



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y el desempeño docente de la  
Universidad San Pedro centro académico de Huaraz  
2016-I**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Magister en docencia universitaria**

**AUTOR:**

**Br: Medina Rosales Fernando Carlos**

**ASESOR:**

**Dr. Felipe Guizado Oscco**

**SECCIÓN**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ - 2017**

## PÁGINA DEL JURADO

.....  
Presidente Dr. Michell Alarcón Díaz

.....  
Secretario Dr. Edwin Martínez López

.....  
Vocal Dr. Guizado Oscoco, Felipe

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación dedicado a DIOS, también y a mis queridos Padres por darme la vida y como muestra de mi profundo amor, a mi esposa y mis hijas por su apoyo constante e incondicional.

### **Agradecimiento**

A Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado y poder seguir adelante con mis estudios profesionales, a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de seguir especializándome en mi carrera

profesional.

### **Declaración de Autoría**

Yo, **Medina Rosales Fernando Carlos**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Docencia Universitaria, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión Administrativa y el Desempeño docente de la Universidad San Pedro Centro Académico de Huaraz 2016-I”, presentada, en 160 folios para la obtención del grado académico de Magister en Docencia Universitaria, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual 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.

Lima, 24 de marzo del 2017

---

Medina Rosales Fernando Carlos  
DNI: 31761678

## Presentación

Actualmente los retos al que se enfrentan la educación superior, plantea la necesidad de un nuevo proceso en la investigación científica, definido en los fundamentos de la calidad y excelencia. Las instituciones Superiores del Perú, han iniciado el trabajo, basándose como punto principal en la integración de los procesos productivos y de los servicios, conjuntamente con la excelencia académica, la que representa uno de los factores más importantes, así como de mayor controversia en la educación de las instituciones de educación superior; ya que su delimitación se encuentra vinculada a los procedimientos de la calidad del Desempeño docente y la gestión administrativa.

Desde un punto de vista enfocada a la gestión administrativa, Gallegos la define como: “conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica, necesarios para cumplir los planes estratégicos” (Gallegos, 2004, p.22). Concluimos que la gestión administrativa aplica deferentes tipos de procedimientos que permiten la eficiente gestión de los recursos, contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos dentro de los planes estratégicos de las instituciones de educación superior.

## Índice

PAGINA PRELIMINARES	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación	47
1.4 Problema	48
1.5 Hipótesis	50
1.6 Objetivos	50
II. Marco metodológico	51
2.1 Variables	52
2.2 Operacionalización de variables	53
2.3 Metodología	54
2.4 Tipos de estudio	54
2.5 Diseño	55
2.6 Población, muestra y muestreo	56
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56

2.8	Métodos de análisis de datos	63
III.	Resultados	66
IV.	Discusión	80
V.	Conclusiones	84
VI.	Recomendaciones	86
VII.	Referencias	88
VIII.	ANEXOS	93

## Índice De Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables: Variables e Indicadores	52
Tabla 2. Gestión Administrativa: determinación de la norma de evaluación de resultados	56
Tabla 3. Gestión administrativa: determinación de la norma de evaluación de resultados	57
Tabla 4. Gestión administrativa: Validez del Instrumento – Cuestionario	57
Tabla 5. Fiabilidad: Gestión Administrativa	58
Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad Gestión Administrativa	58
Tabla 7. Estadísticas de total de elemento gestión administrativa	59
Tabla 8. Desempeño docente: Determinación de la norma de evaluación de Resultados	60
Tabla 9. Fiabilidad desempeño docente	60
Tabla 10. Estadísticas de fiabilidad desempeño docente	61
Tabla 11. Estadísticas de total de elemento desempeño docente	62
Tabla 12. Gestión de recursos financieros	66
Tabla 13. Gestión de recursos materiales	67
Tabla 14. Gestión de recursos humanos	68
Tabla 15. Responsabilidad	69
Tabla 16. Dominio científico tecnológico	70
Tabla 17. Relaciones interpersonales y aprendizaje de valores éticos	71
Tabla 18. Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el desempeño docente	72
Tabla 19. Grado de correlación y nivel de significación entre gestión financiera y desempeño docente	74
Tabla 20. Grado de correlación y nivel de significación entre gestión de recursos materiales y desempeño docente	75
Tabla 21. Grado de correlación y nivel de significación entre gestión de recursos humanos y desempeño docente	77

## Índice de Figura

Figura 1. Gestión de recursos financieros	66
Figura 2. Gestión de recursos materiales financieros	67
Figura 3. Gestión de recursos humanos financieros	68
Figura 4. Responsabilidad financieros	69
Figura 5. Dominio científico tecnológico financieros	70
Figura 6. Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos	71

## Resumen

El presente trabajo de investigación que tiene como título gestión administrativa y el desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I; nace con el objetivo de analizar la problemática de saber si éxito relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Se determinó como objetivo principal, definir la relación de la gestión administrativa en el desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I y como objetivos específicos se planteó como primer objetivo específico de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos financieros en el desempeño docente, como segundo objetivo específico el de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos materiales en el desempeño docente y como tercer objetivo específico el de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos en el desempeño docente.

Se desarrolló en base al tipo de investigación hipotético inductivo, de diseño descriptivo – no experimental, de acuerdo al método de estudio transversal, la población estuvo conformada por 84 Integrantes de la Universidad San Pedro Centro Académico de Huaraz tomando como muestra 50 docentes universitarios, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario estructurado.

Se obtuvieron como resultados más relevantes de la variable gestión administrativa que un 50% de encuestado afirma que la gestión de recursos financieros es buena, mientras que también un 50% refiere que la gestión de recursos materiales también es buena y un 53.3% de encuestados afirma que la gestión de recursos humanos es buena; teniendo también como resultado de la variable Desempeño docente que un 90% afirma que la responsabilidad de los docentes es buena, mientras que un 83.3% refiere que el conocimiento técnico científico de los docentes también es bueno y 96.7% de los encuestados que Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos

Palabras Claves: Gestión Administrativa, Desempeño docente

### **Abstract**

The present research work that has as title administrative management and the teaching performance of the university San Pedro academic center of Huaraz 2016-I; Was born with the objective of analyzing the problem of knowing if a successful relationship between administrative management and teaching performance. The main objective was to define the relation of administrative management in the academic performance of the university San Pedro academic center of Huaraz 2016-I and as specific objectives was raised as the first specific objective to determine the relationship between resource management As a second specific objective to determine the relationship between material resources management in teacher performance and as the third specific objective to determine the relationship between human resources management in teacher performance.

It was developed based on the type of hypothetical inductive research, of descriptive - non - experimental design, according to the cross - sectional method, the population was composed by 84 members of the San Pedro University Academic Center of Huaraz taking as sample 50 university teachers, the Technique used was the survey and the structured questionnaire instrument.

The most relevant results of the administrative management variable were that 50% of respondents stated that the management of financial resources is good, while 50% also report that management of material resources is also good and 53.3% of respondents affirm That the management of human resources is good; Also having as a result of the variable Teaching performance that 90% affirms that the responsibility of the teachers is good, while 83.3% refers that the technical scientific knowledge of the teachers is also good and 96.7% of the respondents that Interpersonal and Learning in ethical values

Key Words: Administrative Management, Teaching Performance.



## **I. Introducción**

## **1.1 Antecedentes**

### **1.1.1. Antecedentes Internacionales**

Romero y Urdaneta (2009), en su tesis titulada: Desempeño Laboral calidad del servicio del personal Administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado-Zulia. La investigación citada plantea como objetivo principal el de determinar la asociación entre el Desempeño laboral y la Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas, teniendo como resultado principal un porcentaje de 0.708 en su variable sobre el Desempeño laboral, así mismo en su variable sobre la calidad laboral por parte de los coordinadores obtuvo una confiabilidad de 0.937; las variables obtuvieron un nivel alto de confiabilidad. Se encuentra una forma de trabajo en equipo, siendo el supervisor quien delega funciones supervisando personalmente las actividades quien goza de autonomía en la toma de decisiones, asumiendo las responsabilidades frente a situaciones difíciles; también presenta las características sobre el Desempeño laboral del personal administrativo como son el conocimiento, personalidad, compromisos y expectativas; sobre la calidad laboral nos reflejan indicadores importantes los cuales deben tomarse en cuenta para mejorar los resultados.

Zeithaml (2002), en su tesis titulada: Calidad administrativa y el Desempeño docente en los estudiantes del doctorando del semestre 2009 en la Universidad de Valencia España. Podemos definir como tangible, a la parte física de la infraestructura, los equipos, los materiales, el personal, siendo estos los factores más importantes que pueden evaluar los clientes para definir la calidad del servicio. Sobre los estudiantes buscan un servicio que les brinde sobre todo seguridad y fiabilidad de la información que le transmiten.

Fernández (2008), en su tesis titulada “gestión administrativa, su articulación con la gestión pedagógica en los centros educativos mercedes consuelo matos y francisco del rosario Sánchez, año 2007-2008”; de acuerdo a Fernández la formación y la experiencia laboral de los docente y directivos de los centros educativos Francisco del Rosario y Mercedes Consuelo Matos cuentan

con una buena formación académica, pedagógica necesarias para afrontar las exigencias del sistema educativo, sobre la formación académica de los docentes encontramos que la mayoría cuenta con un licenciatura en su especialidad y también encontramos un número considerable que cuentan con Postgrado, realidad que difieren de la formación académica de los directivos encontrándose por debajo de los docentes factor importante que podría dificultar la eficiente labor para cumplir con los objetivos de la centro educativo.

Chicaiza (2003), en su tesis titulada “Evaluación, gestión y su incidencia en el desempeño de la comunidad educativa del Colegio Hermano Miguel de la ciudad de Latacunga periodo 2002 – 2003. Para Chicaiza, la gestión administrativa en la educación es considerada un arte de la administración general; Así mismo desde finales del siglo XIX se define cuatro funciones específicas dentro de la gestión administrativas que son: el planteamiento, la organización, la dirección y control, las cuales tiene que ser aplicados por los directores para un optima gestión.

Salinas (2011), en su tesis titulada “Importancia De La Gestión Administrativa En El Desempeño De Los Docentes Del Colegio Nacional Experimental Ambato De La Ciudad De Ambato Provincia De Tungurahua En El Año Lectivo 2010 – 2011”. De acuerdo a sus estudios de campo y evaluación de resultados Salinas encontró una fuerte relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato, encontrando deficiencias en la gestión administrativas la cual incide en el bajo desempeño de los docentes, por lo que es necesario realizar un planteamiento de alternativas para solucionar la deficiencia de la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato.

### **1.1.2. Antecedentes Nacionales**

Sánchez (2008), en su libro titulada “La importancia de la gestión administrativa desarrollo organizacional en una institución pública de educación superior” define al proceso administrativo como el conjunto de pasos o etapas

necesarias para llevar a cabo una actividad, en su concepción más sencilla se puede definir el proceso administrativo como la administración en acción, o también como el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral, diferentes autores identifican en el proceso administrativo un cierto número de elementos, así podemos hacer un cuadro comparativo de éste.

Dentro de esta investigación se definen cuatro procesos dentro de la gestión administrativa que son la planeación, organización, dirección y control. Sobre el proceso de planeación lo podemos definir “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 tiempos y números necesarios para su realización “ , o también encontramos a Fernández Arenas que la define como "la planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas”.

Quichca (2012), en su tesis Relación entre la calidad de gestión administrativa y el Desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú; concluye que las concepciones encontradas en su investigación sobre los docentes, distinguiéndolos como un trabajador social, servidores públicos o simplemente un educador y también como un profesional de la docencia y más aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Siendo importante analizar las diferentes distinciones de la definición que se tiene sobre el docente por su relevancia al proponer un sistema educativo, ya que concebir al docente simplemente como un trabajador o servidor público o privado implicaría no darle el verdadero valor a las funciones o roles cumplen los docentes dentro de su competencia.

García (2008) en su tesis titulada “La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM”. Para García

de acuerdo a los resultados obtenidos afirma que existe una relación significativa de un 37.5% entre Calidad de la Gestión Académico Administrativa y el desempeño docente, así mismo encuentra que existe una relación significativa de un 37.7% entre la Gestión Académico-Administrativa y la Responsabilidad del docente, también afirma que existe una relación significativa de un 25.5% entre la Calidad de la Gestión Académico Administrativa y el Dominio Científico y Tecnológico del docente, finalmente encuentra una relación significativa de un 31.5% entre la Calidad de la Gestión Académico-Administrativa y las Relaciones Interpersonales. De acuerdo a los resultados obtenidos podemos distinguir la realidad de la gestión administrativa en la institución superior "Pontificia".

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1 La Gestión Administrativa**

#### ***Gestión***

Yavar (2013). Entendemos por el concepto de gestión al proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia - acción) y los resultados que se logran.

Podemos definir que la gestión tiene un carácter amplio sobre las posibilidades dentro de una organización con una visión amplia de oportunidades para dar solución a una determinada situación o lograr un fin institucional.

#### ***Administración***

Yavar (2013). La administración es un campo del conocimiento que trata de entender por qué, cómo se construyen y evolucionan las organizaciones. Administrar proviene de "ministrare", que significa servir, dar conferir, de dicha

palabra deriva "ministro", el que representa a otro o actúa en su nombre con fines de llegar a cabo los fines, políticas y objetivos planteados.

Podemos definir a la "Administración" como el proceso de definir los fines y las políticas de una organización, que permitan plantear objetivos y la orientación tanto de la organización como de una de sus áreas que la conforman

Dentro del proceso administrativo encontramos las funciones de diseñar e implementar los planes o programas, organizar el trabajo, distribuir y asignar los recursos, conducir al personal e influenciar sobre el mismo, coordinar el trabajo, controlar y evaluar los resultados, adoptar todas las decisiones, efectuar todas las comunicaciones que sea menester para asegurar cumplir con aquellos fines y aquella política.

Según el Dr. Mangisch, el director tiene la responsabilidad de ejecutar los 4 procesos de la administración dentro de su organización así, la planeación. La planificación aporta en la organización a trazar sus objetivos y los mejores procedimientos para alcanzarlos: Así mismo, dirige a que la organización obtenga y emplee sus recursos para alcanzar sus objetivos, también la planificación permite que los miembros realicen las actividades acordes a los objetivos y procedimientos definidos, que el progreso en la obtención de los objetivos sea vigilado y medido, para imponer medidas correctivas en caso de ser insatisfactorio.

Se define como primer procedimiento de la planificación a la selección de las metas, a continuación, se fijan los objetivos de las secciones. Luego ya teniendo los objetivos se definen los programas para alcanzarlos en una forma sistemática, y su aceptación por parte de los empleados y directivos de la organización.

Las planificaciones implementadas por la alta gerencia abarcan periodos largos de cinco hasta 10 años dentro de la organización, pero las planificaciones de niveles inferiores pueden comprender perdidos mucho más cortos.

### ***Gestión Administrativa***

Maza (2014) en su obra documento de investigación denominado Gestión Educativa, define la gestión educativa como los procedimientos por los que los directivos definen las acciones que se deben implementar (planificación), de acuerdo a los objetivos de la institución, realizando un análisis de las necesidades que les permitan implementar cambios necesarios, y determinar la manera como se realizan estos cambios (estrategia/acción). La gestión administrativa se caracteriza por poseer una visión general de todas las posibilidades para resolver la situación o cumplir con los objetivos, que se pueden encontrar dentro de la organización, así mismo también se define como el conjunto de acciones para alcanzar un objetivo en un determinado plazo.

Dentro de esta conceptualización, “la administración y la conducción de una institución educativa, considerada ya como una empresa de servicios, no es ajena a la gestión empresarial y, por ende, vale recordar que para lograrla es necesario aplicar las cuatro grandes funciones básicas de la administración: la planeación, la organización, la comunicación y el control” (Ramírez, 2004, p.25).

La institución educativa, debe identificar completamente su filosofía de acción como cualquier otra organización con un marco de referencia de las diversas actuaciones de sus componentes en función de la consecución de sus objetivos’.

El proceso administrativo en las instituciones educativas define a la administración como un proceso conformado por cuatro funciones específicas y fundamentales como son la planeación, la organización, la ejecución y el control.

Dentro de las cuatro funciones fundamentales utilizamos la planeación para determinar los objetivos en los cursos de acción que van a seguirse; la

organización para distribuir el trabajo entre los miembros del grupo y para establecer y reconocer las relaciones necesarias la ejecución por los miembros del grupo para que lleven a cabo las tareas prescritas con voluntad y entusiasmo, el control de las actividades para que se conformen con los planes.

Peraza (2013), en su estudio titulado Administración Educativa señala que una institución educativa debe promover la orientación y los valores dentro de su política general basándose en la filosofía del proyecto educativo nacional, reflejando en la eficiente toma de decisiones por parte de las autoridades, afectando de forma impositiva la gestión de la institución educativa.

Su política general deber ser de carácter formal es decir bien definida y contar con un documento físico que permita resolver malas interpretaciones, asegurando el conocimiento y la buena ejecución de la mismas. También puede ser necesario contar con políticas informales las cuales están orientadas básicamente a la experiencia que dan algunas restricciones de forma implícita.

Es muy importante que las instituciones educativas cuenten con una filosofía de acción mediante un criterio de valores y prioridad dentro de sus procedimientos que tienen para lograr alcanzar sus objetivos y metas trazados.

La política general define otras políticas derivadas para cada área de la institución educativa que cumplen funciones importantes dentro de las políticas educativas las cuales tiene que enmarcarse dentro del contexto de la política nacional de la educación y del entorno socioeconómico y tecnológico del país; sobre las políticas administrativa se basaran al perfil de la política educativa, actuando conjuntamente frente a la necesidades de la institución de educativa; sobre la política social tendrá que responder básicamente al rol que desempeña la institución educativa frente al entorno social en la que se desenvuelve y presta sus servicios.

La gestión administrativa universitaria nace con la iniciativa de mejorar el modelo educativo que se ha tenido por varios años, esto debido a que la sociedad actual se encuentra bajo una ola de conocimiento, información y tecnología que

se debe aprender a utilizar y a aprovechar.

Las universidades tienen como fin primordial institucional la formación académica educativa por consecuencia deben brindar los mejores servicios para cubrir con las expectativas de todos sus alumnos. La gestión administrativa contribuye con la formación educativa en el reforzamiento de la educación, investigación e innovación.

### ***La administración aplicada a la educación***

La administración aplicada a la educación viene a ser un instrumento fundamental para el desempeño eficiente de las instituciones educativas, empleando los procedimientos de gestión de la administración como la planificación, administración y control que le aseguren el éxito en su gestión. El administrador debe tener cualidades de líder, ya sea adaptándose a la cultura existente en el centro educativo o modificándola si lo considera necesario.

Casi siempre cuando tratamos de definir el concepto de administración educativa, hacemos referencia a ciertas actividades, como el de suministrar materiales, los ingresos, la intendencia, vigilancia, mantenimiento, asistencia y tramites de prestaciones para el eficiente desempeño en la educación de los estudiantes; Siendo la administración educativa encargada de la administración de la institución educativa, encargada de la gestión de recursos materiales, humanos, financieros y tecnológicos; así mismo promueve la identidad del personal con la institución educativa así como con su entorno, promueve el crecimiento profesional e individual mediante una visión colectiva organizacional.

### ***Las principales funciones administrativas***

En el proceso de gestión de la administración educativa, encontramos procesos delimitados en periodos y funciones administrativas, que determinan el éxito de la gestión administrativa, utilizando herramientas como: la planificación, la organización, la dirección y la evaluación.

Encontramos una serie de procesos que deben ser bien definidos y conceptualizados dentro de cada herramienta, existen autores que han llegado a definir hasta 10 etapas en el proceso de gestión administrativa, tenemos así a Ted Orway, quien refiere 10 etapas o pasos, George Terry, refiere 4 etapas: planeamiento, organización, control y metas.

Patricio Ortuzar e Ivonne Osorio, refieren 3 grandes procesos que dentro la gestión administrativa que son: la Planificación, Dirección y Control de la institución educativa; pero, sin duda estos conceptos y herramientas, casi siempre varían en consecuencia de la alta movilidad y dinamismo de las instituciones y de la sociedad, por lo que es importante definir los procesos dentro en una etapa preferentemente actual y de acuerdo a la coyuntura política, social y económica que atraviese la comunidad, es por eso que definiremos los siguientes proceso:

### ***La Planificación***

La gestión administrativa educativa, siendo una disciplina específica del ordenamiento y coordinación racional del proceso de E-A, introdujo la teoría general de sistemas, para el óptimo manejo y logro de los objetivos planteados en el ámbito educacional.

La teoría general de sistemas la podemos definir como el conjunto ordenado e interrelacionados de elementos, entre los cuales hay coherencia y unidad de propósito o fin. La teoría de sistemas es aplicable a cualquier plan o proyecto que busque ser científico.

Sobre la definición anterior podemos decir que la gestión administrativa educativa, tiene que cumplir con los procesos necesarios para el logro de sus objetivos, destacando entre ellos el proceso de la planificación

Podemos distinguir a la planificación como el primer proceso en la gestión administrativa educativa, encargada de plantear los objetivos y metas a cumplir,

debiendo especificar entre objetivos generales y específicos, institucionales y macro institucional, definir los periodos definidos para los procesos, así como los recursos necesarios a disposición del cumplimiento de los objetivos, también podemos definir a la planificación como la coordinación ex – antes.

De acuerdo a lo planteado el proceso de planificación es una herramienta que se utiliza como hoja de ruta en el sistema educativo, así mismo se integra plenamente de forma informada en las necesidades de la comunidad, promoviendo que la Educación sea un efectivo instrumento de movilidad social.

Por consiguiente, podemos afirmar que el proceso de planificación es indispensable dentro de la institución de carácter formal puesto que la planificación nos permite enfrentarnos ante la incertidumbre de los continuos cambios al que se enfrenta la institución educativa, estar constantemente pendiente de los logros obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados lo que permite reducir costos es decir mayor beneficio con el menor costo, permitiendo lograr la máxima eficiencia institucional.

## **La Organización**

Ubicamos al proceso de organización como el segundo paso del proceso de gestión de administración educativa, la organización puede ser definida desde dos puntos de vista como orgánica y como la acción de organizar, lo que se conoce como funciones de organización.

El punto de vista orgánico puede ser definido como la estructura constituida por funciones y organigramas, existiendo constantemente una coordinación específica y existe independientemente de las personas que la integran.

Desde el punto de vista de la acción de organizar poder ser definida como la función de las mejores y más pertinentes condiciones. También podemos definirla como la dirección hacia un apropiado clima laboral con el objetivo de alcanzar las metas y objetivos planteados y mejorar la productividad educativa.

George Terry, no da una definición sobre la organización dice que: “La palabra organización se deriva de organismo, que tiene como significado crear una estructura con partes integradas de tal forma que la relación de una y otra está gobernada por su relación con el todo”.

La labor del proceso de la organización dentro de la administración educativa, entre otros objetivos busca lograr la sinergia educativa, la que le permite alcanzar la mayor potencia y efectividad, gracias a la labor mancomunada de los integrantes que conforman la institución educativa, podríamos resumir la sinergia educativa como el trabajo en equipo siempre será de mayor provecho.

### ***La Dirección***

Podemos definir al proceso de dirección como la tercera etapa del proceso de gestión administrativa educativa, podemos ubicar al proceso de dirección dentro de la etapa ejecutiva donde se desempeña el proceso educativo propiamente dicho; también podemos definir al proceso de dirección como el aspecto interpersonal de la administración mediante los subordinados pueden contribuir con eficiencia a alcanzar las metas y objetivos trazados por la institución educativa.

Dentro del proceso de Dirección similar que a los otros procesos es de naturaleza iterativa eso quiere decir que se van repitiendo en los diferentes niveles donde el proceso se debe exteriorizar.

Podemos decir que el proceso de dirección tiene su mayor poder expansivo, desarrollo y eficacia cuando en su proceso cuenta con estos tres elementos esenciales, el poder, el liderazgo y el mando.

### ***Importancia de la administración***

De acuerdo a los conceptos y propósitos que se han analizado sobre la gestión administrativa educativa, encontramos algunos factores para determinar su importancia.

La correcta aplicación de la gestión administrativa se ve reflejada en la eficiencia y productividad de la institución educativa a pesar de las condiciones de crisis actuales y la condición de convivencia y labor del grupo.

La administración puede darse a donde exista un organismo social, y de acuerdo con su complejidad, ésta será más necesaria.

Un organismo social depende, para su éxito de una buena administración, ya que sólo a través de ella, es como se hace buen uso de los recursos materiales, humanos, etc. con que ese organismo cuenta.

En las grandes empresas es donde se manifiesta mayormente la función administrativa. Debido a su magnitud y complejidad, la administración técnica o científica es esencial, sin ella no podrían actuar.

Para las pequeñas y medianas empresas, la administración también es importante, porque al mejorarla obtienen un mayor nivel de competitividad, ya que se coordinan mejor sus elementos: maquinaria, mano de obra, mercado, etc.

La elevación de la productividad, en el campo económico social, es siempre fuente de preocupación, sin embargo, con una adecuada administración el panorama cambia, repercutiendo no solo en la empresa, sino en toda la sociedad.

Para los países en vías de desarrollo, como el nuestro, mejorar la calidad de la administración es requisito indispensable, porque se necesita coordinar todos los elementos que intervienen en ésta para poder crear las bases esenciales del desarrollo como son: la capitalización, la calificación de sus trabajadores y empleados, etc.

### **Control**

El siguiente proceso dentro de la gestión administrativa es el proceso de control,

donde las autoridades siempre ven por conveniente estar pendiente de todo lo que se está realizando para estar seguros que los trabajos de las personas se desarrollan en forma eficiente y satisfactoria que contribuyen a alcanzar los objetivos planteados, lo que asegura el éxito de la institución educativa, ciertamente pueden encontrarse ciertas discrepancias, malos entendidos, ciertos obstáculos, los cuales tiene que ser identificados y comunicados con rapidez para su correcta solución por parte de las autoridades.

### ***Proceso de control***

La comparación de los resultados con los planes generales, la evaluación de los resultados comparándolos con los estándares de desempeño, identificar los medios efectivos para la medición de las operaciones, comunicar los medios de medición identificados, mostrar detalladamente los datos que muestren las comparaciones y variaciones, plantear las acciones necesarias correctivas, informar a las autoridades sobre las interpretaciones de los resultados

La gestión administrativa educativa tiene como característica general la determinación de objetivos académicos, de política interna y externa, así como la creación y aplicación de una eficiente normatividad para los estudiantes, plana docente y administrativo; con la finalidad de proporcionar a la institución educativa las mejores condiciones que le permitan un desarrollo adecuado en el proceso de aprendizaje eficiente y exitoso.

Objetivos de la administración educativa: una eficiente gestión administración educativa tiene como objetivo principal el facilitar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual requiere desarrollar las ciertas actividades que los especialistas han identificado:

Relaciones entre la escuela y la comunidad.

Desarrollo de planes y programas de estudios.

Grupos de alumnos.

Recursos materiales.

Recursos humanos.

Recursos financieros.

Organización y estructura

### ***Relaciones entre la institución educativa y la comunidad***

Dentro del proceso educativo no solo se consideran la relación entre el docente y el alumno dentro del aula, sino también se consideran la relación que se originan dentro del entorno de la institución educativa entre docentes, alumnos, administrativos, autoridades y padres de familia, quienes mediante su participación enriquecen los procesos educativos de manera significativa.

### ***Grupos de alumnos***

La integración de grupos puede hacerse asumiendo diferentes criterios: por edades, por sexos, por calificaciones, etcétera. Todos ellos tienen su razón de ser, aunque la integración de los grupos escolares debe seguir el criterio de acercarse lo más posible a la vida real; es decir parecerse a lo que los alumnos experimentan cotidianamente, en la convivencia de niñas y niños de diversas edades y con coeficientes intelectuales diversos.

En la asignación de grupos a los docentes, el director o directora de la escuela habrá de tomar en cuenta la preparación, la preferencia, la edad y todos aquellos criterios que le permitan hacer la más adecuada elección para la atención de cada uno de los grados escolares.

### ***Recursos materiales***

Para el desarrollo armónico del proceso de enseñanza-aprendizaje se requiere de instalaciones materiales indispensables. El edificio escolar influye positiva o negativamente según las condiciones que ofrezca para el desarrollo de las actividades educativas. Si ha sido construido ex profeso para dicha actividad estará correctamente orientado, con ventilación e iluminación adecuada, dispondrá de los anexos necesarios como laboratorios, talleres, biblioteca,

sanitarios, canchas deportivas, patio de actividades recreativas, bodega, etcétera.

Sánchez (2008) refiere que la Gestión de recursos materiales es muy importante y fundamental determinando el éxito o fracaso de la gestión administrativa, teniendo como objetivo principal lograr el equilibrio en su uso puesto que la falta o abundancia de recursos materiales resulta perjudicial para la empresa, siendo ambas situaciones antieconómicas; factores relevantes para la importancia alcanzada de la gestión de recursos materiales en la actualidad

Así, la administración de recursos materiales tiene como fin el de obtener oportunamente, en las mejores condiciones y cantidad requerida los bienes y servicios para cada necesidad de la institución que permitan la óptima ejecución de las tareas encomendadas

### ***Recursos humanos***

Corresponde al director del plantel la integración del equipo de trabajo en el que prevalezcan permanentemente relaciones laborales, pedagógicas y sociales comprometidas con los objetivos de la institución educativa.

El director o directora del plantel educativo manejará su posición de liderazgo en el ámbito del plantel, de modo tal que permita la conservación y fortalecimiento de su papel como líder de la comunidad escolar con la aplicación de las técnicas de sensibilización, motivación y relaciones humanas.

La gestión de recursos humanos es definida como la filosofía, las políticas, prácticas y procedimientos relacionados con la gestión y dirección de las personas dentro de la organización (Beardwell, Holden y Clayton, 2004)

Montenegro (2003) opina que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño un conjunto de acciones concretas. 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.

El desempeño del docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación”.

Para Cerda (2003), “las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación el Desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal”. (p.25)

### ***Recursos financieros***

Esta tarea se refiere a la administración de los ingresos y egresos del plantel educativo. El director o directora de la escuela es el o la responsable de ejercer los recursos propios del plantel con transparencia y eficacia para lo cual se requiere de una previsión adecuada de los recursos financieros necesarios para la operación de la escuela y definirla en el programa operativo anual de la misma.

Sánchez (2008) refiere que la administración de recursos financieros tiene con fin el control presupuestas de la institución educativa es decir cumple con la función de tesorería administra los ingresos y egresos propiamente dichos, administra la entradas y salidas de los recursos económicos en efectivo la cuales son previamente autorizadas por el responsable de la realización de los presupuestos. El área financiera tiene la responsabilidad tener al día los registros contables que les permitan evitar fallas o en todo caso aplicar las correcciones necesarias.

La administración financiera es la encargada de proveer de recursos financieros a las diferentes áreas o órganos de la institución educativa en las mejores condiciones con el propósito de cumplir eficientemente con las tareas encomendadas y lograr la eficiencia en sus labores.

### **1.2.2 Desempeño docente**

Zúñiga (2007) a cerca de la evaluación del desempeño docente Zúñiga refiere, que tiene que estar relacionados a una toma de decisiones y a la implementación de procedimientos y acciones para para contrarrestar las debilidades encontradas, así de acuerdo a lo planteado no la evaluación no solo debe reflejar la determinación de problemas en la docencia, si no más aún se debe implementar propuestas de acción para el alcanzar un óptimo nivel de aprendizaje por parte de los alumnos.

¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país; el propósito de los Estándares de Desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato, además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares están planteados dentro del marco del Buen Vivir y respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; así contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de

enseñanza-aprendizaje y favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. De modo recurrente, se ha exigido al Estado precisar las políticas, estrategias y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos. En esta exigencia se ha hecho presente la interrogación por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente, por su formación y las condiciones del ejercicio de su labor. Responder a esta demanda específica sobre la función del magisterio nos confronta con un reto singular: realizar cambios en la realidad de la profesión docente, es decir, en su identidad profesional, en su formación y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas pedagógicas. Los motivos del cambio son estructurales, pues obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano.

Son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia.

Diversos países han promovido, con este propósito, la definición de criterios de Buen Desempeño docente o Marcos para la Buena Enseñanza como un primer peldaño en el proceso de construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión. La construcción de un Marco de Buen Desempeño docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice

estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común.

El Marco de Buen Desempeño docente que ahora presentamos es resultado de un proceso de diálogo y concertación que a lo largo de más de dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño docente. Esta Mesa buscó establecer un consenso respecto a lo que la sociedad y el Estado requieren de quienes ejercen la docencia en la Educación Básica, sea en escuelas públicas o en las de gestión privada. Participaron activamente en este proceso ciudadanos y ciudadanas, docentes, especialistas, representantes del magisterio, las familias y las comunidades, así como diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, instituciones académicas y agencias de cooperación técnica.

Con el concurso de cinco instituciones representativas de la educación nacional reunidas en el Grupo Impulsor del Marco de Buen Desempeño docente, el Ministerio de Educación inició en el 2012, con instancias de gestión descentralizada, instituciones formadoras y especialistas en educación un proceso de revisión y reflexión sobre el documento de buen Desempeño docente.

El Marco de Buen Desempeño docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: “Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”. Este nuevo instrumento de política educativa está al servicio de las tres políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2016: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa.

Las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico.

Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio. La importancia y prestigio de las profesiones y sus practicantes están sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que los contextúan. De ahí que las profesiones cambien en sus sentidos, su tecnología y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que les demandan adecuaciones, pero también por la misma actuación de sus propios practicantes en cuanto a la comunidad profesional.

Hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmáticos. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta.

En lo que toca a lo prospectivo, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la afirmación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales, han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural y propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. En este contexto, también se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía enriqueciéndola e interpeándola.

En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe.

El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del desempeño y de una ciudadanía basada en derechos. Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica. El Marco de Buen Desempeño docente es un primer paso en esa dirección.

“Podemos definir al desempeño del docente como la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado, basándose en la habilidades y capacidades del docente y su responsabilidad del papel que ejecuta”. (Chiavenato, 2000, p.356). Por otra parte, el Desempeño posee una metodología y un conjunto de instrumentos que permiten evaluar la competencia del personal. En este caso el centro de análisis es el docente, que es evaluado a menudo por el personal directivo, el supervisor y otros.

Es necesario especificar las funciones específicas del docente sobre sus cualidades, conocimientos, capacidades que emplean en sus labores siendo su misión esencial la de contribuir con el desarrollo integral y superación de sus alumnos, así también en su formación personal incrementando en su educación factores afectivos, cognoscitivas y morales.

Según Schwab (1999), “su función es mediar y asistir en el proceso por el cual los estudiantes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales”.

Según Montenegro (2003), “Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el Desempeño es un conjunto de acciones concretas. 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.

Así mismo, el Desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El Desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación”.

En campos específicos como la docencia, la competencia se expresa de manera muy particular: “Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en el aula”.

Esta concepción es amplia y general; por eso, para Cerda (2003), “las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación el Desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal”. (p.250)

Para Prieto (2008), existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la universidad. De hecho, las comunidades educativas no pueden sustraerse a la creciente preocupación social en torno a cómo introducir en todos sus ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado.

Por todo ello, establecen la conexión nacional entre los vértices del

triángulo: evaluación de la docencia-mejora y desarrollo profesional del profesorado-mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad”.

Las evaluaciones sobre el desempeño de los docentes de acuerdo a las experiencias obtenidas, nos demuestran la importancia de implementar un sistema de evaluación educativo sobre el desempeño del docente, permitiendo obtener alternativas dentro de los procesos educativos para mejorar la calidad de la educación, En los países desarrollados y en los que encuentran en vía de desarrollo se utiliza la evaluación educativa como una estrategia para mejorar la calidad educativa.

En Inglaterra, se ve un incremento en la aplicación “de estándares y competencias requeridas por los profesores al ingresar a la profesión junto a la voluntad por establecer un sistema efectivo de evaluación del Desempeño de los profesores en servicio”. (Emery, 2001, p.1).

“Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes son diversas y que las propuestas uniformes y monocordes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde”. (Barbara, 2000, p.118).

Por otra parte, señala Hamilton (1999), que un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo. Así mismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría la responsabilidad individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados”.

Así mismo la evaluación del Desempeño docente permite la formulación de objetivos y metas, de acuerdo a resultados y condiciones reales en beneficio de la

institución educativa, generando una herramienta fundamental para el fortalecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones que forman a los docentes.

Finalmente, la evaluación de los docentes es muy importante permitiendo clasificar a los docentes en escalafones o niveles dentro de su carrera magisterial, también permitirá conocer si los docentes tienen la condición necesaria para asumir sus funciones encomendadas así mismo aplicar incentivos, estímulos o sanciones a docentes individualmente o de manera colectiva

Para Lundgren (2000), las funciones que debe cumplir una acertada supervisión de evaluación a los docentes son:

Función de diagnóstico; se debe evaluar el desempeño de docente en un periodo determinado, obteniendo información sobre sus aciertos o desaciertos dentro del periodo especificado, información muy importante que servirá como diagnóstico para las autoridades y al mismo docente, que permitan proponer acciones que permitan resolver los problemas encontrados.

Función Instructiva; dentro del proceso de evaluación se debe definir una lista de indicadores sobre el desempeño del docente, permitiendo que todos los involucrados tanto docentes como evaluadores obtengan nuevos conocimientos de una experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa; la importancia de una buena evaluación del desempeño docente es que motiva a los docentes a un cambio de actitudes en el desarrollo de sus actividades.

Función desarrolladora; esta función cumple un rol muy importante para el docente incrementando su madurez y la relación ínter psíquica pasa a ser intrapsíquica, ya que el docente se siente en la capacidad de autoevaluarse constantemente con una visión crítica de su desempeño, lo cual le permite conducir de manera más eficiente sus labores como docente, comprendiendo claramente sus aciertos y deficiencias.

“La innovación es el proceso de mejora y optimización de la realidad socioeducativa e interactiva en la que actúan profesores y alumnos.

Es una transformación nuclear de pensar, hacer y desarrollar la enseñanza. Por ello, el estilo innovador en el que el formador habrá de situarse será el de impulsor crítico y asesor comprometido con la tarea educativa realizada en las aulas y centros”.

Según La PUCP (2004) dentro de las dimensiones del perfil de docente de educación superior encontramos: el docente como persona, como profesional e investigador en relación al proceso educativo.

Los rasgos que se van a presentar, se consideran siempre dentro del enfoque innovador de la educación, orientado a la optimización de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y para responder a los retos que presenta el contexto espacio-temporal en el que se sitúan los agentes de la educación.

En su dimensión como persona el docente debe contar con una personalidad equilibrada, sensible y extrovertida, con un alto nivel de autoestima que le permita tener la suficiente confianza en sí mismo y poseer una seguridad que le permita desarrollar una óptima relación con los demás.

Las características principales que debe tener el docente como persona, se basan en sus valores, principios y creencias bien definidas, características que le permiten actuar en forma coherente en sus acciones

El docente debe tener la capacidad de educar y orientar sobre los principios y valores a sus alumnos y no simplemente transmitirlos, también educar sobre la flexibilidad de respetar las diferentes posiciones sobre valores y principios de los demás, descartando la imposición de sus propias ideas, lo que conlleva a una gran apertura que permita la comprensión de los principios y valores de otras personas.

### ***Cualidades del docente***

Capacidad de adaptación; el docente debe relacionarse con el alumno y su entorno, que le permita ir desarrollándose paulatinamente de acuerdo a su posibilidades y necesidades, teniendo como objetivo una mejor calidad de vida, existen docentes que se mantienen alejados de los alumnos y de su entorno si obtener ningún resultado positivo del alumno ni de su entorno.

Equilibrio emotivo; el docente debe manifestar un comportamiento equilibrado y de confianza frente a sus alumnos, ya que es muy difícil impartir educación dentro de un ambiente que no inspire confianza ni respeto hacia el docente.

Capacidad intuitiva; es importante que el docente tenga una cualidad intuitiva que le permita percibir gestos, comportamientos, cambios de ánimo de sus alumnos. Esta cualidad permite al docente conocer a sus alumnos en forma particular o en conjunto, logrando así controlar y evitar situaciones perjudiciales que afecten el buen desempeño de las clases.

Sentido del deber; la cualidad más importante que un docente debe poseer es la responsabilidad, que le permitirá comprometerse con su trabajo, realizando un planeamiento y ejecución de sus actividades durante un periodo determinado.

Capacidad de conducción; la conducción del alumno por parte del docente se debe dar en forma democrática ya que el alumno es consciente de sus limitaciones y también es consciente que la institución educativa busca conducirlo a logro de una determinada meta.

Amor al prójimo; el alumno debe aprender a colaborar con otras personas, descubriendo un sentimiento que lo atraiga al prójimo con gran disposición y buena voluntad.

Sinceridad; el docente debe ser auténtico, coherente y sincero al impartir la educación ya que el alumno es muy sensible y receptivo a las incoherencias de las actitudes por parte del docente.

Interés científico, humanístico y estético; el docente debe contar con un conocimiento mínimo en el sector de la cultura, capaz de orientar al alumno en su aspecto científico, humanístico y estético. Es recomendable que el docente se instruya constantemente en cultura general utilizando medios de lectura de periódicos, revistas, etc., así como estar enterado de los eventos sociales, culturales y políticos. Esta actividad ayuda, también, a una interrelación de disciplinas, tan útil para una mejor integración de los conocimientos.

Capacidad de aprehensión de lo general; es importante que el docente de la posibilidad de aprehender lo que hay de general en los hechos particulares con el fin de orientar al alumno a tener una visión más amplia sobre casos particulares, influenciando en la superación de su personalidad y en la elaboración de conceptos rectores de sus pasos.

Espíritu de justicia; un docente justo es merecedor del respeto y admiración por parte de sus alumnos, los que se impresionan con actos relevantes de justicia pues nada es más perjudicial para un docente que un alumno que se siente víctima de una injusticia.

Disposición; es necesario que el docente cuente con una disposición de atender con interés a sus alumnos, comprenderlos cuando necesiten apoyo, esta cualidad crea un ambiente propicio para el alumno y puede manifestar sin temores sus preocupaciones.

Empatía; una cualidad importante que debería tener el docente es la empatía que consiste en ponerse en la situación de otra persona y vivir esa situación, esta cualidad es básica dentro del magisterio puesto que mediante esta condición el maestro siente como mayor objetividad la situación de sus alumnos, que le permite orientar mejor su formación y superar sus dificultades.

Mensaje; un buen docente debe ser capaz de transmitir a sus alumnos un mensaje que comunicar, el docente autentico siente algo o percibe objetos que lo impulsan a dirigirse a sus semejantes.

### ***Funciones del Docente***

Función técnica; mediante esta función el docente debe contar con conocimientos adecuados sobre el ejercicio de la docencia, el docente debe tener una preparación específicamente de acuerdo a su disciplina o especialización y como complemento contar con conocimiento de acorde con todas las áreas afines a su especialidad.

Función didáctica; el docente debe contar con una preparación orientada concretamente al aprendizaje de sus alumnos, empleando métodos y técnicas que promuevan la participación activa de los alumnos en la captación de conocimientos, habilidades y actitudes. Esta función se basa en dirigir la enseñanza de tal modo que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación.

Función orientadora; el docente es un orientador de sus alumnos. En la acción del educador está implícita la preocupación por comprender a los alumnos y a su problemática existencial a fin de ayudarlos a encontrar salidas para sus dificultades, a realizarse lo más plenamente posible y a incorporarse a la sociedad de una manera activa y responsable. En esta función se procura establecer el nexo entre profesor y alumno, para conocerlos mejor en sus virtudes y limitaciones con miras a su adecuada orientación.

Función no directiva; el docente no debe imponer normas de conductas sin antes estimular la aceptación de los alumnos que los conlleve a encontrar por si mismos el modo de estudio y comportamiento crean más acertadas, orientándolas sin embargo a una crítica y a una justificación en cuanto a los objetivos y procedimientos adoptados para que no sean fruto del capricho, sino resultados de la investigación y de la reflexión.

Función facilitadora; mediante esta función los docentes deben generar condiciones para que el alumno obtenga los conocimientos mediante sus propios esfuerzos. Los conocimientos deben transmitirse en situaciones especiales y cuando sean solicitados.

### ***Perfil del Docente***

Gallegos (2004), manifiesta que, el docente de educación superior debe contar con el siguiente perfil:

Ser paradigma de valores morales, sociales y culturales que permitan ser modelo de la comunidad educativa.

Dominar la ciencia pedagógica, como teoría, metodología y técnica, para el proceso de aprendizaje de su aula.

Saber callar para escuchar a los alumnos, creando un ambiente que favorezca el Desempeño académico.

Dominar plenamente metodologías y técnicas para el proceso de aprendizaje de su aula.

Enseñar con el ejemplo la responsabilidad, el hábito de trabajar en grupo, el gusto por la investigación y por la objetividad científica.

Incentivar los valores nacionales, culturales y artísticos.

Ser creativo, ameno y motivador.

Ser dinámico, responsable y consciente de su labor.

Ser guía, orientador, sin desmayo, ni desanimarse frente a los demás.

Ser sensible a los problemas sociales.

Ser justo, mediador y comprensivo.

### ***Responsabilidad***

Se plantea que la docencia es la acción de enseñar; de poner en signos lo previamente aceptado, aprendido, para que otro voluntariamente lo acepte, lo aprenda. En este mismo orden de ideas, Gaitán y Jaramillo, plantean que suele

identificarse a la docencia (en su sentido más tradicional) con un proceso de transmisión de información, haciendo recaer toda la responsabilidad del proceso en el docente y en su saber, y relegando el papel del estudiante a ser un receptor pasivo de la información transmitida (Gaitán y Jaramillo 2003).(p.18). Se destaca, que la práctica docente, va más allá de la transmisión de conocimiento, pues ella contribuye a la formación de los individuos potencializando sus capacidades y habilidades, fortaleciendo su autonomía y adaptabilidad a un mundo en permanente cambio.

### ***Dominio Científico Tecnológico***

Dominio tecnológico, está integrado por la metodología, medios y materiales didácticos y evaluación. La metodología es la habilidad y esfuerzo del profesor que manifiesta en la materia o área académica, en la preparación del curso y efectividad para que los alumnos adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes. Los medios y materiales didácticos tienen que ver con la capacidad que tiene el docente para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, haciendo uso de diversos y adecuados medios y materiales educativos que estén acordes con el avance de la ciencia y la tecnología, y de esta forma lograr que el estudiante desarrolle sus capacidades y habilidades en forma integral, mientras que la evaluación está constituido por la capacidad, pertinencia e imparcialidad que el docente tiene al verificar los aprendizajes.

La nueva concepción del currículum, incluye a la evaluación como una pieza importante. Se evalúa, entre otros propósitos, para que el educando conozca los resultados y la orientación de su trabajo a fin de que sea reforzado en lo positivo y sean rectificadas las deficiencias. Asimismo, el docente evalúa para conocer los resultados de su labor, a efectos de introducir los reajustes que resulten aconsejables. En ambos casos es relevante el mecanismo de la retroalimentación que es inherente a la evaluación.

Entiéndase entonces por dominio tecnológico a todo lo relacionado con el conocimiento actualizado del currículum, los métodos, técnicas, medios y

materiales didácticos y la evaluación que respondan a la realidad actual, sin descuidar los adelantos tecnológicos.

Dominio científico (Rasgos Profesionales y Académicos): Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, lo cual lo realiza con pertinencia, es decir, que existe correspondencia entre los fines de la formación profesional y los requerimientos de la sociedad, establecida de manera crítica y proactiva, atendiendo el contexto inmediato y a horizontes de referencia espacio temporales de largo alcance

### ***Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos***

Los valores se manifiestan en guías de comportamiento específico, a las que se denominan normas. Ambos están estrechamente relacionados, pues los valores no pueden manifestarse sin normas de conducta que los enmarquen y que tienen que ser aceptadas por una parte o por la totalidad de los miembros del grupo. Las normas son valores que las personas interiorizan en algún momento durante el proceso de socialización y desarrollo.

Roche (1997). Las normas, en consecuencia, se pueden definir como reglas para comportarse de un modo determinado. Precisamente del estudio de las normas que rigen los distintos comportamientos del individuo se puede deducir los valores que tienen los educandos y todos aquellos que impulsan un tipo u otro de comportamiento.

### ***Universidad San Pedro***

La universidad san pedro en su plan estratégico 2011-2015, RES. N° 1219-2011-UPS/C.U del 25 de abril del 2011 dentro de sus ejes estratégicos a los que se articula el plan estratégico de la UPS tenemos:

Investigación, desarrollo e innovación: La investigación, se caracteriza por ser reflexiva, sistemática y metodológica; tiene por finalidad obtener conocimientos y solucionar problemas científicos, filosóficos o empírico-técnicos y establecer acciones de innovación; se desarrolla mediante un proceso, que contribuye a una mejor comprensión de la realidad y facilita la detección y resolución de problemas concretos. La investigación y desarrollo podemos definirlo como la acción de planificar, organizar, dirigir, controlar, producir, administrar y emprender la investigación para conseguir los objetivos propuestos buscando la solución a un problema específico. Es un proceso eficiente y eficaz en la gestión de la investigación. Implica asimismo identificar las necesidades y oportunidades tecnológicas en función de la proyección competitiva de una entidad dada.

Calidad Académica: Es un conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los requisitos para satisfacer las necesidades de enseñanza, investigación, bienestar universitario, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. La calidad requiere también que la enseñanza superior esté caracterizada por su dimensión internacional y de acuerdo a los estándares de calidad educativa. Se considera el capital intelectual de la Universidad, los medios y materiales necesarios para la transmisión del mismo y la pertinencia social.

Gestión de los Recursos: Un sistema de gestión de la calidad es la forma en la que una empresa o institución dirige y controla todas las actividades que están asociadas a la calidad, es decir, que contiene los principios que orientan el modelo de la calidad: adecuación, coherencia, eficacia, eficiencia, equidad, idoneidad, integridad, pertinencia, responsabilidad, transparencia y universalidad.

Universidad-Empresa-Estado: Se considera al establecimiento de un sistema de comunicación, entre la Universidad, la Empresa y el Estado, para complementar y reunir sus recursos y esfuerzos con miras a la consecución de un fin común. Considerando al gobierno, el sector empresarial, las comunidades académicas y científicas, otros actores colectivos y la cooperación internacional. Se busca establecer cimientos sólidos para las estrategias y políticas de largo plazo de

ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo humano autosustentable.

Internacionalización: La dimensión internacional considera el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes y los proyectos de investigación internacional, debe tenerse en cuenta los valores culturales y las situaciones nacionales.

La universidad San Pedro en su plan estratégico 2011 – 2015, dentro de sus objetivos estratégicos plantea específicamente en su 3er objetivo estratégico, optimizar el sistema de gestión administrativo de la UPS enfocado principalmente en fortalecer la planificación en la UPS, mediante la organización, evaluación y ejecución de actividades administrativas, de gestión y económicas de la UPS estableciendo como metas la formulación, evaluación y ejecución del planeamiento estratégico 2011-2015, así como elaboración, ejecución y evaluación oportuna de los planes operativos y presupuesto de la UPS, también elaboración y actualización de documentos de gestión, diagnóstico permanente de las necesidades del mercado para detectar las posibilidades de Incrementar la oferta de nuestros servicios e implementación de controles permanentes para el buen funcionamiento de la gestión.

### **1.3 Justificación**

#### **1.3.1 Justificación Teórica**

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de gestión administrativa en una institución de educación superior y sus dimensiones propuestas como la gestión de recursos financieros, la gestión de recursos materiales y la gestión de recursos humanos y su relación con el Desempeño docente; encontrar explicaciones a situaciones internas de la gestión administrativa y el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz.

#### **1.3.2 Justificación Práctica**

Así mismo los aportes y resultados del presente trabajo de investigación contribuirán en la mejora de los procesos de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz, a partir de un referente que les permitan ser una institución superior de calidad.

### **1.3.3 Justificación Metodológica**

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como instrumento para evaluar la relación entre la gestión administrativa y la el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz.

A través de la aplicación del cuestionario y su procesamiento de la información obtenida, se busca evaluar el grado de relación con los objetivos de la institución educativa, consideramos destacar la importancia de las variables seleccionadas para el presente trabajo. Así, los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación de técnicas de investigación válidas en el medio, como el cuestionario y el procesamiento de la información obtenida con el software SPSS.

## **1.4 Problema**

### **1.4.1 Planteamiento del Problema**

De acuerdo a los enfoques de la educación, dentro de una sociedad competitiva, global y excluyente que afrontamos en la actualidad, encontramos que la educación superior representa el factor más importante para promover el desarrollo, la sostenibilidad y fortalecimiento de un País; de allí, el reto primordial al que se enfrenta la educación superior se plantea en la necesidad de mejorar la calidad de la formación educativa, la misma que se encuentra directamente relacionada con la formación y experiencia de los docentes dentro de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

En los últimos años, dada la expansión de la oferta de universidades privadas en el Perú, se viene implementando nuevos modelos de gestión a nivel organizativo

y pedagógico que buscan la eficiencia de procesos y la optimización de los recursos; frente a esto la universidad privada San Pedro, se encuentran implementado reestructuraciones a nivel administrativo con el propósito de mejorar la calidad educativa en la institución, de acuerdo a las disposiciones señaladas por el Ministerio de Educación.

Uno de los principales factores que dificulta la eficiencia de la gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa, es la falta de claridad frente a los modelos de gestión administrativa adoptados por las autoridades, administrativos y docentes de la Universidad San Pedro quienes no cuentan con una visión holística que permita la integración de todos sus componentes, trabajando por separado en procura de sus propios intereses sin tener en cuenta los objetivos institucionales, por tal motivo encontramos necesario realizar la evaluación para determinar el la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño del docente dentro de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

#### **1.4.2 Planteamiento del Problema**

¿Cuál es relación de la gestión administrativa y el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I?

#### **1.4.3 Problemas Específicos**

**Problema Específico 1:** ¿Cuál es la relación de los recursos financieros y el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I?

**Problema Específico 2:** ¿Cuál es la relación de la gestión de recursos materiales y el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I?

**Problema Específico 3:** ¿Cuál es la relación de la gestión de recursos humanos

y el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I?

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general:**

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

### **1.5.2 Hipótesis específicas:**

**Hipótesis específica 1:** Existe relación entre la gestión de recursos financieros y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

**Hipótesis específica 2:** Existe relación entre La gestión de recursos materiales y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

**Hipótesis específica 3:** Existe relación entre La gestión de recursos humanos y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

¿Determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I?

### **1.6.2 Objetivos Específicos**

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación que existe entre la gestión de

recursos financieros y el desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I.

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos materiales y el desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I.

**Objetivo Específico 3:** Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I

## **II. Marco metodológico**

## **2.1 Variables**

### **Variable 1: Gestión administrativa**

Maza (2014) en su documento de investigación denominado Gestión Educativa, define a la gestión administrativa, como los procedimientos por lo que los directivos definen las acciones que se deben implementar (planificación), de acuerdo a los objetivos de la institución, realizando un análisis de las necesidades que les permitan implementar cambios necesarios, y determinar la manera como se realizan estos cambios (estrategia/acción).

### **Variable 2: Desempeño docente**

Zúñiga (2007). Refiere que la evaluación del desempeño docente tiene que estar relacionados a una toma de decisiones y a la implementación de procedimientos y acciones para contrarrestar las debilidades encontradas, así de acuerdo a lo planteado la evaluación no solo debe reflejar la determinación de problemas en la docencia, si no más aún se debe implementar propuestas de acción para alcanzar un óptimo nivel de aprendizaje por parte de los alumnos.

### **Definición Operacional:**

Consiste definir las variables para que puedan ser medibles y manejables. Un investigador necesita traducir los conceptos (variables) a hechos observables para lograr su medición. Las definiciones señalan las operaciones que se tienen que realizar para medir la variable, de forma tal, que sean susceptibles de observación y cuantificación.

De acuerdo con Hempel (1952) la definición operacional de un concepto consiste en definir las operaciones que permiten medir ese concepto o los indicadores observables por medio de los cuales se manifiesta ese concepto.

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables: Variables e Indicadores*

Variable 1: Gestión Administrativa				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
Gestión de recursos financieros	Planificación	1,2, 3, 4	Excelente (5) Buena (4) Regular (3) Deficiente (2)	Eficiente: [74-100]  Regular: [47-73]
	Contratación	5, 6, 7, 8	Pésima (1)	Deficiente: [20-46]
Gestión de recursos materiales	Incremento de potencial	9,10, 11, 12		
Gestión de recursos humanos	Evaluación	13, 14, 15, 16		
	Retribución	17, 18, 19, 20		
Variable 2 : Desempeño Docente				

Dimensiones	Indicadores		Escala de Medición	Niveles o rangos
Responsabilidad	Competencia	1, 2, 3, 4	Excelente (5) Buena (4) Regular (3) Deficiente (2) Pésima (1)	Eficiente: [58-80]  Regular: [37-57]
Dominio Científico Tecnológico	Perfeccionamiento	5, 6, 7, 8		Deficiente: [16-36]
Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos	Motivación  Valores Éticos	9,10, 11, 12  13, 14, 15, 16		

## 2.3 Metodología

### Método Hipotético Deductivo

Bernal (2006) señaló: un procedimiento que parte de una aseveración es en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Popper (1994) señaló: Rechaza la posibilidad de elaborar leyes generales a partir de la inducción y sostuvo que en realidad esas leyes generales son hipótesis que formula el científico, y que se utiliza el método inductivo de interpolación para, a partir de esas hipótesis de carácter general, elaborar predicciones de fenómenos individuales.

### 2.4 Tipos de estudio

El tipo de estudio de la investigación es sustantiva; dar respuesta a un problema teórico de las variaciones de un determinado modelo y se orienta a “describir y explicar”, lo cual, en cierta forma lo “encamina hacia la investigación básica o pura” (Sánchez y Reyes, 2002).(p.18).

Marín (2008) Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él;

la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

El tipo de investigación básica se encarga de la búsqueda de un conocimiento puro a través de la recolección de información, de manera que incremente información que a los conocimientos ya encontrados en la realidad, pudiendo construir un mayor conocimiento dentro de su hipótesis, teorías y definiciones, siendo necesario el conocimiento de los antecedentes que permiten generar nuevos criterios de acuerdo a la investigación específica realizada y determine sus conclusiones basados en los hechos reales.

## **2.5 Diseño**

A través de diseño de la investigación se recopilará los datos necesarios para aceptar o rechazar la hipótesis

El diseño de la investigación para este estudio Descriptivo - No Experimental, consistió fundamentalmente en caracterizar la situación en el periodo de estudio, así mismo no hubo manipulación deliberada de las variables de estudio, los datos a reunir se obtendrán del personal docente de la universidad San Pedro - Huaraz y Transversal porque la recolección de datos se realizará en un solo tiempo.

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente, los estudios no experimentales pueden ser de dos tipos, transversales y longitudinales. Los diseños de investigación transversal recopilan información en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e

interrelación en un momento dado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Los diseños transversales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en lo que se manifiestan una o más variables dentro del enfoque cuantitativo. Consiste en medir a un grupo de personas, objetos, situaciones, contextos, fenómenos en una variable o concepto y proporcionar su descripción (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

## **2.6 Población, muestra y muestreo**

La plana docente de la universidad San Pedro – Huaraz cuenta con 84 docentes, 15 administrativos. El estudio se desarrolló solo con el personal docente de la universidad.

Población:

84 integrantes de la Universidad San Pedro Centro Académico de Huaraz

Tamaño de muestra:

50 integrantes de la Universidad San Pedro Centro Académico de Huaraz

Tipo de muestra:

Probabilístico: Aleatoria Simple

De acuerdo con Webster (1998) “una muestra aleatoria simple es la que resulta de aplicar un método por el cual todas las muestras posibles de un determinado tamaño tengan la misma probabilidad de ser elegidas,” (p. 324).

Esta definición refleja que la probabilidad de selección de la unidad de análisis A es independiente de la probabilidad que tienen el resto de unidades de análisis que integran una población. Esto significa que tiene implícita la condición de equiprobabilidad (Glass y Stanley, 1994).

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí:

seleccionar un instrumento de recolección de los datos, aplicar ese instrumento y preparar observaciones, registros y mediciones obtenidas (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

### **Técnica: Encuestas**

García (1993) la encuesta es una técnica de investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

Instrumentos de Medición: Para la presente investigación se utilizó un instrumento de recolección de información basado en un cuestionario, el mismo que fue aplicado al personal docente de la universidad San Pedro –Huaraz

Hernández (2004) El cuestionario es una herramienta bastante común en el medio académico. Sin embargo, los estándares o las especificaciones del cuestionario varían de acuerdo con las disciplinas y las necesidades de cada investigación. En algunas áreas de estudio como la mercadotecnia, la economía o la antropología, se utiliza frecuentemente, como método de investigación o de análisis. En otras palabras, su función en el ámbito académico es recabar información de utilidad para la sustentación de una indagación formal que requiera de datos o tendencias de opinión.

### **Variable Gestión Administrativa**

#### **Ficha Técnica:**

#### Cuestionario De Gestión Administrativa

Autor	:	Medina Rosales Fernando Carlos
Ámbito de Aplicación	:	Docentes universidad San Pedro – Huaraz
Duración	:	20 min

Ítems de cuestionario : El cuestionario para la gestión administrativa cuenta con 20 ítems, divididos en 3 dimensiones materia del de estudio de investigación

Tabla 2

Gestión Administrativa: *determinación de la norma de evaluación de resultados*

Nivel	Rango
Eficiente	74-100
Regular	47- 73
Deficiente	20-46

### **Validez de los instrumentos:**

Podemos definir la validación de los instrumentos como la efectividad de los instrumentos para realizar las mediciones para los que fueron elaborados

Tabla 3

Gestión administrativa: *determinación de la norma de evaluación de resultados*

Valores	Niveles de Validez
91 -100	Excelente
81 -90	Muy Bueno
71 – 80	Bueno
61 - 70	Regular
51 - 60	Deficiente

Para evaluar la valides del instrumento del cuestionario se recurrió a 3 profesionales expertos en la materia quienes determinaron la pertinencia muestral de los instrumentos, a quienes se le entrego la matriz de consistencia de nuestra investigación para su respectiva evaluación.

Concluyendo que efectivamente existe relación entre los criterios y objetivos de la

investigación, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 4

*Gestión administrativa: Validez del Instrumento – Cuestionario*

Profesional	Experto	Gestión	Desempeño
		Administrativa	docente
		%	%
Dr. Felipe Guizado Ossco	Metodólogo	87	85
Mgr. Justiniano Palomino Quispe	Temático	89	86
Mgr. Juan Díaz	Estadístico	85	84
Promedio		87	85

De acuerdo a la evaluación de los profesionales, el cuestionario sobre gestión administrativa obtuvo la calificación de 87 % y el Desempeño docente 85%, se puede concluir que ambos cuestionarios tienen un nivel de valides “Muy Bueno” de acuerdo a la norma de evaluación de resultados.

**Confiabilidad de los instrumentos:**

1. Para la validación del cuestionario 1, gestión administrativa, se utilizó el Alfa de Cronbach's, el cual arrojó el siguiente resultado:

Tabla 5

*Fiabilidad: Gestión Administrativa*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	75,0
	Excluido <sup>a</sup>	10	25,0
	Total	40	100,0

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

Tabla 6

*Estadísticas de fiabilidad gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,977	20

Tabla 7

*Estadísticas de total de elemento gestión administrativa*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	61,30	182,010	,793	,976
P2	60,90	190,024	,711	,977
P3	61,13	190,051	,604	,978
P4	61,00	187,241	,780	,976
P5	61,20	182,924	,847	,975
P6	60,93	184,133	,864	,975
P7	61,07	183,926	,870	,975
P8	61,10	179,197	,923	,975
P9	61,07	183,926	,870	,975
P10	61,10	179,197	,923	,975

P11	61,03	180,930	,905	,975
P12	60,80	169,338	,936	,975
P13	61,00	188,138	,734	,976
P14	61,00	187,448	,770	,976
P15	61,23	181,909	,870	,975
P16	60,93	192,754	,621	,977
P17	61,07	178,961	,961	,974
P18	61,00	186,483	,769	,976
P19	61,13	188,051	,701	,977
P20	61,07	182,478	,891	,975

Si evaluamos el Alfa de Cronbach's para cada pregunta nos damos cuenta que es similar al Alfa de Cronbach's general por lo que si eliminamos alguna pregunta no se mejoraría la confiabilidad, conviene trabajar con todas las preguntas.

### **Variable desempeño docente**

Ficha Técnica:

#### Cuestionario de desempeño docente

Autor	:	Medina Rosales Fernando Carlos
Ámbito de Aplicación	:	Docentes universidad San Pedro – Huaraz
Duración	:	20 min
Ítems de cuestionario	:	El cuestionario para la gestión administrativa cuenta con 16 ítems, divididos en 3 dimensiones materia del de estudio de investigación

Tabla 8

*Desempeño docente: Determinación de la norma de evaluación de Resultados*

Nivel	Rango
Eficiente	58-80
Regular	37- 57

Deficiente 16-36

2. Para la validación del cuestionario 2, desempeño docente, se utilizó el Alfa de Cronbach's, el cual arrojó el siguiente resultado:

Tabla 9

*Fiabilidad desempeño docente*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

Tabla 10

*Estadísticas de fiabilidad desempeño docente*

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
0,974	16

Tabla 11

*Estadísticas de total de elemento desempeño docente*

	Media de	Varianza de	Correlación	Alfa de
	escala si el	escala si el	total de	Cronbach si el
	elemento se	elemento se	elementos	elemento se
	ha suprimido	ha suprimido	corregida	ha suprimido
P1	52,33	84,299	,780	,973
P2	52,37	82,378	,813	,973
P3	52,40	83,145	,812	,973
P4	52,37	80,378	,914	,971
P5	52,47	81,361	,846	,972

P6	52,37	86,861	,611	,975
P7	52,50	82,948	,783	,973
P8	52,37	83,551	,777	,973
P9	52,33	82,989	,826	,972
P10	52,43	80,116	,938	,971
P11	52,37	80,240	,924	,971
P12	52,47	85,637	,668	,974
P13	52,27	82,823	,849	,972
P14	52,33	83,471	,785	,973
P15	52,27	80,685	,898	,971
P16	52,37	79,137	,953	,970

Si evaluamos el Alfa de Cronbach's para cada pregunta nos damos cuenta que es similar al Alfa de Cronbach's general por lo que si eliminamos alguna pregunta no se mejoraría la confiabilidad, conviene trabajar con todas las preguntas.

## 2.8 Métodos de análisis de datos

### Evaluación y análisis de la variable gestión administrativa

Para evaluar la Gestión administrativa de la Universidad San Pedro centro académico de la ciudad de Huaraz se procedió a elaborar un instrumento de medición basado en una encuestas mediante la utilización de un cuestionario conformado por 20 preguntas, en este cuestionario se procedió a distinguir algunas dimensiones para desarrollar una mejor análisis de la gestión Administrativa teniendo como sus dimensiones a la Gestión de recursos Financieros, Gestión de Recursos Materiales y Gestión de Recursos Humanos, el encuestado respondió a cada pregunta teniendo como alternativa la escala de 1 al 5, donde 1=Pésima, 2=Deficiente, 3=Regular, 4=Buena, 5=Excelente; luego de obtener la información de las respuestas de los encuestados se procedió a dar la calificación de la siguiente manera para la dimensión de recursos financieros se sumaron las 8 preguntas obteniendo una puntuación mínima de 19 y una puntuación máxima de 32 puntos; para la dimensión de recursos materiales se sumaron las 8 preguntas obteniendo como puntuación mínima 9 y una puntuación máxima de 17; para la dimensión recursos humanos se sumaron las 8 preguntas

obteniendo una puntuación mínima de 19 y una puntuación máxima de 32 puntos, dando lugar a una de las normas de niveles de corrección establecidas: Deficiente, Regular, Eficiente

Luego de obtener las puntuaciones por cada dimensión se sumó las puntuaciones de las dimensiones obteniendo una calificación general al cuestionario obteniéndose como resultado una puntuación mínima de 64.

Finalmente se ha utilizado la estadística descriptiva, los datos recogidos han sido procesados, tabulados y consolidados en cuadros de información estadística con sus correspondientes gráficos mediante el programa MS Excel 2013 y validados mediante el programa IBM SPSS 22;

Cuadro o tablas estadísticas: Nos permitió estructurar los resultados obtenidos en cuadros y/o tablas estadísticas las que se analizaran e interpretaran.

Gráficos estadísticos: Nos permitió estructurar los resultados obtenidos en gráficos estadísticos las que se analizaran e interpretaran.

### **Evaluación y análisis de la variable Desempeño docente**

Para evaluar el Desempeño docente de la Universidad San Pedro centro académico de la ciudad de Huaraz se procedió a elaborar un instrumento de medición basado en una encuesta mediante la utilización de un cuestionario conformado por 16 preguntas, en este cuestionario se procedió a distinguir algunas dimensiones para desarrollar una mejor análisis del Desempeño docente definiendo como sus dimensiones de responsabilidad, dominio científico tecnológico y Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos, el encuestado respondió a cada pregunta teniendo como alternativa la escala de 1 al 5, donde 1=Pésima, 2=Deficiente, 3=Regular, 4=Buena, 5=Excelente; luego de obtener la información de las respuestas de los encuestados se procedió a dar la calificación de la siguiente manera para la dimensión de responsabilidad se sumaron las 4 preguntas obteniendo una puntuación mínima de 8 y una puntuación máxima de 16 puntos; para la dimensión de dominio científico

tecnológico se sumaron las 4 preguntas obteniendo como puntuación mínima 9 y una puntuación máxima de 16; para la dimensión de relaciones interpersonales y formación en ética y valores se sumaron las 8 preguntas obteniendo una puntuación mínima de 18 y una puntuación máxima de 32 puntos, dando lugar a una de las normas de niveles de corrección establecidas: Deficiente, Regular, Eficiente

Luego de obtener las puntuaciones por cada dimensión se sumó las puntuaciones de las dimensiones obteniendo una calificación general al cuestionario obteniéndose como resultado una puntuación mínima de 56.

Finalmente se ha utilizado la estadística descriptiva, los datos recogidos han sido procesados, tabulados y consolidados en cuadros de información estadística con sus correspondientes gráficos mediante el programa MS Excel 2013 y validados mediante el programa IBM SPSS 22;

Cuadro o tablas estadísticas: Nos permitió estructurar los resultados obtenidos en cuadros y/o tablas estadísticas las que se analizaran e interpretaran.

Gráficos estadísticos: Nos permitió estructurar los resultados obtenidos en gráficos estadísticos las que se analizaran e interpretaran.

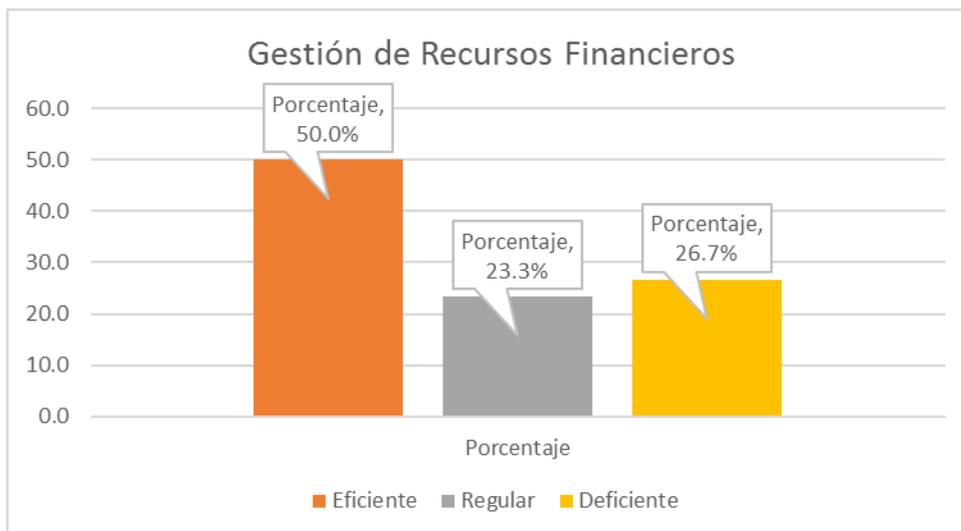
### **III.Resultados**

**Gestión administrativa**

Tabla 12

*Gestión de recursos financieros*

<b>Escala de Medición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Eficiente	15	50.0	50.0
Regular	7	23.3	73.3
Deficiente	8	26.7	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	



*Figura 1*

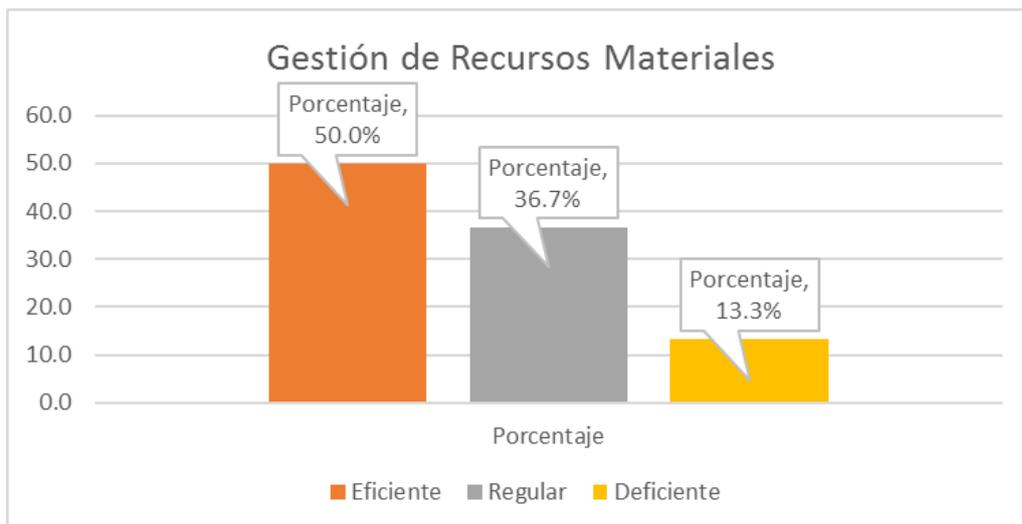
Gestión de recursos financieros

El 50% de los encuestados afirman que la gestión administrativa en la universidad San Pedro – Huaraz, cuenta con un nivel de gestión financiera buena, mientras que un 23.3% un nivel de gestión financiera regular y un 26.7% un nivel de gestión deficiente.

Tabla 13

*Gestión de recursos materiales*

Escala de Medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Eficiente	15	50.0	50.0
Regular	11	36.7	86.7
Deficiente	4	13.3	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	



*Figura 2*

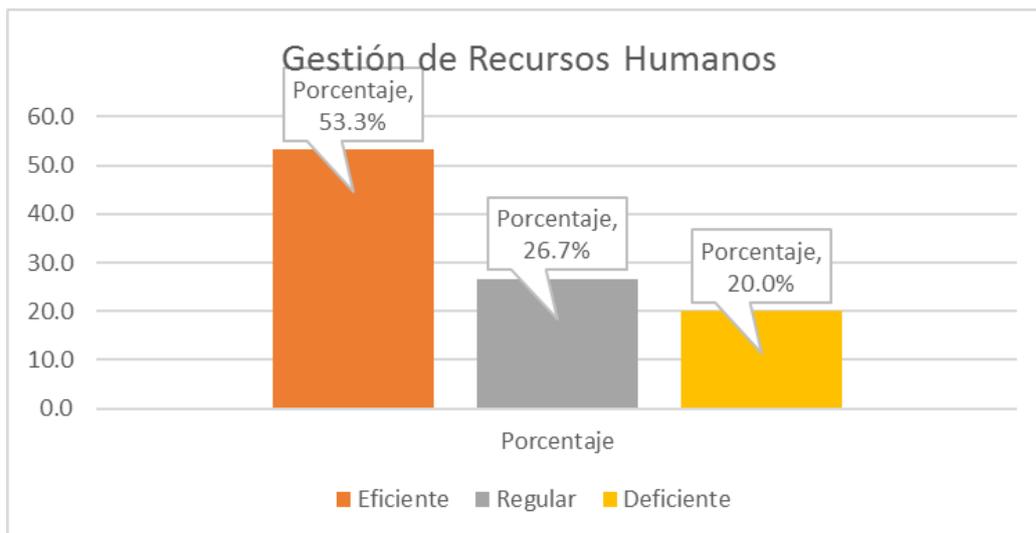
### Gestión de recursos materiales

El 50% de los encuestados afirman que la gestión administrativa en la universidad San Pedro – Huaraz, cuenta con un nivel de gestión de recursos materiales buena, mientras que un 36.7% un nivel de gestión de recursos materiales regular y un 13.3% un nivel de gestión de recursos materiales deficiente

Tabla 14

### *Gestión de recursos humanos*

<b>Escala de Medición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Eficiente	16	53.3	53.3
Regular	8	26.7	80.0
Deficiente	6	20.0	100.0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	



*Figura 3*

### Gestión de recursos humanos

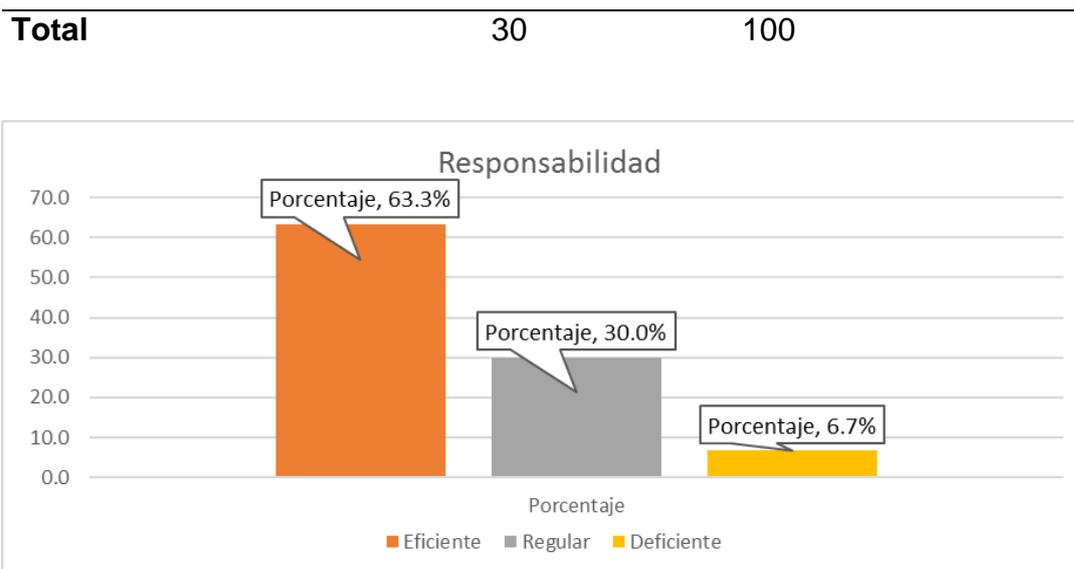
El 53.3% de los encuestados afirman que la gestión administrativa en la universidad San Pedro – Huaraz, cuenta con un nivel de gestión de recursos humanos buena, mientras que un 26.7% un nivel de gestión de recursos Humanos regular y un 20% un nivel de gestión de recursos Humanos deficiente

### Desempeño docente

Tabla 15

#### *Responsabilidad*

Escala de Medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Eficiente	19	63.3	63.3
Regular	9	30.0	93.3
Deficiente	2	6.7	



*Figura 4*

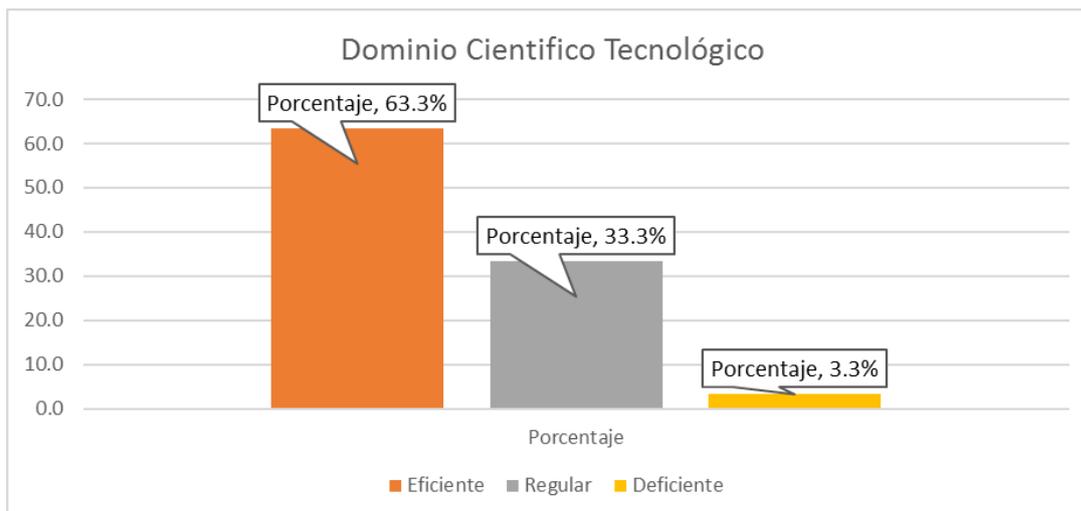
#### Responsabilidad

El 63.3% de los encuestados afirman que el Desempeño docente en la universidad San Pedro – Huaraz, cuenta con un nivel de responsabilidad buena, mientras que un 30% un nivel de responsabilidad regular y un 6.7% con un nivel de responsabilidad baja.

Tabla 16

#### *Dominio científico tecnológico*

Escala de Medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Eficiente	19	63.3	63.3
Regular	10	33.3	96.7
Deficiente	1	3.3	
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	



*Figura 5*

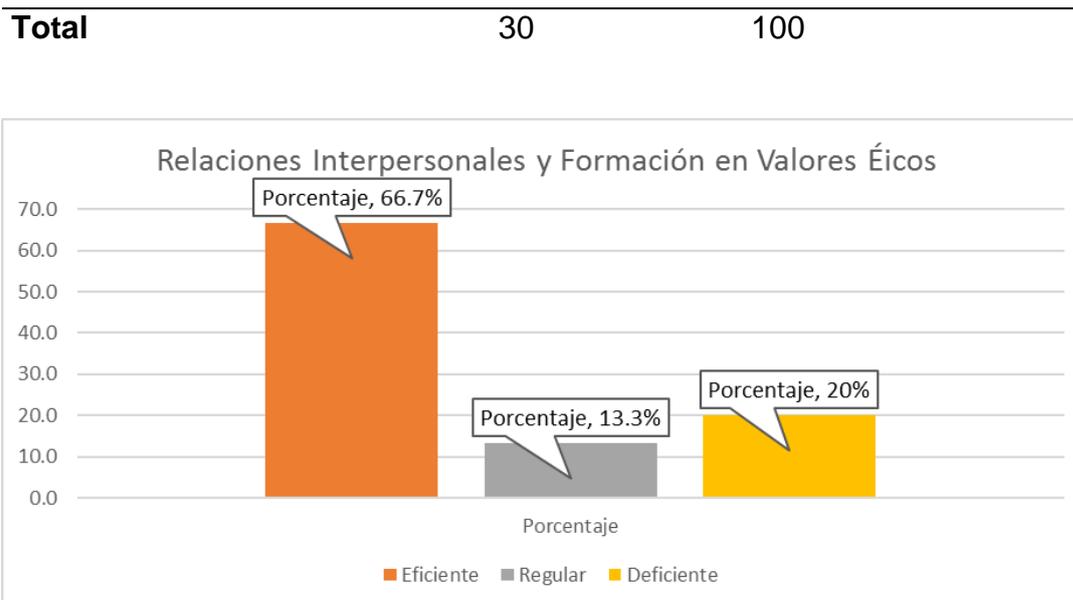
### Dominio científico tecnológico

El 63.3% de los encuestados afirman que el Desempeño docente en la universidad San Pedro – Huaraz, cuenta con un nivel de dominio científico tecnológico buena, mientras que un 33.3% un nivel de dominio científico tecnológico regular y un 3.3% que tiene un nivel de dominio científico tecnológico deficiente

Tabla 17

### *Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos*

<b>Escala de Medición</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Eficiente	20	66.7	66.7
Regular	4	13.3	80
Deficiente	6	20	



*Figura 6*

Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos

El 66.7% de los encuestados afirman que el Desempeño docente en la universidad San Pedro – Huaraz, cuenta con un nivel de Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos buenos, mientras que un 13,3% un nivel de Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos regulares un 20% un nivel de Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos deficiente.

### Proceso de la prueba de la hipótesis

Para dar respuesta a las hipótesis utilizaremos la correlación de Spearman.

### Hipótesis general de la investigación

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente del centro

académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

H0: No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

H1: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

Nivel de significancia: (si la sig. Es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho)

Tabla 18

*Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y el desempeño docente.*

			Gestión Administrativa	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Desempeño Docente	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a los resultados analizamos que P (Sig.) tiene un valor de 0.000 que es menor a 0.05, de acuerdo a estos resultados a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , entonces podemos afirmar que existe relación entre la gestión administrativa y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

Así mismo el Rho de Spearman dio un resultados de 0, 896, de acuerdo a los

niveles de correlación de Spearman indica que existe una relación fuerte entre la gestión administrativa y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016; concluyendo que a mejor gestión administrativa será mejor el Desempeño docente, es decir cuando las dimensiones que interviene como la gestión financiera, gestión de recursos y gestión de recursos humanos son deficientes el desempeño docente también será deficiente y cuando estos sean buenos el desempeño docente también será bueno.

Por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

### **Hipótesis Específica 1**

Existe relación entre la gestión de recursos financieros y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

H0: No existe relación entre la gestión de recursos financieros y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

H1: Existe relación entre la gestión de recursos financieros y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

Nivel de significancia: (si la sig. Es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho)

Tabla 19

*Grado de correlación y nivel de significación entre gestión financiera y desempeño docente.*

	Gestión Financiera	Desempeño docente
--	--------------------	-------------------

Rho de Spearman	Gestión Financiera	Coeficiente de correlación	1,000	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,895**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a los resultados analizamos que P (Sig.) tiene un valor de 0.000 que es menor a 0.05, de acuerdo a estos resultados a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , entonces podemos afirmar que existe relación entre la gestión financiera y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

Así mismo el Rho de Spearman dio un resultados de 0, 895, de acuerdo a los niveles de correlación de Spearman indica que existe una relación fuerte entre la gestión administrativa y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016; concluyendo que a mejor gestión financiera será mejor el Desempeño docente, es decir cuando la gestión financiera es deficiente el Desempeño docente también será deficiente y cuando sea buena el Desempeño docente también será bueno.

Por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la gestión de recursos financieros y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

## Hipótesis Específica 2

Existe relación entre La gestión de recursos materiales y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

H0: No existe relación entre la gestión de recursos materiales y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

H1: Existe relación entre la gestión de recursos materiales y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

Nivel de significancia: (si la sig. Es  $\leq 0.05$  se rechaza  $H_0$ )

Tabla 20

*Grado de correlación y nivel de significación entre gestión de recursos materiales y desempeño docente*

		Gestión		
		Recursos	Desempeño	
		Materiales	docente	
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de	1,000	,763**
	Recursos	correlación		
	Materiales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño	Coeficiente de	,763**	1,000
	Docente	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a los resultados analizamos que P (Sig.) tiene un valor de 0.000 que es menor a 0.05, de acuerdo a estos resultados a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , entonces podemos afirmar que existe relación entre la gestión de recursos materiales y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

Así mismo el Rho de Spearman dio un resultados de 0, 763, de acuerdo a los niveles de correlación de Spearman indica que existe una relación fuerte entre la gestión de recursos de materiales y el Desempeño docente del centro académico

de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016; concluyendo que a mejor gestión de recursos de materiales será mejor el Desempeño docente, es decir cuando la gestión de recursos de materiales es deficiente el Desempeño docente también será deficiente y cuando sea buena el Desempeño docente también será bueno.

Por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la gestión de recursos materiales y el desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

### **Hipótesis Específica 3**

Existe relación entre La gestión de recursos humanos y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

H0: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

H1: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

Nivel de significancia: (si la sig. Es  $\leq 0.05$  se rechaza Ho)

Tabla 21

*Grado de correlación y nivel de significación entre gestión de recursos humanos y desempeño docente*

	Gestión Recursos Humanos	Desempeño Docente

Rho de Spearman	Gestión Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a los resultados analizamos que P (Sig.) tiene un valor de 0.000 que es menor a 0.05, de acuerdo a estos resultados a un 5% de confianza se rechaza  $H_0$ , entonces podemos afirmar que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

Así mismo el Rho de Spearman dio un resultados de 0.903, de acuerdo a los niveles de correlación de Spearman indica que existe una relación muy fuerte entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016; concluyendo que a mejor gestión de recursos humanos será mejor el Desempeño docente, es decir cuando la gestión de recursos humanos es deficiente el Desempeño docente también será deficiente y cuando sea buena el Desempeño docente también será bueno.

Por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe relación entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.

## **IV. Discusión**

En el presente estudio de investigación nos planteamos como hipótesis general si existe un grado de relación entre la gestión administrativa y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016., a través de la aplicación de la estadística descriptiva realizada y el análisis del

coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvimos los siguientes resultados que P(Sig) tiene un valor de 0.000 a un nivel de significancia de 0.05 con lo que rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  y por consiguiente aceptamos la hipótesis de la investigación. Encontramos también en los resultados que Rho de Spearman es de 0.896 que nos indica la existencia de una relación fuerte entre la gestión administrativa y el Desempeño docente, resultados que concuerdan con Romero y Urdaneta (2009), quien en su tesis titulada: Desempeño Laboral calidad del servicio del personal Administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado-Zulia. Concluye que la asociación entre el Desempeño laboral y la Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas, dando como resultado un alto porcentaje de 0.708 en la variable Desempeño laboral la cual resulto ser confiable, en cuanto a la calidad prestada a los estudiantes por parte de los coordinadores con una confiabilidad de 0.937 el cual implica que ambas variables tienen un nivel de confiabilidad alto.

De igual manera en el presente estudio de investigación nos planteamos como primera hipótesis específica si existe un grado de relación entre la gestión financiera y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016., a través de la aplicación de la estadística descriptiva realizada y el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvimos los siguientes resultados que P(Sig) tiene un valor de 0.000 a un nivel de significancia de 0.05 con lo que rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  y por consiguiente aceptamos la hipótesis de la investigación. Encontramos también en los resultados que Rho de Spearman es de 0.895 que nos indica la existencia de una relación fuerte entre la gestión financiera y el Desempeño docente, resultados que concuerda con la importancia de la dimensión como lo describe Sánchez (2008) quien refiere que la administración de recursos financieros supone un control presupuestal y significa llevar a cabo toda la función de tesorería (ingresos y egresos). Es decir, todas las salidas o entradas de efectivo deben estar previamente controladas por el presupuesto. Para estar en condiciones de evitar fallas y de aplicar correcciones oportunamente, corresponde al área financiera realizar los registros contables necesarios. Estos registros contables deben corresponder al presupuesto efectuándose por unidad organizacional.

Así mismo en el presente estudio de investigación nos planteamos como segunda hipótesis específica si existe un grado de relación entre la gestión de recursos de materiales y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016., a través de la aplicación de la estadística descriptiva realizada y el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvimos los siguientes resultados que  $P(\text{Sig})$  tiene un valor de 0.000 a un nivel de significancia de 0.05 con lo que rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  y por consiguiente aceptamos la hipótesis de la investigación. Encontramos también en los resultados que Rho de Spearman es de 0.763 que nos indica la existencia de una relación fuerte entre la gestión de recursos de materiales y el Desempeño docente, resultados que coinciden con Sánchez (2008) quien refiere que la Gestión de recursos materiales resultan fundamentales para el éxito o fracaso de una gestión administrativa, lo básico en su administración es lograr el equilibrio en su utilización. Tan negativo es para la empresa en su escasez como su abundancia. Cualquiera de las dos situaciones resulta antieconómica; de ahí que la administración de recursos materiales haya cobrado tanta importancia actualmente.

Por último dentro del presente estudio de investigación nos planteamos como tercera hipótesis específica, si existe un grado de relación entre la gestión de recursos Humanos y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016., a través de la aplicación de la estadística descriptiva realizada y el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvimos los siguientes resultados que  $P(\text{Sig})$  tiene un valor de 0.000 a un nivel de significancia de 0.05 con lo que rechazamos la hipótesis nula  $H_0$  y por consiguiente aceptamos la hipótesis de la investigación. Encontramos también en los resultados que Rho de Spearman es de 0.903 que nos indica la existencia de una relación muy fuerte entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño docente, dada la importancia de la dimensión aspi como lo conceptualiza Beardwell, Holden y Clayton (2004) quienes definen a la gestión de recursos humanos como la filosofía, las políticas, prácticas y procedimientos relacionados con la gestión y dirección de las personas dentro de la organización.



## **V. Conclusiones**

Primera conclusión: existe relación entre la gestión administrativa y el Desempeño del docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos tenemos que el valor de P

(Sig) es igual a 0.000 siendo este resultado menor a 0.05 del nivel de significancia, entonces podemos afirmar que a un nivel de confianza 5% se rechaza la  $H_0$ ; Así mismo tenemos como resultado que el Rho de Spearman es de 0.896 que de acuerdo a los niveles de correlación existe un nivel de correlación fuerte.

Segunda conclusión: existe relación entre la gestión financiera y el Desempeño del docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016, encontrando en los resultados obtenidos que el valor de P(sig) es igual 0.000 el mismo que es menor a 0.05 del nivel de significación, de acuerdo a este resultado a un nivel de confianza de 5% rechazamos la  $H_0$ ; también encontramos que Rho de Spearman es de 0.895 y de acuerdo a los niveles de correlación podemos afirmar que existe un nivel de correlación fuerte.

Tercera conclusión: efectivamente hay relación entre la gestión recursos de materiales y el Desempeño del docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016, así tenemos en los resultados obtenidos que el valor de P(sig) es igual 0.000 siendo este menor a 0.05 del nivel de significación, teniendo este resultado a un nivel de confianza de 5% rechazamos la  $H_0$ ; así mismo encontramos que Rho de Spearman es de 0.763 y de conforme a los niveles de correlación podemos afirmar que existe un nivel de correlación fuerte.

Cuarta conclusión: existe relación entre la gestión de recursos humanos y el Desempeño del docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016, de acuerdo en los resultados obtenidos encontramos que el valor de P(sig) es igual 0.000 el mismo que es menor a 0.05 del nivel de significación, de acuerdo a este resultado a un nivel de confianza de 5% rechazamos la  $H_0$ ; de la misma manera encontramos que Rho de Spearman es de 0.903 y de acuerdo a los niveles de correlación podemos afirmar que existe un nivel de correlación fuerte.

## **VI. Recomendaciones**

Primera recomendación: cumplir eficientemente con los objetivos trazados en el

plan estratégico de la universidad ya que engloban en sus estrategias los mecanismos necesarios para desarrollar las actividades de gestión administrativas relacionándolas activamente con las actividades académicas y el Desempeño del personal docentes.

Segunda recomendación: incentivar las actividades de integración con la plana administrativa y los docentes universitarios que les permitan una participación efectiva en la toma de decisiones de carácter pedagógica, en favor de la institución universitaria y por consiguiente a los alumnos.

Tercera recomendación: publicar constantemente las evaluaciones de la gestión administrativa, así como del Desempeño docente en favor de la institución universitaria proveniente de instancias o mecanismos superiores de control administrativa y académica.

Cuarta recomendación: incentivar las buenas prácticas por parte de los docentes mediante incentivos, premios, distinciones que logren motivar a seguir perfeccionando el cumplimiento de sus deberes como docentes universitarios y todo lo que implica así mismo incentivar a aquellos docentes que no logren estos reconocimientos.

Quinta recomendación: publicar constantemente los resultados del monitoreo de las actividades académicas y programar supervisiones constantes hacia el cumplimiento y desarrollo de las actividades académicas y los logros obtenidos por los alumnos de las diferentes escuelas profesionales.

## VII. Referencias

Barbara Hunt y Carmen Trelles (2000). *Hacia una propuesta de criterios de buen Desempeño docente.* Recuperado de

[http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propuestapreliminar\\_FSM.pdf](http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propuestapreliminar_FSM.pdf)

Beardwell, I., Holden, L. y Claydon, T. (2004). *Human Resource Management a Contemporary Approach*, (4ª Ed.). Harlow: Prentice Hall.

Campo, R., Restrepo, M., (2002). *La Docencia como Práctica. El concepto, un estilo, un modelo*. Bogotá, Colombia: CEJA.

Cerda Gutierrez, H. (2003) *Diseño, Ejecución Y Evaluación De Proyectos Sociales, Económicos Y Educativos*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/javierdani1/cmo-elabora-proyectos-por-hugo-cerda>

Chicaiza (2003), “*Evaluación, gestión y su incidencia en el desempeño de la comunidad educativa del Colegio Hermano Miguel de la ciudad de Latacunga periodo 2002 – 2003*”. (Tesis de pregrado). UTA, Latacuna, Ambato, Ecuador.

Ermery, H. (2001). *Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación. Ponencia Santiago de Chile*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA23&lpg=PA23&dq=en+estándares+y+competencias+requeridas+por+los+profesores+al+ingresar+a+la+profesión+junto+a+la+voluntad+por+establecer+un+sistema+efectivo+de+evaluación+del+desempeño+de+los+profesores+en+servicio&source=bl&ots=3bmL31k42j&sig=YalMAJ3A5evSr1CxdQha0->

Fernández García, M. y Piña Medina, H. (2008). *Gestión Administrativa, Su Articulación Con La Gestión Pedagógica En Los Centros Educativos Mercedes Consuelo Matos Y Francisco Del Rosario Sánchez, Año 2007-2008*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://hilmapina.blogspot.pe/2010/06/investigacion-gestion-administrativa.html>. (Tesis de maestría inédita). Recuperado de

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>

Gaitán, C., Jaramillo, J., (2003). *Formación Docente en la Educación Superior. Modelo educativo para la formación pedagógico-didáctica*. Bogotá, Colombia: CEJA.

Gallegos, J. (2004). *Gestión Educativa en el proceso de descentralización*. San Juan de Lurigancho, Lima: San Marcos

García Cruz, J. (2008). *La calidad de la gestión académico administrativa y el Desempeño docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM. (Tesis de Grado)*. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2620/1/Garcia\\_cj\(2\).pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2620/1/Garcia_cj(2).pdf)

Hamilton & Parlett (1999). *Modelo De Evaluación Iluminativa*. Recuperado de <https://prezi.com/sq2lgmbhnrw36/modelo-de-evaluacion-iluminativa-parlett-y-hamilton/>

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2003), *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw hill.

Hernández R. (2004), *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Lundgren, U. (1992). *Teoría del curriculum y escolarización*. Madrid: Ed. Morata.  
Recuperado de [file:///C:/Users//Desktop/problemas\\_tecnicos\\_usos\\_politicos\\_evaluaciones\\_sistema\\_educativo\\_argentino.pdf](file:///C:/Users//Desktop/problemas_tecnicos_usos_politicos_evaluaciones_sistema_educativo_argentino.pdf)

Maza, Mónica (2014). *Gestión Educativa*. Recuperado de [https://prezi.com/a\\_q0oth6sooc/gestion-educativa/](https://prezi.com/a_q0oth6sooc/gestion-educativa/)

- Montenegro, L. (2003). Evaluación del Desempeño docente. Fundamentos, modelos e Instrumentos. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino\\_zf.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1693/1/Palomino_zf.pdf)
- Peraza (2013). *La gestión administrativa en las instituciones educativas*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/80318915/La-Gestion-Administrativa-en-Las-Instituciones-Educativas>
- Prieto Jiménez, E. (2008). *El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social*. Recuperado de <file:///C:/Users//Desktop/Dialnet-EIPapelDelProfesoradoEnLaActualidadSuFuncionDocent-2907073.pdf>
- Quichca Torres, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el Desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú. (Tesis de maestría inédita)*. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1694/1/Quichca\\_tg.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1694/1/Quichca_tg.pdf)
- Ramírez Cavassa, C. (2004). *La gestión administrativa en las instituciones educativa*. Grupo Noriega Editores. México D.F. 2003
- Roche, R. (1998). *Psicología y Educación para la personalidad*. Buenos Aires: Ciudad Nueva.
- Romero U., Ernando J. y Urdaneta E. (2009). Desempeño Laboral calidad del servicio del personal Administrativo en las universidades Privadas Argentina. (Tesis de maestría inédita). Argentina
- Sánchez Cortés, J. (2008). *"La importancia de la gestión administrativa desarrollo organizacional en una institución pública de educación superior"*.

Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/390/la%20importancia%20del%20desarrollo%20organizacional%20en%20una%20institucion%20publica%20justificacion.htm>

Sander Benno (1994) *Gestión Educativa Y Calidad De Vida Implicaciones Para América Latina*. Recuperado de [http://bennosander.com/textos\\_detalle.php?cod\\_texto=17](http://bennosander.com/textos_detalle.php?cod_texto=17)

Sampieri Hernández, Roberto; Collado Fernández, Carlos y Lucio Baptista (2013). *“Metodología de la Investigación”*. Recuperado de <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/files/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>

Salinas Zamora, S. (2011). *“Importancia De La Gestión Administrativa En El Desempeño De Los Docentes Del Colegio Nacional Experimental Ambato De La Ciudad De Ambato Provincia De Tungurahua En El Año Lectivo 2010 – 2011” (Tesis de maestría inédita)*. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2653/1/MA-EVA-EDU-951.pdf>

SINEACE (2016). *Acreditación*. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/acreditacion/>

Yavar Simón (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima - Cercado*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/334570159/TESIS-Gestion-Educativa-y-Practica>

Zeithaml y Bitner (2002). *Calidad administrativa y el Desempeño docente en los estudiantes del doctorado del semestre 2009 en la Universidad Valencia España. (Tesis de maestría inédita). (Tesis de doctora), España*.

## **VIII. ANEXOS**

## Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CENTRO ACADÉMICO DE HUARAZ DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA SAN PEDRO – 2016.							
AUTOR: MEDINA ROSALES FERNANDO CARLOS							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Cuál es relación de la gestión administrativa y el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación de los recursos financieros y el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I?</p> <p>¿Cuál es la relación de los gestión de recursos materiales y el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>¿Determinar la relación de la gestión administrativa en el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016?</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos financieros en el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016?</li> <li>• Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos materiales en el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016?</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre La gestión administrativa y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.</p> <p><b>Hipótesis específica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación entre la gestión de recursos financieros y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.</li> <li>• Existe relación entre La gestión de recursos materiales y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.</li> <li>• Existe relación entre La gestión de</li> </ul>	Variable 1: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles o rangos
			1.Gestión de recursos financieros	Planificación	1. ¿El cumplimiento del plan operativo institucional es? 2. ¿El mantenimiento y mejoras de las infraestructuras (aulas, SSHH, laboratorios, otros) de la universidad es? 3. ¿La disposición de recursos financieros para los proyectos de investigación es? 4. ¿El cumplimiento con las obligaciones salariales de los docentes es?	5: Excelente (5) 4: Buena (4) 3: Regular (3) 2: Deficiente (2) 1: Pésima (1)	Eficiente: [74-100] Regular: [47-73] Deficiente: [20-46]
	Contratación	5. ¿La difusión de la convocatoria para el proceso de reclutamiento del personal docente es? 6. ¿El cumplimiento de las disposiciones y reglamentos de contrataciones del personal docente es? 7. ¿El perfil del profesional en relación con el plan de estudios propuesto es? 8. ¿La orientación y facilidades para el reclutamiento de personal docentes es?					
2.Gestión de recursos materiales	Incremento de potencial	9. ¿La cantidad y calidad de los equipos de cómputo con los que cuenta la universidad es? 10. ¿El acceso a internet que brinda la universidad es? 11. ¿La disposición y equipamiento de los laboratorios de enseñanza con los que					

<p>¿Cuál es la relación de los gestión de recursos humanos y el Desempeño docente de la universidad San Pedro centro académico de Huaraz 2016-I?</p>	<p>• Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos en el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016?</p>	<p>recursos humanos y el Desempeño docente del centro académico de Huaraz de la universidad San Pedro - 2016.</p>			<p>cuenta la universidad es? 12. ¿La Cantidad y calidad de los equipos de proyección audiovisuales que se encuentran a disposición de los docentes, como proyector multimedia es?</p>		
			<p>3.Gestión de recursos humanos</p>	<p>Evaluación</p>	<p>13. ¿Los procesos de convocatoria de reclutamiento del personal docente s? 14. ¿La evaluación y calificación del proceso de selección del personal docente es? 15. ¿El monitoreo del cumplimiento del desarrollo de los cursos de acorde con el silabo por parte del docente es? 16. ¿La evaluación del Desempeño del docente es?</p>		
				<p>Retribución</p>	<p>17. ¿El reconocimiento, incentivos para los docentes destacados es? 18. ¿Las facilidades y apoyo en los en las necesidades del docente es? 19. La retribución por Desempeño de los docentes es? 20. ¿El respaldo en las tomas de decisiones de los docentes en los procedimientos de dictado de clases es?</p>		

Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles o rangos
1. Responsabilidad	Competencia	1. ¿La entrega y exposición del sílabo (Contenido, objetivos, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases es?	5: Excelente (5) 4: Buena (4) 3: Regular (3) 2: Deficiente (2) 1: Pésima (1)	Eficiente: [58-80]  Regular: [37-57]  Deficiente: [16-36]
		2. ¿El desarrollo y cumplimiento del contenido de los sílabos de cada asignatura es?		
		3. ¿La presentación, organización y estructura de sus clases es?		
2. Dominio Científico y Tecnológico	Perfeccionamiento	4. ¿La entrega oportuna y en el tiempo indicado de calificaciones de evaluaciones, trabajos, intervenciones y otros es?		
		5. ¿El dominio y actualización de conocimientos de las asignaturas de acuerdo al sílabo es?		
		6. ¿La exposición en las clases con términos técnicos de la especialidad es?		
3. Relaciones interpersonales y valores éticos	Motivación	7. ¿La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es?		
		8. ¿Las expresiones en la explicación de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es?		
		9. ¿La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es?		
		10. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza?		
		11. La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el alumnos es?		
		12. ¿La atención a los reclamos en relación a la metodología de enseñanza y calificación de evaluaciones es?		

				Valores Éticos	<p>13. ¿La imparcialidad y la igualdad del trato con sus alumnos es?</p> <p>14. ¿La atención a los reclamos en relación a la metodología de enseñanza y calificación de evaluaciones es?</p> <p>15. ¿El respeto, la integración, la aceptación de ideas diferentes en su trato con los demás es?</p> <p>16. ¿El comportamiento del docente en el aula y fuera de ella es?</p>		
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>				
<p><b>TIPO:</b> Básico</p> <p>El tipo de investigación básica se encarga de la búsqueda de un conocimiento puro a través de la recolección de información, de manera que incremente información que a los conocimientos ya encontrados en la realidad, pudiendo construir un mayor conocimiento dentro de su hipótesis, teorías y definiciones, siendo necesario el</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 84 Integrantes Universidad San Pedro Centro Académico de Huaraz</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> Muestreo Probabilístico: Aleatoria Simple</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 50 Integrantes Universidad San Pedro Centro Académico de Huaraz</p>	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <p>Técnicas: Cuestionario</p> <p>Instrumentos: Encuesta</p> <p>Autor: Medina Rosales Fernando Carlos</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Universidad Privada San Pedro Universidad San Pedro Centro Académico de Huaraz</p> <p>Forma de Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratamiento de la información</li> <li>• Análisis y presentación de la información</li> </ul>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Busca obtener información sobre la población basándose en el estudio de los datos de una muestra tomada a partir de ella</p>				

<p>conocimiento de los antecedentes que permiten generar nuevos criterios de acuerdo a la investigación específica realizada y determine sus conclusiones basados en los hechos reales.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo – No experimental</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Transversal</p>		<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Cuestionario</p> <p>Instrumentos: Encuesta</p> <p>Autor: Medina Rosales Fernando Carlos</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Universidad Privada San Pedro Universidad San Pedro Centro Académico de Huaraz</p> <p>Forma de Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratamiento de la información</li> <li>• Análisis y presentación de la información</li> </ul>		
---	--	--	--	--

## Instrumento



### MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

#### ENCUESTA

Encuesta aplicada a los docentes de la universidad san pedro centro académico de Huaraz.

#### Gestión de Recursos Financieros

##### Pregunta N° 1

1. ¿El cumplimiento del plan operativo institucional es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

##### Pregunta N° 2

2. ¿El mantenimiento y mejoras de las infraestructuras (aulas, SSHH, laboratorios, otros) de la universidad es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

##### Pregunta N° 3

3. ¿La disposición de recursos financieros para los proyectos de investigación es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

##### Pregunta N° 4

4. ¿El cumplimiento con las obligaciones salariales de los docentes es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

##### Pregunta N° 5

5. ¿La difusión de la convocatoria para el proceso de reclutamiento del personal docente es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

##### Pregunta N° 6

6. ¿El cumplimiento de las disposiciones y reglamentos de contrataciones del personal docente es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

##### Pregunta N° 7

7. ¿El perfil del profesional en relación con el plan de estudios propuesto es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

**Pregunta N° 8**

8. ¿La orientación y facilidades para el reclutamiento de personal docentes es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

**Gestión de Recursos Materiales**

**Pregunta N° 9**

9. ¿La cantidad y calidad de los equipos de cómputo con los que cuenta la universidad es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

**Pregunta N° 10**

10. ¿El acceso a internet que brinda la universidad es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

**Pregunta N° 11**

11. ¿La disposición y equipamiento de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta la universidad es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

**Pregunta N° 12**

12. ¿La Cantidad y calidad de los equipos de proyección audiovisuales que se encuentran a disposición de los docentes, como proyector multimedia es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Pregunta N° 13**

13. ¿Los procesos de convocatoria de reclutamiento del personal docente s?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

**Pregunta N° 14**

14. ¿La evaluación y calificación del proceso de selección del personal docente es?

Excelente  Buena  Regular  Deficiente  Pésima

**Pregunta N° 15**

15. ¿El monitoreo del cumplimiento del desarrollo de los cursos de acorde con el silabo por

parte del docente es?

Excelente     Buena     Regular     Deficiente     Pésima

**Pregunta N° 16**

16. ¿La evaluación del Desempeño del docente es?

Excelente     Buena     Regular     Deficiente     Pésima

**Pregunta N° 17**

17. ¿El reconocimiento, incentivos para los docentes destacados es?

Excelente     Buena     Regular     Deficiente     Pésima

**Pregunta N° 18**

18. ¿Las facilidades y apoyo en los en las necesidades del docente es?

Excelente     Buena     Regular     Deficiente     Pésima

**Pregunta N° 19**

19. La retribución por Desempeño de los docentes es?

Excelente     Buena     Regular     Deficiente     Pésima

**Pregunta N° 20**

20. ¿El respaldo en las tomas de decisiones de los docentes en los procedimientos de dictado de clases es?

Excelente     Buena     Regular     Deficiente     Pésima

**El encuestador.**



## MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

### ENCUESTA

Encuesta aplicada a los alumnos de la universidad san pedro centro académico de Huaraz.

#### RESPONSABILIDAD

##### Pregunta N° 1

¿La entrega y exposición del sílabo (Contenido, objetivos, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

##### Pregunta N° 2

¿El desarrollo y cumplimiento del contenido de los sílabos de cada asignatura es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

##### Pregunta N° 3

¿La presentación, organización y estructura de sus clases es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

##### Pregunta N° 4

¿La entrega oportuna y en el tiempo indicado de calificaciones de evaluaciones, trabajos, intervenciones y otros es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

### **DOMINIO CIENTÍFICO TECNOLÓGICO**

#### **Pregunta N° 5**

¿El dominio y actualización de conocimientos de las asignaturas de acuerdo al silabo es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

#### **Pregunta N° 6**

¿La exposición en las clases con términos técnicos de la especialidad es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

#### **Pregunta N° 7**

¿La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

#### **Pregunta N° 8**

¿Las expresiones en la explicación de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente

Pésima

## RELACIÓN INTERPERSONAL Y FORMACIÓN EN VALORES ÉTICOS

### Pregunta N° 9

¿La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Deficiente
- Pésima

### Pregunta N° 10

¿El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Deficiente
- Pésima

### Pregunta N° 11

¿La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el alumnos es?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Deficiente
- Pésima

### Pregunta N° 12

¿La atención a los reclamos en relación a la metodología de enseñanza y calificación de evaluaciones es?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Deficiente
- Pésima

### Pregunta N° 13

¿La imparcialidad y la igualdad del trato con sus alumnos es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

**Pregunta N° 14**

¿La preocupación por el buen comportamiento y los valores de los alumnos por parte del docente es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

**Pregunta N° 15**

¿El respeto, la integración, la aceptación de ideas diferentes en su trato con los demás es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

**Pregunta N° 16**

¿El comportamiento del docente en el aula y fuera de ella es?

<input type="checkbox"/>	Excelente
<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Regular
<input type="checkbox"/>	Deficiente
<input type="checkbox"/>	Pésima

**El encuestador.**

## Formato de validación de instrumento

### DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): COORDINADOR DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO DEL CENTRO  
ACADEMICO HUARAZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **MAESTRIA** con mención **MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UCV, en la sede LIMA NORTE LOS OLIVOS**, promoción **2015-I, aula 420-B**, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Gestión Administrativa y el Desempeño docente de la Universidad San Pedro Centro Académico de Huaraz 2016-I** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

---

Firma:  
Apellidos y nombre:  
D.N.I:

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### **VARIABLES:**

#### **Variable 1: Gestión Administrativa**

Universidad Alas Peruanas (2002) en su obra titulada Estrategia y Gestión administrativo dice: la define como los procedimientos por los que los directivos definen las acciones que se deben implementar (planificación), de acuerdo a los objetivos de la institución, realizando un análisis de las necesidades que les permitan implementar cambios necesarios, y determinar la manera como se realizan estos cambios (estrategia/acción).

La gestión administrativa se caracteriza por poseer una visión general de todas las posibilidades para resolverlo la situación o cumplir con los objetivos, que se pueden encontrar dentro de la organización, así mismo también se define como el conjunto de acciones para alcanzar un objetivo en un determinado plazo.

Dentro de esta conceptualización para Ramirez(2004), “la administración y la conducción de una institución educativa, considerada ya como una empresa de servicios, no es ajena a la gestión empresarial y, por ende, vale recordar que para lograrla es necesario aplicar las cuatro grandes funciones básicas de la administración: la planeación, la organización, la comunicación y el control” (p. 25).

#### **Variable 2: Desempeño docente**

Zúñiga (2007). Para la educación superior Zúñiga refiere que la evaluación del desempeño docente tiene que estar relacionados a una toma de decisiones y a la implementación de procedimientos y acciones para contrarrestar las debilidades encontradas, así de acuerdo a lo planteado la evaluación no solo debe reflejar la determinación de problemas en la docencia, si no más aún se debe implementar

propuestas de acción para alcanzar un óptimo nivel de aprendizaje por parte de los alumnos.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

### **Dimensiones de las variables:**

#### **Gestión de Recursos Financieros**

Sánchez (2008) refiere que la administración de recursos financieros supone un control presupuestal y significa llevar a cabo toda la función de tesorería (ingresos y egresos). Es decir, todas las salidas o entradas de efectivo deben estar previamente controladas por el presupuesto. Para estar en condiciones de evitar fallas y de aplicar correcciones oportunamente, corresponde al área financiera realizar los registros contables necesarios. Estos registros contables deben corresponder al presupuesto efectuándose por unidad organizacional.

La administración financiera consiste en:

Obtener oportunamente y en las mejores condiciones de costo, recursos financieros para cada unidad orgánica de la empresa que se trate, con el propósito de que se ejecuten las tareas, se eleve la eficiencia en las operaciones y se satisfagan los intereses de quienes reciben los bienes o servicios.

#### **Gestión de Recursos Materiales**

Zeithaml y Bitner (2002). En su tesis titulada: Calidad administrativa y el Desempeño docente en los estudiantes del doctorando del semestre 2009 en la Universidad de Valencia España. Se define tangible, a la apariencia de las

instalaciones físicas, el equipo y la tecnología, el personal y los materiales de comunicación, a través de los cuales se trasmite representaciones físicas o imágenes del servicio que los clientes utilizan para evaluar la calidad.

Sánchez (2008) refiere que la Gestión de recursos materiales resultan fundamentales para el éxito o fracaso de una gestión administrativa, lo básico en su administración es lograr el equilibrio en su utilización. Tan negativo es para la empresa en su escasez como su abundancia. Cualquiera de las dos situaciones resulta antieconómica; de ahí que la administración de recursos materiales haya cobrado tanta importancia actualmente.

La administración de recursos materiales consiste en:

Obtener oportunamente, en el lugar preciso, en las mejores condiciones de costo, y en la cantidad y calidad requerida, los bienes y servicios para cada unidad orgánica de la empresa de que se trate, con el propósito de que se ejecuten las tareas y de elevar la eficiencia en las operaciones.

### **Gestión de Recursos Humanos:**

En opinión de Montenegro (2003), mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el Desempeño es un conjunto de acciones concretas. 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.

Así mismo, el Desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El Desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación”.

En campos específicos como la docencia, la competencia se expresa de manera muy particular: “Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en el aula”.

Esta concepción es amplia y general; por eso, para Cerda (2003), “las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación el Desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal”.

(p.50)

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

<b>VARIABLES E INDICADORES</b>				
<b>Variable 1: Gestión Administrativa</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y Valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>1. Gestión de recursos financieros</b>	<b>Planificación</b>	21. ¿El cumplimiento del plan operativo institucional es? 22. ¿El mantenimiento y mejoras de las infraestructuras (aulas, SSHH, laboratorios, otros) de la universidad es? 23. ¿La disposición de recursos financieros para los proyectos de investigación es? 24. ¿El cumplimiento con las obligaciones salariales de los docentes es?	<b>5: Excelente (5)</b> <b>4: Buena (4)</b> <b>3: Regular (3)</b> <b>2: Deficiente (2)</b> <b>1: Pésima (1)</b>	<b>Eficiente:</b> <b>[74-100]</b>  <b>Regular:</b> <b>[47-73]</b>  <b>Deficiente:</b> <b>[20-46]</b>
	<b>Contratación</b>	25. ¿La difusión de la convocatoria para el proceso de reclutamiento del personal docente es? 26. ¿El cumplimiento de las disposiciones y reglamentos de contrataciones del personal docente es? 27. ¿El perfil del profesional en relación con el plan de estudios propuesto es? 28. ¿La orientación y facilidades para el reclutamiento de personal docentes es?		
<b>2. Gestión de recursos materiales</b>	<b>Incremento de potencial</b>	29. ¿La cantidad y calidad de los equipos de cómputo con los que cuenta la universidad es? 30. ¿El acceso a internet que brinda la universidad es? 31. ¿La disposición y equipamiento de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta la universidad es? 32. ¿La Cantidad y calidad de los equipos de proyección audiovisuales que se encuentran a disposición de los docentes, como proyector multimedia es?		
<b>3. Gestión de recursos</b>	<b>Evaluación</b>	33. ¿Los procesos de convocatoria de reclutamiento del personal docente s? 34. ¿La evaluación y calificación del proceso de selección del personal docente es? 35. ¿El monitoreo del cumplimiento del desarrollo de los cursos de acorde con el silabo		

humanos		por parte del docente es? 36. ¿La evaluación del Desempeño del docente es?		
	Retribución	37. ¿El reconocimiento, incentivos para los docentes destacados es? 38. ¿Las facilidades y apoyo en los en las necesidades del docente es? 39. La retribución por Desempeño de los docentes es? 40. ¿El respaldo en las tomas de decisiones de los docentes en los procedimientos de dictado de clases es?		
<b>Variable 2: Desempeño docente</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y Valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
4. Responsabilidad	Competencia	17. ¿La entrega y exposición del sílabo (Contenido, objetivos, criterios de evaluación y bibliografía) al inicio de clases es? 18. ¿El desarrollo y cumplimiento del contenido de los sílabos de cada asignatura es? 19. ¿La presentación, organización y estructura de sus clases es? 20. ¿La entrega oportuna y en el tiempo indicado de calificaciones de evaluaciones, trabajos, intervenciones y otros es?	5: Excelente (5) 4: Buena (4) 3: Regular (3) 2: Deficiente (2) 1: Pésima (1)	Eficiente: [58-80]  Regular: [37-57]  Deficiente: [16-36]
5. Dominio Científico Tecnológico	Perfeccionamiento	21. ¿El dominio y actualización de conocimientos de las asignaturas de acuerdo al sílabo es? 22. ¿La exposición en las clases con términos técnicos de la especialidad es? 23. ¿La relación de las evaluaciones con los contenidos de la asignatura es? 24. ¿Las expresiones en la explicación de los conceptos implicados en cada tema de la asignatura es?		
6. Relaciones interpersonales y aprendizaje en valores éticos	Motivación	25. ¿La motivación del uso de recursos adicionales a los utilizados en clase es? 26. El ambiente de comunicación para el aprendizaje crea un clima de confianza? 27. La contribución hacia formación integral, profesional y humana hacia el alumnos es? 28. ¿La atención a los reclamos en relación a la metodología de enseñanza y calificación de evaluaciones es? 29. ¿La imparcialidad y la igualdad del trato con sus alumnos es? 30. ¿La preocupación por el buen comportamiento y los valores de los alumnos por parte del docente es? 31. ¿El respeto, la integración, la aceptación de ideas diferentes en su trato con los demás es? 32. ¿El comportamiento del docente en el aula y fuera de ella es?		

Fuente: Elaboración propia.

**Procesamiento de información:**

1. Para el procesamiento de la información del cuestionario 1 – Gestión Administrativa, se utilizó el programa Microsoft Excel 2013, el cual arrojo el siguiente resultado:

	Pregunta																								Σ	Esc	Total	Esc
	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ	Esc	9	10	11	12	Σ	Esc	13	14	15	16	17	18	19	20				
Encuesta1	B	B	R	B	B	B	B	B			B	E	B	B			B	B	B	B	B	B	B	B				
Calificación	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	80	4
Encuesta2	B	B	B	B	R	B	B	B	0	0	B	E	B	B	0	0	B	B	B	B	R	B	R	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	78	4
Encuesta3	B	B	B	R	B	B	R	B	0	0	B	E	B	B	0	0	B	R	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	3	4	4	3	4	30	4	4	5	4	4	17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	78	4
Encuesta4	B	B	B	B	R	B	B	B	0	0	B	E	B	B	0	0	B	R	B	B	R	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	5	4	4	17	4	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	78	4
Encuesta5	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	B	E	B	B	0	0	B	R	B	R	R	B	R	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	17	4	4	3	4	3	3	4	3	4	28	4	77	4
Encuesta6	B	R	D	R	B	B	B	B	0	0	B	E	B	B	0	0	R	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	3	2	3	4	4	4	4	28	4	4	5	4	4	17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	76	4
Encuesta7	B	B	D	B	R	B	B	B	0	0	B	E	B	B	0	0	B	R	B	B	R	B	R	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	2	4	3	4	4	4	29	4	4	5	4	4	17	4	4	3	4	4	3	4	3	4	29	4	75	4
Encuesta8	D	B	B	B	B	B	B	B	0	0	B	E	B	R	0	0	R	B	B	R	R	B	R	B	0	0	0	0
Calificación	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	5	4	3	16	4	3	4	4	3	3	4	3	4	28	4	74	4
Encuesta9	B	B	B	R	B	B	B	B	0	0	B	E	B	B	0	0	R	B	B	R	R	B	R	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	5	4	4	17	4	3	4	4	3	3	4	3	4	28	4	76	4
Encuesta10	D	B	B	B	R	B	R	B	0	0	B	E	B	R	0	0	B	R	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	2	4	4	4	3	4	3	4	28	4	4	5	4	3	16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	75	4
Encuesta11	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0

Calificación	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	80	4
Encuesta12	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	80	4
Encuesta13	B	R	B	B	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	79	4
Encuesta14	R	R	B	B	B	B	B	B	0	0	B	B	R	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	77	4
Encuesta15	B	B	R	B	B	B	B	B	0	0	B	B	R	B	0	0	B	B	B	B	B	R	B	R	0	0	0	0
Calificación	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	76	4
Encuesta16	R	B	R	B	R	R	R	B	0	0	R	B	R	R	0	0	R	B	B	B	B	R	R	R	0	0	0	0
Calificación	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3	3	4	3	3	13	3	3	4	4	4	4	3	3	3	28	4	68	3
Encuesta17	R	B	R	R	B	B	R	D	0	0	B	R	D	D	0	0	D	B	R	B	B	R	R	R	0	0	0	0
Calificación	3	4	3	3	4	4	3	2	26	3	4	3	2	2	11	3	2	4	3	4	4	3	3	3	26	3	63	3
Encuesta18	B	R	R	R	R	R	R	D	0	0	D	R	D	D	0	0	R	D	R	R	D	R	R	R	0	0	0	0
Calificación	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	2	3	2	2	9	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	55	3
Encuesta19	D	D	R	D	R	D	R	R	0	0	R	D	R	R	0	0	R	D	R	D	R	D	R	R	0	0	0	0
Calificación	2	2	3	2	3	2	3	3	20	3	3	2	3	3	11	3	3	2	3	2	3	2	3	3	21	3	52	3
Encuesta20	D	D	R	D	D	R	R	R	0	0	R	D	D	R	0	0	D	R	R	D	D	R	D	R	0	0	0	0
Calificación	2	2	3	2	2	3	3	3	20	3	3	2	2	3	10	3	2	3	3	2	2	3	2	3	20	3	50	3
Encuesta21	D	R	R	R	D	D	R	D	0	0	D	D	R	D	0	0	D	R	D	R	R	D	R	R	0	0	0	0
Calificación	2	3	3	3	2	2	3	2	20	3	2	2	3	2	9	2	2	3	2	3	3	2	3	3	21	3	50	3
Encuesta22	D	R	R	R	D	D	R	D	0	0	D	D	R	R	0	0	D	R	D	D	D	D	R	R	0	0	0	0
Calificación	2	3	3	3	2	2	3	2	20	3	2	2	3	3	10	3	2	3	2	2	2	2	3	3	19	2	49	2
Encuesta23	D	R	D	R	D	R	D	D	0	0	D	D	R	R	0	0	D	R	D	D	R	R	D	R	0	0	0	0
Calificación	2	3	2	3	2	3	2	2	19	2	2	2	3	3	10	3	2	3	2	2	3	3	2	3	20	3	49	2
Encuesta24	D	R	D	R	D	R	D	D	0	0	R	D	D	R	0	0	D	R	D	R	R	D	R	D	0	0	0	0
Calificación	2	3	2	3	2	3	2	2	19	2	3	2	2	3	10	3	2	3	2	3	3	2	3	2	20	3	49	2
Encuesta25	D	R	R	D	D	D	R	D	0	0	D	D	D	D	0	0	D	R	D	R	R	R	R	D	0	0	0	0
Calificación	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	8	2	2	3	2	3	3	3	3	2	21	3	48	2

Encuesta26	D	R	R	D	D	D	D	D	0	0	D	D	R	D	0	0	R	R	D	D	D	D	D	R	0	0	0	0
Calificación	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	3	2	9	2	3	3	2	2	2	2	2	3	19	2	46	2
Encuesta27	D	D	D	R	R	D	D	R	0	0	D	D	R	R	0	0	D	R	D	D	R	R	D	D	0	0	0	0
Calificación	2	2	2	3	3	2	2	3	19	2	2	2	3	3	10	3	2	3	2	2	3	3	2	2	19	2	48	2
Encuesta28	D	R	D	R	D	R	D	D	0	0	D	D	R	R	0	0	D	R	D	R	D	D	D	R	0	0	0	0
Calificación	2	3	2	3	2	3	2	2	19	2	2	2	3	3	10	3	2	3	2	3	2	2	2	3	19	2	48	2
Encuesta29	D	R	D	R	D	R	D	D	0	0	R	D	R	R	0	0	D	R	D	R	D	D	D	R	0	0	0	0
Calificación	2	3	2	3	2	3	2	2	19	2	3	2	3	3	11	3	2	3	2	3	2	2	2	3	19	2	49	2
Encuesta30	D	R	R	D	D	R	D	D	0	0	D	D	R	R	0	0	D	R	D	R	D	D	D	R	0	0	0	0
Calificación	2	3	3	2	2	3	2	2	19	2	2	2	3	3	10	3	2	3	2	3	2	2	2	3	19	2	48	2

**TOTAL** 1931

Promedio	64
----------	----

Gestión Administrativa

Nivel	Rango
Eficiente	74-100
Regular	47- 73
Deficiente	20-46

2. Para el procesamiento de la información del cuestionario 2 – Desempeño Docente, se utilizó el programa Microsoft Excel 2013, el cual arrojo el siguiente resultado:

	Pregunta																							
	1	2	3	4	Σ	Esc	5	6	7	8	Σ	Esc	9	1-	11	12	13	14	15	16	Σ	Esc	Total	Esc
Encuesta1	B	B	B	B			B	B	B	B			B	B	B	B	B	B	B	B				
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	64	4
Encuesta2	B	B	B	B	0	0	B	R	B	B	0	0	B	B	B	R	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	62	4
Encuesta3	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	64	4
Encuesta4	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	64	4
Encuesta5	B	B	B	B	0	0	R	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	63	4
Encuesta6	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	R	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	63	4
Encuesta7	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	0	0	B	B	B	R	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	63	4
Encuesta8	B	R	B	B	0	0	B	B	R	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	62	4
Encuesta9	B	B	B	B	0	0	B	R	B	B	0	0	B	B	B	R	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	62	4
Encuesta10	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	64	4
Encuesta11	R	R	B	B	0	0	B	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	62	4
Encuesta12	B	B	B	B	0	0	B	R	B	B	0	0	R	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0

Calificación	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	62	4
Encuesta13	B	B	B	B	0	0	B	B	R	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	63	4
Encuesta14	B	B	B	B	0	0	R	B	B	B	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	63	4
Encuesta15	B	B	R	B	0	0	B	B	R	B	0	0	B	B	B	B	B	R	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	61	4
Encuesta16	B	B	R	B	0	0	B	B	R	R	0	0	B	B	B	B	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	3	4	15	4	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	61	4
Encuesta17	B	B	B	B	0	0	B	R	B	R	0	0	B	B	B	R	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	4	4	16	4	4	3	4	3	14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	61	4
Encuesta18	R	B	B	B	0	0	B	R	B	R	0	0	B	B	B	R	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	3	4	4	4	15	4	4	3	4	3	14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	60	4
Encuesta19	R	B	R	R	0	0	R	R	B	B	0	0	R	R	B	R	R	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	3	4	3	3	13	3	3	3	4	4	14	4	3	3	4	3	3	4	4	4	28	4	55	3
Encuesta20	B	B	R	R	0	0	R	R	R	B	0	0	R	R	R	R	B	R	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	4	3	3	14	4	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	4	3	4	4	27	3	54	3
Encuesta21	B	R	R	R	0	0	R	B	R	R	0	0	B	R	R	R	B	B	B	B	0	0	0	0
Calificación	4	3	3	3	13	3	3	4	3	3	13	3	4	3	3	3	4	4	4	4	29	4	55	3
Encuesta22	R	R	R	B	0	0	B	R	R	R	0	0	R	R	R	B	R	R	B	R	0	0	0	0
Calificación	3	3	3	4	13	3	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	52	3
Encuesta23	B	R	B	R	0	0	R	B	R	R	0	0	R	R	B	R	B	R	B	R	0	0	0	0
Calificación	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	13	3	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3	53	3
Encuesta24	R	B	R	B	0	0	R	B	R	B	0	0	B	R	R	R	R	B	R	R	0	0	0	0
Calificación	3	4	3	4	14	3	3	4	3	4	14	3	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3	54	3
Encuesta25	R	R	D	D	0	0	D	R	R	D	0	0	R	D	D	R	D	D	D	D	0	0	0	0
Calificación	3	3	2	2	10	3	2	3	3	2	10	3	3	2	2	3	2	2	2	2	18	2	38	2
Encuesta26	R	D	R	D	0	0	D	R	D	R	0	0	D	D	R	R	D	D	R	D	0	0	0	0
Calificación	3	2	3	2	10	3	2	3	2	3	10	3	2	2	3	3	2	2	3	2	19	2	39	2

Encuesta27	D	D	D	D	0	0	R	D	R	D	0	0	D	R	D	D	R	R	D	D	0	0	0	0
Calificación	2	2	2	2	8	2	3	2	3	2	10	3	2	3	2	2	3	3	2	2	19	2	37	2
Encuesta28	R	D	D	D	0	0	D	R	D	R	0	0	R	D	D	R	R	D	D	D	0	0	0	0
Calificación	3	2	2	2	9	2	2	3	2	3	10	3	3	2	2	3	3	2	2	2	19	2	38	2
Encuesta29	D	R	R	D	0	0	D	R	D	D	0	0	R	D	D	D	R	R	D	D	0	0	0	0
Calificación	2	3	3	2	10	3	2	3	2	2	9	2	3	2	2	2	3	3	2	2	19	2	38	2
Encuesta30	R	D	R	R	0	0	D	R	D	R	0	0	D	D	D	R	D	R	D	D	0	0	0	0
Calificación	3	2	3	3	11	3	2	3	2	3	10	3	2	2	2	3	2	3	2	2	18	2	39	2

**Total 1676**

Promedio	<b>56</b>
----------	-----------

Desempeño docente

Nivel	Rango
Eficiente	58-80
<b>Regular</b>	<b>37- 57</b>
Deficiente	16-36

*Universidad San Pedro - Plan Estratégico 2011-2015*

Objetivo estratégico	Objetivo específico	Meta estratégica
1. Impulsar la investigación, el Desarrollo y la innovación Tecnológica para lograr que la UPS Contribuya en el desarrollo Económico de Ancash y el país	1.incentivar la investigación científica Aplicada	1.promover el reconocimiento de plazas de Investigadores  2.participacion de docentes y estudiantes en  Núcleos de innovación  3.realizar alianzas estratégicas con el gobierno Regional, provincial, distrital y con el sector Empresarial  4.participar en los concursos de investigación  5.realizar un diplomado de investigación Científica al año  6.publicación anual única de los trabajos de Investigación  7.implementar el fondo de investigación Científica  8.implementar un sistema para evaluar la Investigación formativa
	2.identificar las necesidades de las Empresas, en especial de las pymes	1.realizar un diagnóstico anual al sector Empresarial para determinar las necesidades De investigación
3.incentivar el desarrollo del instituto De población y desarrollo (IPODE)	1.alianza estratégica con el gobierno local, Regional y del sector empresarial	
"juan a. García Cribillero	2.buscar financiamiento y realizar convenios Para investigación	

		3.brindar asesoría de proyectos de desarrollo a Todo tipo de organizaciones
2.mejorar la calidad académica de la UPS a estándares internacionales	1.perfeccionar los currículos de las Escuelas profesionales y programas Educativos de acuerdo a los nuevos Retos y desafíos que demanda el Escenario local, regional, nacional e Internacional	1.elaboración de estudios de mercado de las Carreras profesionales y programas Educativos con una frecuencia de dos años  2.evaluación de los currículos de las carreras Profesionales y programas educativos con Una frecuencia de uno o dos años  3.perfeccionamiento de los currículos Culturalmente pertinentes mediante planes de Mejora, según modelo curricular centrado en Competencias y el proyecto TUNNIG
	2.mejorar la calidad del proceso de Enseñanza aprendizaje de acuerdo al Avance de las tendencias educativas Modernas y las nuevas tecnologías De la información y comunicaciones (ntics)	1.elaborar el nuevo modelo educativo de la UPS Según lineamientos de calidad propuesto por CONEAU  2.capacitar a los profesores en didáctica Universitaria y el uso de las TICS en la Dirección del aprendizaje  3.desarrollo de innovaciones educativas y Materiales de enseñanza  4.evaluación del aprendizaje y planes de mejora Del proceso de enseñanza-aprendizaje
	3.implementar y racionalizar los Espacios educativos con equipos y Materiales que optimicen el Desarrollo del proceso de enseñanza Aprendizaje y las actividades Educativas	1. Equipamiento de laboratorios y gabinetes Para las carreras profesionales y programas Educativos en la sede central, filiales y CEAIS. Adquirir insumos para la enseñanza  2.equipamiento de bibliotecas físicas y virtuales En la sede central, filiales y CEAIS

	3.ambientación y equipamiento de las aulas y Auditorios con equipos de educación virtual
	4.establecimiento de redes y portales Educativos
	5.adquisición de clínica de simulación para Medicina humana
	6.suscripcion a revistas especializadas Bibliotecas virtuales
4. Contar con profesores altamente Calificados que se comprometan con La enseñanza y tutoría, la Investigación, la extensión Universitaria y proyección social y el Respeto al medio ambiente.	1.selección, evaluación, incorporación, Ratificación y promoción de profesores 2.desarrollo de programas de post grado en Docencia universitaria e investigación 3.desarrollo de programas de becas y pasantías 4.fomento a la investigación y producción Intelectual 5.participación, difusión y concientización del Cuidado y respeto a los recursos naturales y Medio ambiente
5.formar estudiantes del mejor nivel Profesional y académico, Potenciando el desarrollo de sus Capacidades, conocimientos, Habilidades y afectividad a fin de Insertarlos a la empleabilidad y el Desarrollo de la sociedad con Responsabilidad social	1.implementación de los servicios de bienestar Universitario 2.desarrollo de programas de pasantías, becas y Créditos universitarios 3.fidelización de nuestros clientes 4.implementar convenios con universidades Para el intercambio de estudiantes y doble Titulación y con empresas e instituciones para Las practicas pre profesionales

	5. evaluación anual del programa de Seguimiento de egresados
	6. desarrollar mecanismos para captar a los Dos (02) mejores alumnos del tercio superior De cada colegio
	1. desarrollo del sistema académico SIGA
6. optimizar el sistema académico Informatizando todos los procesos Académicos en línea de manera Sincronizada, generalizada y Uniforme a fin de dar continuidad, Transparencia, eficacia y eficiencia a La prestación de los servicios Académicos	2. implementación de los portales educativos de Las unidades académicas 3. desarrollo de programas de educación Virtual 4. calendarización en línea de las actividades Académicas
7. implementar los procesos de Autoevaluación, evaluación, Acreditación y certificación de las Carreras profesionales	1. implementación de la oficina de gestión de la Calidad 2. realizar la autoevaluación de las carreras Profesionales y programas educativos 3. gestionar la acreditación de las carreras Profesionales y programas educativos
8. Diversificar la oferta educativa a fin De mantener la rentabilidad y la Competitividad de la UPS.	1. realizar estudios de rentabilidad de las Carreras profesionales y programas Educativos para redimensionarlos 2. realizar estudios de mercado para conocer la Aceptación de las carreras profesionales y Creación de nuevas carreras y programas 3. evaluación y estandarización de la oferta de Post grado, en toda la UPS; asimismo Creación y desarrollo de nuevas carreras y Programas de post grado

<p>9. contar con infraestructura Moderna, según estándares de Acreditación universitaria</p>	<p>1. Construcción de ciudades universitarias y Otros Chimbote.</p> <p>2. construcción de ambientes filiales</p> <p>3. construcción de ambientes CEAIS</p> <p>4. Implementación de ambientes ciudad Universitaria Chimbote.</p> <p>5. implementación de ambientes filiales</p> <p>6. implementación de ambientes CEAIS</p> <p>7. Mantenimiento de ambientes ciudad Universitaria Chimbote.</p> <p>8. mantenimiento de ambientes filiales</p> <p>9. mantenimiento de ambientes CEAIS</p> <p>10. adquisición de terreno sede central, filiales y CEAIS</p> <p>11. adquisición de local sede central</p> <p>12. construcción de ciudad universitaria filial</p> <p>13. construcción ciudad universitaria CEAIS</p> <p>14. remodelación de ambientes en la sede Central, filiales y CEAIS</p> <p>15. gestionar el desarrollo de la Infraestructura de la sede central, filiales y CEAIS</p>
<p>10. gestión académica y administrativa</p>	<p>1. gestión académica</p> <p>2. gestión administrativa</p>
<p>3. optimizar el sistema de gestión Administrativo y académico de la UPS</p> <p>1. fortalecer la planificación en la UPS, Mediante la organización, Evaluación y ejecución de actividades</p>	<p>1. formulación, evaluación y ejecución del Planeamiento estratégico 2011-2015</p>

Administrativas, de gestión y Económicas de la UPS	<p>2.elaboracion, ejecución y evaluación oportuna De los planes operativos y presupuesto de la</p> <p>UPS</p> <p>3.elaboración y actualización de documentos De gestión</p> <p>4.diagnostico permanente de las necesidades Del mercado para detectar las posibilidades de Incrementar la oferta de nuestros servicios</p> <p>5.implementación de controles permanentes Para el buen funcionamiento de la gestión</p>
2.incrementar sostenidamente los Ingresos y la rentabilidad de la UPS	<p>1.incrementar y diversificar la oferta de Nuestros servicios educativos</p> <p>2.crear centros de producción de bienes y Servicios rentables</p> <p>3.mantener un nivel de morosidad del 8% en la Sede central, filiales y CEAIS</p> <p>4.mantener centros de producción de bienes y Servicios rentables</p>
3.propiciar una cultura de la calidad En todos los niveles de la Organización de la UPS	<p>1.ejecutar programas de formación en calidad Para todos los estamentos de la universidad</p> <p>2.establecer estándares de calidad para la UPS</p> <p>3.constituir un comité técnico de gestión de la Calidad</p> <p>4.implementar el sistema de calidad de la UPS</p> <p>5.actualizar permanente de los documentos de Gestión</p> <p>6.propiciar en la comunidad</p>

	<p>universitaria la Concientización sobre el cuidado y respeto al Medio ambiente</p>
<p>4. optimizar el proceso administrativo Para la toma de decisiones Económicas y financieras</p>	<p>1. implementar un sistema de costos que nos Permita conocer el costo unitario de todos Nuestros servicios por sedes</p> <p>2. establecer estándares de calidad para la UPS</p> <p>4. intensificar la incorporación y actualización De tecnologías a los procesos administrativos Y académicos</p> <p>5. realizar acciones que permitan la supervisión, Control y optimización del material Bibliográfico</p> <p>6. Desarrollar las políticas y los instrumentos De gestión que permita una gestión mas Eficiente en las filiales y CEAIS.</p>
<p>5. mejorar la imagen institucional</p>	<p>1. tener presencia activa en foros nacionales e Internacionales</p> <p>2. aplicación del marketing en todos los niveles De la UPS</p> <p>3. formular y desarrollar un plan anual de Marketing</p> <p>4. mejorar la calidad en la atención al cliente Interno y externo</p>
<p>6. fortalecer el recurso humano Propiciando un clima institucional Positivo en la UPS</p>	<p>1. implementar un sistema de incentivos, Motivación y promoción del personal</p> <p>2. capacitación del personal según área de Trabajo</p> <p>3. fortalecer los centros de promoción</p>

	<p>y</p> <p>Proyección social</p> <p>4.fomentar un clima institucional positivo Mediante la realización de talleres sobre Autoestima, liderazgo y valores</p> <p>5.fortalecer las relaciones interpersonales, Como política institucional</p> <p>6. Dotar de los recursos humanos, financieros, Materiales, tecnológicos y de infraestructura Par a el funcionamiento óptimo de las Unidades orgánicas</p>
7.consolidar el modelo de Descentralización de la gestión	<p>1. Mejorar la coordinación con las filiales y los CEAIS. Delegando responsabilidades Administrativas y académicas</p>
8.racionalización de los recursos	<p>1.utilización óptima y responsable de todos los Recursos humanos y materiales que se utilicen</p>
9.intensificar la incorporación de Tecnologías a los procesos Administrativos y académicos	<p>1.adecuacion del sistema de la UPS a las nuevas tecnologías, según recomendación de la OIT</p>
10.fortalecer el sistema de control Interno	<p>1.realizar la evaluación periódica del sistema de Control interno de los diferentes órganos de La UPS (sede central, filiales y CEAIS)</p> <p>2.realizar las acciones de control programadas</p> <p>3.dotar de los recursos humanos y logísticos Necesarios, a fin de brindar mayor capacidad Operativa a la oficina de control interno</p>
11.garantizar la seguridad Institucional de la sede central, Filiales y CEAIS de la UPS	<p>1.garantizar la seguridad en la sede central de La UPS</p> <p>2.garantizar la seguridad en las filiales y CEAIS De la UPS</p>

	12.gestion administrativa	1.gestion administrativa
4.impulsar la vinculación de la Universidad san pedro con el sector Empresarial y el estado	1.desarrollar e implementar Programas de innovación Tecnológica y emp Desempeño	1.crear premios a la innovación para empresas, Unidades académicas, docentes, estudiantes y Personas de la región  2.vincularse a redes internacionales de Investigación e innovación tecnológica
	2.promover la presencia de la UPS en el Tejido empresarial e institucional en	1.promover encuentros empresariales Regionales y nacionales  2.ejecutar proyectos productivos con entidades Públicas y privadas  3.crear el centro de investigación de mercados  4.suscribir convenios con las empresas e Instituciones para la realización de prácticas Profesionales y posterior colocación
	3.implementar espacios e instituciones Para facilitar la atención al sector Empresarial	1.diseñar estrategias de atención permanente a Los empresarios  2.implementar el fondo de inversión para el Funcionamiento de los centros de producción
	4.impulsar la presencia de la Universidad en las acciones Interinstitucionales, empresariales De la sociedad civil	1.mantener e incrementar la presencia de la Universidad en las organizaciones Multisectoriales, empresariales y de la Sociedad civil  2.mantener y posicionar las actividades de índole cultural y social que promueva la Universidad
	5.promover y ejecutar acciones	1. Desarrollar actividades culturales que Promuevan la integración de la sede central,

Culturales y sociales en la sede Central, filiales y CEAIS	Filial o CEAIS en el ámbito en el que se Desarrolla.
5.fortalecer e intensificar el proceso De internacionalización de la UPS	1.intensificar la vinculación con Instituciones académicas de Investigación, de cooperación y Empresas del mundo  1.firmar y operativizar convenios con Universidades, centros y redes de Investigación y con empresas públicas y Privadas 2.diseñar e implementar una estrategia de Marketing internacional para la UPS
2.promover la mejora del nivel Académico, científico y tecnológico De la UPS a estándares Internacionales	1.intensificar la internacionalización de los Programas de pre y post grado en Coordinación con las universidades de Europa, usa, Canadá y Asia  2.promover la ejecución de programas de Intercambio de docentes y estudiantes con Universidades de usa, Canadá, Europa y Asia  3.intensificar la promoción y comunicación de Programas de becas entre alumnos, egresados Y docentes
3.facilitar la movilidad de docentes y Estudiantes hacia el mundo	1.promover el dominio de otros idiomas en los Estudiantes y docentes  2.promover la inclusión de la enseñanza del Idioma ingles en los planes de estudio de todas Las carreras de la UPS  3.implementar el fondo de movilidad docente y Estudiantil
4.fortalecer la unidad de gestión de Las relaciones internacionales	1.fortalecer la estructura organizacional de La oficina central de vinculación  2.dotar de los recursos humanos, financieros,

---

	Materiales, tecnológicos y de infraestructura Para el funcionamiento óptimo de la oficina Central de vinculación
5.implementar un programa para Actividades extra y curriculares	1.programa de actividades extra curriculares Para favorecer el proceso de Internacionalización  2.programa de actividades curriculares para Favorecer el proceso de internacionalización

---

*RES. N° 1219-2011-UPS/C.U*