe una necesidad de formar criterios s3lidos, los cuales permitan evaluar desde una perspectiva objetiva, la situaci3n actual del sector educativo, considerando como prioridad de atenci3n el sistema de ingreso, permanencia, ascenso y est3mulos al docente en Latinoam3rica.

Asimismo, Kadtong (2017), determino la relaci3n existente entre el desempe3o docente y la satisfacci3n laboral entre los docentes de la XII Regi3n del Departamento de Educaci3n, para lo cual utilizo el dise3o descriptivo, determinando la relaci3n existente entre sus variables de investigaci3n, asimismo, se usaron como instrumentos el cuestionario y entrevista, finalmente concluy3 que los docentes del Departamento de Educaci3n, regi3n XII cuentan con un alto nivel de competencias, habilidades, iniciativas y productividad relacionadas con el desempe3o, superando los requisitos en muchas de las 3reas de desempe3o docente. Mostrando un alto nivel de satisfacci3n con las pol3ticas

escolares, supervisión, remuneración, relaciones interpersonales, oportunidades de promoción, crecimiento, condiciones laborales, logro, reconocimiento y responsabilidad. Significando que el docente satisfecho mantiene un alto nivel de desempeño. Sugiriendo que el Departamento de Educación debería fortalecer el salario de los maestros para poder generar mayor satisfacción en el trabajo.

En su trabajo, Minxuan (2016), investigó respecto a la calidad de desarrollo de los docentes de Shanghai, determino que la enseñanza en Shanghai, es promovida como una exitosa carrera que requiere permanente perfeccionamiento, para lo cual se establecieron e implementaron un sistema de títulos profesionales y un sistema de clasificación conocidos como escalafones profesionales, el cual mejoró la calidad del profesional docente. El desarrollo profesional docente se concibe como un proceso integral de aprendizaje permanente de un profesor. En ese sentido deben someterse a constantes evaluaciones cada vez más rigurosas. Las principales contribuciones del sistema es que la carrera profesional de los profesores es un elemento relevante para el continuo desarrollo profesional; asimismo, este sistema de profesores busca ascensos a lo largo de las escalas profesionales, motivando al desarrollo de investigaciones, mediante del incentivo salarial de acuerdo a las competencias adquiridas a través del desarrollo profesional del profesorado.

Por su parte Britton y Propper (2016), en su investigación determinaron el impacto de la remuneración de los docentes en la productividad escolar, llegando a la conclusión que la existencia de una brecha entre el salario regulado y la remuneración del mercado laboral externo reduce el desempeño escolar medido por el desempeño de los estudiantes en exámenes clave. Los bajos salarios de los maestros generan la reducción de esfuerzos. Asimismo, se demostró que el rendimiento escolar y la calidad educativa son importantes para el prestigio del sistema educativo.

Del mismo modo, Asif et ál. (2016), investigaron la relación existente entre la satisfacción laboral de los profesores y el rendimiento académico de los estudiantes de las escuelas secundarias, trabajo con una muestra de 322 docentes de secundaria, obtuvieron como resultados de su estudio, que efectivamente existe una fuerte, positiva y significativa correlación entre los indicadores de su estudio, sin embargo el desempeño de los estudiantes no mostro correlación significativa con la satisfacción de los docentes. Asimismo, todos los aspectos de satisfacción laboral demostraron correlación positiva y

significativa, salvo con los pagos y supervisiones. Recomendando que las instituciones educativas deberían propiciar cursos de actualización para retener a los docentes.

En su trabajo, Acuña (2015), determino la manera como están alineados los aspectos de evaluación de desempeño y de incentivo económico individual por el trabajo desarrollado por los docentes de Chile; para ello aplicó un estudio exploratorio basado en metodología cualitativa; concluyendo que, existen aspectos que incentivan el trabajo profesional de los docentes, aspectos a los cuales los docentes les atribuyen un sentido negativo a los métodos que se aplican en la evaluación de desempeño, así como a los incentivos económicos individuales. Mencionados resultados permiten realizar una discusión respecto a los supuestos económicos y culturales que tienen como sustento los programas de evaluación y de incentivos económicos en Chile; ya que consideran importante el reconocimiento social, los incentivos personales, incentivos como profesor y como trabajador, vocación profesional, formación de valores.

Asimismo, Llivina y Urrutia (2015), determinaron lo siguiente: la educación podría y debe ser un motor para lograr el cambio y avanzar en el logro del desarrollo sostenible, en ese sentido, es importante contar con docentes que además de estar comprometidos con el desarrollo sostenible, deben estar bien preparados pedagógicamente y profesionalmente para poder afrontar los retos permanentes que se presenten. Asimismo, la UNESCO, propuso cuatro estrategias para que se pueda contar con los mejores docentes con la finalidad de que proporcionen una educación de calidad, el mismo que consiste en contratar los mejores docentes, priorizar su formación a través de capacitaciones permanentes, distribución eficaz según especialidades, conservación de docentes a través de la implementación de la mejora en las condiciones de trabajo, considerando su salario como uno de los factores motivacionales.

Dentro de los antecedentes nacionales se tiene a Suárez (2020), en su trabajo, planteo como objetivo, determinar como la comunicación interna está relacionada a la mejora permanente en la Institución Educativa Kumamoto de la ciudad de Lima, aplicando y diseñando una metodología de tipo básico, no experimental transversal, determinando la existencia de una relación directa entre las variables de la comunicación interna y mejora continua de los docentes, demostrándose una asociación moderada aceptable entre ambas variables, con un coeficiente su correlación 0.033, a partir de ello se puede afirmar que dicha investigación tiene aporte o da soporte en cuanto al proceso

de mejora de los docentes buscando la optimización y el incremento de la calidad de los docentes.

Por su parte, Flores (2020), en su investigación, determinó la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño de la enseñanza del idioma inglés en los docentes del centro de idiomas de la ULADECH, para ello aplicó y diseñó una metodología de tipo básico, no experimental correlacional, concluyendo que existe una relación directa entre la variable desarrollo profesional y el desempeño de la enseñanza de idioma inglés en los docentes del centro de idiomas, a más estudios especializados mejor calidad educativa en las aulas.

En su trabajo, Espillco (2019), determinó que existe relación entre la gestión remunerativa y las finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas-Ayacucho, para ello aplicó el diseño de tipo básico, descriptivo correlacional, llegando a la conclusión de que la demora en el pago de remuneraciones, afecta a los docentes en la satisfacción de sus necesidades básicas, asimismo existen dificultades en cuanto a la distancia que deben recorrer para llegar a sus puestos de trabajo al estar en zonas alejadas y de acceso difícil.

Para la fundamentación de la variable Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) se tomó en cuenta lo siguiente: según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, llamado en adelante aplicativo AIRHSP, es un aplicativo en el cual se registran las acciones y conceptos que estén sustentados en un marco legal relacionados a la administración de personal, a sus remuneraciones, compensaciones y entregas económicas. (MEF, 2014).

Asimismo, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), precisa la definición del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), definiéndolo como una herramienta operativa para la gestión de personal del sector público, el mismo que sirve de base durante el proceso presupuestario, en el cual se registran la cantidad de plazas, las políticas concernientes a los salarios, las obligaciones sociales, además de los gastos en materia de personal indistintamente de cuál sea su modalidad de contrato. (MEF, 2016)

Respecto a las dimensiones de la variable Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, se tiene las siguientes:

Número de plazas: según Anexo de la Resolución de Contraloría N° 353-2015-CG (2015), el número de plazas se refiere a la dotación presupuestal que se consideran para el pago de remuneraciones del personal permanente y/o eventual, para tal fin la plaza debe estar debidamente prevista en el presupuesto institucional, para su consideración en el Presupuesto Analítico de Personal.

Políticas remunerativas o compensaciones económicas: El D.Leg. N° 1442 (2018), establece que son contraprestaciones en dinero, permanente u ocasionales, que realizan las entidades del sector público, al servidor público bajo cualquier modalidad de contratación, los cuales son otorgados mediante un marco normativo de rango de Ley emitido por el gobierno central y/o decreto supremo.

Del mismo modo, mediante D.S. N° 138-2014-EF se define la compensación económica, como la contraprestación económica por una serie de actividades realizadas por un trabajador o empleado en una determinada entidad.

Asimismo, el D.Leg. N° 1023 (2008), establece que las políticas remunerativas, contemplan la aplicación e incentivos monetarios que se encuentran vinculados al rendimiento, los mismos que se desarrollan en el marco de los límites de créditos presupuestarios establecidos por ley.

Obligaciones sociales y previsionales: el Ministerio de Economía y Finanzas – MEF (2020), establece que las obligaciones sociales y previsionales comprenden las obligaciones de responsabilidad que la entidad debe pagar en su condición de empleador, tales como gastos por contribución a EsSalud.

Respecto a la fundamentación de la variable proceso de mejora, Figuerola (2014), define que, el proceso de mejora consiste en un análisis sistemático de un conjunto de varias actividades que estén interrelacionadas en sus procesos, el cual tiene la finalidad de cambiarlos para hacerlos más óptimos y adaptables, buscando el incremento de las capacidades para cumplir las exigencias de los clientes.

Asimismo, según Esquivel (2017), la universidad debería realizar una implementación de la mejora continua en todos sus procesos, considerando los temas académicos y administrativos, el cual represente un eje de referencia para su entorno.

Para Korthagen (2017), el desarrollo docente y mejora escolar implica un proceso de cambio docente, además, al momento que se producen las mejoras más significativas sugiere una secuencia natural de desarrollo que va desde la mejora en la implementación de una innovación por parte de los docentes hasta los aumentos posteriores en sus percepciones de autoeficacia.

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU (2020), establece que es importante que las universidades fortalezcan sus procesos de gestión interna para movilizar los recursos y desarrollar las capacidades necesarias que permitan autorregularse, de tal forma que puedan mantener y mejorar los niveles mínimos de disponibilidad de personal docente calificado, teniendo como componente los requisitos para ejercer la docencia en las universidades, en la selección, evaluación y capacitación docente.

Según la Ley N° 30220 (2014), el Consejo Universitario de cada Universidad tiene la atribución de nombrar, realizar contratos, ratificaciones, promociones y separaciones de los docentes, a propuesta y según corresponda, por las unidades académicas pertinentes.

En cuanto a las dimensiones de la variable proceso de mejora docente, tenemos:

Selección

Según la Ley N° 30220 (2014), la admisión o incorporación a la carrera docente se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos, teniendo como principio fundamental la calidad intelectual y la calidad académica del postulante de acuerdo a lo estipulado en el estatuto aprobado de cada Universidad. Asimismo, el Estatuto de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – UNAMBA (2020), establece que los docentes de la UNAMBA, son docentes ordinarios (principales, asociados y auxiliares), contratado (tipo A y tipo B) y extraordinario (emérito, honorarios, visitantes y similares).

La Ley N° 30220 (2014), determina que, para poder ejercer como docente universitario, en calidad de docente nombrado o contratado, es obligatoriamente contar con el grado de maestro para la enseñanza en el nivel de pregrado; grado de Maestro o Doctor para los programas de maestrías y programas de especialización; así como el grado de Doctor para formación a nivel de programa de doctorado.

Asimismo, el Estatuto de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, - UNAMBA (2020), estipula que el ingreso y/o incorporación a la carrera docente es por concurso público, donde se evalúa la calidad intelectual, académica, experiencia y aptitud para la docencia de acuerdo al reglamento de concurso de ingreso a la docencia y de las normas conexas al sistema universitario.

De acuerdo al reglamento de concurso público de la UNAMBA (2019), para la contratación de docentes y de jefes de práctica la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, se considera que el ingreso a la carrera docente, se hace obligatoriamente por concurso público y consta de la evaluación de requisitos mínimos (grados académicos, capacitación académica, experiencia laboral, producción intelectual e investigación), clase modelo y entrevista personal.

Según Klassen (2020), el proceso de selección, son diseñados para poder evaluar las capacidades y el cumplimiento de requisitos de un profesional y del programa basándose en el proceso de evaluación en aspectos como calificaciones académicas y experiencias profesionales.

Evaluación

Según la Ley Universitaria N° 30220 (2014), los docentes se someten a un proceso de evaluación, considerando sus méritos en aspectos académicos que estén relacionados a la producción científica, producción lectiva e investigación, para los procesos de ratificación, promoción o separación de la docencia universitaria, dicha atribución está a cargo del Consejo Universitario, de acuerdo al cumplimiento del periodo de nombramiento, teniendo en cuenta que el periodo de nombramiento de un docente ordinario auxiliar es de 3 años, el de asociado ordinario es de 5 años y el de principal ordinario es de 7 años.

Del mismo modo el estatuto de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - UNAMBA (2020), establece que toda promoción de una categoría a otra, se realiza en orden de méritos, la cual está sujeta a que exista plaza vacante y su ejecución sea en el ejercicio fiscal siguiente, para dicha promoción se da prioridad a la producción intelectual.

Holloway (2019), en su artículo explica de qué manera el sistema de valuación haciendo que mediante la aplicación de normas, herramientas y prácticas de evaluación se produzca una cultura de cumplimiento profesional y ético.

Capacitación

La Ley Universitaria, Ley N° 30220 (2014), en su artículo 79, establece que los docentes universitarios tienen la obligación de realizar el desarrollo de investigaciones, mejoras continuas y permanentes en el ámbito académico.

Asimismo, de acuerdo al reglamento de capacitación de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - UNAMBA (2019), los docentes deben estar permanentemente capacitados de acuerdo a las necesidades de las Escuelas Académico Profesionales; considerando que al contar con docentes calificados según especialidades se podrá mejorar la calidad de servicio educativo universitario. Asimismo, establece que la capacitación siempre está orientada al desarrollo de mayores conocimientos académicos y de investigación, los cuales permiten el incremento de la calidad y desempeño profesional de los docentes.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo se caracteriza por ser una investigación de enfoque cuantitativo, porque realiza la prueba de hipótesis utilizando la recolección de los datos mediante una medición numérica a través de un análisis estadístico, a efectos de probar teorías (Hernandez Sampieri, 2014), de nivel correlacional ya que la finalidad es conocer si existe una relación o un grado de correlación entre dos o más variables en una población determinada. (Hernandez Sampieri, 2014)

En lo concerniente al tipo de investigación, es básica, ya que busca generar nuevos conocimientos respecto a las variables de la presente investigación, buscando comprobar las hipótesis planteadas. Tiene como intención el recojo de información de la realidad con la finalidad de incrementar el conocimiento científico, buscando generar principios y leyes. (Sánchez, 2002)

Se considero este tipo de investigación porque la presente investigación obtendrá datos o información del Aplicativo Informático, para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, para el análisis estadístico y determinar el nivel de relación existente entre las diferentes variables de estudio.

Considerando los objetivos que se plantearon, el presente estudio tiene un diseño no experimental porque no se realizaron la manipulación deliberada de las variables, solo se procede a observar en su ambiente natural para analizarlos (Hernandez Sampieri, 2014). Transversal, porque la recolección de datos se realizará en un único momento, para luego poder describir las variables y determinar su interrelación. (Cabeza, 2018)

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (aplicativo AIRHSP).

Definición conceptual

El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Publico, en adelante aplicativo AIRHSP, donde se registra acciones y conceptos con marco legal relacionadas a la administración de

recursos humanos, las remuneraciones, compensaciones económicas, entregas económicas, entre otros. (MEF, 2014)

Definición operacional

Es una herramienta operativa de gestión en materia de personal en el sector público. La información registrada en mencionado aplicativo son considerados en el proceso presupuestario, con la finalidad de determinar la cantidad de plazas, la política salarial, las obligaciones sociales y previsionales, y todo gasto en materia de personal, indistintamente de su modalidad de contratación. (MEF, 2016)

Variable: Proceso de mejora

Definición conceptual

El proceso de mejora es el análisis sistemático del conjunto de actividades interrelacionadas en sus procesos, con el fin de cambiar para hacerlos más óptimos y adaptables y así lograr aumentar la capacidad de cumplir con las exigencias de los clientes. (Figuerola, Mejora de Procesos, 2014)

Definición operacional

Es importante que las universidades fortalezcan sus procesos de gestión interna para movilizar los recursos y desarrollar las capacidades necesarias que permitan autorregularse, de tal forma que puedan mantener y mejorar los niveles mínimos de disponibilidad de personal docente calificado, teniendo como componente los requisitos para el ejercicio de la docencia, selección, evaluación y capacitación docente. (SUNEDU, 2020)

Tabla 1

Operacionalización de Variables.

VARIABLES.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL.	DEFINICIÓN OPERACIONAL.	DIMENSIONES.	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).	“El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, en adelante aplicativo informático o AIRHSP, donde se registra acciones y conceptos con marco legal relativas a la administración de personal, remuneraciones, compensaciones económicas, entregas económicas, entre otros”. (MEF, 2014).	“Es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado. Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases del proceso presupuestario, para establecer el número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta”. (MEF, 2016).	Número de Plazas.	Plazas ocupadas y vacantes.	Número de plazas disponibles.	Razón
			Políticas remunerativas o compensaciones económicas.	Ingresos permanentes y ocasionales.	Costo por nivel remunerativo.	Razón
			Obligaciones sociales y previsionales.	ESSALUD	Costo anual.	Razón
Variable 2 Proceso de mejora	“El proceso de mejora es el análisis sistemático del conjunto de actividades interrelacionadas en sus flujos, con el fin de cambiar para hacerlos más óptimos y adaptables y así lograr aumentar la capacidad de cumplir los requisitos de los clientes”. (Figuerola, Mejora de Procesos, 2014).	“Es importante que las universidades fortalezcan sus procesos de gestión interna para movilizar los recursos y desarrollar las capacidades necesarias que permitan autorregularse, de tal forma que puedan mantener y mejorar los niveles mínimos de disponibilidad de personal docente calificado, teniendo como componente los requisitos para el ejercicio de la docencia, selección, evaluación y capacitación docente”. (SUNEDU, 2020).	Selección	-Docentes ordinarios -Docentes contratos -Docentes extraordinarios	Grado académico, experiencia laboral, capacitación.	Ordinal
			Evaluación	Ratificación Promoción Separación	Cumplimiento de periodo para ascenso en una categoría, grado académico.	Ordinal
			Capacitación	Académica Investigación.	Numero de capacitaciones.	Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Población

Entendiendo que, la población es un conjunto de elementos con características similares, la población se delimita en el problema y los objetivos del estudio. (Arias, 2012).

El presente estudio, tiene como población a 261 docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 2

Número total de docentes, 2020.

Docente	Cantidad	Porcentaje %
Nombrado	122	46.7
Contratado	139	53.3
TOTAL	261	100

Nota. Según datos recabados de la Oficina de Remuneraciones de la UNAMBA.

Muestreo

Se uso el tipo de muestreo Probabilístico, porque la totalidad de los individuos tiene la misma probabilidad de ser seleccionados. (Cabezas, 2018, p. 95). Estratificado por asignación proporcional, ya que los grupos o clases divididos de la población suponen que son homogéneos en cuanto a sus características. El tamaño de cada estrato en la muestra se da de manera proporcional a su tamaño en la población. (Otzen, 2017).

En ese sentido, el presente estudio se realizó mediante una muestra representativa considerando que las características son similares a las del conjunto, el cual permitió generalizar los resultados obtenidos a toda la población.

Muestra

Según (Cabezas, 2018) para el cálculo de tamaño de muestra con universo finito, es necesario conocer (N). (p.46). Al conocer el total de la población, hallamos el número de muestra de la población a estudiar, utilizaremos la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

En el cual:

N = numero de la población

Z = nivel de confianza =1.96

p = proporción esperada (en este caso 50%=0.5)

q =1-p (se considerará 1-0.5=0.95)

E=nivel de significancia 1%=0.01

Aplicando dicha formula, se obtiene el numero de la muestra, el cual será:

n=70 docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 3

Número total de muestra.

Docente	Cantidad	Porcentaje %
Nombrado	33	46.7
Contratado	37	53.3
TOTAL	70	100

Nota. Según datos recabados de la Oficina de Remuneraciones de la UNAMBA.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Considerando el problema y objetivo planteado en el presente trabajo, se usó la técnica de análisis documental, la misma que permitió tomar como fuente de información la revisión y análisis . (Niño, 2011, p. 96). El cual permite realizar la evaluación de la relevancia de la información considerada en nuestra investigación relacionada a las teorías de las variables establecidas; se hizo uso del instrumento denominado ficha de recolección de datos que permitió el registro de los resultados de la evaluación y análisis del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.

Asimismo, se usó la técnica de la encuesta, considerando como instrumento el cuestionario para la dimensión de selección, evaluación y capacitación de la variable proceso de mejora, según (Niño, 2011, p. 63). a través de la encuesta se puede recolectar datos de una determinada población, para identificar sus opiniones mediante la aplicación de un cuestionario.

3.5. Procedimientos.

Para obtener datos fiables, se elaboró una encuesta a través de un cuestionario a los docentes respecto a la dimensión de selección, evaluación y capacitación de la variable proceso de mejora, cuestionario que se remitió a los correos institucionales de los docentes, obteniendo respuesta a través del mismo medio. Asimismo, se tomó en cuenta el análisis documental de los reportes del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, así como la información registrada en el Sistema Integrado Universitario (SIU) de la SUNEDU, facilitada por la Dirección de Recursos Humanos.

3.6. Método de análisis de datos.

Según Herbas (2018), para realizar análisis de datos se debería conocer por anticipado cuáles son las variables dependientes e independientes, se debe tener claro que tipos de datos se analizarán.

Para el procesamiento de los datos primeramente se realizó el registro de la información obtenida de los datos obtenidos en el software Excel y el SPSS, de los cuales se obtuvo las tablas de porcentajes, gráfico de barras, tablas de correlación, el mismo que se usó para la interpretación de los resultados, realizar la discusión, conclusiones y recomendaciones, se utilizó el análisis inferencial para medir el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables de investigación.

3.7. Aspectos éticos.

Nuestra investigación se realiza respetando la autoría, empleando las normas APA, los datos de las personas que participaron serán protegidos, se solicitara el permiso a la autoridad competente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac para poder solicitar la información para el análisis documental que se requiere. Asimismo, se asegurará la reserva de la información de los documentos de los docentes para que estos no sean utilizados para otros fines.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo.

Tabla 4

Distribución de Plazas del Personal Docente por condición laboral y según el aplicativo AIRHSP, de la UNAMBA, año 2020.

Plazas Aplicativo AIRHSP	Nombrados	Contratados	TOTAL
Registrados correctamente en el AIRHSP.	117	50	167
Registrados con error en el AIRHSP.	5	0	5
No Registradas en el AIRHSP.	0	89	89
TOTAL	122	139	261

Nota. Fuente: Dirección de Recursos Humanos - UNAMBA, año 2020.

Tabla 5

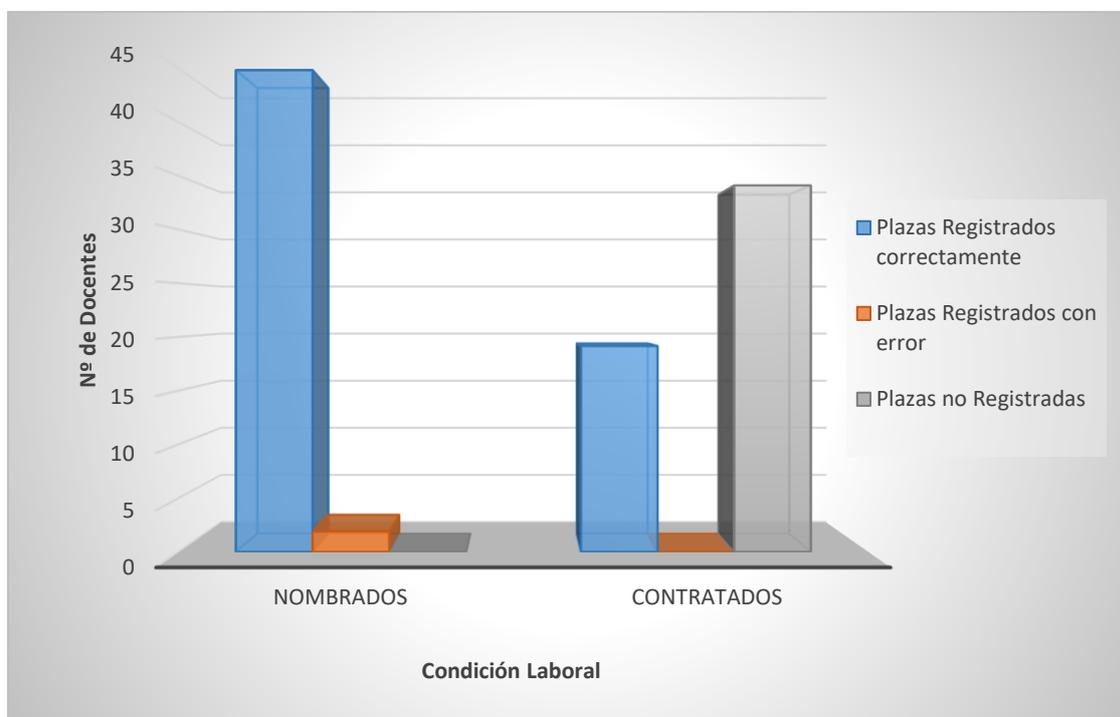
Distribución de Plazas del Personal Docente según el aplicativo AIRHSP de la UNAMBA, año 2020.

“Aplicativo Informático, para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)”.																	
DATOS A OBTENER							Ingresos permanentes mensuales por plaza.										
							Número de plazas y horas de dedicación.					Ingresos permanentes por plaza (costo).		Ingresos ocasionales por plaza (costo).		Sub total costo anual por plaza S/.	Total costo anual por S/.
							N° de plazas a tiempo completo.					Ingreso mensual por persona S/.	Total ingreso mensual	Total carga social (EsSalud)	Total escolaridad (400.00 por persona)	Aguinaldo (600 anual por persona)	
			Ocup.	Vac.	Situación por Definir	OBS	Total										
	Principal	Ordinario	14	5	2		21	7557.32	158703.72	14283.33	8400	12600	22840.65	2096844.66			
Plazas por nivel remunerativo y condición laboral.	Asociado	Ordinario	64	3	12	5 asociados, están como auxiliares	79	4658	367982	33118.38	31600	47400	38776.38	4892204.56			
	Auxiliar	Ordinario	59	13	1		73	3658	267034	24033.06	29200	43800	28691.06	3565804.72			
	DCU-A	Contratado	0	8	0		8	5956	47648	4288.32	0	4800	10844.32	472226.88			
	DCU-B	Contratado	0	42	0		42	2514	105588	9502.92	0	25200	12616.92	1061018.28			
TOTAL							223					133800		12088099.1			

Nota. Fuente: Dirección de Recursos Humanos - UNAMBA, año 2020.

Figura 1

Porcentajes de la distribución de plazas del personal docente por condición laboral y según el aplicativo AIRHSP, año 2020.



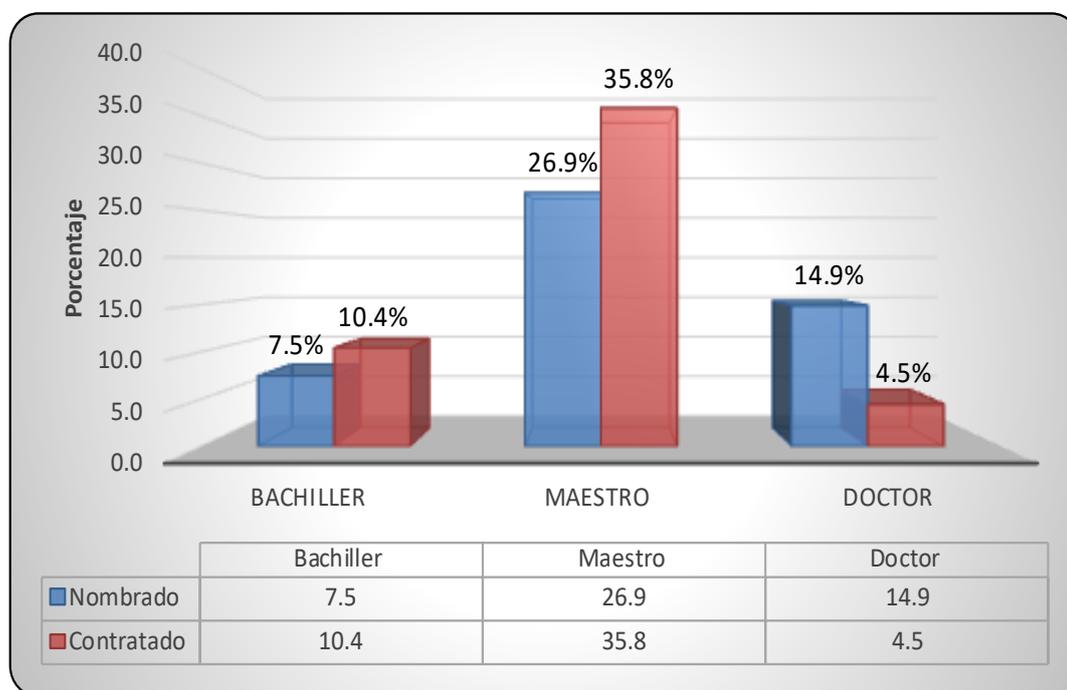
Nota. Fuente: Tabla N° 01.

Interpretación:

La tabla N° 01 y la figura Nro.1 muestra que el del total de la población de 261 docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, total 172 docentes están registrados en el aplicativo AIRHSP, el cual representa el 65.9% de los cuales 5 docentes nombrados están registrados con datos de condición laboral errados en el aplicativo AIRHSP. Asimismo 89 docentes contratados no se encuentran registrados en el AIRHSP, representando el 34.1%.

Figura 2

Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y Grado Académico, año 2020.



Nota. Selección: Docentes por Condición Laboral y Grado Académico, año 2020.

Fuente: Dirección de Recursos Humanos - UNAMBA, año 2020.

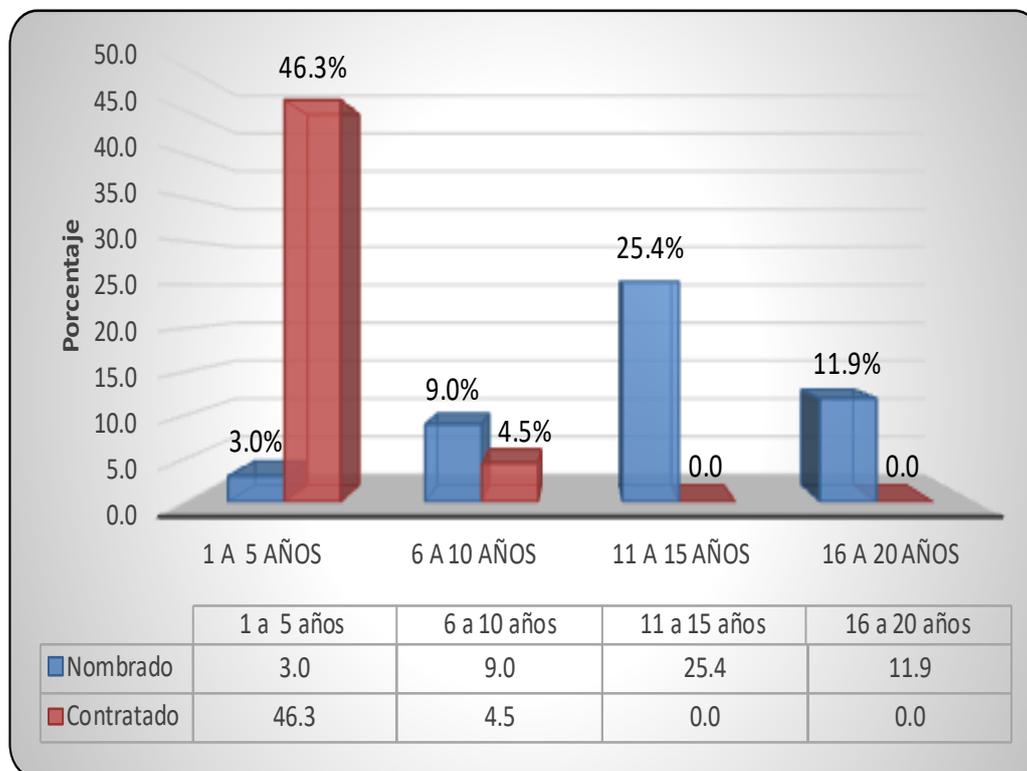
Interpretación:

La figura 2, muestra que el 26.9% de docentes nombrados tiene grado académico de Maestro y el 35.8%, de docentes contratados tiene el Grado Académico de Maestro; mientras que Grado Académico de Doctor es para el 14.9% de docentes nombrados y 4.5% de docentes contratados; el 7.5% de docentes nombrados tiene el Grado Académico de Bachiller y el 10.4% de contratados.

De los resultados que se observan en el gráfico se puede afirmar que el mayor porcentaje de docentes tiene Grado de Maestro, seguido por el Grado de Doctor y finalmente el Grado de Bachiller.

Figura 3

Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y Experiencia Laboral (años), año 2020.



Nota. Selección: Docentes por Condición Laboral y Experiencia Laboral (años), año 2020. Fuente: Dirección de Recursos Humanos, año 2020.

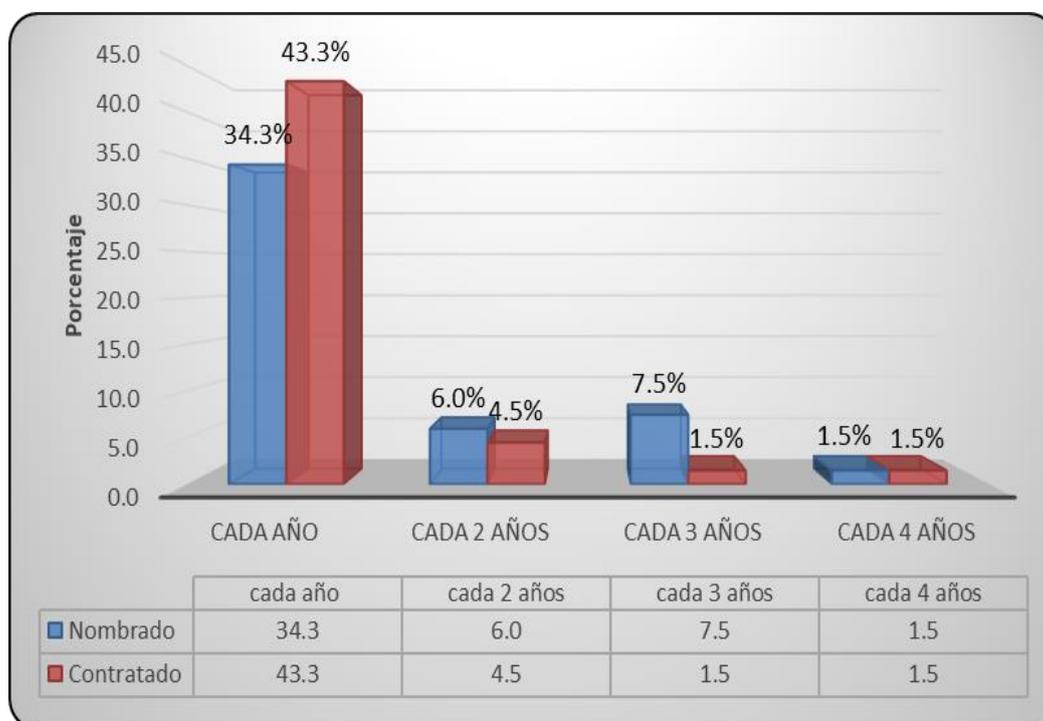
Interpretación:

En la figura 3, se puede observar que el 46.3% de docentes contratados tiene experiencia laboral que está entre un año y 5 años; el 25.4 % de los docentes nombrados tiene experiencia laboral entre 11 a 15 años; el 11.9% tiene experiencia que está entre los 16 a 20 años y el 9% de docentes nombrados tiene experiencia de 6 a 10 años y el 4.5% de docentes contratados.

Por otro lado, se observa que el mayor porcentaje de docentes nombrados tiene mayor experiencia laboral comparado con la experiencia laboral de los contratados.

Figura 4

Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y Capacitación, año 2020.



Nota. Selección: Docentes por Condición Laboral y Capacitación, año 2020.

Fuente: Dirección de Recursos Humanos - UNAMBA, año 2020.

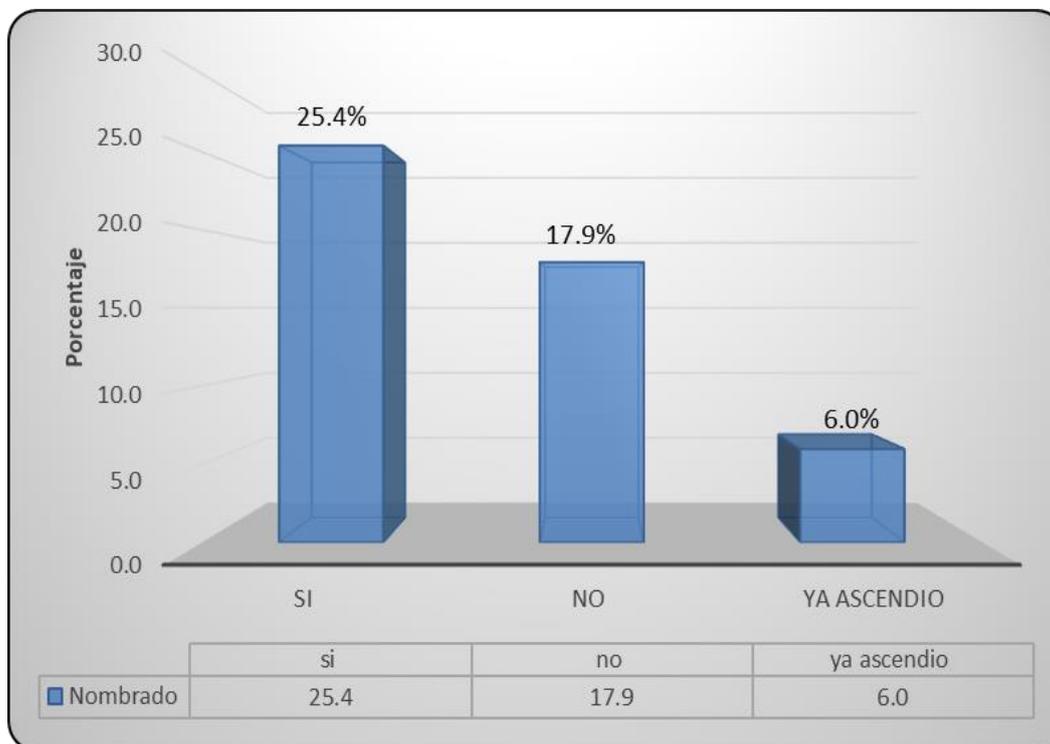
Interpretación:

La figura 4, muestra que el 77.6% de los docentes nombrados y contratados se capacitan cada año; el 10.5% de docentes contratados y nombrados se capacitan cada 2 años, el 9% de docentes se capacitan cada 3 años y el 3% se capacitan cada 4 años.

De los resultados que se obtuvieron podemos afirmar que los docentes están realizando capacitaciones anualmente y las capacitaciones que realizan si están de acuerdo a tu perfil profesional.

Figura 5

Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y Cumplimiento para ascenso, año 2020.



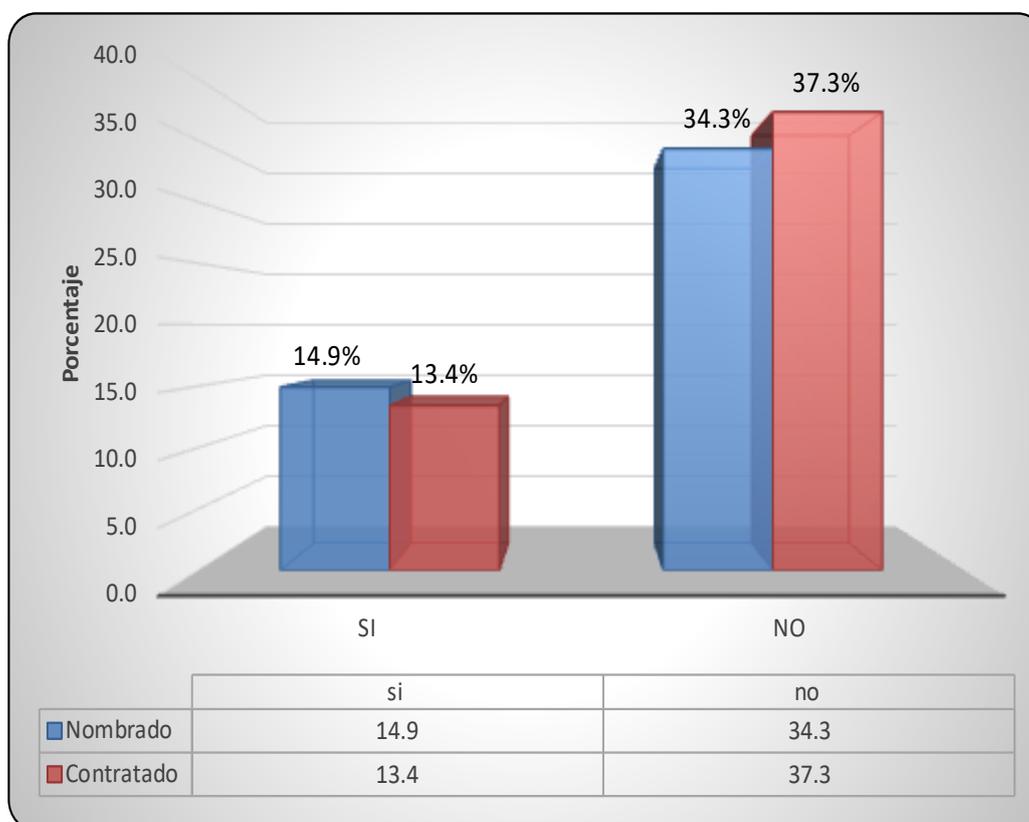
Nota. Evaluación: Docentes por Condición Laboral y Cumplimiento para ascenso, año 2020. Fuente: Dirección de Recursos Humanos - UNAMBA, año 2020.

Interpretación:

El 25.4% de los docentes nombrados cumplen con el periodo para ascenso; el 17.9% de docentes nombrados todavía no cumplen con el periodo establecido para el ascenso; el 6% de docentes nombrados ya ascendió al máximo de los niveles establecidos que es Docente Principal.

Figura 6:

Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y registro en RENACYT, año 2020.



Nota. Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y Registro en RENACYT, año 2020. Fuente: Dirección de Recursos Humanos - UNAMBA, año 2020.

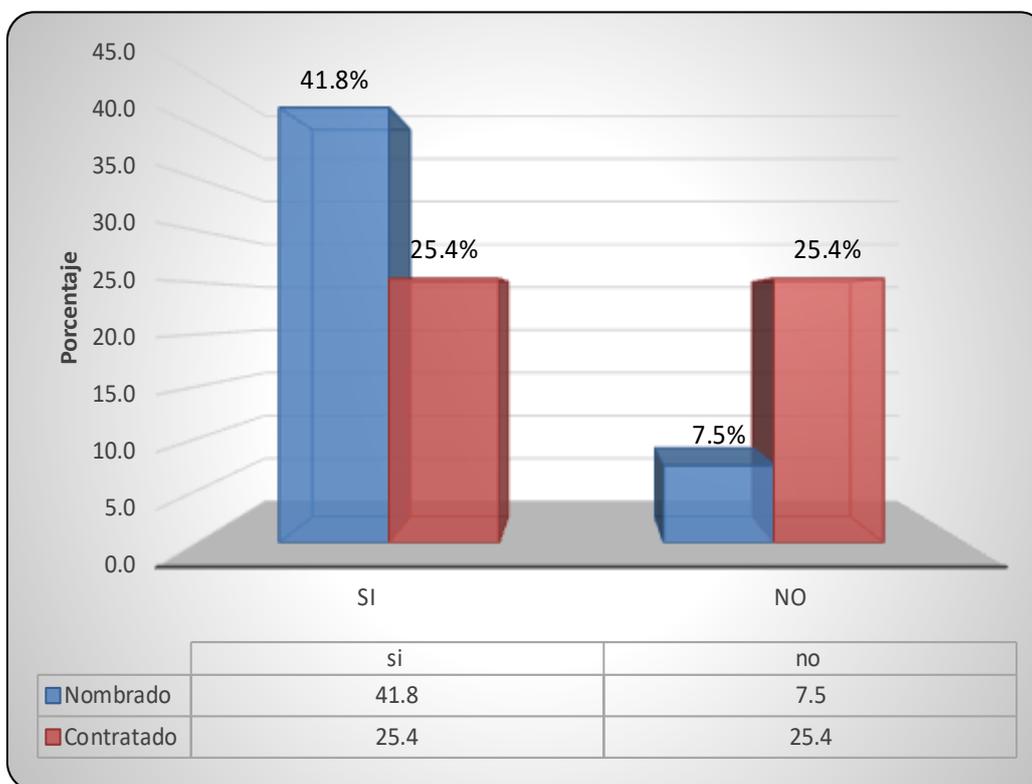
Interpretación:

La figura 6, muestra que el 14.9% de Los docentes nombrados está registrado en RENACYT y el 13.4% de docentes contratados también está en el registro de RENACYT; el 34.3% de docentes nombrados aún no está registrado y el 37.3% de docentes contratados todavía no está en el registro.

Los resultados nos presentan que el 42% de docentes que está registrado en RENACYT recibió apoyo de la Universidad para el registro en RENACYT; y el 58% de docentes no recibió ningún apoyo de parte de la Universidad.

Figura 7:

Porcentaje de Docentes por Condición Laboral y capacitaciones en investigación, año 2020.



Nota. Capacitación: Docentes por Condición Laboral y capacitaciones en investigación, año 2020. Fuente: Dirección de Recursos Humanos - UNAMBA, año 2020.

Interpretación:

La figura 7, muestra que el 41.8% de Los docentes nombrados realiza capacitaciones en investigación y el 25.4% de docentes contratados también se capacita en investigación, el 7.5% de docentes nombrados no realiza investigación y el 25.4% de docentes contratados tampoco realiza capacitación en investigación.

De los resultados podemos afirmar que los docentes nombrados se capacitan más que los docentes contratados en investigación.

4.2. Análisis inferencial.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ (prueba bilateral).

Regla de decisión:

Si “p” < 0.05 se rechaza la H_0 .

Si “p” > 0.05 no se rechaza la H_0 .

Hipótesis general:

H_0 : No Existe correlación entre el Aplicativo Informático AIRHSP y el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

H_1 : Existe correlación entre el Aplicativo Informático AIRHSP y el proceso de mejora capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 6

Coefficiente de correlación - Aplicativo Informático AIRHSP y el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

		Aplicativo AIRHSP	Proceso de mejora
Aplicativo AIRHSP	Correlación de Pearson	1	,351
	Sig. (bilateral)		,004
	N	70	70
Proceso de mejora	Correlación de Pearson	,351	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	70	70

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

Tabla 7*Resumen del modelo.*

Modelo	R	R cuadrado.	R cuadrado ajustado.	Error estándar de la estimación.
1	,351 ^a	,123	,110	,93225

a. Predictores: (Constante), AIRHSP.

Según los datos obtenidos, nos da como resultado que sí existe una correlación directa y positiva del aplicativo AIRHSP y el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, correlación representada por un +0.351 el mismo que se acerca a 1, por lo tanto, es significativa, considerando además que el Sig. (bilateral) es menor a 0.05 por lo se procede a rechazar la Ho, es decir, si existe influencia entre la Aplicativo AIRHSP y el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, representado por un coeficiente de determinación en un 12.3%.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe correlación entre el Aplicativo Informático AIRHSP y selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

H1: Existe correlación entre el Aplicativo Informático AIRHSP y la selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 8

Coefficiente de correlación - Aplicativo Informático AIRHSP y selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

		AIRHSP	Selección
Aplicativo AIRHSP	Correlación de Pearson	1	,377**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	70	70
Selección	Correlación de Pearson	,377**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	70	70

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

Tabla 9*Resumen del modelo.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado.	Error estándar de la estimación.
1	,377 ^a	,142	,129	,75409

a. Predictores: (Constante), AIRHSP.

Según los datos obtenidos, nos da como resultado que sí existe una correlación directa y positiva del aplicativo AIRHSP y la selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, correlación representada por un +0.377 el mismo que se acerca a 1, por lo tanto, es significativa, considerando además que el Sig. (bilateral) es menor a 0.05 por lo se procede a rechazar la Ho, es decir, si existe influencia entre la Aplicativo AIRHSP y la selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, representado por un coeficiente de determinación en un 14.2%.

Hipótesis específica 2:

Ho: No Existe correlación entre el Aplicativo Informático AIRHSP y la Evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

H1: Existe correlación entre el Aplicativo Informático AIRHSP y la Evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 10

Coefficiente de correlación - Aplicativo Informático AIRHSP y Evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

		AIRHSP	Evaluación
Aplicativo AIRHSP	Correlación de Pearson	1	,332**
	Sig. (bilateral).		,006
	N	70	70
Evaluación	Correlación de Pearson	,332**	1
	Sig. (bilateral).	,006	
	N	70	70

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

Tabla 11*Resumen del modelo.*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,322 ^a	,104	,090	,91792

a. Predictores: (Constante), AIRHSP.

Según los datos obtenidos, nos da como resultado que sí existe una correlación directa y positiva del aplicativo AIRHSP y la evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, correlación representada por un +0.332 el mismo que se acerca a 1, por lo tanto, es significativa, considerando además que el Sig. (bilateral) es menor a 0.05 por lo se procede a rechazar la Ho, es decir, si existe influencia entre la Aplicativo AIRHSP y la evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, representado por un coeficiente de determinación en un 10.4%.

Hipótesis específica 3:

Ho: No Existe correlación entre el Aplicativo Informático AIRHSP y la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

H1: Existe correlación entre el Aplicativo Informático AIRHSP y la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 12

Coefficiente de correlación - Aplicativo Informático AIRHSP y Capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

		AIRHSP	Capacitación
Aplicativo AIRHSP.	Correlación de Pearson	1	,322
	Sig. (bilateral).		,008
	N	70	70
Capacitación	Correlación de Pearson	,322	1
	Sig. (bilateral).	,008	
	N	70	70

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

Tabla 13

Resumen del modelo.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,322 ^a	,104	,090	,91792

a. Predictores: (Constante), AIRHSP

Según los datos obtenidos, nos da como resultado que sí existe una correlación directa y positiva del aplicativo AIRHSP y la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, correlación representada por un +0.332 el mismo que se acerca a 1, por lo tanto, es significativa, considerando además que el Sig. (bilateral) es menor a 0.05 por lo se procede a rechazar la Ho, es decir, si existe influencia entre la Aplicativo AIRHSP y la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, representado por un coeficiente de determinación en un 10.4%.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, los resultados conseguidos nos muestran que existe una relación entre el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público y el proceso de mejora docente, donde el coeficiente de correlación de Pearson da como resultado +0.351, demostrando que sí existe una correlación directa positiva y estadísticamente significativa, aunque baja entre el aplicativo AIRHSP y el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Resultado que indica que la actualización del Aplicativo AIRHSP influye en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en un 12.3% considerando que al estar el aplicativo AIRHSP, correctamente actualizado permitiría el contrato de personal docente con las remuneraciones establecidas según la normativa, evidenciándose que los docentes de la Universidad cumplen con los requisitos establecidos por la ley universitaria para el ejercicio de la docencia universitaria, en cuanto al grado académico de maestro y/o doctor, experiencia

laboral de más de 6 años ejerciendo la docencia universitaria, existe un alto porcentaje de docentes que se capacitan y perfeccionan sus capacidades permanentemente (cada año) de acuerdo a su perfil profesional y en investigación científica; del mismo modo muchos de los docentes ya cumplen con el periodo establecido para su ascenso al nivel superior inmediato; asimismo la Universidad cuenta con el 28.3% de los docentes se encuentran registrados en el Registro Nacional de Ciencia, Tecnología y de Innovación Tecnológica – RENACYT, como docentes investigadores.

Datos que demuestran que, los docentes de la Universidad cuentan con altos niveles de competencia, considerando sus grados académicos, capacitaciones académicas y de investigación, superando los requisitos establecidos en cada categoría remunerativa; los docentes registrados en RENACYT, muestran mayor satisfacción en cuanto al aspecto remunerativo y de promoción, al contar con mayores ventajas en cuanto a las evaluaciones a las cuales son sometidos de acuerdo al cumplimiento de periodo en la categoría en la cual fueron nombrados.

Los resultados del presente estudio concuerda con lo investigado por Kadtong (2017), quien en su resultado llegó a la conclusión de que los docentes cuentan con un alto nivel de competencias, habilidades relacionadas con el desempeño, superando los requisitos en muchas áreas de desempeño docente, mostrando un alto nivel de satisfacción con la remuneración, oportunidades de promoción, considerando que el fortalecimiento de los salario puede generar mayor satisfacción en el trabajo, la misma que obtuvo como conclusión la existencia de una correlación positiva.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se determinó que existe una relación entre el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público y la selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, según el coeficiente de correlación de Pearson de +0.377, dando el resultado de que sí existe una correlación directa y positiva del Aplicativo AIRHSP y la selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, el cual estadísticamente es significativa en un 10%.

Según los resultados, se determinó que el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público actualizado influye de manera propicia en la selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en un 14%; considerando que más del 80% de

los docentes cuenta con el grado académico de maestro y doctor, establecido por la Ley Universitaria N° 30220; más del 50% de los docentes tiene experiencia laboral en docencia universitaria de más de 6 años, además el 77.6% de los docentes se capacitan permanentemente cada año de acuerdo a su perfil profesional, mientras que el 22.4% se capacitan entre 2 a 4 años.

Resultados que indican que la UNAMBA cuenta con la incorporación de docentes con calidad intelectual, grados académicos, experiencia laboral y capacitaciones académicas e investigación que supera los requisitos mínimos establecidos por la ley universitaria y los documentos de gestión de la Universidad. Muchos de los docentes, en los últimos años por aspectos remunerativos se ven en la necesidad de renunciar a la Universidad por mejores oportunidades salariales en otras Universidades, considerando que en la UNAMBA, desde el 2018 no se desarrollan procesos de nombramiento docente, al no contar con la cantidad necesaria de plazas vacantes; del mismo modo, en cuanto a los docente contratados, al estar el aplicativo AIRHSP desactualizado, hace que 89 de los docentes no estén registrados, al no contar con plazas vacantes, situación que genera malestar en los docentes en cuanto a la percepción de su remuneración (pagos con cheque) más aun en esta situación de pandemia que se viene atravesando a nivel mundial, además de generar inconvenientes en cuanto a la percepción de bonos otorgados por el estado, considerando que las transferencias realizadas por el estado para el pago de bonos solo se realiza considerando la información registrada en el aplicativo AIRHSP.

Dichos resultados concuerdan con la investigación de Llivina & Urrutia (2015), determinando que el logro de una educación de calidad, consiste en contratar mejores docentes, conservando a los docentes mediante la mejora de condiciones de trabajo, considerando el salario como uno de los factores motivacionales. Así como con los resultados obtenidos por Flores (2020), quien concluyó que a más estudios especializados mejor calidad educativa en las aulas.

Para la segunda hipótesis específica, se determinó la relación entre el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público y la evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, según el coeficiente de correlación de Pearson de +0.332, dando como resultado que sí existe influencia significativa del Aplicativo AIRHSP,

actualizado y la evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en un 10%.

Respecto a los datos obtenidos, el 25.4% de los docentes cumplen con el periodo establecido para el proceso de promoción o ascenso, el proceso de promoción consiste someter a los docentes a un proceso de evaluaciones para poder cubrir las plazas vacantes del nivel superior inmediato (profesor asociado, profesor principal) dentro de la carrera docente, ascenso que determina un mejor salario para el docente de acuerdo a sus méritos académicos y profesionales, situación que motiva a los mismos a estar en permanente capacitación, e incrementando sus conocimientos mediante la obtención de grados académicos, realizando estudios concernientes a investigación científica, buscando incrementar sus capacidades para ser más competitivos académicamente y profesionalmente.

Asimismo, el 28.3% de los docentes se encuentran registrados en el Registro Nacional de Ciencia, Tecnología y de Innovación Tecnológica – RENACYT, al ser reconocidos como docentes investigadores, los mismos que en la actualidad son beneficiarios de bonos (50% más de la remuneración que perciben), para lo cual deben estar registrados en el aplicativo AIRHSP. Cada año el número de docentes registrados en RENACYT, viene incrementándose debido a que la Universidad brinda apoyo mediante subvenciones económicas a los docentes investigadores para la publicación y exposición de sus artículos científicos a nivel nacional e internacional, subvención que es cubierta mediante los recursos percibidos por Canon minero, considerando que el estar registrados en el RENACYT, constituye un mérito académico que permite al docente contar con una ventaja competitiva en el mercado laboral.

Los resultados obtenidos concuerdan con lo señalado por Minxuan (2016), quien determino que la carrera docente requiere de permanente perfeccionamiento, el desarrollo profesional docente se concibe como un proceso de aprendizaje permanente, en ese sentido debe someterse a constantes evaluaciones rigurosas, asimismo este sistema busca ascensos a lo largo de las escalas profesionales, el cual motiva al desarrollo de investigaciones, mediante incentivo salarial de acuerdo a las competencias adquiridas a través del desarrollo profesional. Así como Acuña (2015) quien determino que es importante el incentivo salarial para los programas de evaluación docente.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se determinó la relación existente entre el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas, de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público y la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, según la correlación de Pearson de +0.332. dando como resultado que sí existe influencia entre el Aplicativo AIRHSP actualizado y la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en un 10%. Considerando que el 67.2% de los docentes realizan capacitaciones en investigación, además el 77.6% de los docentes se capacitan permanentemente cada año de acuerdo a su perfil profesional, mientras que el 22.4% se capacitan entre 2 a 4 años.

Se pudo evidenciar que los docentes realizan capacitaciones permanentemente, para poder perfeccionar sus conocimientos académicos y científicos, considerando además que cada semestre académico, se evalúa el desempeño académico de los docentes por parte de los estudiantes, los cuales emiten sus opiniones respecto al desempeño del docente en sus sesiones de clases, razones por las cuales los docentes deben estar cada vez más preparados y actualizados, considerando además que la finalidad de las Universidades esta orientada a la investigación.

Resultados que concuerdan con lo señalado por Minxuan (2016), el cual señala que la carrera docente requiere de permanente perfeccionamiento, con la finalidad de mejorar la calidad profesional docente.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Se determinó que el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público actualizado, influye de manera favorable en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2020. Al existir una correlación directa y positiva del Aplicativo Informático AIRHSP, en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, evidenciándose en el resultado un $+0.351$ de coeficiente de correlación de Pearson.

Segundo

Se comprobó que el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público influye de manera propicia en la selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Al existir una correlación directa y positiva del Aplicativo Informático AIRHSP y la selección de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, evidenciándose en el resultado un $+0.377$ de coeficiente de correlación de Pearson.

Tercero

Se evidencio que el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público influye de manera conveniente en la evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Al existir una correlación directa, positiva y significativa entre el Aplicativo Informático AIRHSP y la evaluación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac; evidenciándose en el resultado un $+0.332$ de coeficiente de correlación de Pearson.

Cuarto

Se demostró que el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público influye de manera beneficiosa en la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Al existir una correlación directa y positiva del Aplicativo

Informático AIRHSP y la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac; evidenciándose en el resultado un +0.322 de coeficiente de correlación de Pearson.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Las dependencias correspondientes de la Universidad, deberían realizar el proceso de actualización del aplicativo AIRHSP respecto a las plazas registradas con errores, con la finalidad de poder lograr los procesos de nombramiento, contrato, promoción o ascenso del personal docente ordinario de acuerdo a las necesidades de la Universidad, así como para la mayor gestión de plazas presupuestadas para el registro del personal contratado en su totalidad y así generar el permanente proceso de mejora docente.

Segundo

La Universidad debe realizar las gestiones ante el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y ante el ministerio de educación, para la transferencia de mayores créditos presupuestarios con la finalidad de contar con el número de plazas de nombramiento y contrato docente vacantes en el aplicativo AIRHSP según las necesidades de la institución.

Tercero

Se sugiere a las autoridades de la Universidad, realizar los procesos de promoción y/o ascenso en las 05 plazas en condición de vacantes en la categoría docente principal y 03 plazas vacantes de la categoría de docente asociado registrados en el AIRHSP, con la finalidad de poder seguir motivando a los docentes a su desarrollo profesional permanente, considerando las constantes evaluaciones a las cuales son sometidos en cumplimiento de la Ley Universitaria 30220.

Cuarto

Las autoridades de la Universidad deben promover capacitaciones y actualizaciones al personal docente, asimismo brindar mayor apoyo mediante subvenciones económicas a los docentes investigadores para la publicación de sus artículos científicos, con la finalidad de poder contar con un mayor número de docentes registrados en el RENACYT, como docentes investigadores.

REFERENCIAS

- Acuña Ruz, F. (2015). "Incentivos al trabajo profesional docente y su relación con las políticas de evaluación e incentivo económico individual". *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, V.41(1), 7-26. doi:10.4067/S0718.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta. Edición ed.). Caracas: Uyapal.
- Asif, I., Tahir, F., & Shabbir, A. (2016). "Relationship between teachers' job satisfaction and students' academic performance". *Eurasian Journal of Educational Research*, 65,335-344. doi:http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.65.19.
- Banco Mundial. (2020). <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview>.
- Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de a investigación*. (Rubeira, Ed.) Editorial Shalom.
- Britton, J., & Propper, C. (2016). "Teacher pay and school productivity: exploiting wage regulation". *Journal of Public Economics*, V. 133, 75-89. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2015.12.004>.
- Cabezas Mejía, E., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaria, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica* (Vol. pág. 29). Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- D.Leg. N° 1023. (2008). "Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema". http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_4_dec_leg_1023.pdf.
- D.Leg. N° 1442. (2018). "Decreto legislativo de la gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público". <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/18210-decreto-legislativo-n-1442/file>.
- D.S. N° 138-2014-EF. (s.f.). "Reglamento de compensación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil". https://storage.servir.gob.pe/archivo/Reglamento_de_Compensaciones_de_la_Ley_30057.pdf.

- Espillco Flores, B. (2019). "Gestión de la remuneración y finanzas personales de los docentes de la UGEL Lucanas Ayacucho - 2017".
<http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1335979>.
- Esquivel Valverde, A., León Robaina, R., & Castellano Pallorois, G. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Retos de la Dirección*, V. 11(2), 56-72.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-1552017000200005&lng=es&tlng=es.
- Figuerola, N. (2014). Mejora de Procesos.
<https://articulospm.files.wordpress.com/2014/03/mejora-de-procesos.pdf>
- Flores García, F. M. (2020). "Desarrollo profesional y su relación en el desempeño docente de la enseñanza del inglés en CID - ULADECH, Trujillo, 2019".
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44997/Flores_GFM%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Galvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). "Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente". *SciELO.org*, V. 6 (Nº 2). doi:10.20511/pyr2018.
- Goenechea, C., Serrano-Diaz, N., & Valerio Franco, C. (2020). "Efectos de la crisis económica en el profesorado universitario novel". (D. Mancebo, K. Teixeira Santorum, D. Bessa Leda, & C. Vas dos Santos Ribeiro, Edits.) *Archivos Analíticos de políticas educativas*, 28 (12). doi:
<https://doi.org/10.14507/epaa.28.4898>.
- Herbas Torrico, Boris Christian, & Rocha Gonzales, Erick Ariel. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México: McGraw Hill Educación.

Herrera Pérez, J. (2019). "Análisis de los sistemas de ingreso, permanencia, ascenso y estímulos docentes en el contexto latinoamericano". *Cultura Educación y Sociedad*, V. 10(Nº 1), 67-78. doi: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.10.1.2019.05>.

Jessica Holloway (2019) Evaluación docente como marco onto-epistémico, *British Journal of Sociology of Education*, 40: 2, 174-189, DOI: 10.1080/01425692.2018.1514291. <https://doi.org/10.1080/01425692.2018.1514291>

Kadtong, M., Unos, M., Antok, T., & Midzid, M. (2017). "Teaching Performance And Job Satisfaction Among Teachers At Region XII". *Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, V. 04(Iss 01), 113. doi:10.21016 / 4.17.113122.133°.

Klassen, RM, Kim, LE, Rushby, JV y Bardach, L. (2020). ¿ We can improve the way we screen applicants for initial teacher training? *Teaching and teacher training*, 87 ,102949. obtenido de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X18322030>

Korthagen, Fred (2017). Uncomfortable Truths About Teacher Learning: Towards Professional Development 3.0, *Teachers and Teaching*, 23: 4, 387-405, DOI: 10.1080 / 13540602.2016.1211523.

Ley N° 30220. (09 de julio de 2014). Ley Universitaria. Obtenido de: http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf.

Llivina Lavigne, M. J., & Urrutia Romani, I. (2015). "La formación de un docente de calidad para el desarrollo sostenible". http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Formaciondocentes_Llivina.pdf.

MEF. (2016). "Directiva para el Uso del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público". <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-no-001-2016-ef5301-directiva-para-e-resolucion-directoral-no-349-2016-ef5301-1380311-1/>.

- MEF. (2018). "Guía metodológica para la definición, seguimiento y uso de indicadores de desempeño de los Programas Presupuestales"
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/ppr/guia_seguimiento_pp.pdf.
- MEF. (2020). "Sistema de gestión presupuestal. Clasificador económico de gastos para el año fiscal 2020".
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2Clasificador_Economico_Gastos_2020.pdf.
- MEF. (setiembre de 2014). "Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los RRHH del SP (AIRHSP)".
https://www.mef.gob.pe/contenidos/ogie/capacitacion/PPT_AIRHSP_vf.pdf.
- Mendoza, S. (2007). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Minxuan Zhang, X., & Jinjie Xu. (2016). "Developing Shanghai's Teachers".
<http://www.ncee.org/wp-content/uploads/2016/01/DevelopingShanghaiTeachersWEB.pdf>
- Niño Rojas, V. (2011). Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución (Primera Edición ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones U.
<http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Resolución de Contraloría N.º 353-2015-CG (Anexo). (2015). "Directiva de los órganos de control institucional. Glosario de términos".
http://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_353_2015_CG.pdf
- Sánchez C., Hugo; REYES M. (2002), Carlos. "metodología y diseños en la investigación científica". 3ra. Ed. Peru: editorial Universitaria, p.197.
- Suárez Aguilar, E. L. (2020). "Comunicación interna y mejora continua en los docentes de la I.E 3092 Kumamoto I. Ugel 04. Puente Piedra. Lima. 2019".

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41035/Suarez_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

SUNEDU. (junio de 2020). "Plan de supervisión 2020".
<https://intranet.sunedu.gob.pe/documentos/directorios/346/resolucion-046-2020-plan-de-supervision-2020-modificacion.pdf>

UNAMBA. (14 de noviembre de 2019). "Reglamento de concurso público, para contrato de plazas docentes y jefes de practica".
<https://docs.google.com/viewer?url=https://www.unamba.edu.pe/component/edocman/reglamento-de-concurso-p%C3%BAblico-para-contrata-de-docentes/fdocument.html?Itemid=9999>.

UNAMBA. (2019). "Reglamento de capacitación del personal docente".
<https://www.unamba.edu.pe/transparencia/transparencia-universitaria/reglamentosacademicoss.html>.

UNAMBA. (2020). "Estatuto de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac".
<https://www.unamba.edu.pe/transparencia/transparencia-universitaria/reglamentosacademicoss.html>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1 Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP.	El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, en adelante aplicativo informático o AIRHSP, donde se registra acciones y conceptos con marco legal relativas a la administración de personal, remuneraciones, compensaciones económicas, entregas económicas, entre otros. (MEF, 2014).	Es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado. Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases del proceso presupuestario, para establecer el número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta. (MEF, 2016).	Número de Plazas.	Plazas ocupadas y vacantes.	Número de plazas disponibles.	Razón
			Políticas remunerativas o compensaciones económicas.	Ingresos permanentes y ocasionales.	Costo por nivel remunerativo.	Razón
			Obligaciones sociales y previsionales.	EsSalud	Costo anual	Razón
Variable 2 Proceso de mejora	El proceso de mejora es el análisis sistemático del conjunto de actividades interrelacionadas en sus flujos, con el fin de cambiar para hacerlos más óptimos y adaptables y así lograr aumentar la capacidad de cumplir los requisitos de los clientes. (Figuerola, Mejora de Procesos, 2014).	Es importante que las universidades fortalezcan sus procesos de gestión interna para movilizar los recursos y desarrollar las capacidades necesarias que permitan autorregularse, de tal forma que puedan mantener y mejorar los niveles mínimos de disponibilidad de personal docente calificado, teniendo como componente los requisitos para el ejercicio de la docencia en la selección, evaluación y capacitación docente. (SUNEDU, 2020).	Selección Es la incorporación de personal docente ordinario, contratado y extraordinario. (UNAMBA, 2019).	Ordinarios Contratos Extraordinarios	Grado académico, experiencia laboral, capacitación.	Nominal - cuantitativa
			Evaluación Proceso desarrollado docente, para la ratificación, promoción y/o separación docente. (Ley N° 30220, 2014)	Ratificación Promoción Separación	Cumplimiento de periodo para ascenso en una categoría, grado académico.	Ordinal
			Capacitación Referido a la mayor adquisición de conocimientos académicos y/o investigación. (UNAMBA, 2019).	Académica Investigación	Numero de capacitaciones	Ordinal

Cuestionario variable 2

Cuestionario para recolectar datos del proceso de mejora docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2020.

CUESTIONARIO PARA DOCENTE

Estimado docente:

La presente encuesta tiene por objetivo: “Analizar el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público y su influencia en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2020”; La información recogida se tratará de manera confidencial por lo que rogamos sea sincero en sus respuestas

I. DATOS GENERALES

1.1 Género	Varón <input type="checkbox"/>	Mujer <input type="checkbox"/>
1.2 Edad		
1.3 Escuela Académico Profesional.		
1.4 Lugar de Nacimiento.		
1.5 Habla, lee o escribe Idioma diferente al castellano. Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	Ingles <input type="checkbox"/>	Frances <input type="checkbox"/>
	Alemán <input type="checkbox"/>	Quechua <input type="checkbox"/>
	Otro (especifique):	

II. SELECCIÓN

2.1 En la actualidad su condición laboral es:

Docente Ordinario.	<input type="checkbox"/>	Principal	<input type="checkbox"/>	Tiempo Completo	<input type="checkbox"/>
Docente Contratado.	<input type="checkbox"/>	Asociado	<input type="checkbox"/>	Tiempo Parcial	<input type="checkbox"/>
Docente Extraordinario.	<input type="checkbox"/>	Auxiliar	<input type="checkbox"/>		
		DCU-A	<input type="checkbox"/>		
		DCU-B	<input type="checkbox"/>		

2.2 Máximo Grado Académico obtenido:

Bachiller	<input type="checkbox"/>
Maestría	<input type="checkbox"/>
Doctorado	<input type="checkbox"/>

2.3 Experiencia Laboral como docente universitario:

2.3.1 ¿Cuánto tiempo se desempeña como docente Universitario?. _____ años

2.3.2 ¿Cuánto tiempo se desempeña como docente en la UNAMBA?. _____ años

2.4 Capacitación Profesional:

2.4.1 La última capacitación de actualización que realizó fue en: _____

2.4.2 La capacitación que realizó está de acuerdo a tu perfil profesional:

Si No

III. EVALUACIÓN

3.1 ¿Cuál es el periodo de tiempo que cumplió en cada categoría?:

Categoría Docente	Tiempo en la Categoría (años)
Principal	
Asociado	
Auxiliar	
DC A	
DC B	

3.2 En los últimos 2 años, ¿Ud. ha realizado investigaciones?

Si pase a la pregunta 3.4
No pase a la pregunta 3.3

3.3 ¿Porque no realizó investigación?

Falta de tiempo
No califica para solicitar recursos
No existe apoyo por parte de la institución
No cuento con recursos económicos suficientes
Otros: _____

3.4 ¿De qué forma divulga su trabajo de investigación?.

Libro
Artículo periodístico.
Separata de uso interno.
Revista nacional.
Revista indexada.
Indique el nombre de la revista: _____

3.5 ¿Está Usted en el Registro RENACYT?

Si pase a la pregunta 3.6
No pase a la pregunta 4.1

3.6 ¿La Universidad, fomento apoyo para su registro en RENACYT?

Si
No

3.7 ¿Cuáles son las limitaciones para que pueda realizar capacitaciones en materia académica e investigación en forma permanente?.

Aspectos económicos.
Falta de tiempo.
Falta de apoyo institucional.
Otro: _____

IV. CAPACITACION :

4.1 ¿Usted cada cuanto tiempo se capacita?.

cada año	<input type="checkbox"/>
cada 2 años	<input type="checkbox"/>
cada 3 años	<input type="checkbox"/>
cada 4 años	<input type="checkbox"/>
de 5 años a mas	<input type="checkbox"/>

4.2 En los últimos 2 años, ¿Ud. ha recibido cursos de capacitación en docencia universitaria?.

Si cuantas horas? _____

No

4.3 En los últimos 2 años, ¿Ud. asistió a eventos académicos y/o científicos?.

Si No

	N° de Eventos		
	Local	Nacional	Internacional
Participante	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ponente	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4.4 ¿Hace cuánto tiempo realizo su última capacitación en su especialidad?.

1 año	<input type="checkbox"/>
2 años	<input type="checkbox"/>
3 años	<input type="checkbox"/>
4 años	<input type="checkbox"/>
más de 5 años	<input type="checkbox"/>

ANEXO 3 CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población de la presente investigación está conformada por 261 docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 14

Número total de docentes, 2020.

Docente	Cantidad	Porcentaje %
Nombrado	122	46.7
Contratado	139	53.3
TOTAL	261	100

Nota. Elaboración propia, según datos recabados de la Oficina de Remuneraciones de la UNAMBA.

Al conocer el total de la población, hallamos el número de muestra de la población a estudiar, utilizaremos la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Donde:

N = total de la población.

Z = nivel de confianza =1.96.

p = proporción esperada (en este caso 50%=0.5).

q =1-p (se considerará 1-0.5=0.95).

E=nivel de significancia 1%=0.01.

Aplicando dicha formula, se obtiene el numero de la muestra, el cual será:

n=70 docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 15

Número total de muestra.

Docente	Cantidad	Porcentaje %
Nombrado	33	46.7
Contratado	37	53.3
TOTAL	70	100

Nota. Elaboración propia, según datos recabados de la Oficina de Remuneraciones de la UNAMBA.

ANEXO 4

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Número de Plazas							
1	Número de plazas ocupadas y vacantes a tiempo completo y parcial según nivel remunerativo y condición laboral	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2: Políticas remunerativas o compensaciones económicas							
2	Costo por plaza por concepto de ingresos permanentes y ocasionales según el nivel remunerativo y condición laboral	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 3: Obligaciones sociales y previsionales							
3	Costo por EsSalud, según nivel remunerativo y condición laboral	X		X		X		Ninguna

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2:

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: SELECCION							
1	Condición laboral: docente ordinario, docente contratado, docente extraordinario	X		X		X		

2	Categoría remunerativa actual: principal, asociado, auxiliar, DCU-A, DCU-B	X		X		X		
3	Horas académicas: tiempo completo, tiempo parcial	X		X		X		
4	Máximo grado académico obtenido	X		X		X		
5	Experiencia laboral como docente universitario	X		X		X		
6	Tema de la última capacitación y/o actualización que realizó	X		X		X		
7	Capacitación y/o actualización según el perfil profesional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EVALUACION	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Periodo de cumplimiento en una categoría remunerativa: principal, asociado, auxiliar, DCU-A, DCU-B	X		X		X		
9	Investigaciones realizadas durante los 2 últimos años	X		X		X		
10	Motivos por los que no pudo realizar investigaciones en los dos últimos años: falta de tiempo, no califica para solicitar cursos, no existe apoyo por parte de la institución, no cuenta con recursos económicos suficiente	X		X		X		
11	Formas y medios de divulgación de sus trabajos de investigación: libro, artículo periodístico, separatas de uso interno, revista nacional, revista indexada.	X		X		X		
12	Docentes registrados en el registro RENACYT	X		X		X		
13	Obtuvo apoyo por parte de la universidad para su registro en RENACYT	X		X		X		

14	Limitaciones para realizar capacitaciones en materia académica e investigación en forma permanente: aspectos económicos, falta de tiempo, falta de apoyo institucional.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: CAPACITACION		Si	No	Si	No	Si	No
15	Cada cuanto tiempo se capacita	X		X		X	
16	Capacitaciones realizadas durante los 2 últimos años	X		X		X	
17	Asistencia a eventos académicos y/ científicos en los últimos 2 años	X		X		X	
18	Ultima capacitación en la especialidad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna _____

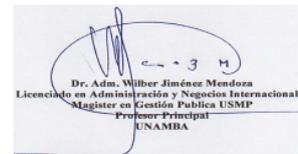
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jiménez Mendoza WilberDNI: 23985494.....
Especialidad del validador: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.....

05 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



12	Docentes registrados en el registro RENACYT	X		X		X	
13	Obtuvo apoyo por parte de la universidad para su registro en RENACYT	X		X		X	
14	Limitaciones para realizar capacitaciones en materia académica e investigación en forma permanente: aspectos económicos, falta de tiempo, falta de apoyo institucional.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: CAPACITACION		Si	No	Si	No	Si	No
15	Cada cuanto tiempo se capacita	X		X		X	
16	Capacitaciones realizadas durante los 2 últimos años	X		X		X	
17	Asistencia a eventos académicos y/ científicos en los últimos 2 años	X		X		X	
18	Ultima capacitación en la especialidad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rober Anibal Luciano Alipio DNI: 19692169
Especialidad del validador: Licenciado en Administración

.....
Rober Anibal Luciano Alipio

05 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11	Formas y medios de divulgación de sus trabajos de investigación: libro, artículo periodístico, separatas de uso interno, revista nacional, revista indexada.	X		X		X		
12	Docentes registrados en el registro RENACYT	X		X		X		
13	Obtuvo apoyo por parte de la universidad para su registro en RENACYT	X		X		X		
14	Limitaciones para realizar capacitaciones en materia académica e investigación en forma permanente: aspectos económicos, falta de tiempo, falta de apoyo institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACION	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cada cuanto tiempo se capacita	X		X		X		
16	Capacitaciones realizadas durante los 2 últimos años	X		X		X		
17	Asistencia a eventos académicos y/ científicos en los últimos 2 años	X		X		X		
18	Ultima capacitación en la especialidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Evelyn Naida Luque OchoaDNI:..23982530.....
Especialidad del validador:..Magister en Administración . Ing. Informático y de Sistemas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

05 de octubre del 2020



Mg. En Administración – ESAN
Ing. Informático y de Sistemas - UNSAAC
Docente Universitario - UNAMBA

11	Formas y medios de divulgación de sus trabajos de investigación: libro, artículo periodístico, separatas de uso interno, revista nacional, revista indexada.	X		X		X		
12	Docentes registrados en el registro RENACYT	X		X		X		
13	Obtuvo apoyo por parte de la universidad para su registro en RENACYT	X		X		X		
14	Limitaciones para realizar capacitaciones en materia académica e investigación en forma permanente: aspectos económicos, falta de tiempo, falta de apoyo institucional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACION	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cada cuanto tiempo se capacita	X		X		X		
16	Capacitaciones realizadas durante los 2 últimos años	X		X		X		
17	Asistencia a eventos académicos y/ científicos en los últimos 2 años	X		X		X		
18	Ultima capacitación en la especialidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dr. Willie Alvarez Chavez** DNI: **25001569**

Especialidad del validador: **Mg. Administración, Dr. en Ciencias de la Educación**

05 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

WILLIE ALVAREZ CHAVEZ
DNI N° 25001569

ANEXO 5
PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO (Coeficiente Alfa de Cronbach).

ENCUESTA	I1	I5	I51	I211	I212	I213	I22	I231	I232	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I41	I42	I43	I432	I44	Total
1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	0	5	1	2	1	5	1	1	3	5	41
2	1	1	4	1	2	1	3	3	3	2	1	0	3	2	2	1	5	1	1	1	4	42
3	2	2	0	1	2	1	2	3	3	2	2	4	0	2	2	1	4	2	1	1	2	39
4	2	2	0	1	2	1	2	3	3	2	1	0	5	2	2	1	5	1	2	0	5	42
5	1	1	4	1	2	1	2	3	3	2	1	0	3	2	2	1	4	1	2	0	2	38
6	2	1	4	1	3	1	1	3	3	2	2	4	0	2	2	1	3	2	1	1	3	42
7	2	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	1	0	2	2	3	3	1	1	1	2	38
8	1	2	0	1	3	1	1	3	3	2	2	4	0	2	2	3	3	2	2	0	3	40
9	1	1	4	1	3	1	2	2	2	2	1	0	3	2	2	1	5	1	1	2	1	38
10	1	1	4	1	3	1	2	2	2	2	1	0	5	1	1	1	5	1	1	3	3	41
11	1	2	0	2	5	1	2	1	1	1	2	4	0	2	2	1	5	1	1	2	1	37
12	2	2	0	2	5	2	2	1	1	1	1	0	3	2	2	1	4	1	1	1	2	36
13	1	1	4	2	5	1	3	2	1	1	2	4	0	2	2	3	4	2	1	2	5	48
14	2	2	0	2	5	2	2	2	1	2	1	0	3	2	2	3	3	1	1	2	3	41
15	1	2	0	2	5	1	2	1	1	2	1	0	3	2	2	1	4	1	1	1	2	35
16	1	1	1	2	5	2	3	2	1	1	2	4	1	2	2	2	4	2	1	1	5	45
17	1	1	4	2	5	1	2	1	1	1	1	0	1	1	2	1	4	2	1	1	3	36
18	1	1	4	2	5	1	2	1	1	2	2	4	0	2	2	3	5	1	1	2	1	43
19	2	2	0	2	5	2	2	1	1	1	1	0	3	2	2	1	1	2	1	1	2	34
20	1	1	4	2	3	1	1	2	1	2	1	0	3	2	2	1	5	1	1	1	5	40
ESTADÍSTICOS																						
VARIANZA (Vi)	0.2	0.3	3.7	0.3	2.3	0.2	0.4	0.7	0.9	0.2	0.3	3.7	3.4	0.1	0.1	0.8	1.1	0.2	0.1	0.7	2.1	

K	21.00
$\sum v_i$	21.88
Vt	11.96
Sección 1	1.05
Sección 2	-0.83
Absoluto S2	0.83
α	0.872



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALVERDE CABALLERO JUSTINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público en el proceso de mejora de los docentes de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
VALVERDE CABALLERO JUSTINA DNI: 44619536 ORCID 0000-0001-8510-7517	Firmado digitalmente por: VJVALVERDEV el 07-02- 2021 13:22:43

Código documento Trilce: INV - 0044978