



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión Administrativa y el desempeño en la
Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios

AUTORA:

Br. Fanny Isabel Chalco Bravo

ASESORA:

Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Responsabilidad Social

PERÚ - 2018

Página del jurado



.....

Dr. Sánchez Díaz Sebastián
Presidente



.....

Mgtr. Pérez Pérez Miguel
Secretario



.....

Dra. Carbajal Bautista Marivel
Vocal

Dedicatoria

En homenaje a mi querido esposo a quien me brinda su total y constante apoyo, a mi querida profesora y colega con quien compartí los fines de semana en el aula me guio a elaborar mi tesis con su mano firme, y a mi familia que siempre está pendiente de los logros alcanzados y cumpliendo mis metas.

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía, Espiritual y permitir lograr esta nueva meta. A mi familia con quienes compartí grandes momentos, y a todos aquellos que me apoyaron a lograr mi objetivo, gracias.

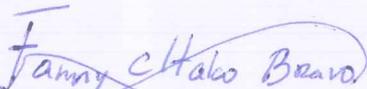
Declaración Jurada

Yo, Fanny Isabel Chalco Bravo, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de empresariales, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado "La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017" presentada para la obtención del grado académico de magister en MBA, es de mi autoría.

Po lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

San Jun de Lurigancho, 24 de abril de 2017



Br. Fanny Isabel Chalco Bravo

DNI: 09242842

PRESENTACIÓN

Estimados señores del Jurado evaluador:

Según el Reglamento de Elaboración y Sustentación de tesis de área de MBA de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en, presentando el trabajo titulado:” La gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad Autónoma de Perú– Villa el Salvador 2017”

Esta Tesis nos muestra lo encontrado durante lo investigado, cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre el conocimiento sobre la gestión administrativa y desempeño docente en la universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017, con un muestreo de 108 profesores, validando el instrumento (cuestionario) por un juicio de expertos.

La investigación tiene ocho capítulos: El primer capítulo, introducción mostrándonos cuál es el problema de la investigación, presentando las justificaciones respectivas de la tesis, los antecedentes de índole internacional y nacional, los objetivos e hipótesis, todo lo que ampara sobre el marco teórico, en el capítulo dos se observa lo relacionado con el campo metodológico, en el tercer capítulo los resultados encontramos la parte estadística tanto en el sentido descriptivo e inferencial con la presencia de cuadros, tablas y figuras, el análisis descriptivo de las variables, la prueba de hipótesis y los amparos éticos, en el cuarto capítulo ubicamos la discusión, continuando con el quinto capítulo, las conclusiones, en el sexto capítulo están las recomendaciones, el séptimo capítulo presentan la referencias bibliográficas finalizando con el octavo capítulo anexos.

Ilustres jurados que esta investigación cumpla con lo planteado.

ÌNDICE

| | |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| Página de Jurados | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración Jurada | v |
| Presentación | vi |
| Contenido | vii |
| Tablas | ix |
| Figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| 1.1. Antecedentes | 15 |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 26 |
| 1.3. Justificación | 40 |
| 1.4. Realidad Problemática | 43 |
| 1.5. Hipótesis | 44 |
| 1.6. Objetivos | 45 |
| | |
| II. MARCO METODOLÓGICO | 46 |
| 2.1 Variables | 47 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 47 |
| 2.3 Metodología | 49 |
| 2.4 Tipo de estudio | 50 |
| 2.5 Diseño | 50 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 52 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 53 |
| 2.8. Método de Análisis e interpretación de datos | 59 |
| 2.9. Aspectos éticos | 60 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| III. RESULTADOS | 62 |
| IV. DISCUSION | 77 |
| V. CONCLUSIONES | 79 |
| VI. RECOMENDACIONES | 81 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 83 |
| VIII .ANEXOS | 86 |
| Matriz de consistencia | |
| Instrumento: variable 2 Estilos de vida | |
| Certificado de validez de contenido de cada uno de los instrumentos | |
| Base de datos de la variable 1 | |
| Base de datos de la variable 2 | |
| Constancia emitida por la institución que acredita Estudio in situ | |
| Base de datos prueba confiabilidad variable 1 | |
| Base de datos prueba confiabilidad variable 2 | |

Lista de tablas

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla N° 01 Operacionalización de variable: la gestión administrativa | 48 |
| Tabla N° 02 Operacionalización de variable el desempeño docente | 49 |
| Tabla N° 03 Resultado de valides de instrumentos | 58 |
| Tabla N° 04 Interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003) | 58 |
| Tabla N° 05 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión administrativa | 59 |
| Tabla N° 06 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la Tabla N° 01 variable El Desempeño Docente | 59 |
| Tabla N° 07 Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Sperman según Bisquera | 60 |
| Tabla N° 08 Distribución de frecuencia según la gestión administrativa | 63 |
| Tabla N° 09 Distribución de frecuencia según el desempeño docente | 64 |
| Tabla N° 10 Distribución de frecuencia según el área científica académica | 65 |
| Tabla N° 11 Distribución de frecuencia según el área de capacidad metodológica | 66 |
| Tabla N° 12 Distribución de frecuencia según el área actitudinal | 67 |
| Tabla N° 13 Distribución de frecuencia según gestión administrativa y desempeño docente | 68 |
| Tabla N° 14 Distribución de frecuencia según gestión administrativa y área científica académica | 69 |
| Tabla N° 15 Distribución de frecuencia según gestión administrativa y capacidad metodológica | 70 |
| Tabla N° 16 Distribución de frecuencia según gestión administrativa y área actitudinal | 71 |
| Tabla N° 17 Prueba de normalidad | 72 |
| Tabla N° 18. <i>Prueba</i> de hipótesis de gestión administrativa y desempeño docente | 73 |
| Tabla N° 19. Prueba de hipótesis de gestión administrativa y área científica académica | 74 |
| Tabla N° 20. Prueba de hipótesis de gestión administrativa y área | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| capacidad metodológica | 75 |
| Tabla N° 21. Prueba de hipótesis de gestión administrativa y área actitudinal | 76 |

Índice de figura

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura N° 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de Sánchez y Reyes (2008) | 52 |
| Figura N° 2. Distribución de frecuencia según la gestión administrativa | 63 |
| Figura N° 3. Distribución de frecuencia según el desempeño docente | 64 |
| Figura N° 4. Distribución de frecuencia según el área científica académica | 65 |
| Figura N° 5. Distribución de frecuencia según el área de capacidad metodológica | 66 |
| Figura N° 6. Distribución de frecuencia según el área actitudinal | 67 |
| Figura N° 7 Distribución de frecuencia según gestión administrativa y desempeño docente | 68 |
| Figura N° 8 Distribución de frecuencia según gestión administrativa y área científica académica | 69 |
| Figura N° 9 Distribución de frecuencia según gestión administrativa y capacidad metodológica | 70 |
| Figura N° 10 Distribución de frecuencia según gestión administrativa y área actitudinal | 71 |

Resumen

La investigación titulada: “La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017”, pretende contribuir a que se le otorgue la importancia de conocimiento de la gestión administrativa docente y su comportamiento dentro de aulas en la universidad autónoma y su desempeño para con los estudiantes de pregrado. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar en qué medida la gestión administrativa y el desempeño docente y establecer la medida en que se muestra el grado de relación entre las variables.

Para el trabajo se empleó un estudio de diseño experimental de corte transversal con un nivel correlacional de tipo básica con una población de 110 docentes de la universidad autónoma. Para la presente investigación se ha empleado como instrumento de medición el cuestionario debidamente validado. A fin de medir el conocimiento sobre control administrativo y el desempeño docente. Una vez recabada la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman a fin de determinar la correlación de las variables: Control administrativo y Desempeño Docente.

El resultado principal de la investigación se observa que el 50% de la gestión administrativa es alto, el 51% del desempeño docente tiene un nivel alto, el 45% del área científica es calificada como medio, el 52% del área de capacidad pedagógica es calificada como alto y el 40% del área actitudinal es calificado como bajo. Por lo tanto se concluye según los resultados de la hipótesis general que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

Palabras clave: Administración, Gestión Administrativa, Desempeño docente.

Abstract

The research entitled: "Administrative management and teaching performance at the Autonomous University of Peru - Villa El Salvador 2017", aims to contribute to the importance of knowledge of the administrative management of teachers and their behavior in classrooms at the university. autonomous and its performance for undergraduate students. The general aim of this research work was to determine to what extent the administrative management and the teaching performance and to establish the extent to which the degree of relationship between the variables is shown.

For work, a cross-sectional experimental design study with a correlation level of basic type with a population of 110 teachers of the autonomous university was used. For the present investigation, the duly validated questionnaire has been used as a measuring instrument. In order to measure knowledge about administrative control and teacher performance. Once the required information was collected, Spearman's Rho correlation coefficient was applied in order to determine the correlation of the variables: Administrative Control and Teaching Performance.

The main result of the research shows that 50% of the administrative management is high, 51% of the teaching performance is high, 45% of the scientific area is qualified as a medium, 52% of the area of pedagogical capacity is rated as high and 40% of the attitudinal area is rated as low. Therefore, it is concluded according to the results of the general hypothesis that there is a relationship between administrative management and teaching performance.

Keywords: Administration, Administrative Management, Teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática de la gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad Autónoma del Perú. La sociedad mundial atraviesa por una crisis de valores. Toda actividad humana se ha manchado con acusaciones de corrupción que vinculan desde el ámbito deportivo hasta el ámbito religioso, pasando, por la religiosa ruta del ámbito político y que ponen en alto riesgo a la continuidad democrática; como consecuencia de todo esto se abren espacios para acciones totalitarias, que nos podrían llevar a retroceder más de doscientos años en la ruta histórica de la humanidad.

He aquí que se presenta la mayor oportunidad para desarrollar la formación en las personas como una respuesta a esa posibilidad. la Universidad se debe encargar de ello. Lo hará sosteniendo a la educación para adultos como un elemento permanente que sume conocimientos más habilidades y ubique su resultado en un ambiente de integridad.

El producto que persigue la Universidad Autónoma del Perú, dentro de su compromiso institucional conocer más para servir más. Esta actitud colectiva permite formar personas que garanticen confianza en el ejercicio de sus capacidades; y profesionales cuyo éxito signifique también el éxito de sus familiares y de su comunidad.

La globalización y la universidad han definido al ser humano como un SER COMUNITARIO que debe desarrollarse alejado de los individualismos y en cambio constituirse en un ser comprometido profundamente con la sociedad. Ello se refleja ahora en nuestra política educativa y en la calidad que buscamos para cada uno de nuestros propósitos. Educar y confiar son propósitos que orientan al trabajo diario y a la responsabilidad, que la Universidad Autónoma del Perú coloca en su vitrina, como marca de reconocimiento para todos sus participantes. Pero nada se logra en un individuo si no contribuimos a fortalecer su ambiente social.

Con la presente investigación deseo, determinar la relación que existe en la gestión administrativa y el desempeño de los docentes que laboran en la universidad Autónoma del Perú. La unidad de análisis del estudio es que la

Universidad Autónoma se tomó como población a los 482 de la población de docentes y si hablaremos entonces de la gestión administrativa que ha tenido que afrontar la universidad a mediados del año 2016 en la que publicaron que no cuentan con la aprobación de la SUNEDU para habilitar sus Carreras universitarias. Y los padres denuncian a la universidad por no haber informado oportunamente por la institución. Un grupo de padres y alumnos se mostraron consternados al descubrir que fueron estafados por la Universidad Autónoma del Perú (UAP). Debido a que la institución no contaba con la autorización del Consejo Nacional para Autorización de Funcionamiento de Universidades (Conafu) para prestar servicios universitarios, de maestrías o doctorados.

Pese a no contar con la autorización la institución siguió funcionando y en ningún momento se les advirtió a los padres de familia que las nuevas carreras no tenían validez. A lo que respondió la universidad contestó a los medios de prensa: “Se han presentado los documentos que sustentan nuestros argumentos en relación a las nuevas carreras y maestrías que ofrecieron durante el año 2016. En nuestra casa universitaria.”

1.1 Antecedentes

Antecedente nacional

Rivera (2017) en su tesis gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho -2017 tiene por objetivo determinar la relación de la gestión administrativa enfocando su investigación a la población censal de 89 profesores aplicando un instrumento de cuestionario para la recolección de datos y sus instrumentos fueron aplicados a 30 profesores con el cálculo estadístico alfa Cronbach, con un coeficiente de Spearman dando una insignificancia, 001 concluyendo que la gestión administrativa se relaciona inversamente con el estrés laboral de los docentes de la IIEE Pedro Paulet. En cuanto la investigación utilizada es hipotética deductiva, el desarrollo de la investigación es cuantitativa por que se partió de la hipótesis y los datos serán procesados estadísticamente el diseño es transversal dado que la investigación se medirá la relación de las variables el

análisis de los datos utilizados estadísticamente son RHO de Spearman debido a su naturaleza.

Flores (2017) en su tesis influencia de la gestión administrativa eficaz en la presentación del servicio alimentario del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma en Lima metropolitana y Callao, trata del entorno competitivo de la gestión de las organizaciones elaboran planes estratégicos para prever el futuro y reducir la incertidumbre aplicando controles a través de las inspecciones, auditorias y otros exámenes mostrando un ambiente interno, el uso de los recursos, sus fortalezas y debilidades, determinando la supervisión operativa y monitoreo como así mismo el cumplimiento de las estrategias y principalmente la gestión administrativa, el diseño de la población en no experimental transversal de diseño no experimental su población es de 100 personas que trabajan directamente en el campo pero las encuestas están dirigidas al personal que trabaja en el programa nacional de alimentación escolar de Lima Metropolitana., su técnica de recolección es la encuesta, el instrumento tomado es cuestionario y clasificación cuantitativa, su registro lo elaboro en forma manual aplicándose la información por el proceso computarizado SPSS

Sarmiento (2017) en su tesis Comportamiento organizacional y desempeño docente en tres instituciones educativas de Villa el Salvador 2015, trata del docente asumimos limitaciones de recursos en su rol de promotor en la institución practicando solución con los miembros de la comunidad para el desarrollo del proyecto dentro de sus dimensiones desempeño del docente comprende en la planeación del trabajo pedagógico y disciplinaria, se aplicara cuestionario para medir los niveles de comportamiento de los docentes, se usó el coeficiente Spearman indicando moderada relación en tres variables, de la misma manera es ingresado a la base estadística Spearman generando un correlación de 8,19 de significancia.

Martínez (2017) en su tesis Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar Breña, realizando bajo un enfoque cuantitativo y método hipotética

educativo su investigación es básica a nivel descriptivo y correlacional la muestra fue de 100 docentes y se aplicó el método de cuestionario de tipo de escala Likert para medir sus variables el método estadístico es RHO de Spearman determinándola correlación directa y significativa en la variable supervisión pedagógica con un coeficiente correlacional RHO Spearman.

Barriga (2016) de su tesis Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza Jesús María, el diseño de la investigación es transeccional correlacional y RHO Spearman es buena de 0.7555 por que el valor es 0.0001 viendo que su nivel de significancia menor 0.01. En forma habitual, las instituciones universitarias se han dedicado a dos tareas fundamentales: enseñanza e investigación. Desde el punto de vista de la gestión del talento humano, la relevancia de ambas implica que las universidades deben establecer como rédito principal y de un elevado valor agregado, tanto el papel desempeñado por la docencia como por la investigación. (Bradley, 2016).

En los años más recientes el trabajo docente universitario ha tenido un sinnúmero de cambios que han provocado se incremente en forma trascendente, la carga de su labor, sobrepasando lo que antes correspondía únicamente a su función, encaminada al dictado de cursos. De este modo la suma de labor administrativa, como parte de sus funciones docentes, ha excedido la carga de trabajo de los profesores significando una mayor demanda de otras carreras, lo que implica una constante calificación a nivel individual y competitivo, además del desenvolvimiento de aptitudes de gestión. (Cabrales Salazar & Díaz, 2015).

Coronado (2017) la gestión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Ricardo Palma de Lima, con las experiencias registradas en materia de estímulos económicos han incidido con una mínima contribución en los resultados del desempeño académico de los estudiantes debiéndose buscar mecanismos donde participe de manera activa el docente en la formulación del como incidir en el logro de una calidad educativa de sus alumnos. En los que se refiere al contenido y diseño de los esquemas de estímulos económicos al profesorado implementadas las decisiones adoptadas en cada país han sido

diferentes en cuando a su planteamiento y desarrollo, los modelos y tendencias que se presentan en esta investigación parten de situaciones contextuales y coyunturales diferentes, toman en cuenta la tradición educativa del país y las necesidades educativas prioritarias del mismo”. “La descentralización curricular y administrativa de Chile y Estados Unidos es uno de los factores que ha contribuido para que sea de esta manera. Una y condición necesaria para alcanzar las metas propuestas deben reconocer al docente como elemento principal para lograr el tránsito hacia una educación de calidad. La política educativa, deberá concentrarse en crear un contexto adecuado para su desarrollo y fortalecimiento”. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 80 docentes de la institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, periodo 2016, se utilizó un muestreo no probalístico de tipo intencional de conveniencia, es decir el tamaño muestra estuvo representado por 65 docentes, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de fiabilidad de alpha de Cronbach de 0,900 y 0,905, nivel aceptable.

Sánchez (2017) realizó la tesis “Relación entre las prácticas de gestión administrativas y las prácticas de innovación educativa en el Instituto Peruano de Administración de Empresas (IPAE), Sede Pueblo Libre, Perú”, para obtener el grado de Maestría en Administración de Instituciones Educativas con acentuación en Educación Superior, con propósito de establecer la relación existente entre el ejercicio de la innovación educativa y el uso de la tecnología en IPAE en IPA, así como determinar el ejercicio administrativo de dirección, organización, planeación y control, así como el ejercicio de innovación educativa y empleo de la tecnología. Las teorías de fundamento se basan en la administración, innovación y tecnología educativa e investigaciones relacionadas al tema. Para la investigación utiliza una metodología de enfoque mixto, de corte descriptivo, no experimental. Las conclusiones de la investigación evidenciaron una relación significativa media entre las variables observadas, por lo cual se concluyó que el desempeño docente, así como el rendimiento académico se mantiene en un nivel medio o regular. En los resultados se evidenció la relación existencial entre ejercicio de

innovación educativa que implica el uso de tecnología. La investigación de los diversos factores del estudio y estructura en la gestión administrativa para resguardar la innovación educativa está restringiendo la mejora de esta última. Asimismo, exponen un interés por el desarrollo de proyectos innovadores, el cual es desarrollado sorteando diversas dificultades.

Castañeda & Vásquez (2016), realizaron la tesis “la gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de posgrado de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo-2015” llevado a cabo en el distrito de Pimentel en Chiclayo – Lambayeque, para obtener el título de Licenciado en Administración Pública, con el propósito de establecer la relación existente entre gestión administrativa y el nivel de satisfacción de los alumnos, así como temas afines. Las teorías de fundamento se basan en la gestión administrativa, la evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como aspectos afines importantes en el proceso educativo. Para la investigación utiliza una metodología de tipo correlacional. Las conclusiones de la investigación evidenciaron que la mayoría de los trabajadores no conocen los valores y planeamiento estratégico de la E.P.G., además indicaron falta de recursos, sin aparentes estrategias de mejoras en el servicio. La organización, planificación, la dirección y el control resultan ser factores influyentes del nivel de satisfacción del alumno. Referente a las recomendaciones, se plantea capacitación y motivación de los docentes, con la finalidad de mejorar la calidad del servicio.

Lafora (2014) en su tesis La actitud y la gestión administrativa del docente de las instituciones del nivel primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014 se desarrolló a fin de alcanzar el objetivo de la gestión Administrativa del docente con el contexto del clima institucional se trabajó a una población de 67 y determinaron la influencia significativa entre las dos variables por la que se considera una hipótesis de influencia y significativa.

Paredes (2015) realizo la tesis “La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de ingeniería agraria, alimentaria y ambiental en la universidad nacional José Fausto Sánchez Carrión

2012” en Lima – Perú , para obtener el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación, con el propósito de establecer la relación existencial entre la calidad del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes, donde las teorías de fundamento se basan en la docencia y aspectos relacionados, entre ellos la calidad docente, el buen desempeño, el rol que cumple, así como el deslinde conceptual del rendimiento académico. Para la investigación utiliza una metodología descriptiva – correlacional, prueba de normalidad y el estadístico de correlación de Pearson. Las conclusiones de la investigación evidenciaron una relación significativa media entre las variables observadas, por lo cual se concluyó que el desempeño docente, así como el rendimiento Académico se mantiene en un nivel medio o regular. Referente a las recomendaciones, se plantea capacitaciones, planificación y dominio del curso que dicta, el desarrollo de actividades de aprendizaje dinámico y de conciencia ecológica apoyada en el en el desarrollo sustentable, y por último el sistema de evaluación que responda al aprendizaje de calidad, dando como resultado final la mejora del desempeño laboral docente.

Santa Cruz (2015), en su tesis titulada Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo. Tesis de Maestría en Gestión Educacional en la Universidad Cesar Vallejo. Perú, el presente estudio tuvo como “objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment (empoderamiento) y el desempeño docente en le institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. Se enmarcó en las investigaciones descriptivas con un diseño correlacional a partir de una muestra de 40 docentes.

La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios; uno para cada variable, considerándose valido y confiable. Los resultados arrojaron que el p – valor (Sig.) es de 0.38 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza la hipótesis nula y el coeficiente de correlación Pearson es 0.330”. Por lo cual, se indica que el empoderamiento tiene una relación directa, baja y significativa con el desempeño docente (si baja el empowerment, baja el desempeño docente). Se recomienda ejecutar en plan de gestión sobre el empowerment como un factor importante en la mejora del desempeño docente

para favorecer toda la comunidad educativa.

Antecedente internacional

Callegaro (2016) realizó la tesis “ Decidindo – practicando, practicando - Decidindo: a complexidades das praticas gerencias de docentes-gestores en programas de posgraduacao da área da saude em uma instituicao de ensino superior” en Florianopolis, Brasil, para obtener el grado académico de Doctora en Enfermería, con el objetivo de conocer las ocurrencias del ejercicio de gestión desarrolladas por docentes- gestores relacionados a programas de posgrado del área de salud en una institución de enseñanza superior y realizar un modelo teórico conceptual y procesal, donde las teorías de fundamento se basan en la educación superior, gestión y practicas gerenciales, así como aspectos relacionados. Para la investigación utiliza una cualitativa, apoyados en la teoría fundamentada en datos. Las conclusiones de la investigación indicaron que se logró los objetivos propuestos, entre los grupos analizados se hallaron estudiantes, docentes, docentes y administradores graduados de programas de salud; en estos grupos se encontraron tres categorías, siendo (i) condiciones de componentes: condicionantes del desarrollo de prácticas de gestión en programas de postgrado de salud, (ii) componente en acciones: las labores de clases e interacción entre docentes y estudiantes y (iii) consecuencias de componentes: las prácticas de gestión. En consecuencia, se evidenció, que las prácticas de manejo se encuentran asociadas al logro de objetivos de la cooperación académica, la gestión determinada por la solidaridad, comunicación, participación, pro actividad, transparencia en las acciones, así como el involucrarse con las estrategias de la organización, por otro lado, se distinguió la evaluación y planificación de las operaciones educativas, la participación y los procedimientos de negociación.

Dentro de éste contexto, se recomendó el requerimiento de mayor capacitación del docente para asumir actividades y funciones de gestión, así como múltiples actividades académicas tales como investigación, docencia, gestión, entre otros. Finalmente, señalan que las prácticas de gestión son interdependientes, complejas, de funcionamiento dinámico y organizado.

Londoño (2016) realizó la tesis “Sentido de docencia universitaria desde su configuración histórico-subjetiva” en la Salle, Bogotá, para optar al título de Doctor en Educación y Sociedad con el propósito de determinar aspectos particulares del ambiente universitario latinoamericano actual que incurren la labor docente e influyen en la subjetividad del docente y la disposición del sentido de su docencia, así como el reconocimiento de las experiencias del acontecer histórico-personal que se involucra en la disposición del sentido de la docencia universitaria así como aspectos relacionados, las teorías de fundamento se basan en la docencia y aspectos relacionados, entre ellos la docencia universitaria, experiencia laboral, modos de configuración del sujeto docente universitario, entre otros. Para la investigación utiliza una metodología de círculos de construcción intersubjetiva. Las conclusiones de la investigación evidenciaron la docencia de educación superior una forma de participación valiosa para el conocimiento asumiendo los desafíos de la educación superior actual. La docencia es una labor expuesta hacia los demás en el plano académico, facultativo, personal y existencial, los cuales son afectos por el contexto de la educación superior. Asimismo, la docencia es una construcción de la vida profesional, la vocación, así como las condiciones histórico-subjetivas, siendo asimiladas de las experiencias y condiciones, así como de las instituciones o niveles que experimentaron, siendo considerados como una experiencia social y personal. La concepción del docente universitario también involucra la conservación del status quo, involucrando los estándares y requerimientos afirmados en escalas de valoración y reconocimiento- La labor docente expone la historia y experiencias de la vida personal, profesional y social de un docente, en la cual se entrelazan contextos, sujetos y realidades, conjuntamente con orientaciones y valores personales. Este conjunto de conexiones es reconocido como un proceso dialéctico, un acontecer de historias, tiempos, personas y situaciones, incidiendo en la persona en toda su complejidad.

Las instituciones son movidas por distintos intereses, pudiendo ser político, social, económico, coyuntural, entre otros, los cuales afectan directa al docente en forma personal o profesional. Por otro lado, el tema de investigación en la última década ha sido promovido y exigido a las instituciones universitarias de

Latinoamérica, sin considerar las condiciones económicas y contextuales que lo hacen poco viables y transfiriendo nuevos retos tanto a docentes como a los alumnos.

Bolaños (2015) realizó la tesis “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos”, realizado en el “Distrito 090105 de Institutos Nacionales de Educación Básica por Cooperativa de la cabecera departamental de Quetzaltenango, Guatemala” para obtener título de pedagogo con orientación en Administración y Evaluación Educativa en el grado académico de Licenciado, con el propósito de establecer la relación existente de las relaciones laborales interpersonales entre docentes y como se vinculan estas con los conflictos administrativos educativos. Las teorías de fundamento se basan en la docencia y aspectos relacionados, entre ellas las relaciones interpersonales, las emociones, confianza y autoestima, así como el deslinde conceptual del conflicto, procesos, manejos de conflicto. Para la investigación utiliza una metodología descriptiva – cualitativa y el estadístico de correlación de Pearson. Las conclusiones de la investigación indican que no resulta evidente la incidencia existente entre las relaciones interpersonales laborales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos, esto se encuentra explicado por el grado de interacción entre docentes y la calidad de ellos es buena, lo cual incide positivamente en el manejo de conflictos. Dentro de esta perspectiva, los factores fuertemente involucrados son el dialogo y el acuerdo mutuo, asimismo son considerados factores débiles la confrontación y la negociación. Finalmente, la recomendación principal es que para la conservación de buenas relaciones entre docentes es necesaria la implementación de diversas actividades.

Tobar (2014) realizó la tesis “el docente como gerente en el aula, desde la visión de la gerencia participativa. Caso: Facultad de Administración y Auditoria de la Universidad Salesiana Categoría B de Quito”, en Ecuador, para obtener el grado académico de la obtención del título de ingeniería comercial, está enfocada en el desarrollo de atributos de la Gerencia Participativa en la gestión docente, siendo considerado líder en el aula. Los objetivos de la investigación son referidos a evidenciar las tipologías distintivas de la gerencia participativa en el desarrollo de

enseñanza aprendizaje universitario de la carreras de Administración y Contabilidad de la Universidad Politécnica Salesiana en Quito, así como la identificación de Habilidades gerenciales, el interés de asesoría y guía en temas corporativos, sociales y ecológicos a los alumnos universitarios, además de comprobar una metodología efectiva aplicada al trabajo en equipo. Las teorías de fundamento se basan en la docencia, pensamientos administrativos y pedagógicos, así como aspectos relacionados a la nueva ley de las de las universidades de Ecuador. Para la investigación utiliza una metodología aplicada de diseño inductivo-deductivo. Las conclusiones de la investigación evidenciaron en los docentes los atributos de gerencia participativa presentes en la gestión del docente, entre ellos el Trabajo en equipo, responsabilidad social habilidades de gestión y uso de Tecnologías de Información (TIC), siendo enfocados en el desarrollo doctrinal basado en la integración de valores humanos. El docente universitario es considerado como líder en el aula, considerándoseles las fortalezas de motivación y orientación al crecimiento personal, además la formación, los deberes y el compromiso con el alumno y entre docentes el apoyo y muestras del trabajo en equipo, dado a los estudiantes; Institucionalmente el trabajo en equipo es uno de los pilares fundamentales de dicha universidad, aportando no solo a su comportamiento, identidad y formación personal, a un crecimiento integral, logrando promover decisiones más apropiadas, personas más seguras y comprometidas que alcanzan objetivos y resultados. Referente a las recomendaciones, se plantean capacitaciones, talleres el desarrollo de actividades de aprendizaje dinámico que promueva el trabajo en equipo como una forma de contribuir a la formación académica y personal. Asumir las reformas implantadas en la nueva ley para una educación de calidad, dando como resultado final mejoras en la metodología, enseñanza y el desempeño laboral docente acorde a los estándares de un mundo globalizado.

Se recomienda promover la investigación universitaria y el desarrollo de programas de capacitación docente, que brinden soluciones enfocados en el crecimiento corporativo e institucional. Se debe brindar un enfoque de enseñanza con responsabilidad social, uso correcto de las redes sociales traspasando las barreras de tiempo y espacio, incentivar la comunicación y liderazgo.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Hernández (2014), precisan que la investigación de corte transversal son procesos que se dan o se recolectan información en un momento determinado, es decir en un solo momento, teniendo como propósito fundamental, describir y analizar las variables de estudio y su respectiva incidencia de acuerdo al momento determinado.

Fayol (1916) define el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Las funciones administrativas engloban los elementos constituyen el proceso administrativo que pueden ser encontrados en cualquier área de la empresa, es decir, que cada cual desempeña actividades de planeación, organización, etc.

Terry (1917) explica que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso seres humanos y de otros recursos.

Bases teóricas de la variable 1: La Gestión administrativa

Garza (2011) Administración contemporánea, teorías y procesos, “Es la tarea de conducir el esfuerzo y el talento de los demás para el logro de resultados, es el proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad, se puede definir como el conjunto de personas, empleos, sistemas, funciones, oficinas, instalaciones y dependencias que constituyen un cuerpo o institución social que se rige por usos, normas, políticas y costumbres propios y tiene un objetivo específico, también es el sistema de interrelaciones y entendimiento laborales, por medio de la definición de una Misión y Visión institucionales propias, que dan estructura a los objetivos de logro, dirigidos hacia el beneficio individual, colectivo, y por ende empresarial, permitiendo el posicionamiento en el mercado productivo.

De acuerdo Delgado (2008) la gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

Delgado (2008) manifiestan que el fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, es el proceso global de toma de decisiones orientado a conseguir los objetivos organizativos de forma eficaz y eficiente, mediante la planificación, organización, dirección (liderazgo) y control. Es una ciencia que se basa en técnicas viendo a futuro, coordinando cosas, personas y sistemas para lograr, por medio de la comparación y jerarquía un objeto con eficacia y eficiencia. La toma de decisiones es la principal fuente de una empresa para llevar a cabo buenas inversiones y excelentes resultados. Porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de los medios. La administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa, en las instituciones educativas, en una sociedad religiosa, etc. Y los elementos esenciales en todas esas clases de administración serán los mismos, aunque lógicamente existan variantes accidentales

Para Delgado (2008) la administración va siempre acompañada de otros fenómenos de índole distinta, el fenómeno administrativo es específico y distinto a los que acompaña. Se puede ser un magnífico ingeniero de producción y un pésimo administrador. La administración tiene características específicas que no nos permiten confundirla con otra ciencia o técnica. Que la administración se auxilie de otras ciencias y técnicas, tiene características propias que le proporcionan su carácter específico, es decir, no puede confundirse con otras disciplinas.

Delgado (2008) afirman que a pesar que se distinguen las etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, este es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor a menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos. Así, al hacer los planes, no por eso se deja de mandar, de controlar, de organizar y planificar. Unidad

jerárquica. Delgado

Delgado (2008) manifiestan que la administración hace uso de los principios, procesos, procedimientos y métodos de otras ciencias que están relacionadas con la eficiencia en el trabajo. Está relacionada con matemáticas, estadística, derecho, economía, contabilidad, sociología, psicología, filosofía, antropología, ciencia política.

Según Delgado (2008) el modelo de Gestión Administrativa, involucra diferentes etapas a desarrollar en la secuencia descrita a continuación: 38 Análisis de la estructura funcional. Descripción de las funciones y objetivos de cada una de las unidades administrativas y de servicio, así como las interrelaciones y los flujos de información entre ellas. Análisis de las relaciones con terceros. Identificar y caracterizar las entidades con las que interactúa el servicio y el objeto de dicha interacción. Identificación de procesos de la institución. Establecer los circuitos funcionales y los servicios que prestan.

Según Delgado (2008) en esta primera fase se requiere de una intensa colaboración por parte del personal que interviene en el proceso y permite la identificación de los puntos débiles y de las etapas en que se produce un uso excesivo de recursos. Una de las claves del éxito de Modelo de Gestión Administrativa está en el análisis de la organización y de sus procesos.

Delgado (2008) expresa que la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. La administración pone en orden los esfuerzos en situaciones complejas.

Misión.

Franklin. (2004) menciona acerca de la misión, que "Este enunciado sirve a

la organización como guía o marco de referencia para orientar sus acciones y enlazar lo deseado con lo posible".

Muñiz (2005) la misión "define la razón de ser de la empresa, condiciona sus actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas". Además, según el mencionado autor, la misión proporciona una visión clara a la hora de definir en qué mercado está la empresa, quiénes son sus clientes y con quién está compitiendo; por tanto y a su criterio, "sin una misión clara es imposible practicar la dirección estratégica".

Stanton (2004), la misión de una organización "enuncia a que clientes sirve, que necesidades satisface y qué tipos de productos ofrece. Por su parte, una declaración de misión indica, en términos generales, los límites de las actividades de la organización". Complementando ésta definición, los autores comentan que en la actualidad, las empresas que se atienen al concepto de marketing, expresan su misión con base en el cliente, de modo que refleje las necesidades que intentan satisfacer y los beneficios que proveen. "La misión es el propósito general o razón de ser de la empresa u organización que enuncia a qué clientes sirve, qué necesidades satisface, qué tipos de productos ofrece y en general, cuáles son los límites de sus actividades; por tanto, es aquello que todos los que componen la empresa u organización se sienten impedidos a realizar en el presente y futuro para hacer realidad la visión del empresario o de los ejecutivos, y por ello, la misión es el marco de referencia que orienta las acciones, enlaza lo deseado con lo posible, condiciona las actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas".

Vision.

Fleitma. (2000), nos dice que en el mundo empresarial, la visión se define como el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad. Thompson, A. y Strickland, (2001), el simple hecho de establecer con claridad lo que está haciendo el día de hoy no dice nada del futuro de la

compañía, ni incorpora el sentido de un cambio necesario y de una dirección a largo plazo. Hay un imperativo administrativo todavía mayor, el de considerar qué deberá hacer la compañía para satisfacer las necesidades de sus clientes el día de mañana y cómo deberá evolucionar la configuración de negocios para que pueda crecer y prosperar. Por consiguiente, los administradores están obligados a ver más allá del negocio actual y pensar estratégicamente en el impacto de las nuevas tecnologías, de las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes, de la aparición de nuevas condiciones del mercado y competitivas, etc.

Deben hacer algunas consideraciones fundamentales acerca de hacia dónde quieren llevar a la compañía y desarrollar una visión de la clase de empresa en la cual creen que se debe convertir. “La visión simplemente proporciona el contexto para traer a la vida esta dinámica. Construir una compañía visionaria requiere 1% de visión y 99% de alineación. Cuando usted tiene una excelente alineación, un visitante podría venir del espacio exterior e inferir su visión de las operaciones y actividades de la compañía, sin jamás leerla en papel o reunirse con un solo ejecutivo”. “... el primer paso siempre será replantear su visión o misión en un contexto efectivo para construir una compañía visionaria. Si lo hace correctamente, usted no tendría que volverlo a hacer en por lo menos una década”.

Gandolfo, (2010), define que la visión sirve para marcar un rumbo y genera actitudes proactivas, en lugar de actitudes negativas centradas en el pasado. Es lo que queremos ser y lograr en un determinado tiempo. Objetivos: Quinn, J. (1993), “Los objetivos son enunciados que establecen qué se va a lograr, pero no cómo”. Es por ello que la ayuda de un coach puede facilitar en gran medida la 44 definición de objetivos para la empresa, al tiempo que puede ayudar a desarrollar un plan de acción acorde con las necesidades de la organización y sus empleados.

Thompson (2003), los objetivos se podrán definir como los resultados específicos que pretende alcanzar una organización por medio del cumplimiento de su misión básica. Los objetivos son esenciales para el éxito de la organización porque establecen un curso, ayudan a la evaluación, revelan prioridades,

permiten la coordinación y sientan las bases para planificar, organizar, motivar y controlar con eficiencia. Las estrategias son un medio para alcanzar los objetivos a largo plazo. Fred, D. (2008), nos dice que los objetivos a largo plazo representan los resultados que se esperan del seguimiento de ciertas estrategias. Las estrategias son las acciones que se emprenderán para alcanzar los objetivos a largo plazo. El marco de tiempo de los objetivos y las estrategias debe ser congruente, normalmente 2 años.

Valores

García (1998), donde recogen las fases de una gestión de valores en las empresas, demostrando cómo un proceso de este tipo debe concebirse no como un elemento acabado sino con posibilidades de desarrollarse a partir de la identificación de las propias dificultades que se puedan presentar en el mismo. Cada fase del proceso está concebida de forma tal que se pueda poner en práctica sin que se pierda el control del proceso, siendo los valores elementos subjetivos, intangibles.

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1: Planificación

Koontz. (2012) Administración: Una perspectiva global y empresarial, La planificación no es más que la selección entre futuras líneas de acción para la empresa como un todo y para cada departamento dentro de ella

Fernandez (2011) El proceso administrativo, La planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se esbozan planes y programas.

Reyes (2012), Introducción a la planeación, La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización.

Dale (2012) La planeación empresarial, La planeación es la determinación del conjunto de objetivos por obtenerse en el futuro y de los pasos necesarios para alcanzarlos a través de técnicas y procedimientos definidos.

Burt (2011) El proceso administrativo, "Sistema que comienza con los objetivos, desarrolla políticas, planes, procedimientos, y cuenta con un método de retroalimentación de información para adaptarse a cualquier cambio en las circunstancias

Dimensión 2: Organización

Koontz. (2012) Administración: Una perspectiva global y empresarial, Es la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

Organizar es agrupar y ordenar las actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos creando unidades administrativas, asignando en su caso funciones, autoridad, responsabilidad y jerarquía, estableciendo las relaciones que entre dichas unidades debe existir. Estructura de relaciones entre personas, trabajo y recursos.

Es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo de aprovechamiento posible de elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue.

Gavin (2013) Objetivos Organizacionales, postula que en este tipo de organización existe la capacidad de crear, adquirir, transferir el conocimiento y modificar actitudes y formas de hacer sobre la base de un nuevo conocimiento.

Chiavenato (2013) Introducción a la teoría general de la Administración es el patrón para organizar el diseño de una empresa, con el fin de concluir las metas propuestas y lograr el objetivo. Al escoger una estructura

adecuada se da a entender que cada empresa es diferente, y toman la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades y se “Debe reflejar la situación de la organización” . Es importante resaltar la mejor forma de organización de la empresa se han establecido cuatro estructuras: lineal, matricial, circular por departamentalización e híbrida. Distintas y la posterior coordinación de las mismas”

Según las afirmaciones anteriores la estructura organizacional, es el marco en el que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el cual las tareas son divididas, agrupadas, coordinadas y controladas, para el logro de objetivos. Desde un punto de vista más amplio, comprende tanto la estructura formal (que incluye todo lo que está previsto en la organización), como la estructura informal (que surge de la interacción entre los miembros de la organización y con el medio externo a ella) dando lugar a la estructura real de la organización

Rosenzweig (2014) El sistema de la organización, “el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización”. Sin embargo, la estructura de un sistema social no es visible de la misma manera que en un sistema biológico o mecánico. No puede ser vista, pero se infiere de las operaciones reales y el comportamiento de la organización.

Dimensión 3: Dirección

Koontz. (2012) Administración: Una perspectiva global y empresarial, La ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y la supervisión son la tarea de la dirección.

Comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que sus subordinados obtengan los objetivos de la organización (mediante la supervisión, la comunicación y la motivación.

Fayol Define la dirección indirectamente al señalar: "Una vez constituido el

grupo social, se trata de hacerlo funcionar: tal es la misión de la dirección, la que consiste para cada jefe en obtener los máximos resultados posibles de los elementos que componen su unidad, en interés de la empresa".

Es la acción de dirigir que implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro deseado, surge de los pasos de la planificación y la organización.

Se puede citar como una influencia bajo la cual los subordinados aceptan voluntariamente la dirección y el control por parte de otra persona o jefe, o bien, es la función del proceso administrativo que consiste en guiar las acciones hacia el logro de los objetivos.

Buchele (2000) Proceso administrativo, "Comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que sus subordinados obtengan los objetivos de la organización mediante la supervisión, la comunicación y la motivación. Esta etapa del proceso administrativo, llamada también ejecución, comando o liderazgo, es una función de tal trascendencia, que algunos autores consideran que la administración y la dirección son una sola cosa. Esto es, en gran parte, debido a que al dirigir es cuando se ejerce más representativamente las funciones administrativas, de manera que todos los dirigentes pueden considerarse administradores."

Hampton (2013) Principios básicos de administración, la dirección es el proceso mediante el cual los administradores buscan influir sobre sus subordinados para lograr las metas y esto a través de la comunicación, la Dirección se distingue de otros procesos de administración por su naturaleza interpersonal.

Laudon (2014). Administración de los sistemas de información. Significa impartir instrucciones motivar a aquellos encargados de ejecutarla, coordinar las actividades y establecer relaciones entre los ejecutivos y empleados; puede simplificarse mediante el establecimiento de prácticas estandarizadas, por una parte, y por la otra el adoctrinamiento.

Lerner (2011) Consiste en dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados, para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y la supervisión.

Dimensión 4: Control

Lourdes Münch. El control es la fase del proceso administrativo a través de la cual se evalúan los resultados obtenidos con relación a lo planeado con el objeto de corregir desviaciones para reiniciar el proceso.

George R. Terry. EL proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorizándolo y, si es necesario, aplicando medidas correctivas, de manera que la ejecución se desarrolle de acuerdo con lo planeado.

Fayol, citado por Melinkoff, el control "Consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos...Tiene la finalidad de señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda repararlos y evitar su repetición".

Robbins el control puede definirse como "el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa"

Stoner lo define de la siguiente manera: "El control administrativo es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas"

Bases teóricas de la variable 2: Desempeño docente

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso.

Para Nabaldian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” Teoría de la equidad. Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto.

Esto se refleja para Nabaldian (2002): En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras persona

De acuerdo a Nabaldian (2002) esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones. Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, ya que como ser humano también tiene expectativas y metas.

Donde Maciel (2005) afirma que “en el imaginario de nuestra sociedad (...) el perfil del docente ideal se sustenta sobre el mito que sobrevalora la vocación (docente se nace, no se hace), minimizando la formación. Se estructura sobre la creencia, casi mágica, de que la enseñanza es una labor sencilla (enseñar: tarea fácil)”

De acuerdo con lo propuesto por el MINEDU (2014), como se señala en el Marco de Buen Desempeño Docente, De ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

Para Montenegro (2003), citado por Zarate (2011), el desempeño del docente se entiende, Como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Según Zarate (2011), El desempeño del docente se entiende, Como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Desde la perspectiva de Añorga (2006), citado por Subaldo (2012), señala que: El desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta definición trata de la conducta

real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.

Sin embargo para Sánchez (2011), El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases. Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y asociación civil.

En cuanto a la definición de desempeño docente, Cahuana (2006), citado por Monroy (2012), menciona: Que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos.

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1: Área científica académica

Vázquez (2014) expresan que la escuela moderna tiene que cambiar y actualizarse permanentemente, tanto profesores como alumnos deben

transformar su pensamiento para aprender competencias relacionadas con las tecnologías, la investigación y la didáctica. La renovación de los programas de formación incide positivamente en la búsqueda y creación de nuevas estrategias para su aplicación y uso dentro de los contextos formativos.

Sevillano (2009). La globalización comercial, los avances científicos y tecnológicos, los nuevos esquemas en la reorganización del trabajo, la diversidad y movilidad de los trabajos, así como una apuesta por la individualización de los aprendizajes, el traspaso de más responsabilidades en el proceso de los estudiantes, son algunos de los muchos elementos que inciden en los nuevos planteamientos de nuevas estrategias para lograr nuevas competencias

Dimensión 2: Área capacidad metodológica

Díaz (2010) establecen la clasificación de estrategias en estrategias de enseñanza y estrategias de aprendizaje según el criterio de aproximación: la aproximación impuesta que consiste en realizar modificaciones o arreglos en el contenido o estructura del material de aprendizaje; y la aproximación inducida que se aboca a entrenar a los aprendices en el manejo directo y por sí mismos de procedimientos que les permitan aprender con éxito de manera autónoma.

Mayer (1984) se refiere a este aspecto de la organización entre las partes constitutivas del material que se ha de aprender denominándolo: construcción de "conexiones internas". Por lo que estas estrategias pueden emplearse en los distintos momentos de la enseñanza y se pueden incluir en ellas a las de representación viso espacial, como mapas o redes semánticas y a las de representación lingüística.

Dimensión 3: Área actitudinal

Koene (1996) La motivación humana se define como "un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento

McGregor (1966) Tiene diferentes niveles de estructura y desarrollo; "en

algunas ocasiones sucede que aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración ya que se transfiere a otra necesidad... la satisfacción de algunas necesidades es transitoria... dado que el comportamiento humano es un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades”

Martínez (2001) La forma como el motivo se manifiesta depende de la personalidad del individuo. Otra variable que influye en la motivación, según Atkinson, son “las propiedades particulares del ambiente que perciba el individuo, que darán como resultado algunos cambios en el modelo de motivación provocada”

1.3 Justificación

Justificación teórica

Se está estudiando actualmente, la gestión administrativa y el desempeño del docente como indicadores para evaluar la intervención que tiene cada una en la universidad autónoma del Perú, generando una evaluación de como la administración está involucrada en la enseñanza del docente y que satisfactorio es para el desempeño constante sobre su organización, estrategia y planeamiento, de la gestión administrativa y con respecto al desempeño del docente medirlo en base a la información sobre la calidad e investigación en los aspectos de estructura, proceso de evaluaciones constantes que se encuentra, esto implica educación de mejora continua y de eficiencia personal, esta experiencia está subordinada a numerosos factores como las expectativas, valores morales, necesidades personales y la propia organización administrativa.

Su importancia es construir una sociedad económicamente mejor en normas sociales mejoradas y un tener gobierno más eficaz, este el reto de la gestión administrativa moderna.

Considerando que la administración ha ido evolucionando a través de los avances tecnológicos y científicos, por lo tanto la gestión administrativa aplicada a

la educación ha girado en torno a cambios y transformaciones que se han dado a lo largo de la historia en instituciones educativas, en los ministerios de educación y en otras instancias donde el administrador ha sido el encargado de dirigir, orientar y conducir la institución educativa, a través de un “conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos aplicados al desarrollo del sistema educativo. A fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad que sirve” (Alvarado 1998:18).

Justificación Práctica

El trabajo de investigación encuentra su justificación práctica en que al realizarse se podrá determinar cuál es el impacto de la participación administrativa del docente en su gestión laboral dentro de la Universidad Autónoma del Perú el año 2017 y como resultado se podrá conocer la relevancia de la gestión administrativa y del docente en una adecuada gestión laboral aplicándose de modelo y que garantice que esta se encamine a la generación de valor sostenido.

Justificación metodológica

Los instrumentos que se emplearon en el estudio realizado poseen validez respaldada por juicio de expertos y confiabilidad realizada a través del alfa de Cronbach. Los instrumentos utilizados se contextualizaron, para medir el nivel de conocimiento y los estilos de vida.

Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanente su desempeño docente; y, en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudara a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más

claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

Páez (2003) sugieren lo siguiente: Cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado esta potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada con la pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas.

Dentro de esta perspectiva, Izarra, (2003) afirman lo siguiente: El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo

Birkenbihl (1990), plantea la necesidad de trabajar sobre las potencialidades de desarrollo del educador y desde los alumnos, del modo siguiente: Trabajar sobre potencialidades significa, como exigencia, que le profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, puesto que todo individuo resulta alentado y su imagen incrementada cuando se elogian sus cualidades. Esto le estimula para estudiar, incluso en áreas totalmente nuevas para él. Asimismo, se debería convencer a la comunidad educativa para que aceptara las capacidades relevantes de cada uno (en lugar de ignorarlas envidiosamente).

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y variables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco,

Graterol (2001) hace el comentario siguiente: El docente logrará sus objetivos, una vez planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

En esta perspectiva, Segura (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirma lo siguiente: Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la Señala del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el doña vocación, el gusto y el interés por enseñar.

1.4 Realidad problemática

Formulación del problema:

Para realizar la presente investigación, se han planteado los siguientes problemas:

Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad Autónoma del Perú – Villa El salvador 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el área científica académica de la universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el área de capacidad metodológica de la universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el área actitudinal de la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017?

1.5 Hipótesis**Hipótesis General**

La gestión administrativa se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Hipótesis específicos**Hipótesis específico 1**

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área científica académica de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Hipótesis específico 2

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área de capacidad de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Hipótesis específico 3

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área actitudinal académica de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar en qué medida se determina La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú de Villa El Salvador, 2017

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el área de capacidad metodológica de la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el área actitudinal de la Universidad Autónoma del Perú, Villa El Salvador, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refiriéndose a la variable afirmaron que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”

Definición conceptual:

Definición conceptual de la variable 1: Gestión administrativa

Forma que se utiliza los escasos recursos para conseguir los objetivos deseados. Las funciones específica para desarrollarla: planeación, organización, dirección y control.

Definición conceptual de la variable 2: Desempeño docente

Fomentar en el aula una enseñanza que permita que los estudiantes, alcancen los perfiles de egreso o aprendizaje declarados por el currículo nacional.

2.2. Operacionalización de la Variables

Hernández (2010) refiriéndose a la Operacionalización de las variables, afirmaron que es “el proceso que sufren una variable (o un concepto general) de modo tal que ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica”

Tabla 1*Operacionalización de variable: la gestión administrativa*

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles y rangos |
|--------------------|----------------------------|--------------|---------------|---------------------------|
| PLANIFICACION | PLANEACION | 1 – 5 | Ordinal | No saludable (28 a 50) |
| | TOMA DE DECISIONES | | Ordinal | |
| ORGANIZA CION | INSTITUCIONAL DESEMPEÑO | 5-10 | Ordinal | Regular (51 a 90) |
| DIRECCION | RELACIONES COMUNICACIÓN | 11-15 | Ordinal | Saludable (91 a 140) |
| | TOMA DE DECISIONES | 16-120 | | |

Nota: elaboración Propia Adaptado por Fanny Isabel Chalco Bravo 2018

Tabla 2
Operacionalización de variable el desempeño docente

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
|------------------------------------|--------------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| Área científica académica | Dominio | 1 -3 | ordinal | Buena [45-54] |
| | Actualización | 3 | | |
| | Relación | 4 - 5 | | |
| | Logro | | | |
| Área capacidad metodológica | Preparación | 6 -8 | Ordinal | Regul ar [36- 44] |
| | Organización | 9-11 | | |
| | Recursos | 12 -14 | | |
| | Cumplimiento | 15-17 | | |
| | Metodologías | 18-20 | | |
| Área Actitudinal | Evaluación | 21-22 | ordinal | Mala [27- 35] |
| | Motivación | | | |
| | Clima | 23-24 | | |
| | Supervisión | 25 – 26 | | |
| | Disposición | 27 – 28 | | |
| | Receptividad | 29 -30 | | |
| | interacción | 31 32 | | |

Nota: elaboración Propia Adaptado por Fanny Isabel Chalco Bravo 2018

2.3. Metodología

Método hipotético deductivo

Hernández (2009) afirma que: De acuerdo con el método hipotético deductivo, la investigación científica está basada en una formulación de leyes universales y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías. Dicha ley

universal se deriva de especulaciones o conjeturas más que de consideraciones indicativas. Así las cosas, la ley universal puede corresponder a una proposición como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede con probabilidad.”

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio en este caso está dentro de la investigación básica, al respecto, Valderrama expresó que la investigación básica:

La orientación de este tipo de investigación, tal como lo reseña el científico Satanovich (2007) el principio objetivo de la Investigación Científica Aplicada es “predecir el comportamiento específico” de una determinada configuración, a fin de poner en práctica el conocimiento teórico y ser capaz de proyectarlo e idear la mejor forma de aplicarlo a la vida real, en aras de mejorar el bienestar humano, a través de productos útiles, hechos en base a sistemas eficientes.

La investigación se ejecutó en un momento determinado y lugar establecido, es correlacional, porque se buscó la relación entre ambas variables, de estudio y sus respectivas variables, es decir de gestión administrativa y desempeño docente, a fin de determinar si la variable 1 depende de la variable 2 de manera positiva o negativa de acuerdo a los resultados del coeficiente de correlación según el proceso estadístico.

El diseño experimental correlacional y de corte transversal,

Para ello estableceré las siguientes definiciones:

2.5. Diseño

Hernández (2014), precisan que la investigación de corte transversal, “son procesos que se dan o que recolectan información en un momento determinado, es decir en un solo momento, teniendo como propósito fundamental, describir y analizar las variables de estudio y su respectiva incidencia de acuerdo al momento determinado”

Diseño no experimentales

Hernández. (2010). Señalaron que son: “estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”

Diseño no experimental transversales

Hernández (2010). Señalaron: “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Este tipo de diseño se ajusta a mi investigación dado que la elaboración de mi investigación tiene un tiempo limitado y toda la información fue recolectada en un solo momento, fue como tomar una foto.

Descriptivo correlacional:

Hernández (2010) sostuvieron que: Este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno.

Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables.

Gráficamente se denota:

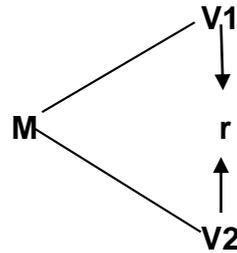


Figura 1: Esquema de tipo de diseño. Tomado de Sánchez y Reyes (2008)

Dónde:

M: Muestra de estudio

V1: Gestión administrativa

V2: Desempeño docente

r: La “R” hace mención a la posible relación entre ambas variables Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables.

2.6. Población, muestra y muestreo:

Población

Carrasco (2006) La población es el Conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para Tamayo, una población está determinada por sus características definitorias, por tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a

estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica.

Según Hernández (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006), la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Y según Tamayo y Tamayo, cuando seleccionamos algunos de los elementos con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual están tomados, nos referimos a ese grupo de elementos como muestra. Existen tipos de muestras: probabilísticas y no probabilísticas. Para Hernández, Fernández y Baptista (2006) en las muestras probabilísticas, todo el elemento de población tiene la misma posibilidad de ser escogidos, y se obtiene definiendo características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende, de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien la muestra. Aquí, el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de 72 tomas de decisiones de una persona o de un grupo de personas y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.

Muestra.

Según Hernández (20014), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio”.

Muestreo no probabilístico

Canales (2004) señalaron que: Este tipo de muestreo no sigue el proceso aleatorio, por lo que no tiene las características de los otros ni mucho menos puede considerarse que la muestra sea representativa de una población. Se caracteriza porque el investigador selecciona su muestra siguiendo algunos criterios indefendibles para los fines del estudio que le interesa realizar.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas: Un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores.

Autores como Ezequiel Andar Egg que hace una extensa consideración de: la Observación, la entrevista, el cuestionario, las escalas de actitudes y de opiniones, los test, la sociometría, la recopilación documental, el análisis de contenido todos ellos de gran utilidad.

Albert (2007:232) señala que “se trata de una técnica de recolección de datos que tiene como propósito explorar y descubrir ambientes implica adentrarse en profundidad, en situaciones sociales y mantener un rol activo, pendiente de los detalles, situaciones, sucesos, eventos e interacciones”.

Según Hernández (2014), refiriéndose a las técnicas de investigación

señalaron: “Las técnicas son los procedimientos de observación y descripción, utilizados para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas”

Técnica la encuesta

Asimismo, Morone (2012), sobre la encuesta afirmó que:

Se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa.

Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica: de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra los docentes dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert.

Instrumento:

Según Hernández (2014), refirió al instrumento como “la delimitación de procesos, datos observables, dando e estructura de las definiciones, forma una investigación ordenando un análisis según el tema, conclusiones nuevas de cada elemento esencial”.

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad.

Variable 1 La Gestión administrativa

Al respecto Hernández (2010) establece una escala que determina la confiabilidad dada por los siguientes valores:

Nula (-1 a 0),

Muy baja confiabilidad (0, a 0,2)

Baja confiabilidad (0,2 a 0,4)

Regular confiabilidad (0,4 a 0,6)

Aceptable confiabilidad (0,6 a 0,8)

Elevada confiabilidad (0,8 a 1).

En tal sentido, el instrumento es confiable.

Procedimientos de recopilación de datos Luego de la recolección de datos se procesará la información con apoyo de la estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer como los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

Instrumento variable 1: Gestión administrativa

Ficha técnica

Autor: Peter Drucker investigador maestro de la administración moderna impulsador de la disciplina de gerencia.

Adaptado: Fanny Chalco Bravo Año: 2017

Descripción:

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar La Gestión Administrativa y el desempeño docente de la Universidad Autónoma del Perú - Villa el salvador 2017.

Población: 108

Lugar: Universidad Autónoma del Perú

Número de Ítem: 24

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala de Medición: No, Si

Instrumento variable 2: Desempeño docente

Ficha técnica

Autor: JM Fernández Arata 2008 la influencia y aprendizaje del desempeño docente

Año: 2017

Descripción:

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: "La gestión administrativa y el desempeño docente de la universidad Autónoma del Perú - Villa el salvador 2017.

Población: 61

Lugar: Universidad Autónoma del Perú

Número de Ítem: 28

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala de Medición: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi

Siempre, Siempre Escala: Likert

Validación y confiabilidad del instrumento:

Validez

Para Hernández (2010), "la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir".

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido.

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 3.*Resultado de valides de instrumentos*

| Experto: | Opinión |
|----------------------------------------|----------------|
| Dr. Inocenta Marivel Carbajal Bautista | Aplicable |

Nota: la fuente se obtuvo de los certificados de validez de instrumentos

Confiabilidad

Según Hernández (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”.

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad KR 20 para la variable Conocimiento sobre Diabetes Mellitus tipo 2 y la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach, para la variable estilos de vida. Se aplicó una prueba piloto de 20 docentes Luego se procesarán los datos, haciendo uso del programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Tabla 4.*Interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery (2003)*

| VALORES DE ALFA DE CRONBACH | NIVELES |
|-----------------------------|-----------------|
| $\alpha \geq 0.9$ | Es excelente |
| $0.9 > \alpha \geq 0.8$ | Es bueno |
| $0.8 > \alpha \geq 0.7$ | Es aceptable |
| $0.7 > \alpha \geq 0.6$ | Es cuestionable |
| $0.6 > \alpha \geq 0.5$ | Es pobre |
| $0.5 > \alpha$ | Es inaceptable |

Nota: elaboración Propia Adaptado por Fanny Isabel Chalco Bravo 2018

Como podemos observar la tabla 4 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para una de las variables en estudio y sus

correspondientes dimensiones.

Tabla 5.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión administrativa

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .807 | 12 |

Como se observa en la tabla 6, la confiabilidad es de 0,807. Por lo tanto podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 6.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable El Desempeño Docente

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .829 | 32 |

Como se observa en la tabla 6, la confiabilidad es de 0,829. Por lo tanto podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

2.8 Método de análisis de datos

En este método de análisis estamos considerando los datos y lo realizamos en forma estadística usando el programa software SPSS versión 22 a fin de efectuar la estadística descriptiva a fin de elaborar las tablas de frecuencias, porcentajes y figuras. También se utilizó para realizar la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis con el Rho de Sperman; para determinar si los ítems de la variable La gestión administrativa y el desempeño docente de la universidad Autónoma del Perú 2017

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista. (2014) sostuvieron que: el análisis cuantitativo de datos se lleva a cabo sobre un programa de software de análisis estadístico, donde se podrá ejecutar programas, explorar los datos, evaluar la confiabilidad y validez logradas por el instrumento, analizar pruebas estadísticas de hipótesis (análisis estadístico inferencia) y análisis adicionales para preparar los resultados.

Tabla 7.

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquera

| Valores | Interpretación |
|------------------|--------------------------------|
| De -0,91 a -1 | Correlación muy alta |
| De -0,71 a -0,90 | Correlación alta |
| De -0,41 a -0,70 | Correlación moderada |
| De -0,21 a -0,4 | Correlación baja |
| De 0 a -0,20 | Correlación prácticamente nula |
| De 0 a 0,20 | Correlación prácticamente nula |
| De 0,21 a 0,40 | Correlación baja |
| De 0,41 a 0,70 | Correlación moderada |
| De 0,71 a 0,90 | Correlación alta |
| De 0,91 a 1 | Correlación muy alta |

Nota: tomado de Bisquera (2009)

2.9 Aspectos éticos

En este trabajo de investigación se ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que este conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicada

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 8.

Distribución de frecuencia según la gestión administrativa

| | f | % |
|-------|-----|-----|
| BAJO | 22 | 20 |
| MEDIO | 33 | 30 |
| ALTO | 54 | 50 |
| TOTAL | 109 | 100 |

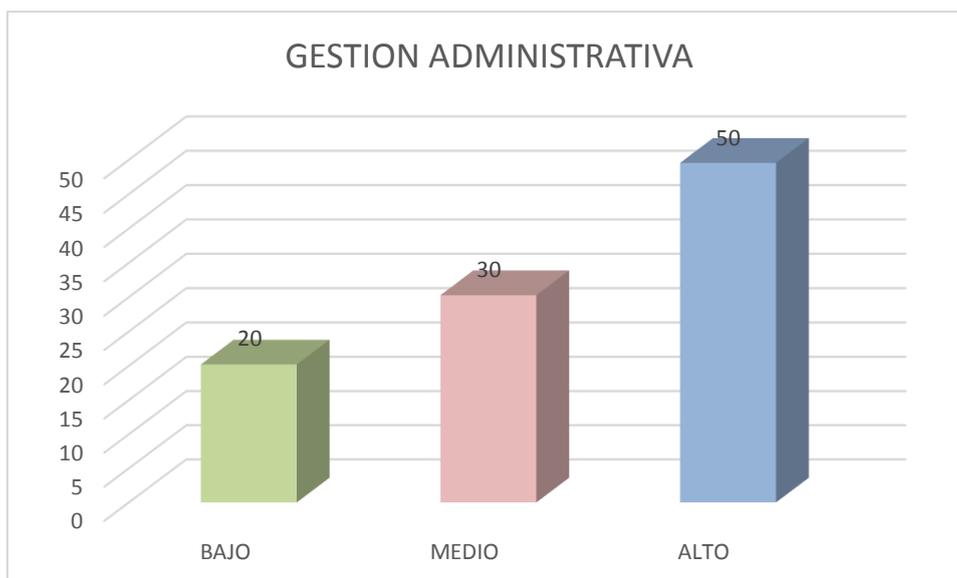


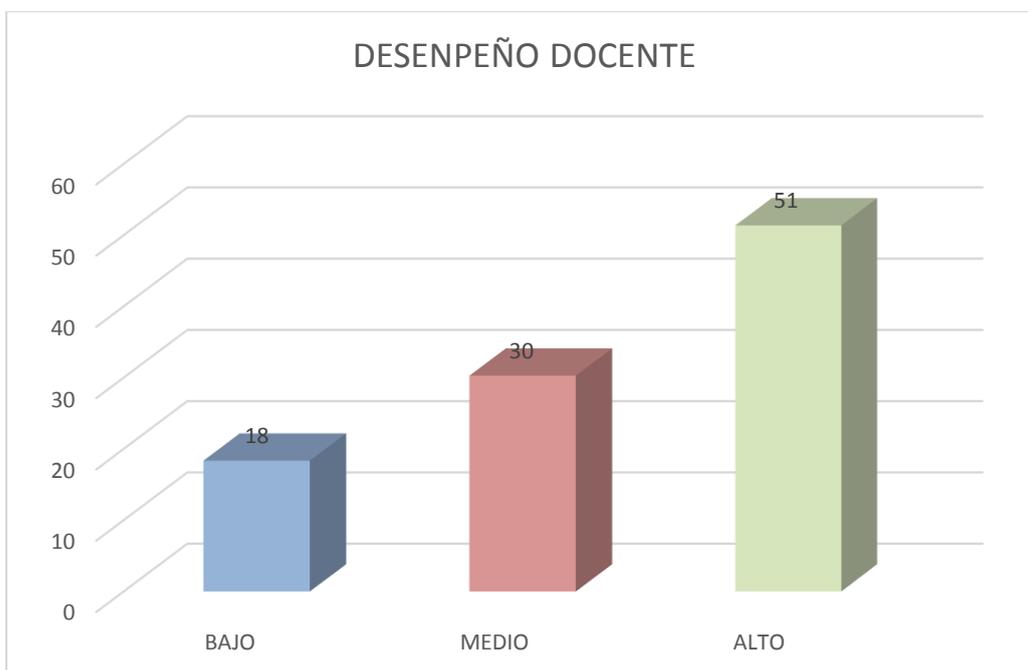
Figura 2. *Distribución de frecuencia según la gestión administrativa*

Interpretación

De la tabla 8, se observa que el 50% (54 docentes) tienen un nivel alto, el 30% (33 docentes) tiene un nivel medio y el 20% (22 docente) tienen un nivel bajo en lo que respecta a gestión administrativa

Tabla 9.*Distribución de frecuencia según el desempeño docente*

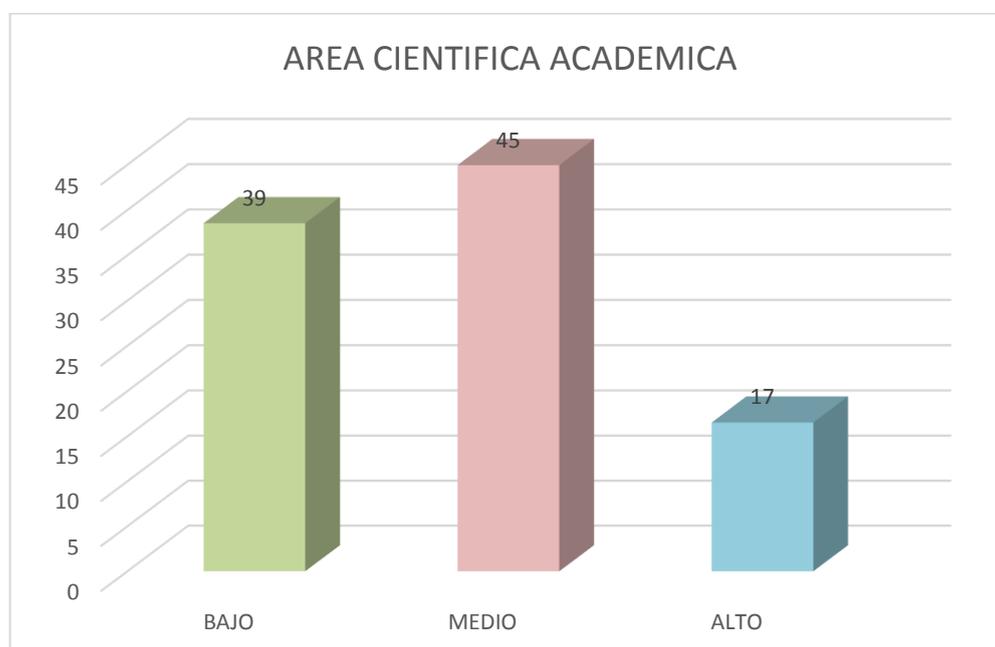
| | f | % |
|-------|-----|-----|
| BAJO | 20 | 18 |
| MEDIO | 33 | 30 |
| ALTO | 56 | 51 |
| TOTAL | 109 | 100 |

**Figura 3.** *Distribución de frecuencia según el desempeño docente***Interpretación**

De la tabla 9, se observa que el 51% (56 docentes) tienen un nivel alto, el 30% (33 docentes) tiene un nivel medio y el 18% (20 docente) tienen un nivel bajo en lo que respecta a desempeño docente

Tabla 10.*Distribución de frecuencia según el área científica académica*

| | f | % |
|-------|-----|-----|
| BAJO | 42 | 39 |
| MEDIO | 49 | 45 |
| ALTO | 18 | 17 |
| TOTAL | 109 | 100 |

**Figura 4.** *Distribución de frecuencia según el área científica académica***Interpretación**

De la tabla 10, se observa que el 17% (18 docentes) tienen un nivel alto, el 45% (49 docentes) tiene un nivel medio y el 39% (42 docente) tienen un nivel bajo en lo que respecta a área científica académica

Tabla 11.

Distribución de frecuencia según el área de capacidad metodológica

| | f | % |
|-------|-----|-----|
| BAJO | 21 | 19 |
| MEDIO | 31 | 28 |
| ALTO | 57 | 52 |
| TOTAL | 109 | 100 |

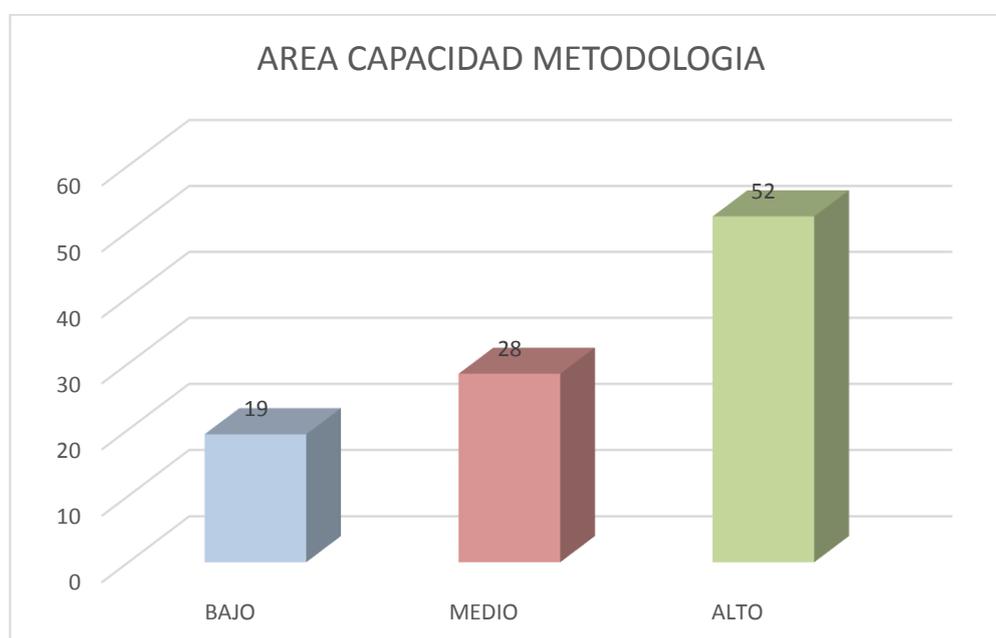


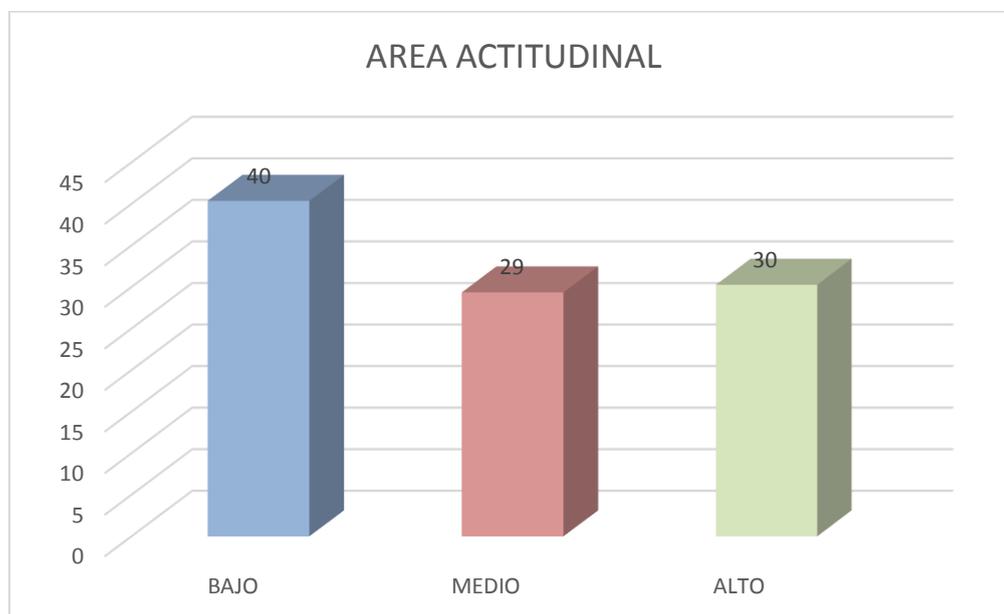
Figura 5 *Distribución de frecuencia según el área de capacidad metodológica*

Interpretación

De la tabla 11, se observa que el 52% (57 docentes) tienen un nivel alto, el 28% (31 docentes) tiene un nivel medio y el 19% (21 docente) tienen un nivel bajo en lo que respecta a área capacidad metodológica

Tabla 12.*Distribución de frecuencia según el área actitudinal*

| | f | % |
|-------|-----|-----|
| BAJO | 44 | 40 |
| MEDIO | 32 | 29 |
| ALTO | 33 | 30 |
| TOTAL | 109 | 100 |

**Figura 6.** *Distribución de frecuencia según el área actitudinal***Interpretación**

De la tabla 12, se observa que el 30% (33 docentes) tienen un nivel alto, el 29% (32 docentes) tiene un nivel medio y el 40% (44 docente) tienen un nivel bajo en lo que respecta a área actitudinal

3.2 Distribución bidimensional

Tabla 13.

Distribución de frecuencia según gestión administrativa y desempeño docente

| | GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | |
|-------|------------------------|----|-------|----|------|----|-------|-----|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| ALTO | 26 | 24 | 20 | 18 | 10 | 9 | 56 | 51 |
| MEDIO | 20 | 18 | 3 | 3 | 10 | 9 | 33 | 30 |
| BAJO | 8 | 7 | 10 | 9 | 2 | 2 | 20 | 18 |
| TOTAL | 54 | 50 | 33 | 30 | 22 | 20 | 109 | 100 |

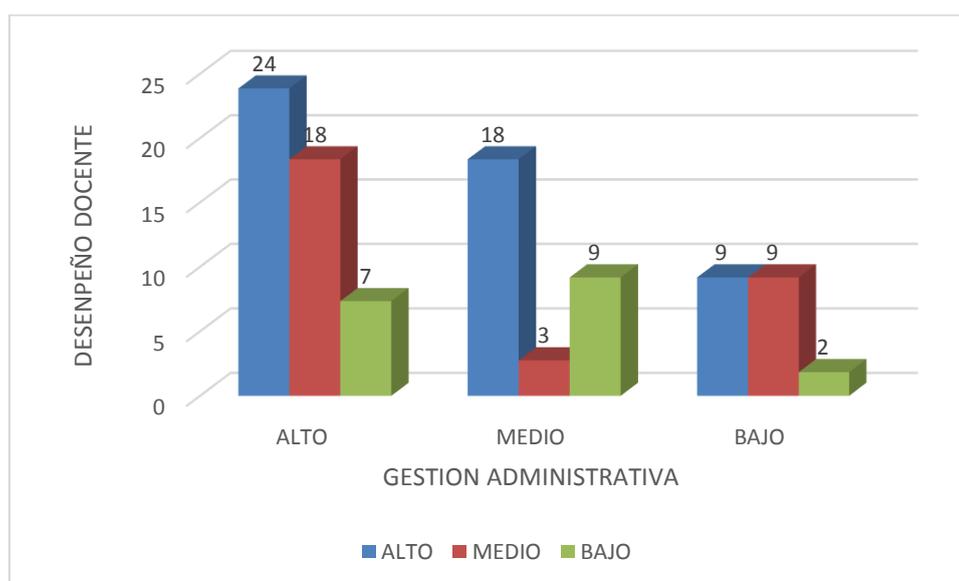


Figura 7 *Distribución de frecuencia según gestión administrativa y desempeño docente*

El 24% de los encuestados califican como alto la gestión administrativa y el desempeño docente

Tabla 14.

Distribución de frecuencia según gestión administrativa y área científica académica

| | GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | |
|-------|------------------------|----|-------|----|------|----|-------|-----|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| ALTO | 20 | 18 | 15 | 14 | 8 | 7 | 43 | 39 |
| MEDIO | 23 | 21 | 8 | 7 | 10 | 9 | 41 | 38 |
| BAJO | 11 | 10 | 10 | 9 | 4 | 4 | 25 | 23 |
| TOTAL | 54 | 50 | 33 | 30 | 22 | 20 | 109 | 100 |

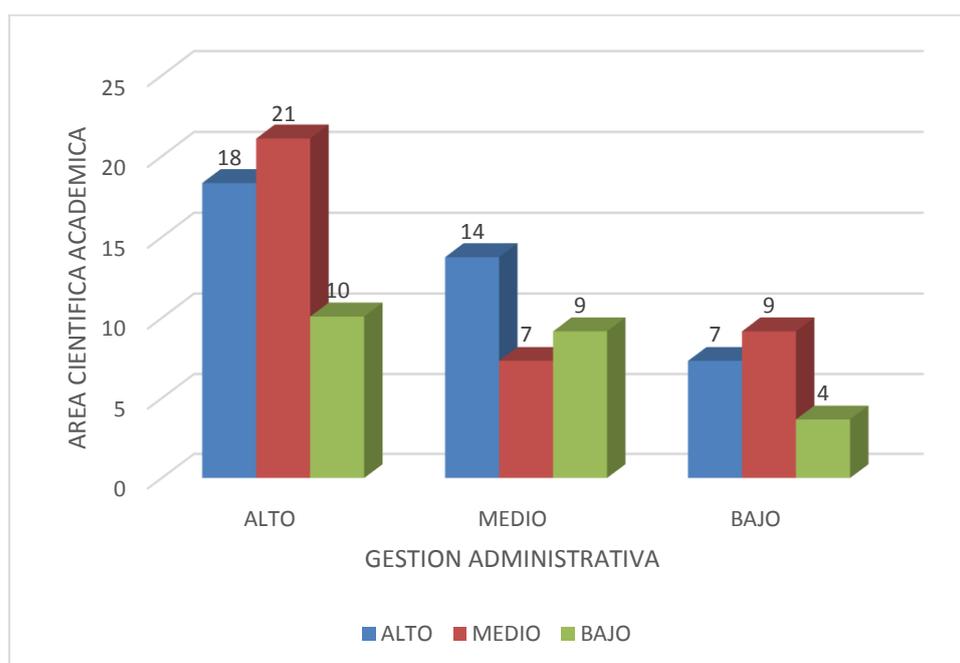


Figura 8 *Distribución de frecuencia según gestión administrativa y área científica académica*

El 21% de los encuestados califican como alto la gestión administrativa y un nivel medio con respecto área científica académica

Tabla 15.

Distribución de frecuencia según gestión administrativa y capacidad metodológica

| | GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | |
|-------|------------------------|----|-------|----|------|----|-------|-----|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| ALTO | 18 | 17 | 10 | 9 | 8 | 7 | 36 | 33 |
| MEDIO | 26 | 24 | 10 | 9 | 8 | 7 | 44 | 40 |
| BAJO | 10 | 9 | 13 | 12 | 6 | 6 | 29 | 27 |
| TOTAL | 54 | 50 | 33 | 30 | 22 | 20 | 109 | 100 |

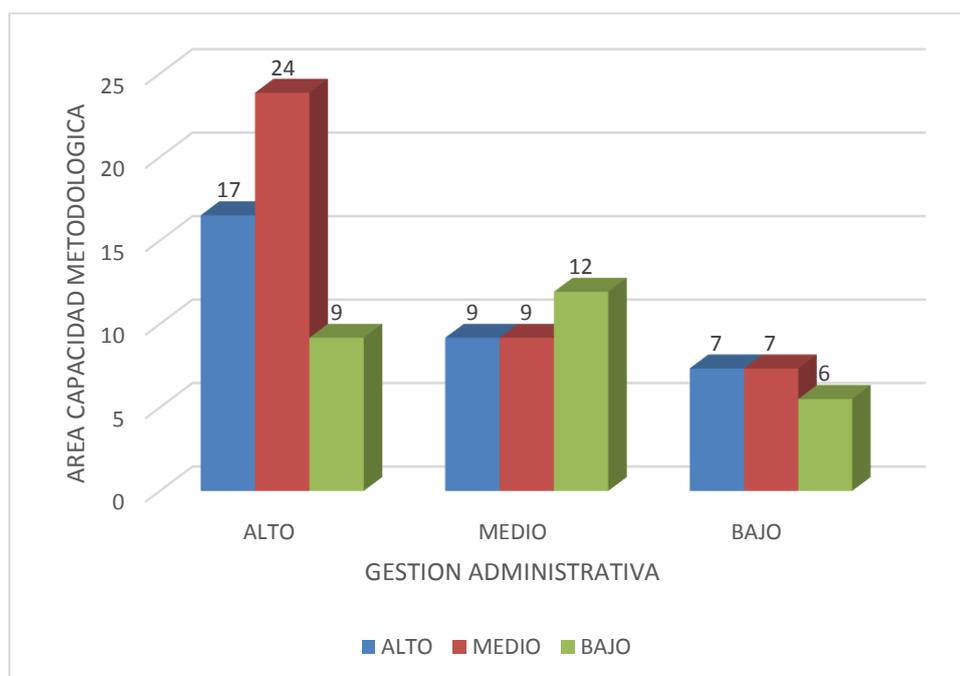
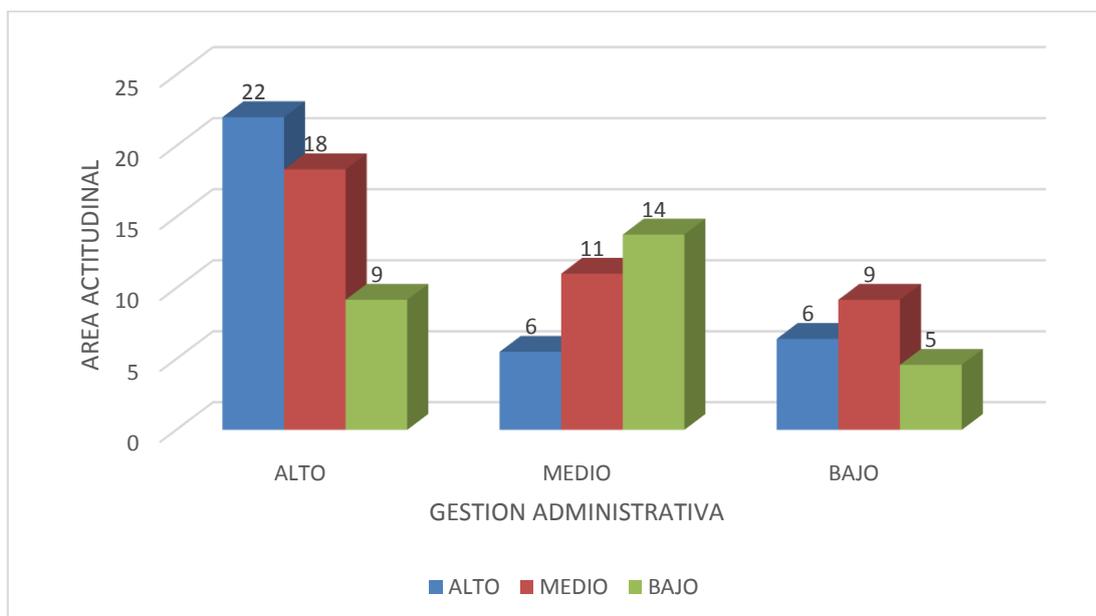


Figura 9 *Distribución de frecuencia según gestión administrativa y capacidad metodológica*

El 24% de los encuestados califican como alto la gestión administrativa y un nivel medio con respecto área capacidad metodológica

Tabla 16.*Distribución de frecuencia según gestión administrativa y área actitudinal*

| | GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | |
|-------|------------------------|----|-------|----|------|----|-------|-----|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | TOTAL | |
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| ALTO | 24 | 22 | 6 | 6 | 7 | 6 | 37 | 34 |
| MEDIO | 20 | 18 | 12 | 11 | 10 | 9 | 42 | 39 |
| BAJO | 10 | 9 | 15 | 14 | 5 | 5 | 30 | 28 |
| TOTAL | 54 | 50 | 33 | 30 | 22 | 20 | 109 | 100 |

**Figura 10** *Distribución de frecuencia según gestión administrativa y área actitudinal*

El 21% de los encuestados califican como alto la gestión administrativa y el área actitudinal

3.3 Prueba de normalidad

HO: Los datos tiene una distribución normal

Tabla 17.

Prueba de normalidad

| | Estadístico | gl | Sig. |
|-----------------------------------|-------------|-----|------|
| Gestión administrativa | ,107 | 109 | ,200 |
| Desempeño docente | ,132 | 109 | ,301 |
| Área científica académica | ,080 | 109 | ,200 |
| Área de capacidad metodológica | ,098 | 109 | ,200 |
| Área actitudinal | ,115 | 109 | ,098 |

Nota: elaboración Propia Adaptado por Fanny Isabel Chalco Bravo 2018

Como el p valor (sig.) es mayor que 0.05 entonces no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos tienen distribución normal y por lo tanto se utilizara las prueba la correlación de Pearson para la prueba de hipótesis de investigación

3.4 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

La gestión administrativa se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

HO: La gestión administrativa no se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Tabla 18.

Prueba de hipótesis de gestión administrativa y desempeño docente

| | | GESTION ADMINISTRATIVA | DESEMPEÑO DOCENTE |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------|
| GESTION ADMINISTRATIVA | Correlación de Pearson | 1 | ,956** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 108 | 109 |
| DESEMPEÑO DOCENTE | Correlación de Pearson | ,956** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 109 | 108 |

Como el p valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que La gestión administrativa se relaciona positivamente y significativamente con el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Hipótesis específico 1

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área científica académica de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

HO: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área científica académica de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Tabla 19.

Prueba de hipótesis de gestión administrativa y área científica académica

| | | GESTION ADMINISTRATIVA | AREA CIENTIFICA ACADEMICA |
|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|
| GESTION ADMINISTRATIVA | Correlación de Pearson | 1 | .630* |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 108 | 109 |
| AREA CIENTIFICA ACADEMICA | Correlación de Pearson | .630 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 109 | |

Como el p valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área científica académica de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Hipótesis específico 2

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área de capacidad de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

HO: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área de capacidad de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Tabla 20.

Prueba de hipótesis de gestión administrativa y área capacidad metodológica

| | | GESTION ADMINISTRATIVA | AREA CAPACIDAD METODOLOGICA |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| GESTION ADMINISTRATIVA | Correlación de Pearson | 1 | .730* |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 108 | 109 |
| AREA CAPACIDAD METODOLOGICA | Correlación de Pearson | ,730 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 109 | |

Como el p valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área de capacidad de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Hipótesis específico 3

Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área actitudinal académica de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

HO: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área actitudinal académica de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

Tabla 21.

Prueba de hipótesis de gestión administrativa y área actitudinal

| | | GESTION ADMINISTRATIVA | AREA ACTITUDINAL |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|
| GESTION ADMINISTRATIVA | Correlación de Pearson | 1 | -.630* |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 108 | 109 |
| AREA ACTITUDINAL | Correlación de Pearson | -,630 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 109 | |

Como el p valor es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el área actitudinal académica de la Universidad Autónoma del Perú – Villa El Salvador 2017

IV. DISCUSIÓN

En el presente trabajo se investigó el grado de relación entre el conocimiento sobre la gestión administrativa y el desempeño docente de la universidad Autónoma de Villa el Salvador al realizar el trabajo de campo se ha verificado los objetivos establecidos en la presente investigación cuyo propósito fue conocer el grado de relación el conocimiento sobre la gestión administrativa y el desempeño docente estableciendo la relación entre ambas variables.

Al analizar los resultados observamos que el 51% el desempeño docente tiene una ponderación más baja que la gestión administrativa 50% por lo que podemos concluir que la mayoría de docentes tiene un nivel regular sobre el conocimiento de las actividades a brindar; sin embargo, es importante resaltar que los docentes manifestaron tener alto nivel del conocimiento sobre la enfermedad. Se debe señalar que el grado de correlación fue 0,956 y un valor de significancia menor a 0,05; por lo tanto, se debe de decir que existe relación entre ambas variables.

En relación a la hipótesis específica área de capacidad metodológica y la hipótesis específica 2 con el desempeño docente fueron ambos aceptados. Con un grado de correlación fue de 0,0.630 y 0,750 respectivamente; y un valor de significancia menor a 0,05 para ambas hipótesis; por tanto, se debe decir que si existe relación entre ambas variables citadas en determinada hipótesis.

Con respecto a la hipótesis específica 3 sobre área actitudinal, se obtuvo un grado de correlación fue de -0.630 y un valor de significancia menos a 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa sobre la relación entre ambas variables., porque el conocer las complicaciones, los factores de riesgo permitirá conocer las medidas preventivas para disminuir, razón por la cual es importante que el docente conozca sus funciones organizativas.

V. CONCLUSIONES

Primera Se ha demostrado que existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la universidad autónoma de villa el salvador – 2017 obteniéndose una correlación de Pearson = 0.956 señalando que existe una relación con un nivel de correlación moderada, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$, lo cual permite demostrar que la relación es significativa

Segunda Se ha demostrado que existe relación la gestión administrativa y el área científica academica de la universidad autónoma de villa el salvador – 2017 obteniéndose una correlación de Pearson = 0.630 señalando que existe una relación con un nivel de correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0.05$.

Tercera Se ha demostrado que existe relación directa la gestión administrativa y el área de capacidad metodología de la universidad autónoma de villa el salvador – 2017 obteniéndose una correlación de Pearson = 0.730 señalando que existe una relación con un nivel de correlación significativa, así mismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$, lo cual permite demostrar que la relación es significativa.

Cuarta Se ha demostrado que existe relación directa la gestión administrativa y el área actitudinal de la universidad autónoma de villa el salvador – 2017 obteniéndose una correlación de Pearson = -0.630 señalando que existe una relación con un nivel de correlación así mismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.05$ lo cual permite demostrar que la relación es significativa.

VI RECOMENDACIONES

A partir del análisis de los resultados de la relación entre las variables: la gestión administrativa y el desempeño docente de la universidad autónoma de villa el salvador – 2017, se sugiere las siguientes recomendaciones:

Primera: se recomienda realizar en las áreas administrativas una oficina de atención al alumno que no está siendo motivado por el docente y mejorar el grado de conocimiento como

Segunda: Se recomienda a las autoridades realizar actividades para la capacitación de sus docentes. Y dietas sanas relaciones interpersonales.

Tercera: Se recomienda aplicar este tipo de estudio como base para un trabajo experimental, en el cual se pueda determinar aquellos factores que influyen sobre la persona para llevar un determinado estilo de vida y como a su vez determina un factor de riesgo para la salud.

Cuarto: Se recomienda realizar campañas de prevención de forma descentralizada, para que así puedan llegar a las personas de distintas edades y condición social

VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bolaños Zul, J.D. (2015).** *Relaciones interpersonales docentes y manejo de Conflictos educativos.* Quetzaltenango, Guatemala.
- Bradley, A. P. (2016).** *Talent management fot universities.* Australian Universities Review, 58(1), 13-19.
- Cabrales Salazar, O., & Díaz, V. (Julio-Diciembre de 2015).** *El trabajo docente Universitario ante los nuevos modelos de gestión. Dimensión empresarial, 13(2), 219-232.*
- Callegaro Higashi, G. D. (2016).** *Decidindo – praticando, praticando – Decidindo: a complexidade das praticas generáis de docentes-gestores Em programas de pósgraduacao da área da saúde em uma instituicao de Ensino superior. Florianópolis, Brasil.*
- Castañeda Malca, Y. D., Vásquez Gamonal, J.M. (2016).** *La gestión administrativa Y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela De postgrado de la universidad nacional Pedro Ruiz Gallo – 2015.* Lambayeque, Perú.
- El Comercio.** (11 de Febrero de 201). *Alumnos de la universidad Autónoma Si pueden continuar estudios. Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/lima/alumnos-universidad-autonoma-continuar- Estudios-164171>*
- ILCA. (2001).** *La certificación de productos orgánicos en el Perú.* Lima: Proyecto ILCA.
- Londoño Orozco, G. (2016).** *Sentido de la docencia universitaria desde su Configuración histórico-subjetiva.* La Salle, Bogotá.
- Orellana, M. u. (2015).** *Relación entre la calidad del desempeño docente y el Rendimiento académico en los estudiantes de la escuela*

profesional de Enfermería de la universidad privada Antenor Orrego – Trujillo, Perú.

Paredes Martínez, R. D. (2015). *La calidad del desempeño docente en el Rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de ingeniería Agraria, alimentaria y ambiental en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012.* Lima, Perú

Rico Molano, A. D. (14 de Enero de 2016). *La gestión educativa: Hacia la Optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia.* Sophia, 55-70.

Sánchez Medina, L. E. (2017). *Relación entre las prácticas de gestión Administrativa y las prácticas de innovación educativa en el Instituto Peruano de Administración Empresas, Sede Pueblo Libre, Lima, Perú*

Tobar Vela, M. F. (2014). *El docente como gerente en el aula, des de la Visión de la gerencia participativa. Caso: facultad de administración y Auditoria de la universidad politécnica salesiana categoría B de quito.* Quito, Ecuador.

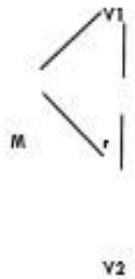
Torres Cosuegra, E. (2001). *La educación ambiental como eje La Habana:*
ICCP, MINED

VIII. ANEXOS

**ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

| TÍTULO: La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017 | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| AUTOR: Br. Fanny Chalco Bravo | | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
| <p>Problema general :</p> <p>¿Qué relación existe entre La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017?</p> <p>Problemas específicos :</p> <p>1.- ¿Qué relación existe entre la planificación y La gestión administrativa y desempeño docente de la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017?</p> <p>2.- ¿Qué relación existe entre la organización y la gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017?</p> <p>3.- ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador?</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar en qué medida se determina La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1.- Determinar la relación que existe en la planificación y la gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del PERU – Villa el 2017</p> <p>2.- Determinar la relación que existe en La organización y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017</p> <p>3.- Determinar la relación que existe entre la dirección y el desempeño docente de la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017</p> <p>4.- Determinar la relación que existe entre el control y el desempeño docente de la</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación positiva entre La gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017.</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <p>1.- Existe una relación positiva en la planificación y el desempeño docente en la universidad Autónoma del Perú Villa el salvador 2017.</p> <p>2.- Existe una relación positiva en la Organización y El desempeño docente de la universidad Autónoma del Perú Villa el Salvador 2017</p> <p>3.- Existe una relación positiva entre la dirección y el desempeño docente de la universidad Autónoma del Perú - Villa el Salvador 2017</p> | Variable 1: LA GESTION ADMINISTRATIVA | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles o rangos |
| | | | Planificación | -Visión y Misión -Definición de objetivos -Documentos de gestión, PDI, MOF,TUPA -Recursos disponibles | 1-2-3-4 | Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1) | |
| | | | Organización | -Estructura Orgánica y autoridad -Área de mando -Procesos, efectividad, certidumbre y seriedad | 5-6-7 | | |
| | | | Dirección | -Poder -Liderazgo -Mando | 8-9 | | |
| Control | -Estándares de calidad -Corregir errores ,agregar estrategias | 10-11-12 | | | | | |

| | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------|--|
| <p>4.- ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño docente en la Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador?</p> | <p>Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017</p> | <p>3.- Existe una relación positiva entre el control y el desempeño docente de la universidad autónoma del Perú - Villa el Salvador 2017</p> | <p>-Agregar nuevas metodologías y conocimientos</p> | | | | |
| <p>Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE</p> | | | | | | | |
| | | <p>Dimensiones</p> | <p>Indicadores</p> | <p>Ítems</p> | <p>Escala</p> | <p>Niveles o rangos</p> | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Área científica académica | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dominio de la materia ▪ Actualización en la materia que desarrolla ▪ Relación de los temas con la realidad y otras disciplinas ▪ Logro del balance teoría-práctica | <p>1-2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> | <p>de acuerdo (5)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Área capacidad metodológica | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación y organización de cada asignatura ▪ Organización y claridad ▪ Recursos y medios educativos adecuados ▪ Cumplimiento y desarrollo de los temas | <p>6-7-8</p> <p>9-10-11</p> <p>12-13-14</p> <p>15-16-17</p> | | | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Aplicada</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>No Experimental y según su prolongación en el tiempo es de corte transversal.</p>  <p>Dónde:</p> <p>M; Representa la muestra de la población</p> <p>V1; La gestión administrativa</p> <p>V2; El desempeño docente</p> | <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población de la investigación está constituida por las CANTIDAD DE ENTIDAD</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra es probabilística por que es una cantidad mayor 370 transversal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>Constituida por los profesores de pregrado universidad Autónoma – Villa al Salvador</p> | <p>VARIABLE 1: NOMBRARLA GESTION ADMINISTRATIVA</p> <p>Técnicas: Recolección de datos por medio de encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>“Fiche de Evaluación de la VARIABLE 1”</p> <p>La gestión Administrativa</p> <p>Autor Castañeda Malca Yony del pilar junio-2016</p> <p>Modificada: Fanny Chalco Bravo</p> <p>Monitoreo: Octubre 2017 a abril 2018</p> <p>Ámbito de aplicación : Universidad Autónoma del Perú – Villa al Salvador</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: EL DESEMPEÑO DOCENTE</p> | <p>DESCRIPTIVA: la investigación estadística, tiene un impacto en las vidas de quienes nos rodea en la universidad Los Docentes la investigación saber como la gestión administrativa influye en el docente e qué hacer para tener un mejor gestión administrativa. Tipo de escala Likert.</p> <p>Se describirá de una muestra no probabilística los resultados obtenidos.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se realiza a través de la escala correlacional de Rho de Spearman para demostrar la relación de las variables. SPSS 22</p> |

| | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>NIVEL: Descriptiva correlacional</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Método utilizado Hipotético-Deductivo</p> | | <p>Técnicas: Recolección de datos por medio de encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>"Fiche de Evaluación de la VARIABLE 2"</p> <p>EL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Autor: GIANNINO GONZALO</p> <p>CORVETTO CASTRO -2017</p> <p>NODIFICADO Fanny Chalco Bravo</p> <p>Monitoreo: Octubre 2017 - abril 2018</p> <p>Ámbito de aplicación : Docentes de pregrado Universidad Autónoma – Villa el Salvador</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

Anexo B:

Base de datos prueba de confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 20 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 20 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .867 | 24 |

**Anexo C:
Instrumentos De Validación De Los Jueces**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Ficha de Evaluación: QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA."

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre "Gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad autónoma del Perú, villa el salvador 2017".

VARIABLE QUE EVALÚA: GESTION ADMINISTRATIVA

DIRIGIDO A:

Los docentes de pregrado de la universidad autónoma del Perú de Villa el Salvador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Inocenta Marivel Carbajal Bautista

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|--------|-------|------|----------|
| Muy alto | Alto ✓ | Medio | Bajo | Muy bajo |
|----------|--------|-------|------|----------|



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 09719678

TITULO: La gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad Autónoma del Perú - Villa el Salvador 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA
PRESENTADO POR: FANNY CHALCO BRAVO

VARIABLE 1; LA GESTION ADMINISTRATIVA

Instrumento aplicado a los Docentes de pre-grado de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL PERU, VILLA EL SALVADOR

| DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | PREGUNTA | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | |
|---------------|-----------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------|
| | | | | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION | RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR | RELACION ENTRE LA OPCION DE RESPUESTA |
| PLANIFICACION | PLANEAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES | 1 | SE CUENTA CON UN PLAN DE NECESIDADES DE RRHH CON BASE EN PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 2 | EXISTE UN AREA DE PLANIFICACION PARA COORDINAR Y TOMAR DECISIONES EN LA UNIVERSIDAD | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 3 | SE DESARROLLAN, ANALIZAN Y SELECCIONAN ALTERNATIVAS DE SOLUCION EN EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 4 | ESTAN DEFINIDO LOS PLANES DE TRABAJO POR CADA DEPARTAMENTO | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 5 | LOS OBJETIVOS Y METAS SE BASAN EN LA REALIDAD DE LA EMPRESA | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ORGANIZACIÓN | INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO | 6 | CONOCE UD. LA MISION Y VISION DE LA UNIVERSIDAD | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 7 | CONOCE UD. EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES EN LA UNIVERSIDAD | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 8 | USTED DISPONE DE LOS INSUMOS NECESARIOS PARA CUMPLIR SUS FUNCIONES | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 9 | SE MIDE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA UNIVERSIDAD DE MANERA CONSTANTE | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 10 | ESTAN CLARAMENTE DEFINIDAS Y DELIMITADAS LAS RESPONSABILIDADES | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| DIRECCION | RELACIONES Y COMUNICACIONES | 11 | EXISTE UNA BUENA RELACION ENTRE LA ADMINISTRACION Y EL PERSONAL | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 12 | SE CUENTA CON PERSONAL DE CONFIANZA PARA LA SUPERVISION DE LOS DEMAS EMPLEADOS | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 13 | SE PROPORCIONA A LOS SUPERVISORES LA SUFICIENTE AUTORIDAD | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 14 | SE DA A LOS EMPLEADOS LA CONFIANZA DE EXPRESAR SUS COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES, SEAN PERSONALES O LABORALES | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 15 | SE COMUNICA A TODOS LOS EMPLEADOS LOS PLANES Y PLANIFICACIONES DE LA EMPRESA | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| CONTROL | TOMA DE DECISIONES | 16 | SE CONTROLA EL TIEMPO DE ATENCION POR DOCENTE | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 17 | SE TOMAN ACCIONES INMEDIATAS APENAS SE DETECTAN FALLAS Y SOLUCIONARLO DE MANERA INMEDIATA | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 18 | SE REVISAN INFORMES DE ACTIVIDADES, INDICADORES Y CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS A FIN DE TOMAR DECISIONES | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 19 | SE MANEJAN ESTANDARES DE ATENCION PARA GARANTIZAR EL MEJOR SERVICIO | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 20 | SE RECIBEN SUGERENCIAS DE LOS DOCENTES Y SE DA SEGUIMIENTO | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: **La gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad Autónoma del Perú - Villa el Salvador 2017**

VARIABLE N°1: LA GESTION ADMINISTRATIVA

| ITEMS | DIMENSIONES | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION | | | | | | | | |
| 1 | Se cuenta con un plan de necesidades de RRHH con base en plan anual de actividades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones en la universidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se desarrollan analizan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Están definido los planes de trabajo por cada departamento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Están definido los planes de trabajo por cada departamento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION | | | | | | | | |
| 6 | Conoces Ud. La misión y visión de la organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Conoce Ud. El manual de organización y funciones en la organización | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Se mide el desempeño del personal que labora en la universidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3: DIRECCION | | | | | | | | |
| 11 | Existe una buena relación entre administración y el personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Se cuenta con personal de confianza para la supervisión de los demás empleados | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Se da a los empleados la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Se comunica a todos los empleados los planes y planificaciones de la universidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| DIMENSIÓN 3: CONTROL | | Si | No | Si | No | Si | No |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|
| 16 | Se controla el tiempo de atención por docente | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Se toman acciones inmediatas apenas se detectan fallas y solucionario de manera inmediata | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Se reciben sugerencias de los docentes y se da seguimiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carbajal Bautista Inocenta Maribel

DNI: 09719678

Grado y Especialidad del validador: Doctora

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

Lima 03 de Marzo del 2018



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: **La gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad Autónoma del Perú - Villa el Salvador 2017**

VARIABLE N°2 EL DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: **La gestión administrativa y el desempeño docente en la universidad Autónoma del Perú - Villa el**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

PRESENTADO POR: FANNY CHALCO BRAVO

VARIABLE 2; EL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrumento aplicado a los Docentes de pre-grado de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERU VILLA EL SALVADOR

| DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | PREGUNTA | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------|---|---|---|
| | | | | TOTAL MENTE DESAC UERDO EN | DESAC UERDO NI EN ACUER DO | DESAC UERDO NI EN ACUER DO | DE ACUER DO | TOTAL MENTE DE ACUER DO | RELACI ÓN ENTRE LA MATERIA Y OTRAS DIMEN SION ES | ENTRE LA DIMEN SION Y EL INDIC ADOR | ENTRE EL INDICA DOR Y EL INDIC ADOR | ENTRE EL ITEMS Y | | | |
| AREA CIENTIFICA ACADEMICA | DOMINIO DE LA MATERIA | 1 | MUESTRA DOMINIO DE LA MATERIA, PLANTEA LOS APRENDISAJES CON SEGURIDAD Y CONFIANZA | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 2 | SELECCIONA CONTENIDOS EN CORRESPONDENCIA A UNA ESTRUCTURA CONCEPTUAL ACTUALIZADA, A LOS OBJETIVOS DEL CURSO, SU RELEVANCIA, UTILIDAD Y NIVEL DE INTERES DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | ACTUALIZACION EN LA MATERIA QUE DESARROLLA | 3 | TOMA EN CUENTA LOS RITMOS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES PLANIFICA ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA ALTERNATIVAS (SITUACIONES SIGNIFICATIVAS, CLASES VIVENCIALES, ESTUDIO DE CASOS, APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS, APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTO). | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 4 | ELABORA Y/O SELECCIONA MATERIALES DIDACTICOS APROPIADOS PARA EL NIVEL SUPERIOR EN CONGRUENCIA CON LOS TEMAS A DESARROLLAR, RELACIONA LO TEORICO CON LA PRACTICA. | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 5 | RELACIONA LOS TEMAS CON LA REALIDAD CONTEXTUALIZANDOS Y RELACIONANDOS CON OTRAS DISCIPLINAS. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| PREPARACION Y ORGANIZACIÓN DE CADA ASIGNATURA | LOGRO DEL BALANCE TEORIA-PRACTICA | 6 | DESARROLLO SESIONES DE APRENDIZAJE CONTEXTUALIZADAS RELACIONADAS CON EL SILABO CONSIDERANDO LOS DIVERSOS MODOS DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 7 | INCENTIVA A LOS ESTUDIANTES A UN APRENDIZAJE CONTEXTUALIZAR CONTENIDOS CONCEPTUALES, PROCEDIMIENTOS Y ACTITUDINALES | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 8 | ABORDA LOS ERRORES NO COMO FRACASOS, SINO COMO OCASIONES PARA ENRIQUECER EL PROCESO DE PRENDIZAJE Y EL DE SUS ESTUDIANTES | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|
| AREA CAPACIDAD METODOLO- GICA | ORGANIZACIÓN Y CLARIDAD | 9 | DETECTA Y POTENCIA LAS FORTALEZAS DE LOS ESTUDIANTES Y REALIZA SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO A LOS QUE Tienen DIFICULTAD EN EL APRENDIZAJE | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 10 | FOMENTA EL APRENDIZAJE AUTONOMO EN LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 11 | TIENE EN CUENTA EL INTERES Y LOS CONOCIMIENTOS PREVIOS DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | RECURSOS Y MEDIOS EDUCATIVOS | 12 | ATIENDE LAS PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 13 | OFRECE DIFERENTES PUNTOS DE VISTA SOBRE UN MISMO TEMA | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 14 | REALIZA EL RESUMEN DE LA CLASE ANTERIOR AL COMENZAR SU INTERVENSION. EXPONE, EJEMPLIFICA Y ANALIZA LOS APRENDIZAJES ESPERADOS. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | CUMPLIMIENTO Y DESARROLLOS DE LOS TEMAS | 15 | UTILIZA EJEMPLOS PARA ILUSTRAR EL CONTENIDO DE SUS EXPOSICION. MUESTRA APLICACIONES DE LA TEORIA A PROBLEMAS REALES. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 16 | PROMUEVE LA PARTICIPACION ACTIVA DE LOS ESTUDIANTES EN CLASE A TRAVEZ DE PREGUNTAS Y O COMENTARIOS Y RESPONDE CON PRECISION A SUS INQUIETUDES ACADEMICAS. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 17 | INCLUYE ACTIVIDADES PARA QUE LOS ESTUDIANTES LAS REALICEN DURANTE LA CLASE. CUANDO ES NECESARIO PROMUEVE TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | USO DE METODOLOGIAS ADECUADAS PARA EL DESARROLLO DEL CURSO | 18 | PROPICIA LA COMUNICACIÓN EN UN CLIMA DE EQUIDAD, CONFIANZA, LIBERTAD Y RESPOETO PARA UAN MEJOR INTERACCION CON SUS ALUMNOS Y DE ELLOS ENTRE SI | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 19 | UTILIZA ESTRATEGIAS PARA CREAR Y MANTENER UN AMBIENTE ORGANIZADO | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 20 | MUESTRA CAPACIDAD PARA DESARROLLAR UN PROCESO DE REFLEXION AUTOCRITICA PERMANENTE SOBRE SU QUE HACER EDUCATIVO | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | EVALUACION DEL PRODUCTO DE LOS ALUMNOS Y DEL CURSO | 21 | COMUNICA LOS CRITERIOS DE EVALUACION EN CADA SESION | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 22 | UTILIZA INSTRUMENTOS DE COEVALUACION, AUTOEVALUACION | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | MOTIVACION EN CLASE | 23 | USA ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES Y MOTIVACIONALES QUE GENERAN EMPATIA Y CONFIANZA ENTRE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 24 | CUMPLE CON LAS TAREAS DOCENTES COMPROMETIDAS ES PUNTUAL Y DOSIFICA EL TIEMPO DE MANERA ADECUADA PARA LOGRAR EL APRENDIZAJE ESPERADO. | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | CLIMA EN LA CLASE | 25 | RESPECTA LAS NORMAS Y REGLAMENTOS ESTABLECIDOS POR LA INSTITUCION RESPECTO A LA LABOR DOCENTE | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 26 | ACEPTA OPINIONES, CONCEPCIONES Y COMPORTAMIENTOS DIVERSOS | | | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|
| AREA ACTITUDINAL | SUPERVISION Y ORIENTACION DE ALUMNOS | 27 | FOMENTA LA DIVERSIDAD DE OPINIONES, CONCEPCIONES EN EL PROCESO FORMATIVO | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 28 | PROMUEVE ESTRATEGIAS RELACIONADAS AL RESPETO HACIA LOS COMPAÑEROS Y LAS NORMAS DE LA INSTITUCION | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | DISPOSICION DE ACCESOS A LOS ALUMNOS | 29 | MOTIVA LA CLASE EN TODO MOMENTO DESPERTANDO EL INTERES POR LOS NUEVOS APRENDIZAJES | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | | 30 | RESUELVE LAS PROBLEMATICAS PLANTEADAS DE MANERA ASERTIVA | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | RECEPTIVIDAD ANTE LOS PROBLEMAS DE LOS ALUMNOS | 31 | INTERACTUA Y PERMITE LA INTERACCION DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | INTERACCION ESTUDIANTE INDIVIDUAL-PROFESOR | 32 | EL DOCENTE PROMUEVE EL TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Carbajal Bautista Inocenta Maribel

DNI: 09719678

Grado y Especialidad del validador: Doctora

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

Lima 03 de Mayo del 2018

Carvajal Bautista

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Nivel y rango |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Aspecto personal y social | Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje. | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 | (1) Totalmente de acuerdo | Bajo (67 – 81) |
| | Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa. | | (2) De acuerdo | Medio (82 –96) |
| | | | (3) Indiferente | Alto (97 – 111) |
| | Conoce los documentos de gestión y los aplica PEI, RI, PCC, PAT | | (4) En desacuerdo | |
| Aspecto institucional y administrativo | Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje. | 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 | (5) Totalmente en desacuerdo. | |
| Aspecto pedagógico y didáctico | Prepara y diseña las actividades de enseñanza. | 21, 22, 23, 24, | | |
| | Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos. | 25, 26, 27, 28, 29, 30 | | |
| | Uso adecuado de las herramientas pedagógicas. | | | |

Tabla 6

Validez de contenido del instrumento de gestión administrativa por juicio de expertos

| Experto | Nombre y Apellidos | Aplicable |
|---------|----------------------------|-----------|
| 1 | Dr. Carlos Sotelo Estacio | Aplicable |
| 2 | Mg. Augusto Fernández Lara | Aplicable |
| 3 | Mg. Fredy Belito Hilario | Aplicable |

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del inventario que se aplicó a la variable competencias será estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de crobach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Tabla 6

Validez de contenido del instrumento de gestión administrativa por juicio de expertos

| Experto | Nombre y Apellidos | Aplicable |
|---------|----------------------------|-----------|
| 1 | Dr. Carlos Sotelo Estacio | Aplicable |
| 2 | Mg. Augusto Fernández Lara | Aplicable |
| 3 | Mg. Fredy Belito Hilario | Aplicable |

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del inventario que se aplicó a la variable competencias será estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

| Nro | GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | |
|-------|------------------------|----|----|----|--------------|----|----|-----------|----|---------|-----|-----|
| | PLANIFICACION | | | | ORGANIZACIÓN | | | DIRECCION | | CONTROL | | |
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 |
| 1.00 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2.00 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3.00 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 4.00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 5.00 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 6.00 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 7.00 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 8.00 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 9.00 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 10.00 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 11.00 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 12.00 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 13.00 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 14.00 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 |
| 15.00 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 16.00 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 17.00 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 18.00 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 19.00 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 20.00 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 21.00 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 22.00 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 23.00 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 24.00 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 25.00 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 26.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 27.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 28.00 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 29.00 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 30.00 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 31.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 32.00 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 33.00 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 34.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 35.00 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 36.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |

| GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------|----|----|----|--------------|----|----|-----------|----|---------|-----|-----|
| | PLANIFICACION | | | | ORGANIZACIÓN | | | DIRECCION | | CONTROL | | |
| Nro | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 |
| 1.00 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2.00 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3.00 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 4.00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 5.00 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 6.00 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 7.00 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 8.00 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 9.00 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 10.00 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 11.00 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 12.00 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 13.00 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 14.00 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 |
| 15.00 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 16.00 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 17.00 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 18.00 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 19.00 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 20.00 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 21.00 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 22.00 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 23.00 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 24.00 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 25.00 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 26.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 27.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 28.00 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 29.00 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 30.00 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 31.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 32.00 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 33.00 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 34.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 35.00 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 36.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 37.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 38.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 39.00 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 40.00 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41.00 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 42.00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 43.00 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 44.00 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 45.00 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 46.00 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 47.00 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 48.00 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 49.00 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 50.00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 51.00 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 52.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 53.00 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 54.00 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 55.00 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 56.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 57.00 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 58.00 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 59.00 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 60.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 61.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 62.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 63.00 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 64.00 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 65.00 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 66.00 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 67.00 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 68.00 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 69.00 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 70.00 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 71.00 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 72.00 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 |
| 73.00 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 74.00 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 75.00 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 76.00 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 77.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 78.00 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 79.00 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 |
| 80.00 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 |
| 81.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 82.00 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 83.00 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 84.00 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 85.00 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 86.00 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 87.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 88.00 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 89.00 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 90.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 91.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 92.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 93.00 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 94.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 95.00 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 96.00 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 97.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 98.00 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 99.00 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 100.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 101.00 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 102.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 103.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 104.00 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 105.00 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 106.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 107.00 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |

| | | DESEMPEÑO DEL DOCENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|----|---------------------------|----|----|----|----|-----------------------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|---|---|---|
| | | AREA CIENTIFICA ACADEMICA | | | | | AREA CAPACIDAD METODOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | AREA ACTITUDINAL | | | | | | | | | | | |
| Nro | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | | | | |
| 1.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | | |
| 2.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 3.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 4.00 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 5.00 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 6.00 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 7.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 8.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | |
| 9.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 10.00 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | | |
| 11.00 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | | |
| 12.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 13.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 14.00 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | |
| 16.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 17.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 18.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 19.00 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | |
| 20.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 21.00 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 22.00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 23.00 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 24.00 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 25.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 26.00 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | |
| 27.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 28.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | |
| 29.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 30.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31.00 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | |
| 32.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 33.00 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 34.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 35.00 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 36.00 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 37.00 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 38.00 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | |
| 39.00 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| 40.00 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 41.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 42.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 43.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 44.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 45.00 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 46.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 47.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 48.00 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 49.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | |
| 50.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | |
| 51.00 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | | |
| 52.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| 53.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 54.00 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | |
| 55.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | |
| 56.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| 57.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 58.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| 59.00 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | |
| 60.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| 61.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 62.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 63.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 64.00 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 65.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | |
| 66.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| 67.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 68.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | |
| 69.00 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | |
| 70.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | |
| 71.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 |
| 72.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | |
| 73.00 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 74.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 75.00 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 76.00 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | |
| 77.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 78.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 79.00 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| 80.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 81.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 82.00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 83.00 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | |
| 84.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 85.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| 86.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | |
| 87.00 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | |
| 88.00 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 89.00 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 90.00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 91.00 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 92.00 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | |
| 93.00 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 94.00 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 10 DE ABRIL DEL 2018

Carta P.683 – 2018 EPG – UCV LE

Señor(a)
Jorge Heber Ortiz Madrid
Universidad Autónoma del Perú
Atención:
Vicerrector

Asunto: Carta de Presentación alumno FANNY ISABEL CHALCO BRAVO

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **FANNY ISABEL CHALCO BRAVO** identificado(a) con DNI N.° **09242842** y código de matrícula N.° **7001150400**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de Negocios MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

La gestión administrativa y el desempeño docente den la Universidad Autónoma del Perú - Villa el salvador 2017

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas a las áreas correspondientes y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

Dr. Raúl Delgado Arenas
 Jefe de Unidad Posgrado – Campus Lima Este

LPAB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Resumen de coincidencias X

20%

Coincidencias

| | | |
|---|------------------------------------------------|----|
| 1 | repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 2 | studylib.es Fuente de Internet | 1% |
| 3 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.unfsc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | archivo.abc.com.py Fuente de Internet | 1% |

Feedback Studio toolbar: Home, Check, Copy, Paste, Grid, 20, Filter, Hide, No, Download, Info

Text-only Report



**La gestión Administrativa y el desempeño en la
Universidad Autónoma del Perú – Villa el Salvador 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios

AUTORA:

Br. Fanny Isabel Chalco Bravo

ASESORA:

Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista