

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**Factores del desempeño docente en la Universidad San Pedro,
Chimbote, 2022**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en
Administración**

Autora:

Acosta Chavarría, Yadira Estefani

Asesor

Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID: 0000-0002-8606-3146

Chimbote – Perú

2023

Índice de General

Índice de general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras Clave.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	21
Resultados.....	23
Análisis y Discusión	41
Conclusiones.....	46
Recomendaciones	48
Referencias Bibliográficas.....	50
Anexos	56

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis descriptivo del desempeño docentes según factores personales.....	23
Tabla 2 Análisis descriptivo del desempeño docentes según factores académicos	26
Tabla 3 Análisis descriptivo del desempeño docentes según factores administrativos	28
Tabla 4 Análisis comparativo del desempeño docentes según factores de dos grupos	31
Tabla 5 Análisis descriptivo del desempeño docentes según factores de tres grupos	34
Tabla 6 Medidas de ajuste del modelo de regresión logística binaria	37
Tabla 7 Coeficientes del modelo de regresión logística binaria.....	38

Índice de Figuras

Figura 1. Desempeño docente según sexo	24
Figura 2. Desempeño docente según edad.....	24
Figura 3. Desempeño docente según estado civil	25
Figura 4. Desempeño docente según grado académico	27
Figura 5. Desempeño docente según categoría docente	29
Figura 6. Densidad del desempeño docente.	30
Figura 7. Caja y bigotes del desempeño docente según factores de dos grupos	33
Figura 8. Caja y bigotes del desempeño docente según grado y facultad	35
Figura 9. Caja y bigotes del desempeño docente según categoría y dedicación	36

Palabras Clave

Desempeño docente, recursos humanos, calidad educativa, gestión docente

Keyword

Teaching performance, human resources, educational quality, teaching management

Línea de investigación – OCDE

Línea	Talento Humano.
Área	Ciencias Sociales.
Sub área	Economía y Negocios.
Disciplina	Negocios y management.

Constancia de Originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Factores del desempeño docente en la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022**" del (a) estudiante: **ACOSTA CHAVARRIA YADIRA ESTEFANI**, identificado(a) con Código N° **1115101673**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **23%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 15 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

Factores del desempeño docente en la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022

Resumen

Analizar los factores determinantes que influyen en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022; fue el objetivo general del trabajo de investigación; además, el tipo de investigación corresponde según su finalidad, fue básica; alcance explicativo y enfoque cuantitativo; perteneciendo a una investigación retrospectiva, de diseño no experimental, de corte transversal; la población fue de 226 docentes, quienes respondieron la aplicación de los cuestionarios de evaluación de los docentes en el 2022-II. Se realizó el análisis estadístico univariado, bivariado y multivariado con la finalidad de contrastar las hipótesis planteadas mediante la regresión logística múltiple; a través de la utilización de las aplicaciones Microsoft Excel, SPSS v29 y R Studio v2023.09.1, obteniendo como resultados relevantes un desempeño docente desaprobado del 73% y 27% aprobado; mediante regresión logística binaria se identificó los factores que influyen en el desempeño, la edad, cargo, investigación, hora lectivas, horas no lectivas, dedicación a tiempo parcial y la sede o filial donde desarrollan sus actividades académicas variables a considerar en el modelo de clasificación. Se concluye que la capacidad de los docentes constituye un componente esencial en la calidad del servicio; debiéndose gestionar adecuadamente los predictores para mejorar la eficiencia del recurso humano.

Abstract

To analyze the determining factors that influence the performance of the teachers of the University of San Pedro, Chimbote, 2022; was the general objective of the research work; moreover, the type of research corresponds according to its purpose, was basic; explanatory scope and quantitative approach; belonging to a retrospective research, of non-experimental design, of cross-sectional; the population was 226 teachers, who responded to the application of the evaluation questionnaires of teachers in 2022-II. The univariate, bivariate and multivariate statistical analysis was carried out with the aim of contrasting the hypotheses raised by multiple logistic regression; through the use of the applications Microsoft Excel, SPSS v29 and R Studio v2023.09.1, obtaining as relevant results an unapproved teaching performance of 73% and 27% approved; through binary logistics regression, the factors that influence performance, age, position, research, class time, non-class hours, part-time dedication and the headquarters or branch where they develop their variable academic activities to be considered in the classification model were identified. It was concluded that the capacity of teachers constituted an essential component in the quality of service; predictors should be properly managed to improve the efficiency of human resources.

INTRODUCCIÓN

A continuación, se exponen los antecedentes de la literatura como aportes a la investigación en el contexto internacional, según Ayala (2021), la evaluación educativa es un proceso sistemático y continuo que tiene en cuenta muchos elementos del entorno educativo y permite a las instituciones educativas reunir datos sobre el aprendizaje de los estudiantes, el proceso de enseñanza y aprendizaje, el plan de estudios y la institución en su conjunto. La Universidad TecMilenio, junto con otras instituciones educativas, tiene como objetivo hacer frente a las necesidades educativas actuales mediante la implementación de un modelo educativo centrado en los estudiantes que promueva el autoaprendizaje, el pensamiento crítico y la adaptabilidad a un entorno global dinámico y competitivo. En la búsqueda de este objetivo, su iniciativa educativa se basa en la filosofía constructivista; el actual esfuerzo de investigación presenta un estudio cualitativo que aclara los factores que influyen en el proceso de evaluación educativa en la Universidad TecMilenio presentando como objetivo primordial, identificar los prejuicios más significativos en la encuesta ECOA y, en última instancia, aprovechar los hallazgos para impulsar una transformación en los procedimientos de evaluación docente en la UTM.

Otra de las investigaciones fue realizada por Chamorro-Atalaya et al. (2021), mediante la utilización de la técnica ensemble bagged trees para aplicar las métricas del modelo de machine learning al conjunto de datos correspondiente a la satisfacción y el desempeño docente en el entorno virtual; tuvo como objetivo de estudio, examinar y explicar estas métricas de rendimiento del modelo. Inicialmente, el método ensemble bagged trees obtuvo una precisión del 81,3% según el estudio de clasificación realizado con el programa Matlab R2021a. Al validar los datos obtenidos y obtener el modelo de predicción se obtuvieron unos valores globales de precisión del 82,21%, sensibilidad del 73,40%, especificidad del 91,02% y exactitud del 90,63% para las 4 clases (niveles de satisfacción). El AUC mediante la ROC es de 0.93, que tiene en cuenta la sensibilidad del modelo de predicción.

Para Reyes y Pastrana (2021), el estudio argumentó la importancia de ciertas acciones y posiciones que afectan al rendimiento académico, que promueven el desarrollo de los estudiantes, es especialmente importante analizar los factores primarios que afectan el rendimiento de los maestros. Los maestros se presentan como órganos importantes en el desarrollo del país, el papel de la enseñanza y el suministro de recursos humanos competentes. Además, se menciona a los profesores como un elemento central en el debate entre académicos y la sociedad. Además, analiza las formas en que estos elementos contribuyen a la posible asociación entre el rendimiento académico y la calidad en las instituciones educativas de las universidades públicas.

En el caso de Zaldivar y Quintal (2021), el objetivo de la investigación fue proporcionar una descripción de los elementos que afectan el rendimiento docente en una escuela primaria rural ubicada en el estado de Yucatán, México. En este estudio se utilizó la técnica cuantitativa. Para llevar a cabo el análisis de los datos se utilizaron tres categorías: variables personales, factores institucionales y factores socioambientales. Los métodos estadísticos utilizados incluyeron estadísticas de porcentaje y frecuencia, así como el coeficiente de correlación de Pearson. Sobre la base de los hallazgos, se puede concluir que los elementos que tienen un impacto favorable en el rendimiento docente son los factores personales en relación con los factores institucionales y socioambientales. Además, el componente económico se vuelve importante para el logro eficaz de la enseñanza. La conclusión que se puede extraer de los resultados, es que las escuelas elementales en las zonas rurales de México necesitan una mayor cantidad de asistencia financiera para mejorar sus prácticas de enseñanza y adaptarse a sus necesidades profesionales.

Asimismo, Peniche et al. (2020), utiliza la perspectiva de la eficacia escolar para analizar las variables que influyen en el rendimiento de los maestros de secundaria en el estado de Aguascalientes, México. El análisis se llevó a cabo desde el punto de vista de los administradores escolares, con el fin de identificar y seleccionar escuelas con alta y baja eficacia escolar, se realizó una investigación mixta. El método cuantitativo consistió en crear modelos jerárquicos lineales, mientras que el enfoque cualitativo consistía en entrevistar a la dirección de las escuelas que se eligieron. Los hallazgos

apuntan a la presencia de influencias tanto internas como externas que trabajan juntas. Asimismo, la dedicación de los instructores, es uno de los elementos internos que diferencian las escuelas de alta eficiencia de las de baja eficiencia. Además, los profesores que trabajan en el primer tipo de centro se caracterizan por su compromiso con su enseñanza. El compromiso y la dedicación de los maestros a los objetivos e iniciativas institucionales están influenciados por variables externas como la disponibilidad de recursos y materiales, la estabilidad de sus puestos de trabajo y la cantidad de trabajo que tienen que hacer. Este trabajo se considera una puerta de entrada a estudios que permiten profundizar en las aulas, de tal manera que sea posible identificar información más específica. Los resultados y conclusiones son consistentes con los estudios anteriores, y este trabajo se considera una puerta de entrada.

Por otra parte, Escibano (2018), tuvo como objetivo de este estudio, sugerir que el rendimiento docente es un factor que está directamente relacionado con la calidad educativa, y que se le debe dar la relevancia y la prominencia que merece. Se apoyan algunas ideas básicas: es decir, que América Latina no ha cumplido los objetivos elementales en términos de equidad y justicia en el acceso a la educación, lo que representa una barrera en el trabajo para la calidad de este servicio; la calidad educativa está asociada con un conjunto de factores, incluidos factores económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, así como un importante factor humano: el rendimiento docente, que es vital dependiendo de la actitud que se adopte. Además, destaca los retos que el personal docente debe afrontar como parte de su rendimiento a fin de proporcionar una respuesta coherente que involucre la educación de calidad en el contexto actual, así como los cambios sociales, culturales y tecnológicos que se experimentan a diario. En este orden, destaca las limitaciones que existen actualmente en el proceso de formación inicial y continua del personal docente. El siguiente ensayo es una representación de una sistematización teórica que se basa en consultas de una variedad de fuentes sobre el tema, haciendo hincapié en el valor de los informes de entidades internacionales.

Según Castro et al. (2018), su investigación consistió en la recopilación y análisis de documentación relativa al tema de la evaluación docente en América Latina; a lo largo de este texto, presenta primero la contextualización, que es un recorrido histórico tanto a nivel internacional como nacional de cómo se ha constituido la evaluación; en segundo lugar, describe el problema que da la apertura a la investigación donde se manifiesta la cuestión del problema, incluyendo la justificación y los objetivos. En tercer lugar, se hace referencia a las bases teóricas que respaldan la tendencia positiva, analítico-interpretativa y crítica social de las categorías y subcategorías de evaluación, evaluación educativa, evaluaciones formativas, valoración del rendimiento, profesionalización y formación de los maestros; enriquecimiento del estudio a desarrollar, posteriormente la metodología, y finalmente realización de los resultados y conclusiones que se han encontrado con la realización de este estado del arte. Es esencial comenzar con un estado del arte para acercarse al objeto de la investigación. Después de eso, es necesario reconocer el estado actual de la producción y el conocimiento del tema de la evaluación en América Latina, en particular en países como Colombia, Chile, México y Perú, a fin de investigar y explorar, categorizar y, en última instancia, analizar la información.

Por otra parte, se analizaron antecedentes en el ámbito nacional de diferentes repositorios institucionales encontrando investigaciones como la desarrollada por Chambi y Zela (2021), con el fin de evaluar el rendimiento docente de los instructores de nivel inicial en la región de UGEL Puno durante los períodos de pandemia, el objetivo de la investigación fue evaluar su rendimiento. El estudio fue de tipo descriptivo que se extendió a través de varias dimensiones y no incluyó ningún experimento; en total, había 180 instructores trabajando en el nivel inicial en la región UGEL Puno que fueron incluidos en la población de estudio de los investigadores. De acuerdo con las estadísticas descriptivas, se obtuvieron las siguientes conclusiones: los datos se recogieron mediante el uso del método de encuesta, y como herramienta, se utilizó un cuestionario compartido con Google Formularios; en tiempos de epidemia, el 56.56% de los instructores normales de la escuela primaria tienen un rendimiento regular, el 25.56% tienen mal rendimiento y el 8.89% tienen un excelente rendimiento.

En cuanto a la práctica de la comunicación institucional, predomina el desempeño regular con una puntuación del 76.67%. Además, hay una puntuación de 72.22% en la utilización de las llamadas telefónicas, 68.33% en el ámbito de la interacción virtual directa, 77.78% a través de la transmisión de hojas de trabajo, 74.44% en los dominios de la Sala de aula, 87.78 % en la comprensión de la enseñanza a través del envío de videos, y 65.56% del ejercicio que se comparte mediante WhatsApp. Es posible sacar la conclusión, sobre la base de los hallazgos, de que los instructores del nivel Inicial tienen un rendimiento general consistente, además de hacer bien en cada una de sus características.

También, Espinoza (2021) con el fin de evaluar la medida en que el Marco de Buen Desempeño Docente sirve como factor motivacional, afecta a la actividad profesional de los instructores de I.E. No. 36149- Acobamba, 2018. La investigación explicativa fue el tipo de estudio que se llevó a cabo. Para comparar y contrastar la hipótesis, se utilizaron los enfoques inductivo, comparativo y analítico. Además, se utilizó un diseño transeccional no experimental, una muestra única y un tipo de muestra probabilística básica. Se determinó que el Marco de Buen Desempeño Docente, que es una guía para el diseño y la aplicación de las políticas y acciones de capacitación, evaluación y desarrollo docente, como un elemento motivador que contribuye al buen ejercicio profesional de los maestros. Esto se debe a que, a través de sus dimensiones y competencias, influye en el desencadenamiento de comportamientos específicos, acciones y satisfacciones que son internas en el proceso educativo. Esta conclusión se llegó a través del uso de un instrumento de escala tipo Likert para la recopilación de información; se pidió a los maestros que indicaran si estaban satisfechos con sus necesidades intrínsecas y externas, así como su motivación para lograrlo y si estaban o no en una posición de mejora con respecto a su buena enseñanza. Estas declaraciones se utilizaron para llegar a la conclusión de que el Marco de Buen Desempeño Docente es un elemento motivador que contribuye al buen ejercicio profesional de los maestros.

La investigación de Villanueva (2020), planteó como objetivo de estudio evaluar el rendimiento docente e investigar los elementos que podrían tener un impacto en las evaluaciones del rendimiento durante el año escolar 2019, a los 172 estudiantes se les dio el Cuestionario de Opinión de Estudiantes sobre la Enseñanza (COED), en el que se les pidió que proporcionaron comentarios sobre cada uno de los maestros que les habían instruido en las áreas que habían estudiado. También se recopilaron datos relativos al género y la edad. Los programas estadísticos conocidos como SPSS se utilizaron para realizar investigaciones descriptivas, correlacionales y comparativas. Se utilizaron un total de 3528 cuestionarios para evaluar a 148 instructores de 40 temas diferentes. El aspecto más apreciado fue la puntualidad y la asistencia, mientras que el uso de materiales de apoyo recibió una calificación de calidad más baja. Se descubrió que existe una notable correlación entre la puntuación general que se determina por el año académico del estudiante y la variable combinatoria que se compone de género y años académicos. Además, hubo una asociación negativa entre la CED y ser mayor y tener más años de experiencia. En conclusión, la evaluación del rendimiento docente se ve afectada por el año académico en el que el estudiante está actualmente matriculado. Además, existe una correlación que va en la otra dirección entre la edad del educador y el número de años de experiencia que tiene con la evaluación ECO.

El informe de Aquisé y Rojas (2020), formuló como objetivo de esta investigación analizar e interpretar los factores que contribuyen al buen desempeño del profesor de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) y las características de su trabajo profesional. Para ello se llevó a cabo una investigación etnográfica utilizando un enfoque cualitativo con el fin de recopilar datos de los propios actores docentes del BEI y de manera cara a cara. Las entrevistas se utilizaron para reunir información para el estudio, que se llevó a cabo en tres lugares diferentes de Perú, en los departamentos de Cusco, Junín y Puno. El instrumento que se había producido en el pasado fue utilizado por siete educadores que tenían más de una década de experiencia en el ámbito de la educación y procedían de tres escuelas ubicadas en diferentes lugares. De la zona andina, llegaron cuatro de los profesores, y de la región amazónica, tres de ellos. Con el fin de proceder con el análisis de las respuestas hasta que se obtuvieron los resultados finales, que luego fueron contrastados con la información científica

utilizando la técnica de triangulación, los datos que se recogieron de los maestros que fueron entrevistados para el estudio fueron transcritos, codificados y organizados después de que la información fue obtenida. Los profesores que fueron entrevistados formaron tres categorías para el estudio. Como consecuencia final del debate, fue posible establecer tres aspectos esenciales del profesor del BEI, los mismos que consisten en la formación académica, el personal y el plan de estudios, y los factores que deberían formar parte del profesor de la BEI. Se obtuvo un resultado intrigante, en el que se dijo que el trabajo de instructor del BEI es una tarea difícil debido a las dificultades que presenta el BEI en respuesta a la crisis actual.

El trabajo realizado por Villanueva (2019), sobre el liderazgo pedagógico y el clima laboral como factores predictores del desempeño de la enseñanza en la Institución Educativa No 0018 del Distrito de Tarapoto, Provincia y Región de San Martín – 2017, el objetivo primordial fue realizar un análisis del liderazgo pedagógico personalizado y el clima de trabajo que se utilizaron para predecir el desempeño docente en el aula; los factores que se tomaron en consideración fueron el liderazgo pedagógico, el clima de trabajo y el desempeño del profesorado. el estudio se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa y un enfoque teórico descriptivo.

Se tiene además la investigación de Alanoca (2019), su investigación sobre la relación entre la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes, que es la fuente de crítica en el curso de química que se imparte durante el primer semestre de las Escuelas Profesionales de Ingeniería Industrial y Civil de la Universidad Católica de San Pablo - Arequipa en 2019. El estudio se compone de dos variables, que son aspectos del rendimiento docente y factores de rendimiento del estudiante que generan descontento en el tema de la química. La investigación también evalúa dos indicadores. El estudio se llevó a cabo en el campo, y el nivel era relativo; el método que se utilizó fue la encuesta, y se entrevistaron a treinta y dos estudiantes que no habían sido autorizados. El uso del cuadrado de chi revela que existe una asociación débil y positiva entre el descontento en el tema de la química y las características del rendimiento de la enseñanza y los estudiantes, con un valor de correlación de Pearson que varía entre 0.25 y 0.49. Los factores de rendimiento de los estudiantes son una razón para la

decepción de los temas de Química, por lo que se recomienda diseñar un entorno de aprendizaje virtual para el curso de Química utilizando la plataforma WebCT Campus Edition. Este entorno producirá la interacción entre el profesor y el estudiante, y será diseñado de tal manera que el nivel de calidad de la enseñanza de las ciencias sea mejorado. En conclusión, podemos decir que los factores de rendimiento del profesor no son una causa de desaprobación del sujeto de Química en la mayoría de los casos.

Cabe señalar que Jenny Mendoza (2018), el objetivo de su estudio fue investigar la relación entre los factores del entorno de trabajo y el desempeño del profesor de enfermería en UNJBG Tacna en 2015. El objetivo era obtener una comprensión del desempeño que se presentó e inspirar al profesor de enfermería para lograr grandes logros en la formación profesional de los estudiantes de pregrado. La investigación es un estudio fundamental, descriptivo y correlativo que reúne información utilizando dos instrumentos diferentes: uno para evaluar el rendimiento docente y otro para analizar características relacionadas con el entorno de trabajo. Los hallazgos indican que existe una conexión entre las variables extrínsecas y el rendimiento docente. Se proyecta que los instructores que están satisfechos con su enseñanza son en su mayoría competentes (33.3% del total) y excepcionales (16.7% del total). Por otra parte, los profesores insatisfechos son principalmente básicos (25.0%) y competentes (16.7% del total). Existe un vínculo entre los elementos intrínsecos y el rendimiento docente: se prevé que los maestros satisfechos son principalmente competentes (37.3% del total) y excepcionales (20.8% del total), mientras que los instructores insatisfechos suelen ser básicos y competentes (12.5% del total).

Cabe señalar que el estudio de Barrueto y Romero (2018), consideró como objetivo de estudio, determinar la relación entre los factores que motivan a los maestros de las especialidades de mantenimiento en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Aeronáutico Público "Suboficial Maestro de 2da. FAP Manuel Polo Jiménez", y el desempeño de esos maestros. Para lograr esto, era necesario describir los factores que motivan frente a los que afectan al rendimiento, teniendo una base teórica, la investigación fue justificada porque confirmó los impactos de los elementos motivacionales variables que presuponen la teoría de Frederick Herzberg de los dos

componentes, limpieza y motivación; esta teoría fue la base para la justificación del estudio; por otro lado, la insatisfacción está asociada con aspectos externos o higiénicos, mientras que la satisfacción en el trabajo se asocia con cualidades que motivan desde el interior. En términos de metodología, el estudio es del tipo aplicado y tiene un diseño que no es experimental con 77 instructores militares y 29 profesores civiles forman la muestra, es un estudio transversal. Se utilizan los siguientes métodos, junto con las herramientas más adecuadas para cada uno de ellos; el uso de un cuestionario de la escala de la actitud de Likert y una carpeta de anotaciones, se realizó una observación directa durante todo el proceso. La validez y fiabilidad se determinan por las opiniones de personas altamente calificadas. He llegado a la conclusión de que se ha establecido la asociación entre la motivación laboral y el éxito de los instructores civiles y militares del instituto. Proporcionar pruebas que respalden la tesis de Herzberg.

A su vez, el trabajo de Clementina Mendoza (2018), esta investigación fue de tipo científico básico, utilizaba un diseño de correlación, y no incluía experimentos. Este es un estudio que mide el grado de relación que existe entre tres variables de estudio: rendimiento docente, motivación académica y rendimiento académico. El estudio se lleva a cabo sobre una muestra de estudiantes que están matriculados en el quinto grado de educación secundaria en la Emblemática Institución Educativa "Daniel Alcides Carrión". Para lograr este objetivo se utilizó la técnica de ensayos estandarizados y adaptados. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Cuestionario de Evaluación del Profesor (CED) para medir la variable del rendimiento docente y el cuestionario para evaluar los objetivos académicos (CEMA) con el fin de medir las variables de motivación académica, y se utilizó una muestra de 160 estudiantes. Las conclusiones estadísticas que se aplicaron a los instrumentos indican que presentan los niveles más altos de validez y fiabilidad posibles con respecto a sus características. Cuando se compararon los indicadores de los estudios estadísticos con los parámetros que se habían establecido, los hallazgos revelaron que existe una conexión que es exactamente estadísticamente positiva y significativa entre el rendimiento docente, la motivación académica y el desempeño académico de los estudiantes. Como resultado

de los estudios estadísticos que se realizaron, se puede concluir que las tres variables investigadas están relacionadas.

Con respecto a la investigación de Huamanquispe (2018), se trata de estudiar una problemática para conocer la relación que existe entre dos variables, la primera las relaciones interpersonales y su base de acción: las capacidades; que es el factor preponderante que hace la diferencia entre conseguir observar buenas o malas relaciones interpersonal, por supuesto para ver los resultados del desempeño profesional en los alumnos. De esta manera, se exploran los vínculos entre las interacciones interpersonales y el rendimiento educativo sobre la base del examen de diversos talentos de los instructores que se cree que poseen o sufren de la condición.

Asimismo, se analizaron antecedentes en el ámbito local; se tiene el estudio de Acosta (2021), el objetivo general fue obtener una comprensión de la forma en que la función docente fue evaluada en la Universidad de San Pedro durante el primer semestre del año académico 2019. Fue una investigación básica porque permitió la posibilidad de conocer cosas nuevas sobre el desempeño de las habilidades y habilidades de los profesionales que realizan la labor docente; de acuerdo con los objetivos de la ciencia, era descriptiva y comparativa porque podía comparar diferentes funciones docentes. Su clasificación según el proceso fue de acuerdo con el proceso. para lo cual se utilizaron las hojas de autoevaluación del profesor, la hoja de supervisión académica y la hoja del profesorado; se usaron las pruebas estadísticas chi cuadrado y análisis de variación, los resultados obtenidos de la evaluación del rendimiento docente determinan la existencia de la relación y las diferencias entre las características del profesor; revelando que los profesores con dedicación exclusiva, doctorado académico, categoría principal y la realización de investigaciones tienen un nivel superior de rendimiento del profesor.

En particular, Sánchez (2020), tuvo como objetivo del presente estudio, desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes de agronomía de la Universidad San Pedro de Chimbote en el año 2018, fue determinar la asociación entre variable desempeño docente y variable aprendizaje de los estudiantes. El diseño de investigación utilizado fue un enfoque de investigación correlacional transversal, y la metodología implicó el análisis de una muestra probabilística de estudiantes de agronomía del sexto al décimo ciclo que fueron elegidos para el estudio mediante un procedimiento aleatorio simple. De acuerdo con los datos, el 59% del Desempeño Docente se situó en un nivel alto, el 35% en un nivel medio y el 6% en un nivel deficiente, teniendo en cuenta que el umbral para esta variable fue alto. Dado que el nivel era medio para la variable aprendizaje, el 44% se adquirió en el nivel medio, el 32% en el nivel bajo y el 24% en el nivel alto. Se acepta la hipótesis nula debido a que el valor de la correlación rho de Spearman del presente estudio de 0,199 indica que existe poca correlación entre las variables, demostrando que existe poca correlación entre la efectividad docente y el aprendizaje de los estudiantes de la universidad.

Para Domínguez (2020), el objetivo principal del presente estudio "Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero - Nuevo Chimbote, 2019", fue conocer la conexión entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el instituto Romero en el año 2019. Este estudio emplea una metodología cuantitativa, y su diseño descriptivo correlacional proposicional de corte transversal. Se eligió como muestra a 61 profesores de los 77 que conforman la población docente de la institución ya que sus horarios eran incompatibles. Se empleó el cuestionario de inteligencia emocional y desempeño docente en el enfoque de encuesta para la recolección de datos. También se aplicó el enfoque de observación y entrevista. Los valores alfa de Cronbach para las medidas de desempeño docente e inteligencia emocional, respectivamente, fueron de 0.843 y 0.954, lo que demuestra la validez de los instrumentos a emplear en este estudio. Para realizar el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS Statistics 25. Los resultados de la recogida, el procesamiento y el análisis de los datos indican una correlación significativa (0.000) positiva y alta (0.747).

Además, Palomino (2019), planteó el objetivo del estudio "Comunicación interna y relación con el rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Católica de Los Ángeles-Filial Lima, 2017" es conocer la relación entre la comunicación interna y el rendimiento académico en estudiantes de la Universidad Católica de Los Ángeles-Filial Lima, 2017. La metodología del estudio se centra en un enfoque cuantitativo, es un estudio correlacional transversal, no experimental con 86 estudiantes que utilizó dos cuestionarios tipo Likert que fueron validados por expertos externos y puestos a prueba de su confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach como proxy

Sin embargo, Marín y Blas (2019), en la Universidad San Pedro Chimbote en el año 2018, el estudio buscó determinar la conexión entre el liderazgo directivo y la efectividad instruccional. Se utilizó una muestra de 30 instructores de la Oficina de Artes y Deportes en este estudio cuantitativo no experimental, que utilizó un diseño de investigación correlacional y los métodos estadísticos de encuesta, observación y listas de verificación validadas como instrumentos. Se utilizaron estadísticas descriptivas para validar las conclusiones de la investigación, y los resultados se muestran en tablas junto con los resultados de la prueba de correlación de Pearson, que se obtuvieron por dimensiones y tuvieron un nivel de significación de $p = 0,10$, que se considera significativo. En conclusión, el estudio apoya la premisa de que existe una asociación fuerte y de tamaño moderado entre el liderazgo directivo y el rendimiento docente.

También se ha considerado el estudio de Barboza (2019), la estrategia de monitoreo y asesoría, centrada en la escuela, se implementa a través de tres tipos de intervención: visitas al aula, micro talleres para las monitoras y asesoría. El objetivo del presente estudio fue evaluar el grado de influencia del sistema de monitoreo y asesoría en la instrucción estratégica y en el desempeño de las educadoras de párvulos adscritas a la UGEL No 3 de Lima Metropolitana. El tipo de investigación es aplicada, cuantitativa, descriptiva; el nivel es evaluativo; el diseño no es experimental; la muestra estuvo constituida por 122 docentes; los métodos utilizados fueron la observación y la encuesta; los instrumentos considerados fueron los cuestionarios, los cuales fueron debidamente validados y luego utilizados por las docentes de las

instituciones de estudio. Se concluye que el sistema de seguimiento y asistencia influye en la enseñanza estratégica y en el rendimiento de los profesores.

Para Villarreal (2019), en su estudio realizado en una universidad privada en la ciudad de Chimbote, considera la evaluación del desempeño docente como un proceso complejo que incluye los elementos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación; participan, a su vez, profesores, pares académicos o directores académicos y alumnos matriculados. También tiene en cuenta las características del profesorado, como su categoría docente, dedicación, situación laboral, titulación académica, rama, claustro, sexo y si realizan investigación con el objetivo principal de la docencia. La investigación fue de carácter básico porque se obtuvieron nuevos conocimientos, de carácter descriptivo, comparativo y relacional porque se buscaron datos internos de un conjunto de variables que configuraron el constructo relativo a la evaluación del desempeño de cuerpo docentes, y tuvo como objetivo general analizar la evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro en el semestre académico 2017-I. La población estuvo determinada por el total de docentes evaluados por los tres componentes de evaluación, para lo cual se utilizaron los formularios de autoevaluación docente, el formulario de supervisión académica y el formulario de evaluación docente, respectivamente; estos instrumentos se aplicaron a través del sistema informático de la universidad; se utilizaron las pruebas estadísticas chi cuadrado y análisis de prueba múltiple de medias (ANOVA); a partir de los resultados de la evaluación del desempeño docente, se utilizó la prueba t para determinar la significancia estadística de la población. La Facultad de Educación y Humanidades tiene el mejor promedio entre todas las facultades, y entre las sedes, la de Trujillo tiene el mejor desempeño docente.

La fundamentación científica, el estado ha puesto en marcha una serie de programas para alentar a los científicos a seguir trabajando en esta área y lograr que las administraciones universitarias se interesen en ayudar al sector académico (Steele y Zhang, 2016).

Factores determinantes, existe un alto grado de consenso en que la eficiencia escolar se debe a una integración efectiva de los numerosos aspectos o factores que componen una escuela, en los cuatro niveles en que puede ser analizada (Murillo, 2007); el trabajo del docente impacta y es influenciado por cada uno de ellos. El desempeño docente, dadas las necesidades del sistema educativo y el dinamismo y rapidez del cambio global, se requieren educadores que sean capaces de promover un aprendizaje óptimo para el futuro de los estudiantes. (Espinoza, Tinoco y Sánchez, 2017). De esta manera, el desempeño docente se vuelve crucial desde el inicio de la formación de un profesional. Según Bretel (2002), la evaluación del desempeño docente es un proceso a la vez formativo y sumativo. Se trata de la construcción de conocimientos a partir de la actuación docente real con la intención de provocar cambios en los mismos, a partir de la consideración axiológica de lo deseable.

De acuerdo con Díaz (2013), evaluar el desempeño de un docente es un procedimiento sistemático que permite evaluar tanto cuantitativa como cualitativamente el abanico de acciones que un docente realiza como parte de su quehacer profesional, el cual abarca varias áreas. Mateo, Escudero, Miguel, Ginés y Rodríguez (1996) mencionan una serie de competencias, habilidades y actitudes vinculadas al conocimiento de la materia, competencias instruccionales, competencias de evaluación, profesionalismo y otras como conductas que deben ser evaluadas por el docente. deberes en la comunidad y en la instalación.

Según Chiavenato (2000), un gerente, un empleado, el empleado y el gerente en conjunto, un equipo de trabajo, un órgano de administración de personal o un comité de evaluación del desempeño pueden ser responsables de evaluar el desempeño de una persona. De acuerdo a Valdés (2002), todo método de evaluación del desempeño profesional docente que se ponga en marcha debe incluir la autoevaluación. Además, las evaluaciones entre pares han tenido una gran efectividad cuando se basan en datos fácticos sobre las prácticas docentes conocidas por sus pares en la misma especialidad y utilizadas para mejorar esas prácticas. Para decirlo de otra manera, generalmente se acepta que no existe una mejor manera de evaluar la enseñanza. Por lo tanto, debe extraer de una variedad de fuentes que son complementarias entre sí.

Además, Boyer (2003), sugiere la autoevaluación y la evaluación por parte de los compañeros. La autoevaluación hace referencia a un informe de la misma docente sobre las tareas y resultados más importantes de su trabajo. La evaluación por pares se refiere a un procedimiento en el que los profesores se evalúan unos a otros y al mismo tiempo se apoyan en los intentos de los demás para mejorar su eficacia docente en un entorno de colaboración adecuado.

Por su parte, Rizo (1999), afirma que la retroalimentación de los estudiantes es una fuente confiable de información sobre la efectividad de los docentes. En general, encuentra que los profesores agradecen los comentarios de los estudiantes y los utilizan rápidamente para centrar sus esfuerzos en la mejora. La Teoría del Desempeño Docente de Chiavenato (2002), sostiene que el desempeño docente se refiere a los logros académicos, la satisfacción laboral y la eficiencia del docente. La teoría sugiere que los docentes deben ser motivados, comprometidos, competentes y bien preparados para alcanzar los mejores resultados académicos. La teoría también sugiere que los docentes deben tener una actitud positiva hacia su trabajo y desarrollar estrategias eficaces para comunicar con sus alumnos. Esta teoría afirma que el desempeño docente depende de factores internos como la motivación, el compromiso y la competencia, así como de factores externos como el apoyo de la administración, el entorno académico, las políticas y procedimientos universitarios y la calidad de los recursos educativos.

Las dimensiones del desempeño docente que son consideradas en la Teoría de Chiavenato (2002), son: a) Motivación: los docentes deben estar motivados para alcanzar los mejores resultados académicos. b) Compromiso: Los docentes deben comprometerse con su trabajo para lograr el éxito académico. c) Competencia: los docentes deben tener la preparación y las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera eficaz. d) Actitud: Los docentes deben poseer una actitud positiva hacia su trabajo. e) Comunicación: Los docentes deben desarrollar estrategias eficaces para comunicarse con sus alumnos. f) Entorno: el entorno académico, las políticas y procedimientos universitarios, así como la calidad de los recursos educativos.

La Teoría de 360° del Desempeño Docente propuesta por Spector (2011), sostiene que el desempeño docente se refiere a la cantidad y calidad del trabajo que los docentes realizan. Esta teoría se basa en la idea de que el desempeño de los docentes se puede evaluar desde tres ángulos diferentes: el autoinforme, el informe de los supervisores y el informe de los colegas. Esta teoría afirma que el desempeño docente puede ser mejorado si los docentes reciben retroalimentación de todos los ángulos. Los docentes pueden recibir esta retroalimentación a través de herramientas como las evaluaciones de desempeño, las encuestas de satisfacción del alumno, los informes de los supervisores y las discusiones con los colegas.

Las dimensiones e indicadores propuestos por Spector (2011), incluyen: a) Responsabilidad: esta dimensión se refiere a la capacidad del docente para cumplir con los compromisos y responsabilidades asignadas. Los indicadores incluyen la puntualidad, el cumplimiento de los plazos y el cumplimiento de las tareas asignadas. b) Calidad del trabajo: Esta dimensión se refiere a la calidad del trabajo realizado por el docente. Los indicadores incluyen la competencia, la creatividad, la iniciativa y la habilidad para trabajar en equipo. c) Habilidades relacionales: esta dimensión se refiere a la capacidad del docente para trabajar con otros. Los indicadores incluyen la capacidad de escuchar, la habilidad para resolver conflictos y la habilidad para establecer relaciones positivas con los alumnos. Finalmente, d) Desarrollo profesional: esta dimensión se refiere a la capacidad del docente para desarrollar sus habilidades y conocimientos. Los indicadores incluyen la participación en actividades de formación y el desarrollo de nuevas habilidades.

Respecto a la justificación, fue importante realizar esta investigación sobre el desempeño docente universitario con el propósito de comprender mejor el impacto que este fenómeno que ha tenido en la Universidad San Pedro. Esta investigación ayudará a identificar las habilidades y competencias que los profesores necesitan para desarrollar con éxito el proceso enseñanza - aprendizaje, así como los desafíos a enfrentar como licenciamiento institucional, la falta de recursos, capacitación y apoyo para la enseñanza para proponer qué medidas se deben tomar para mejorar la calidad del servicio educativo.

Justificación teórica: los docentes universitarios desempeñan un papel fundamental en el éxito académico de los estudiantes. Esta investigación se ocupará del desempeño docente universitario, a fin de determinar qué factores son los más importantes para el éxito de los estudiantes en el proceso enseñanza - aprendizaje. Se basará en la teoría de que los docentes tienen una gran influencia en los resultados de los estudiantes, ya sea positiva o negativa. Se examinarán las teorías y las prácticas asociadas con el desempeño docente y se evaluará cómo estos factores influyen en el éxito académico de los estudiantes.

Justificación práctica: esta investigación examinará cómo los docentes universitarios influyen en el éxito académico de los estudiantes. Como resultado de esta investigación, se espera que se obtengan resultados prácticos que ayuden a las facultades a mejorar el desempeño docente. Estos resultados se utilizarán para desarrollar nuevas estrategias que ayuden a los docentes a mejorar su desempeño y así mejorar el éxito académico de los estudiantes.

Justificación social: los resultados de esta investigación tendrán un impacto social significativo. La investigación ayudará a mejorar los resultados académicos de los estudiantes, lo que a su vez mejorará el nivel educativo de la sociedad en general. Además, esta investigación ayudará a aumentar la calidad del profesorado universitario, lo que contribuirá a mejorar el nivel de educación en la sociedad.

Justificación metodológica: esta investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, con el objetivo de recopilar y analizar datos sobre el desempeño docente universitario. La metodología incluirá encuestas, entrevistas y análisis de datos estadísticos. Esta investigación se llevará a cabo en una muestra de estudiantes, docentes, directores de escuela y decanos de cada facultad de la universidad, con el objetivo de obtener resultados precisos que se puedan discutir o consultar en futuras investigaciones.

Justificación científica: el estudio tiene como propósito el rendimiento del docente universitario, cuyos resultados permitirá comprobar las teorías y principios relacionados al tema de estudio, aportando nuevas teorías o corroborando las actuales, impulsando y fomentando de esta manera el conocimiento para nuevas o futuras investigaciones.

La Universidad San Pedro, se enfrenta a una problemática sobre el desempeño docente y su impacto en el logro de los objetivos institucionales, como la falta de una estrategia de capacitación y actualización, inexistencia de incentivos, bajo presupuesto para la investigación y el desconocimiento de la tecnología educativa, son algunas de las causas que afectan el desempeño docente. Esto se refleja en la desmotivación y en la calidad de formación de profesionales; además, la falta de una evaluación constante de los docentes dificulta el control de la calidad del trabajo que realizan. Por lo tanto, es necesario un análisis profundo de la situación para desarrollar estrategias que mejoren el desempeño docente y permitan alcanzar los objetivos propuestos por la institución. En tal sentido se plantea interrogativamente el problema:

¿Cómo influyen los factores determinantes en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022?

La conceptualización y operacionalización de las variables iniciamos por la definición conceptual de los factores determinantes, existe un alto grado de consenso en que la eficiencia se debe a una integración efectiva de los numerosos aspectos o factores que componen una institución educativa, en los cuatro niveles en que puede ser analizada (Murillo, 2007). Las dimensiones están conformadas por factores personales, factores académicos y factores administrativos. Para el desempeño docente, consiste en la evaluación del desempeño docente como un proceso a la vez formativo y sumativo. Se trata de la construcción de conocimientos a partir de la actuación docente real con la intención de provocar cambios en los mismos, a partir de la consideración axiológica de lo deseable (Bretel,2002). Las dimensiones corresponden a autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

La definición operacional de los factores determinantes, fueron clasificados en tres dimensiones conteniendo 17 ítems, los que serán obtenidos de los sistemas de información de la universidad. Para el desempeño docente, estuvo dado por tres dimensiones, cada una de ellas será medida por diferentes instrumentos aplicadas a los propios docentes, directores de escuela y estudiantes. Las escalas de medición para cada instrumento será Likert de cinco opciones.

A continuación, se realiza el planteamiento de la hipótesis general: Los factores determinantes influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022. Así mismo, se detallan las hipótesis específicas de la investigación:

- El nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022. Es Alto.
- Se tiene diferencia significativa en el desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.
- Los factores personales tienen influencia significativa en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.
- Los factores académicos tienen impacto significativo en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.
- Los factores administrativos influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.

Los objetivos del estudio se describen a continuación, el objetivo general: Analizar los factores determinantes que influyen en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022. Los objetivos específicos, son:

- Detallar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.
- Comparar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.
- Determinar la influencia de los factores personales en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.
- Establecer la influencia de los factores académicos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.
- Analizar la influencia de los factores administrativos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.

METODOLOGÍA

Tipo y Diseño de investigación

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, en vista que se tenía el propósito de realizar una descripción de las variables; así mismo, correspondía un alcance de tipo explicativo, debido que trato de describir y explicar la implicancia de las variables, buscando una causa o efecto entre las mismas. Respecto al diseño de estudio correspondió un diseño no experimental, debido a que no se modifican las variables de estudio; además será de tipo transversal.

Población y Muestra

La población de estudio estuvo conformada por 226 docentes con vínculo laboral en el periodo 2022-II y que desarrollaron actividades académicas. En tal sentido, no se utilizó técnica de muestreo, en virtud que se trabajó con el total de la población de docente tomando como base el formato C9: Padrón docente de la universidad.

Técnicas e instrumentos de investigación

La encuesta consta de preguntas sobre una o más variables a medir, según lo que nos menciona Hernández-Sampieri et. al. (2018). Asimismo, en base a los diversos métodos y herramientas de recolección de datos mencionados en las fuentes bibliográfica revisadas. Este estudio empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente.

El instrumento de autoevaluación docentes consta de 32 ítems distribuidos en siete indicadores: planificación docente, enseñanza, cumplimiento docente, responsabilidad docente, formación académica y profesional, investigación y participación. La confiabilidad del instrumento de medición fue realizada mediante el coeficiente alfa obteniendo un resultado de 0.932.

Para el instrumento de coevaluación estuvo conformado por 27 ítem en seis indicadores: planificación docente, enseñanza, cumplimiento docente, responsabilidad docente, investigación y participación. La confiabilidad mediante coeficiente alfa fue de 0.911.

Finalmente, la heteroevaluación consta de 27 ítems distribuidos en cinco indicadores: relación docente alumno, competencia pedagógica, desarrollo de la clase, cumplimiento de las obligaciones del docente y opinión general. El coeficiente de alfa para conocer la confiabilidad se obtuvo un resultado de 0.982.

La puntuación final es el resultado de la sumatoria de las tres valoraciones obtenidas en cada uno de los instrumentos: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación; asimismo, la categorización o discretización de la variable desempeño docentes se ha utilizado el percentil 75; es decir, los valores de la puntuación final menores a 82 corresponde una clase de desaprobado; al contrario, sucede, con los valores iguales o mayores a 82 que fueron etiquetados como aprobados.

Procesamiento y análisis de la información

Se aplicó los instrumentos a los docentes que cumplan con los criterios indicados para participar en la investigación y se utilizó los instrumentos: cuestionarios de evaluación del desempeño docente. Luego de la recolección de datos a través de los instrumentos, se procedió con el registro de los datos en el Microsoft Excel para su análisis estadístico descriptivo mediante frecuencia, tablas y figuras; así también, un análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov; respecto al análisis comparativo, se empleó, U de Mann Whitney y Kruskal Wallis y regresión logística binaria con el SPSS v29 y los gráficos con R Studio.

RESULTADOS

Posterior a la recolección de datos, se procedió al preprocesamiento de los datos para obtener los resultados de la investigación, los cuales se presentan de manera organizada y ordenada según los objetivos planteados. Para el primer objetivo, detallar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro de la ciudad de Chimbote en el periodo del 2022, se tiene la evidencia en la Tabla 1.

Tabla 1

Análisis descriptivo del desempeño docentes según factores personales

Descripción	Desempeño docente				Total	
	Desaprobado		Aprobado		n	%
	n	%	n	%		
Sexo						
Hombre	107	47	37	16	144	64
Mujer	59	26	23	10	82	36
Edad						
Adultos	102	45	27	12	129	57
Adultos mayores	64	28	33	15	97	43
Estado civil						
Casados	86	38	36	16	122	54
Solteros	76	34	23	10	99	44
Divorciados	2	1	1	0	3	1
Viudos	2	1	0	0	2	1
Total	166	73	60	27	226	100

En la Tabla 1, se tiene una muestra total de 226 participantes, la mayoría fueron hombres con el 64% y 36% conformado por mujeres; para los adultos se tiene 57% y un 43% adultos mayores; y para el caso del estado civil, los casados presentan un 54% a diferencia de un 44% de solteros). Al comparar el desempeño docente entre grupos, se observa que en los hombres hubo un mayor porcentaje de 47% con desempeño desaprobado en comparación con el 26% de las mujeres, mientras que en las mujeres hubo un mayor porcentaje con desempeño aprobado con el 10% en contraste de un 16% en los hombres.



Figura 1. Desempeño docente según sexo

Para el factor edad, los adultos tuvieron el porcentaje del 45% más alto del desempeño desaprobado a diferencia del 28% en adultos mayores, pero los adultos mayores superaron levemente a los adultos en desempeño aprobado con porcentajes del 15% y 12%.

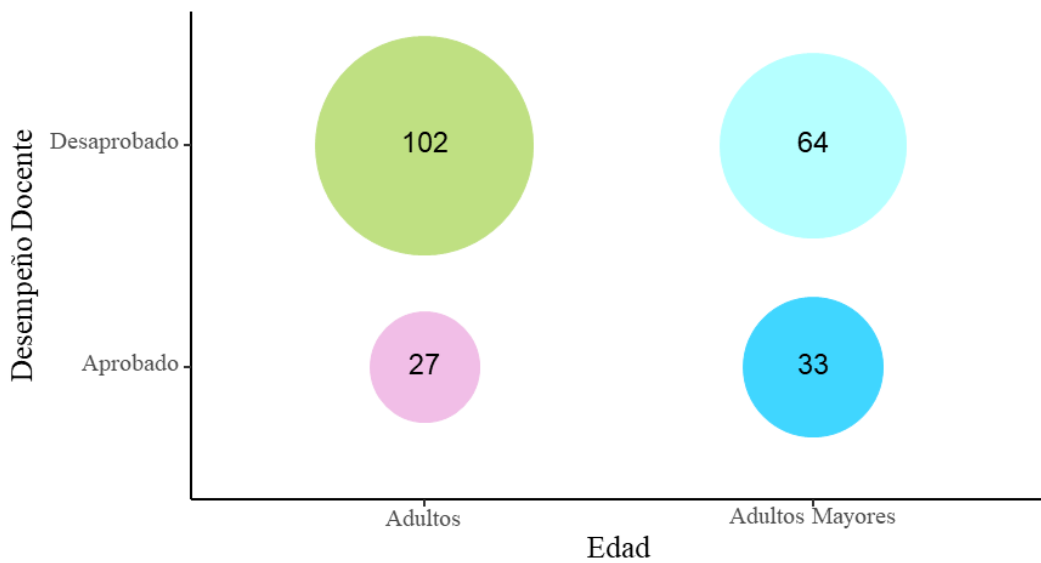


Figura 2. Desempeño docente según edad

Finalmente, por estado civil, los casados representaron tanto el grupo con mayor porcentaje de desempeño desaprobado (38%) como alto (16%), seguidos por los solteros (34% deficiente y 10% alto). En conclusión, dentro de cada grupo demográfico analizado, predominan claramente los casos de desempeño desaprobado sobre el aprobado, pero comparativamente las mujeres y los adultos mayores presentan mejor desempeño que los hombres y los adultos respectivamente.

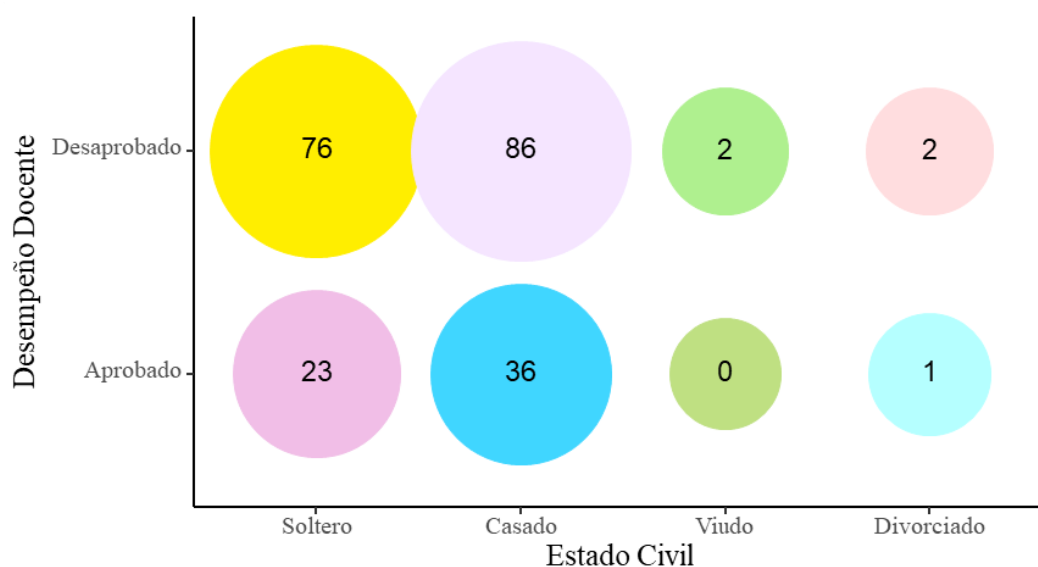


Figura 3. Desempeño docente según estado civil

Siguiendo con los hallazgos de la investigación se presenta a continuación el desempeño de los docentes en base a los factores académicos que has sido considerados, la Tabla 2 muestra la información obtenida.

Tabla 2

Análisis descriptivo del desempeño docentes según factores académicos

Descripción	Desempeño docente				Total	
	Desaprobado		Aprobado		n	%
	n	%	n	%		
Sede o Filial						
Sede	120	53	56	25	176	78
Filial	46	20	4	2	50	22
Investigación						
No realiza	129	57	26	12	155	69
Si realiza	37	16	34	15	71	31
Grado académico						
Doctor	32	14	28	12	60	27
Maestro	99	44	29	13	128	57
Bachiller	35	15	3	1	38	17
Facultad						
Ciencias de la salud	50	22	10	4	60	27
Ingeniería	39	17	19	8	58	26
Derecho y ciencia política	34	15	0	0	34	15
Ciencias económicas y administrativas	17	8	16	7	33	15
Educación y humanidades	14	6	9	4	23	10
Medicina humana	12	5	6	3	18	8
Total	166	73	60	27	226	100

En la Tabla 2, se tiene una muestra total de 226 participantes, la mayoría pertenecían a la sede con un 78% y un 22% correspondiente a las filiales; con respecto a la investigación, los docentes que no realizaban investigación representan un 69% en comparación del 31% que sí realiza investigación. Según el grado académico, los maestros tienen un 57%, y provenían de las facultades de Ciencias de la salud con 27% e Ingeniería con 26%.

Al comparar entre grupos, se observa que en la sede hubo un mayor porcentaje con desempeño desaprobado mediante un 53% a diferencia de un 20% de docentes en las filiales, mientras que en las filiales el porcentaje con desempeño aprobado fue levemente mayor con 2% a un 25% en la sede. Entre los que investigan, el porcentaje

con desempeño desaprobado fue menor en un 16% y el desempeño docente que aprobaron fue mayor con un 15%, en comparación a los que no investigan presentan un 57% desaprobación y 12% de aprobación.

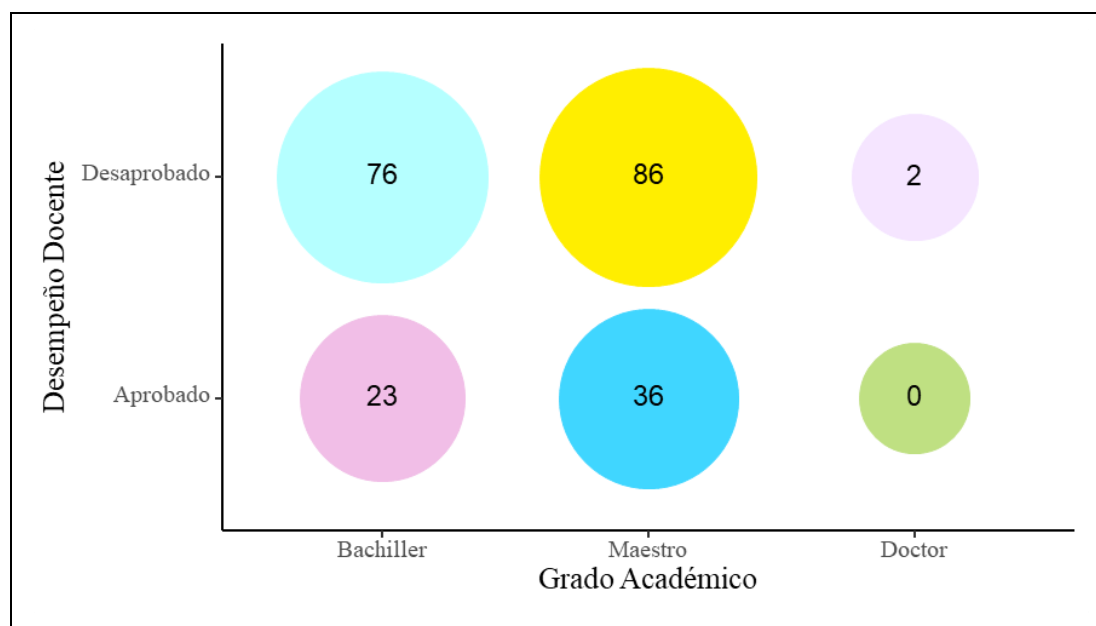


Figura 4. Desempeño docente según grado académico

Por grado académico, los maestros obtuvieron el mayor porcentaje están desaprobado con 44% pero los doctores superaron a maestros y bachilleres en desempeño aprobado mediante un 12% en comparación del 13% y 1% respectivamente. Finalmente, las facultades con menor porcentaje en aprobación fueron los de Educación y humanidades seguido de los docentes de Ciencias de la salud con un 4% cada una, mientras que Ingeniería y Ciencias económicas alcanzaron los mayores porcentajes de 8% y 7%. En conclusión, aunque en todos los grupos predomina el desempeño desaprobado, comparativamente las filiales, los que investigan y los doctores presentan mejor desempeño docente.

Asimismo, se cuenta con información del desempeño de los docentes considerando los factores administrativos, la Tabla 3 muestra la evidencia respectiva.

Tabla 3

Análisis descriptivo del desempeño docentes según factores administrativos

Descripción	Desempeño docente				Total	
	Desaprobado		Aprobado		n	%
	n	%	n	%		
Asignación familiar						
No	116	51	37	16	153	68
Si	50	22	23	10	73	32
Cargo						
Sin cargo	151	67	40	18	191	85
Con cargo	15	7	20	9	35	15
Categoría						
Contratado	120	53	27	12	147	65
Auxiliar	8	4	2	1	10	4
Asociado	21	9	15	7	36	16
Principal	17	8	16	7	33	15
Dedicación						
Tiempo parcial	121	54	30	13	151	67
Tiempo completo	43	19	27	12	70	31
Dedicación exclusiva	2	1	3	1	5	2
Total	166	73	60	27	226	100

La información de la Tabla 3, se visualiza de una muestra total de 226 participantes, la mayoría no tenía asignación familiar en un 68% y solo un 32% que si lo tienen. De la misma manera, no tenía cargo presentan en un 85% a diferencia que, si los tienen, en un 15%. Considerando la categoría docente, los docentes contratados presentan mayor porcentaje en un 65% a diferencia de un 4% de auxiliares en menor proporción; posteriormente con dedicación a tiempo parcial los docentes cuentan con 67% y únicamente un 2% se destaca como dedicación exclusiva.

Cabe resaltar, al realizar un análisis comparativo entre grupos, se observa que entre quienes no tenían asignación familiar hubo mayor porcentaje con desempeño desaprobado en un 51%, a diferencia del 22% de quienes sí tenían dicha asignación económica; mientras que en el grupo con asignación familiar el porcentaje con desempeño aprobatorio fue levemente superior en un 10% en contraste con el 16% de docentes sin tener asignación.

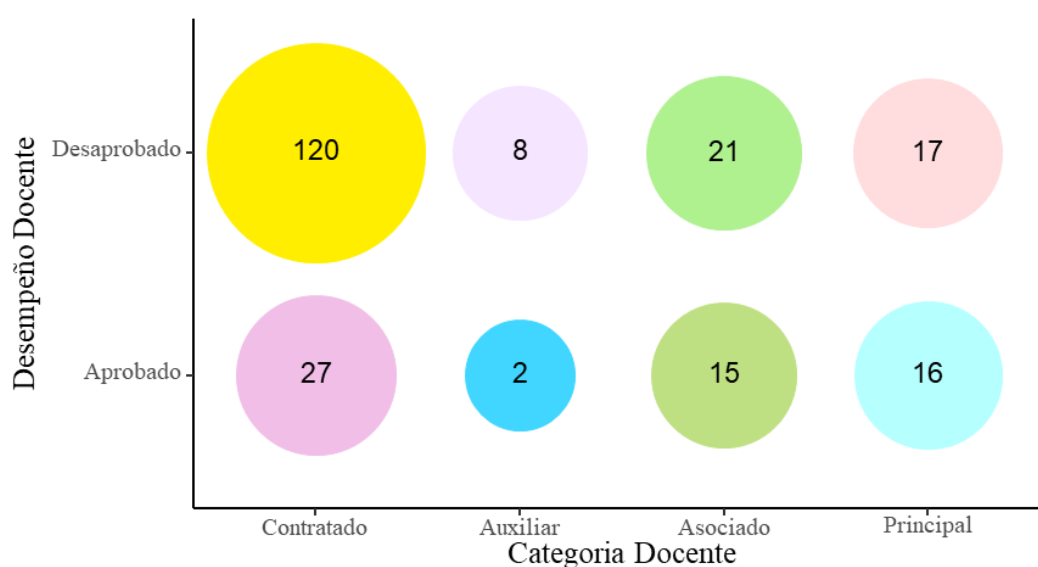


Figura 5. Desempeño docente según categoría docente

De manera similar, entre quienes no tenían cargo predominó el nivel desaprobado con un 67%, pero el grupo con registro un cargo obtuvo mayor porcentaje en el nivel aprobado con 9% en comparación con el 18% de docentes sin cargo; respecto a la categoría, los contratados tuvieron el mayor porcentaje en desempeño desaprobatorio en un 53%; sin embargo, los asociados y principales mostraron mejor desempeño aprobatorio en un 7% cada uno comparado a contratados y auxiliares con porcentajes del 12% y 1% respectivamente. Finalmente, en dedicación a tiempo parcial se obtuvo el mayor porcentaje con nivel desaprobado con un 54%, mientras que en dedicación a tiempo completo y exclusiva se obtuvieron los mayores porcentajes en nivel aprobado mediante un 12% y 1% respectivamente.

Para el segundo objetivo específico, comparar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro de la ciudad de Chimbote durante el 2022, previo al análisis comparativo es necesario que las variables involucradas sigan una distribución normal; la prueba de normalidad se realiza con el fin de determinar si los datos siguen una distribución normal, se tienen las pruebas más comunes para determinar la normalidad de una variable mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de Shapiro-Wilk, en tal sentido, al contar con una muestra de 226 participantes se utilizó la primera.

H_0 : El desempeño docente se ajusta a una distribución normal

H_1 : El desempeño docente no se ajusta a una distribución normal

Teniendo como una significancia estadística del 5% se ha realizado la prueba de normalidad cuyo estadístico es igual a 0.077 y p-valor $< .05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de que los datos provienen de una distribución normal. Por lo tanto, no hay evidencia estadística suficiente para afirmar que los datos siguen una distribución normal; concluyendo que los resultados de la prueba de normalidad sugieren que los datos de la variable desempeño docente no se pueden considerarse provenientes de una distribución normal.

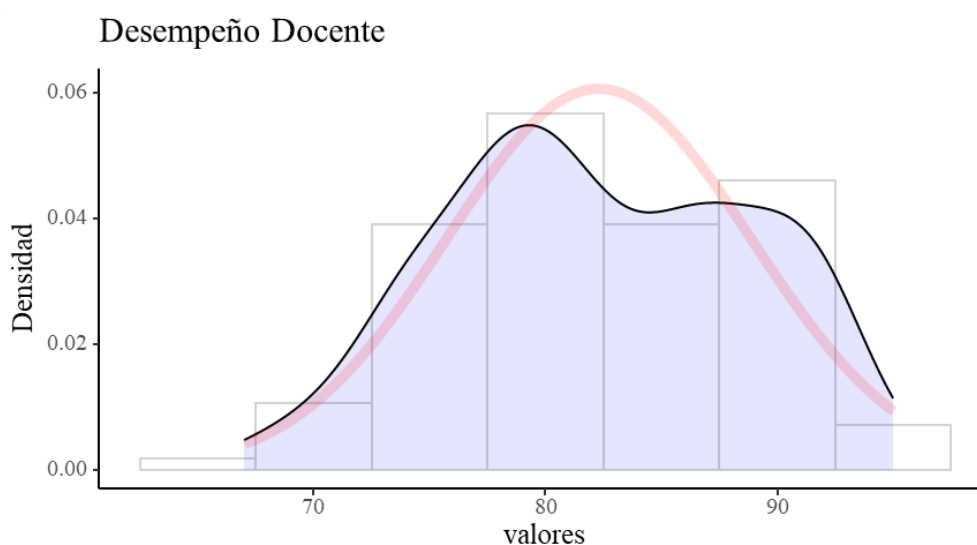


Figura 6. Densidad del desempeño docente.

Para evidenciar la comparación del nivel de desempeño docente según los factores determinantes de la Universidad San Pedro de la ciudad de Chimbote durante el 2022, se describen las hipótesis correspondientes.

- H₀ : No existe diferencia significativa en el desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022
- H₁ : Existe diferencia significativa en el desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022

Conociendo los resultados de la prueba de normalidad; además, de la información proporcionada en la Tabla 4, se ha obtenido las medianas y rangos para contrastar las hipótesis mediante la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney.

Tabla 4

Análisis comparativo del desempeño docentes según factores de dos grupos

Descripción	Mediana	Rango	U	p-valor
Sexo				
Hombre	81.24	26.66	5930.50	.940
Mujer	81.90	27.71		
Edad				
Adultos	80.84	27.34	5292.50	.040
Adultos mayores	83.76	26.74		
Sede o Filial				
Sede	83.88	27.71	2360.50	.001
Filial	78.14	22.61		
Investigación				
No realiza	79.63	27.47	2675.50	.001
Si realiza	86.95	21.11		
Asignación familiar				
No	80.91	27.71	4820.00	.100
Si	83.94	26.37		
Cargo				
No tiene cargo	80.91	27.71	1937.50	.001
Si tiene cargo	87.68	25.79		

Nota: Análisis realizado con U de Mann-Whitney

Se tiene la interpretación de cada comparación en la Tabla 4, en el caso del sexo, los hombres tienen una mediana de puntaje de 81.24, mientras que las mujeres de 81.90. Aunque las mujeres tienen una mediana levemente mayor, la diferencia no es estadísticamente significativa ($p\text{-valor} > .05$). Esto indica que no existen diferencias entre hombre y mujeres. Por cuanto no se rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, la edad, los adultos tienen una mediana de 80.84, mientras los adultos mayores de 83.76. La diferencia es estadísticamente significativa ($p\text{-valor} < .05$). Los adultos mayores obtienen puntajes más altos que los adultos, se decide rechazar la hipótesis nula; es decir, la edad tiene un efecto positivo en los puntajes del desempeño docente.

Respecto a lugar, la sede tiene una mediana de 83.88, mayor que la filial de 78.14, esta diferencia es significativa ($p\text{-valor} < .05$); la hipótesis nula se rechaza; en tal sentido, al pertenecer a la sede se asocia a puntajes aprobatorios que en las filiales. Por otro lado, la investigación, los docentes que realizan investigación tienen una mediana de 86.95, mayor que los que no desarrollan investigación con 79.63. Sin embargo, esta diferencia es significativa ($p\text{-valor} < .05$); se rechaza la hipótesis nula, existe la evidencia suficiente quienes hacen investigación influye en su desempeño.

Para el caso de la asignación familiar, quienes tienen asignación familiar tienen una mediana levemente mayor (83.94 y 80.91). Pero esta diferencia tampoco es significativa ($p\text{-valor} > .050$); no se rechaza la hipótesis nula, no se tiene la suficiente evidencia estadística; además, no se encuentra asociación entre asignación familiar y el desempeño. Finalmente, los docentes que tienen cargo obtienen una mediana de 87.68, mayor que los que no tienen de 80.91, existiendo diferencia significativa ($p\text{-valor} < .05$); se rechaza la hipótesis nula, tener un cargo se asocia a un buen desempeño.

Para una mayor comprensión de la comparación del desempeño docentes entre sus factores se visualiza en la Figura 7, mediante los gráficos de caja y bigote, donde la línea que divide a la caja representa la mediana y el punto en cada una de ellas determinan el promedio del desempeño docente de cada uno de los grupos.

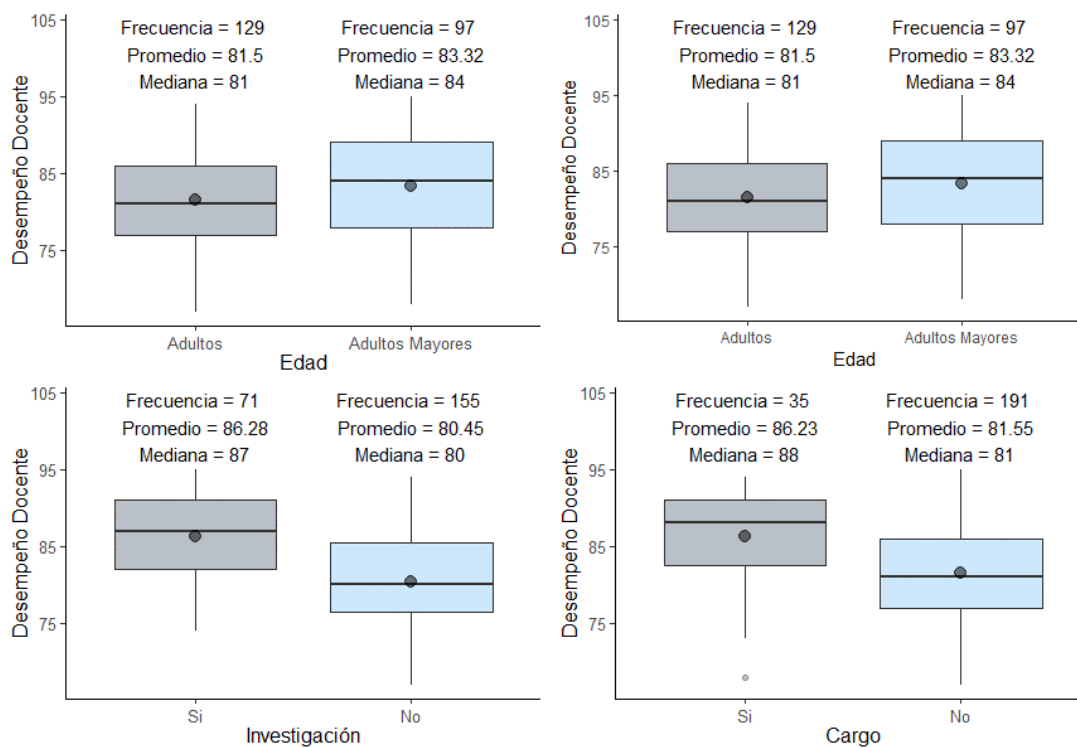


Figura 7. Caja y bigotes del desempeño docente según factores de dos grupos

Según la información provista, se tienen datos de medianas, rangos H y valores p de la prueba de Kruskal-Wallis para comparar medianas entre diferentes grupos basados en estado civil, grado académico, facultad, categoría y dedicación. Algunos puntos importantes:

Tabla 5

Análisis descriptivo del desempeño docentes según factores de tres grupos

Descripción	Mediana	Rango	H	p-valor
Estado civil				
Casados	82.31	26.74	1.55	.670
Solteros	81.40	26.32		
Divorciados	77.57	13.18		
Viudos	79.11	0.06		
Grado académico				
Maestro	80.99	27.24	26.11	.001
Doctor	86.83	26.49		
Bachiller	77.74	27.71		
Facultad				
Ciencias de la salud	79.87	25.90	41.04	.001
Ingeniería	84.09	25.12		
Derecho y ciencia política	77.55	16.28		
Ciencias económicas y administrativas	86.70	18.86		
Educación y humanidades	86.95	24.05		
Medicina humana	85.66	27.61		
Categoría				
Contratado	79.92	27.34	24.99	.001
Auxiliar	84.67	13.28		
Asociado	85.89	26.74		
Principal	86.96	19.66		
Dedicación				
Tiempo parcial	80.06	27.71	25.19	.001
Tiempo completo	85.76	20.89		
Dedicación exclusiva	87.68	8.00		

Nota: Prueba realizada con Kruskal-Wallis

De la Tabla 5, se evidencia los resultados de la comparación mediante la prueba de Kruskal-Wallis; dichos resultados describen el desempeño docente según el estado civil, donde los casados tienen la mediana más alta (82.31), luego los solteros (81.40), divorciados (77.57) y viudos (79.11). Sin embargo, las diferencias entre estas medianas no son estadísticamente significativas (p -valor > 0.05). Por lo tanto, no hay suficiente evidencia estadística; es decir, no rechaza la hipótesis nula.

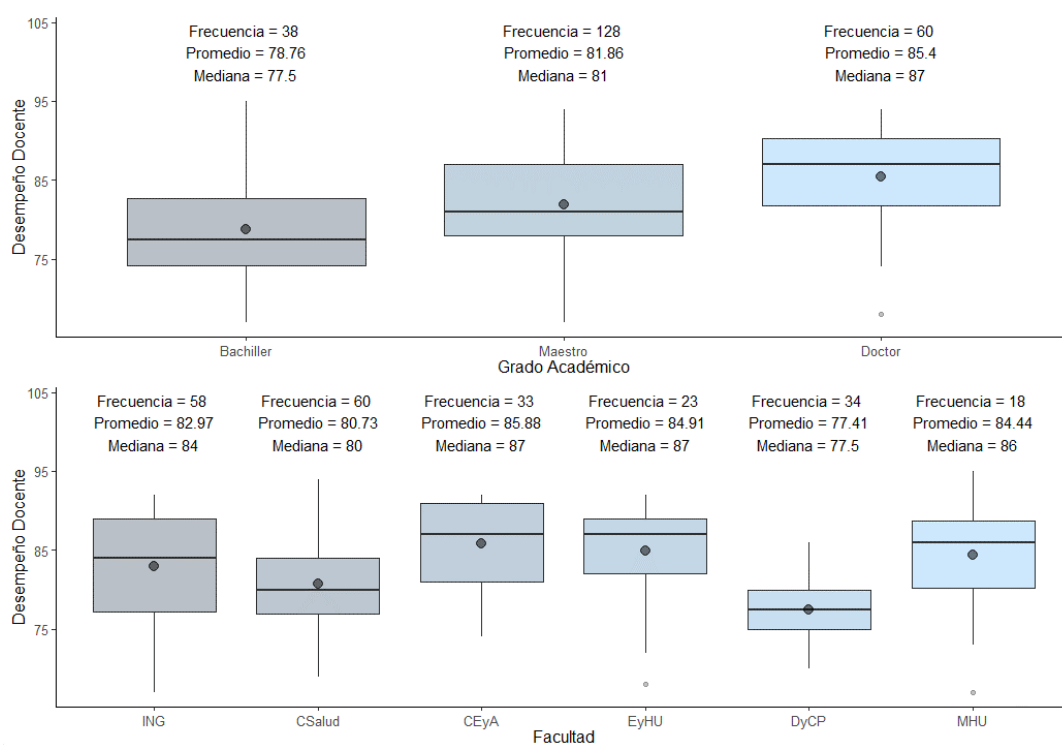


Figura 8. Caja y bigotes del desempeño docente según grado y facultad

Respecto al grado académico, los docentes con grado de doctor tienen la mediana más alta (86.83), luego los maestros (80.99) y los bachilleres la más baja (77.74). Las diferencias sí son altamente significativas ($p < .001$).

Por cuanto, se rechaza la hipótesis nula; se puede afirmar que a mayor grado académico se tiene diferencia en el desempeño docente. Por otro lado, las facultades con medianas más altas son educación y humanidades (86.95) y medicina humana (85.66); las más bajas son derecho y ciencias políticas (77.55) y ciencias económicas y administrativas (84.09). nuevamente las diferencias son altamente significativas ($p < .001$); en tal sentido, se rechaza la hipótesis nula.

Considerando el factor categoría, los principales tienen la mediana más alta (86.96), luego los asociados (85.89) y los auxiliares (84.67). Pero las diferencias son significativas ($p < .001$); se tiene evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Para la dedicación, se cuenta que la dedicación exclusiva tiene la mediana más alta (87.68), luego tiempo completo (85.76) y tiempo parcial (80.06); estas diferencias son altamente significativas ($p < .001$), dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula; a mayor dedicación, mayor es la diferencia de los puntajes obtenidos en el desempeño docente.

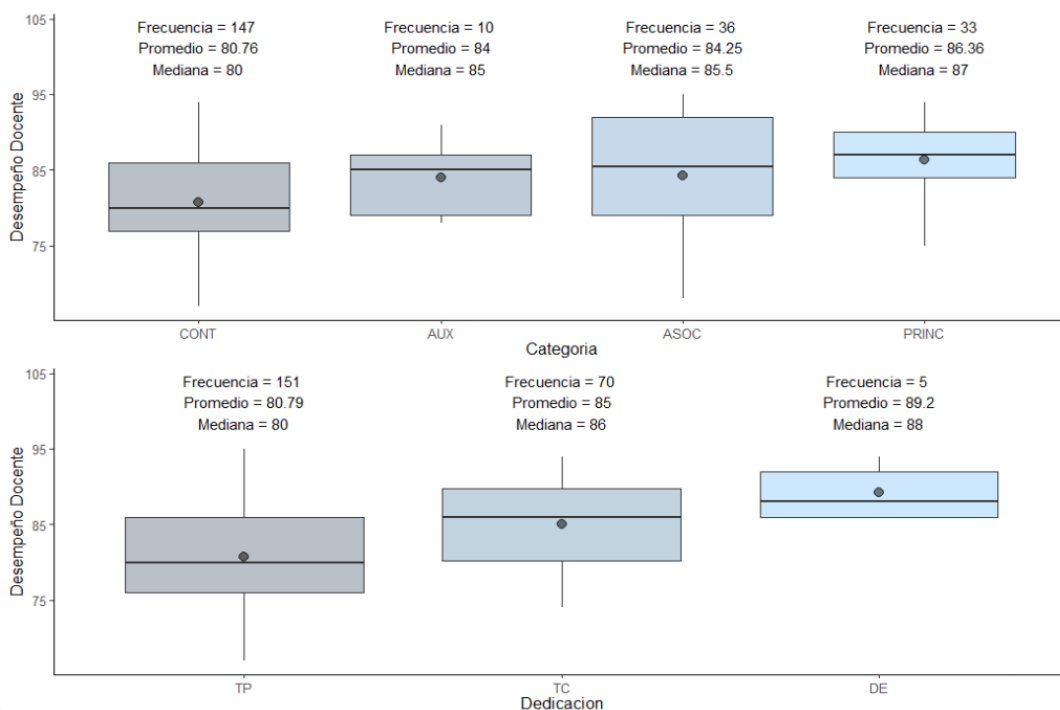


Figura 9. Caja y bigotes del desempeño docente según categoría y dedicación

Los resultados del análisis de regresión logística sugieren que varios predictores tienen un efecto significativo sobre la probabilidad en desempeño de los docentes universitarios. Específicamente, se encontró que un mayor número de horas lectivas y horas no lectivas se asocian con menor razón de probabilidad; es decir, el ODDS indica que ocurra una predicción del desempeño docente como deficiente en comparación con un desempeño bueno, manteniendo los demás predictores constantes. Por otro lado, los indicadores del estudio: filial, cargo, edad y dedicación parcial mostraron una asociación positiva con mayor razón de probabilidad; el ODDS, evidencia una predicción deficiente en contraste con un desempeño bueno. La prueba global del modelo fue estadísticamente significativa ($p < .001$), y las medidas de ajuste (las métricas, AIC, R^2 de McFadden, R^2 de Cox-Snell y R^2 de Nagelkerke) indican un ajuste moderado del modelo en el conjunto de los datos evaluados. En conjunto, estos hallazgos proporcionan evidencia de que las variables indicadas tienen un efecto significativo en la probabilidad de respuesta al desempeño de los docentes universitarios.

Tabla 6

Medidas de ajuste del modelo de regresión logística binaria

AIC	R^2 McFadden	R^2 Cox-Snell	R^2 Nagelkerke	χ^2	gl	p-valor
222.73	0.2097	0.2155	0.3143	54.848	7	<.001

Según la información adicional proporcionada en la Tabla 6 sobre las medidas de ajuste del modelo de regresión logística, se pueden hacer las siguientes interpretaciones: La prueba global del modelo es estadísticamente significativa (Chi-cuadrado = 54.85, $p < 0.001$), lo que indica que el modelo con los predictores ajusta significativamente mejor los datos que el modelo nulo. Los pseudo R-cuadrados (McFadden $R^2 = 0.2097$, Cox-Snell $R^2 = 0.2155$, Nagelkerke $R^2 = 0.3143$) indican un ajuste moderado del modelo a los datos. El AIC es 222.73, lo cual permite comparar el ajuste de este modelo con otros modelos para los mismos datos.

Tabla 7

Coeficientes del modelo de regresión logística binaria

Predictor	Estimador	EE	Wald	p-valor	ODDS
Constante	-0.539	0.763	-0.707	0.480	0.583
Horas lectivas	-0.064	0.029	-2.227	0.026	0.938
Horas no lectivas	-0.068	0.032	-2.118	0.034	0.934
Investigación	1.311	0.391	3.349	< .001	3.708
Sede Filial	1.287	0.599	2.151	0.032	3.624
Cargo	1.589	0.472	3.369	< .001	4.900
Edad	0.796	0.359	2.219	0.026	2.216
Dedicación tiempo parcial	1.534	0.753	2.038	0.042	4.635

En base a la Tabla 7, se evidencia los coeficientes y estadísticos proporcionados, se puede interpretar el modelo de regresión logística de la siguiente manera: Constante: El coeficiente de la constante igual a -0.539 no es estadísticamente significativo ($p > 0.5$), lo que indica que no hay una inclinación inherente hacia el desempeño docente. Dados dichos resultados estadísticos no se rechaza la hipótesis la hipótesis nula.

Para la variable horas lectivas, por cada unidad de aumento, la razón de probabilidad para predicción del desempeño docente disminuye en un factor de $e^{(-0.0636)} = 0.939$, manteniendo las demás variables constantes. Este efecto es estadísticamente significativo ($p < .05$). para las horas no lectivas, por cada unidad de aumento, los odds del desempeño docente disminuye en un factor de $e^{(-0.0681)} = 0.934$, manteniendo las demás variables constantes. Este efecto es estadísticamente significativo ($p\text{-valor} < .05$). En tal sentido, se opta por rechazar la hipótesis nula; existiendo evidencia estadística suficiente para determinar que la variable horas lectivas influye en el desempeño de los docentes.

En el factor investigación, ante el cambio de no realizar investigación a desarrollar investigación, aumenta la razón de probabilidad; es decir, los odds del desempeño docente en un factor de $e^{(1.3106)} = 3.708$, manteniendo las demás variables constantes; este efecto es estadísticamente muy significativo (p -valor $< .001$). Por consiguiente, se decide rechazar la hipótesis nula; existiendo evidencia estadística suficiente para determinar que la variable categórica investigación influye en el desempeño de los docentes.

En el caso de la sede o filial, esta modificación aumenta los odds del desempeño docente en un factor de $e^{(1.2874)} = 3.624$, manteniendo las demás variables constantes; dicho efecto es estadísticamente significativo (p -valor $< .05$); en base a esta evidencia se determina rechazar la hipótesis nula; es decir la sede o filial donde el docente desarrolla sus clases influye en su desempeño.

Por otro lado, el cargo, no tener un cargo a tenerlo esta variable aumenta la razón de probabilidad del desempeño docente en un factor de $e^{(1.5893)} = 4.899$, manteniendo las demás variables constantes. Este efecto es estadísticamente significativo ($p < 0.001$). Para la edad, al cambiar de grupo etario, la variable aumenta los odds del desempeño docente en un factor de $e^{(0.7957)} = 2.216$, manteniendo las demás variables constantes. Este efecto es estadísticamente significativo (p -valor $< .05$). Por consiguiente, se decide rechazar la hipótesis nula; existiendo evidencia estadística suficiente para determinar que la variable categórica cargo influye en el desempeño de los docentes.

Finalmente, la dedicación a tiempo parcial, aumenta los odds del desempeño docente en un factor de $e^{(1.5337)} = 4.638$, manteniendo las demás variables constantes. Este efecto es estadísticamente significativo (p -valor $< .05$); visto dichos resultados, se decide rechazar la hipótesis nula; existiendo evidencia estadística suficiente para determinar que la variable categórica dedicación a tiempo parcial influye en el desempeño de los docentes.

Resumiendo, la información contenida en la Tabla 7 se evidencian los resultados para el tercer objetivo específico, determinar la influencia de los factores personales en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022; se presenta a la edad como único factor personal, excluyendo del modelo a los factores sexo y estado civil debido que no influyen en este.

Para el cuarto objetivo específico, establecer la influencia de los factores académicos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022; se tiene a los factores sede o filial, investigación, horas lectivas y horas no lectivas; sucediendo lo contrario con el grado académico y facultad cuyas variables no presentan influencia en el modelo. En el caso del quinto objetivo específico, analizar la influencia de los factores administrativos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022; se tiene a los docentes que han registrado cargo y tienen dedicación a tiempo parcial a diferencia de las variables asignación familiar y categoría docentes, las cuales no tienen relevancia estadística en el modelo de regresión logística binaria.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El desempeño docente en toda institución de educación es un factor clave para el éxito de los estudiantes; por cuanto los docentes deben estar capacitados, motivados y contar con el apoyo institucional para el desarrollo de sus actividades con el propósito de tener un impacto positivo en el aprendizaje de sus alumnos. Sin embargo, se han analizado una serie de factores personales (sexo, edad, estado civil), factores académicos (sede, investigación, grado académico y facultad) y factores administrativos (asignación familiar, cargo, categoría, dedicación, horas lectivas y horas no lectivas) se resaltan los resultados de mayor relevancia mediante técnicas estadísticas descriptivas, de comparación de grupos y de regresión logística con resultados significativos para el estudio.

Los resultados de la investigación realizada por Castro et al. (2018) describe la enmarcada tendencia positivista para la evaluación del desempeño docente en América Latina, la cual presenta limitaciones dado que los instrumentos no son válidos, ni confiables convirtiéndose en un problema complejo y muy controvertido; no existiendo una única forma de evaluar a los docentes, las evidencias guardan relación con la investigación debido que la universidad ha implementado una evaluación integral, donde existen tres instrumentos heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación garantizando la participación de todos los involucrados del proceso; para Escribano (2018) manifiesta el desempeño docente está ligado directamente a la calidad educativa mediante un conjunto de factores económicos, políticos, científicos, culturales entre otros.

Para el primer objetivo, detallar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022; se halló que en los factores demográficos los hombres y los adultos mayores presentaron mejor desempeño docente con un 16% y 12% en comparación con las mujeres y los adultos 10% y 12% respectivamente; respecto a los factores académicos se tiene evidencia que los docentes de la sede y realizan investigación presentan mayor desempeño docente con 25% y 15%; además, de los docentes con grado de maestro y doctor mediante un

29% y 28% respectivamente. Para el caso de los factores administrativos, los docentes con mejores valoraciones son aquellos que no registran cargo y no tienen asignación familiar con porcentajes de 40% y 37% para cada caso; adicionalmente, los docentes a tiempo parcial y contratados tienen un desempeño de aprobado con 30% y 27% respectivamente; aunque en todos los grupos predominó claramente el desempeño desaprobado sobre el aprobado con un 73% sobre 27%.

En base a los resultados no se tiene similitud con la información proporcionada por Barrueto y Romero (2018) quienes sostienen que el desempeño docente en la institución educativa se presenta en un nivel moderado debido que los docentes gozan de factores higiénicos de un nivel importante, lo que les permite estar motivados para un mejor desempeño. Así mismo, Aquisé y Roja (2020) sostienen que la capacitación de los docentes es un punto de suma importancia, en este sentido la universidad cuenta con programas de capacitación para sus docentes de manera permanente, aunque las desarrolla en temas generales, debiendo realizarse también por especialidad y en herramientas pedagógicas. Otra manera, Sánchez (2020) sostiene que el desempeño docente está en un nivel alto con un 59% de los participantes, lo que conlleva a mejorar la calidad de la educación; sucediendo lo mismo con la investigación realizada por Villarreal (2019) donde los componentes evaluativos del desempeño docente fueron favorables. Sucediendo lo mismo con Chambí y Zela (2021) y Domínguez (2020), al igual que Marín y Blas (2019) han obtuvieron un desempeño docente a nivel moderado en tiempos de pandemia; a diferencia de Rosas (2017) donde se evidencia un porcentaje del 54% de buen desempeño docente; de los estudios considerados como antecedentes, únicamente los resultados son similares con la investigación realizada por Clementina Mendoza (2018) con un desempeño docente malo o desaprobado.

Respecto al segundo objetivo, comparar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022; el análisis comparativo evidenció que la edad, investigación, sede y cargo se asociaron a mayores puntajes de desempeño. Las pruebas de medianas y rangos indicaron diferencias significativas según grado académico, facultad, categoría y dedicación entre grupos. Mediante la prueba estadística U de Mann-Whitney evidenció que la

edad ($U = 5292.5$, $p = 0.040$), la investigación ($U = 2675.5$, $p = 0.001$), la sede/filial ($U = 2360.5$, $p = 0.001$) y el cargo ($U = 1937.5$, $p = 0.001$) presentan diferencias entre sus grupos de forma estadísticamente significativas. Por otro lado, con la prueba de Kruskal-Wallis también mostró diferencias significativas según grado académico ($H = 26.11$, $p = 0.001$), facultad ($H = 41.04$, $p = 0.001$), categoría ($H = 24.99$, $p = 0.001$) y dedicación ($H = 25.19$, $p = 0.001$) entre los grupos o clases.

Según la evidencia encontrada por Villarreal (2019) sobre el análisis comparativo del desempeño docente se obtuvieron resultados similares con la investigación realizada existiendo diferencias significativas con la dedicación docente, grado académico, categoría docente, investigación, sede y facultad. Así mismo, Acosta (2021) en su estudio concluye que el desempeño en la universidad se ubica como bueno en los tres componentes valorativos; además, existen diferencias del desempeño docente según las características propias como dedicación, grado académico, categoría docente, investigación, facultad.

Sobre el tercer objetivo, determinar la influencia de los factores personales en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022; el modelo de regresión logística mostró que la edad ($odds = 2.216$, $p = 0.026$) influyó positivamente en la probabilidad del desempeño docente, proporcionando evidencia que este factor personal es relevante. Asimismo, Jeny Mendoza (2018) en su estudio hace referencia a los factores intrínsecos (salario, relaciones personales, facilidades de capacitación, comunicación y oportunidades de promoción) y extrínsecos (dirección y supervisión, entorno físico ambiental, trato de los superiores, tienen clara la visión y misión). En caso de Peniche et al. (2020) evidencia que el desempeño docente esta influenciado por los factores interno y externos; los internos conformados por compromiso docente, clima organizacional, dotación de materiales y recursos para la enseñanza; y los externos, capacitación y actualización, estabilidad laboral y carga horaria.

En relación al cuarto objetivo, establecer la influencia de los factores académicos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022; se halló que la investigación (odds = 3.708, $p < 0.001$), la sede/filial (odds = 3.624, $p = 0.032$) y las horas de trabajo (odds = 0.938, $p = 0.026$ y odds = 0.934, $p = 0.034$) tuvieron un efecto significativo en la predicción de un desempeño docente; estos factores académicos resultaron influyentes. Adicionalmente, Villanueva (2020) ha evidenciado otros factores que influyen en el desempeño de los docentes esta dado por el clima laboral y liderazgo pedagógico debido a la evidencia estadística encontrada. Asimismo, Espinoza (2021) sostiene también que un factor de importancia es el marco del desempeño docente como elemento motivador influye en el desarrollo de las actividades académicas.

Finalmente, para el quinto objetivo, analizar la influencia de los factores administrativos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022; se determinó que tener un cargo (odds = 4.900, $p < 0.001$) y una dedicación parcial (odds = 4.635, $p = 0.042$) se asociaron a una mayor probabilidad de desempeño docente; estos factores administrativos demostraron ser predictores importantes. El desempeño docente es un fenómeno complejo, el cual está influenciado por una variedad de factores, como las características personales del docente, las condiciones laborales, el contexto institucional, y los factores socioeconómicos de los estudiantes; la identificación de los factores relevantes para el desempeño docente puede ser un desafío, ya que estos factores pueden interactuar entre sí de manera compleja.

Otras de las limitaciones fue el sesgo de los participantes debido que los estudiantes creen que los docentes tienen acceso a las respuestas o valoraciones realizadas lo que conlleva a estar motivados para dar respuestas que les beneficien; además, la dificultad de acceder a información confidencial, debido que existen variables sensibles y la normativa sobre la protección de datos personales al ser consideradas como confidenciales.

A pesar de estas limitaciones, el estudio de los factores del desempeño docente es una tarea importante para mejorar la calidad de la educación en nuestra universidad. Mediante el desarrollo de estos estudios de manera rigurosa permitirá identificar los factores relevantes para el desempeño docente ayudando a las universidades en el diseño de estrategias para mejorar la formación y el desarrollo de sus docentes.

CONCLUSIONES

El estudio permitió identificar mediante técnicas estadísticas descriptivas y multivariadas los factores más influyentes en el desempeño docente de la universidad, se redactan las conclusiones por cada objetivo específico.

- Para el primer objetivo, detallar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro de Chimbote en el periodo 2022; se concluyó que, en los factores personales, los hombres, adultos con estado civil casado presentaron un deficiente desempeño docente, según las frecuencias y porcentajes obtenidos 47%, 45% y 38% respectivamente; según los factores académicos, los docentes con maestría de la sede y no realizan investigación y la facultad de ciencias de la salud presentan mayor porcentaje de desaprobados con 44%, 53%, 57% y 22% respectivamente. Para los factores administrativos, los docentes que no perciben asignación familiar, no registran cargos y contratados a tiempo parcial evidencian mayor desaprobación con 51%, 67% 53% y 54% respectivamente. Aunque en todos los grupos predominó el desempeño desaprobado con un 73% a diferencia del 27% de docentes aprobados.
- Respecto al segundo objetivo, comparar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022; el análisis comparativo mediante U de Mann-Whitney evidenció que la edad ($U = 5292.5$, $p = 0.040$), la investigación ($U = 2675.5$, $p = 0.001$), la sede/filial ($U = 2360.5$, $p = 0.001$) y el cargo ($U = 1937.5$, $p = 0.001$) presentan diferencias entre sus grupos de forma estadísticamente significativas. Mediante la prueba de Kruskal-Wallis también mostró diferencias significativas según grado académico ($H = 26.11$, $p = 0.001$), facultad ($H = 41.04$, $p = 0.001$), categoría ($H = 24.99$, $p = 0.001$) y dedicación ($H = 25.19$, $p = 0.001$) entre los grupos o clases.

- Sobre el tercer objetivo, determinar la influencia de los factores personales en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro de la ciudad de Chimbote en el periodo 2022; el modelo de regresión logística evidenció que la edad (odds = 2.216, $p = 0.026$) influyó positivamente en la probabilidad del desempeño, proporcionando evidencia estadística de que este factor personal es relevante.
- En relación al cuarto objetivo, establecer la influencia de los factores académicos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro de Chimbote durante el 2022; se halló que la investigación (odds = 3.708, $p < 0.001$), la sede/filial (odds = 3.624, $p = 0.032$) y las horas de trabajo (odds = 0.938, $p = 0.026$ y odds = 0.934, $p = 0.034$) tuvieron un efecto estadísticamente significativo en la predicción del desempeño según el modelo logístico, estos factores académicos resultaron influyentes.
- Para el quinto objetivo, analizar la influencia de los factores administrativos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro de la ciudad de Chimbote durante el 2022; se determinó que tener un cargo (odds = 4.900, $p < 0.001$) y una dedicación a tiempo parcial (odds = 4.635, $p = 0.042$) se asociaron a una mayor probabilidad del desempeño docente, por lo que se concluye que estos factores administrativos son predictores importantes.

RECOMENDACIONES

Considerando los resultados relevantes y la discusión con los antecedentes, se presenta algunas recomendaciones a tomar en cuenta los factores influyentes hallados para diseñar políticas y estrategias diferenciadas que permitan mejorar el desempeño docente en la universidad, las sugerencias del estudio se describen a continuación:

- Dado que en todos los grupos demográficos predominó el desempeño docente desaprobado, se recomienda diseñar intervenciones para mejorar el desempeño docente en general, pero enfocando esfuerzos adicionales en los factores personales, académicos y administrativos manteniendo un monitoreo constante para el logro de metas.
- Se recomienda al Vicerrectorado de Investigación fomentar que los docentes realicen investigación mediante grupos de investigación e intercambios para la producción y publicación de nuevos conocimientos, dado que se asocia directamente a un mejor desempeño docente. Además, se debe motivar al personal docente mediante políticas y estrategias bien definidas y otorgar el reconocimiento de la excelencia docente.
- Es importante que la Oficina de Recursos Humanos en coordinación con el Vicerrectorado Académico, Facultades y Escuelas Profesional tengan la capacidad de diseñar estrategias diferenciadas para la implementación de talleres, cursos en línea, conferencias y otras actividades que fomenten la mejora continua y optimización del desempeño docente incluyendo métricas y métodos de evaluación.
- Se sugiere a las Escuelas Profesionales equilibrar mejor las horas de trabajo mediante indicadores de gestión e impulsar la investigación para los docentes mediante equipos disciplinarios y asignación adecuada de recursos, dado su efecto sobre el desempeño docente; también, el Vicerrectorado conjuntamente con las Facultades deben fortalecer el apoyo a los docentes de las filiales impactando positivamente en el desempeño de los docentes.

- Se sugiere a la universidad brindar un sólido apoyo y definir estrategias efectivas para proporcionar una retroalimentación constructiva y promover un entorno de aprendizaje colaborativo mediante la integración de la tecnología educativa para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje para tener un impacto positivo de la tecnología en el desempeño de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, Y. (2021). Evaluación del desempeño docente de la universidad San Pedro, Sede Chimbote, 2019-I. Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18779>
- Alanoca, C. (2019). Relación de los Factores del Desempeño Docente y Estudiantil que Originan la Desaprobación en la Asignatura de Química del Primer Semestre en las Escuelas Profesionales de Ingeniería Industrial e Ingeniería Civil, de la Universidad Católica San Pablo. Arequipa, 2018. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9181>
- Aquise, J. y Rojas, R. (2020). Factores del buen desempeño del docente de educación intercultural bilingüe desde la perspectiva del propio docente. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10126>
- Ayala, P. (2021). Factores que inciden en la evaluación del desempeño docente por los alumnos de nivel superior en la Universidad TecMilenio, campus Ciudad Juárez. *Nóesis. Revista De Ciencias Sociales*, 22(43-2), 188–225. <https://doi.org/10.20983/noesis.2013.2.5>
- Barboza, Y. (2019). Sistema de monitoreo y asesoría en la enseñanza estratégica y el desempeño de las docentes de educación inicial.
- Barrueto, G. y Romero, J. (2018). Factores motivacionales y desempeño laboral de los docentes de las especialidades de mantenimiento del instituto tecnológico aeronáutico - Manuel Polo Jimenez. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3924>
- Boyer, E. (2003). Una propuesta para la educación superior del futuro. Fondo de Cultura Económica, México DF.

- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial presentada en el Taller Internacional sobre Carrera Magisterial “Educación para la democracia. Lineamientos de Política Educativa 2001 – 2006”, Lima, Perú.
- Castro, L., Peña, M. y Pesca, K. (2018). Estado del arte sobre Evaluación Docente, una reflexión sobre tendencias investigativas. [Tesis de pregrado, Universidad Libre]. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15843>
- Chambi, N. y Zela, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 5(21), 1350–1362. Recuperado de <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.280>
- Chamorro-Atalaya, O., Chávez-Herrera, C., Anton-De los Santos, M., Anton-De los Santos, J., Torres-Quiroz, A., Leva-Apaza, A., ... & Peralta-Eugenio, G. (2021). Machine learning model through ensemble bagged trees in predictive analysis of university teaching performance. International Journal of Advanced Computer Science and Applications, 12(12).
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw-Hill, Bogotá.
- Chiavenato, I. (2002). Teoría del desempeño docente. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos15/teoria-desempeno-docente/teoria-desempeno-docente.shtml>
- Díaz, H. (2013). Nuevas Tendencias y Desafíos de la Gestión Escolar. Lima – Perú.: Ediciones SM S.A.C.
- Domínguez, M. (2020). Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43801>

- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 738–752. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, E., Tinoco, W. y Sánchez, X. (2017). Características del docente del siglo XXI. *OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 14 (43).
- Espinoza, M. (2021). El marco del buen desempeño docente como elemento motivador en el ejercicio profesional de los profesores de la I.E. N° 36149 - Acobamba 2018. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Recuperado de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2091>
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C. y Méndez, S. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 1456260960.
- Huamanquispe, G. (2018). Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente, en la I. E. 50723 “Cecilia Túpac Amaru”, Santiago, Cusco. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6413>
- Kaur, G., Sharma, D., Kaur, A., & Kaur, D. (2020). Impact of pandemic on the performance of university teachers in India. *International Journal of Educational Research and Reviews*, 7(2), 21-29.
- Kaur, G., Sharma, D., Kaur, A., & Kaur, D. (2020). Impact of pandemic on the performance of university teachers in India. *International Journal of Educational Research and Reviews*, 7(2), 21-29.
- Marín, W. y Blas, D. (2019). Liderazgo gerencial y el desempeño docente de la Universidad San Pedro, Chimbote. Recuperado de <https://doi.org/10.17268/CpD.2019.01.13>

- Mateo, J., Escudero, T., Miguel, M. De, Ginés, J. y Rodríguez, S. (1996). La evaluación del profesorado de secundaria. CEDECS, Barcelona.
- Mendoza, C. (2018). Desempeño docente, motivación académica y rendimiento académico en estudiantes del 5to. grado de la Institución Educativa Emblemática “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Chaupimarca – Pasco. [Tesis de maestro, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Recuperado de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1621/>
- Mendoza, J. (2018). Factores del ambiente laboral asociados al desempeño del docente de enfermería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna 2015. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Recuperado de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/620>
- Murillo, F. (2007). Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Rosas, L. (2019). Comunicación Interna y la relación del desempeño docente de la Facultad de Educación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote Filial Lima, ULADECH, 2017. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3542>
- Peniche, R., Mac, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Reyes, F. y Pastrana, A. (2021). Factores de desempeño docente y calidad en las universidades públicas de México. Revista gestión de las personas y tecnología, 14(41), 1-19. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i41.5062>

- Rizo, H. (1999). Evaluación del Docente Universitario. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. Año 1999, Volumen 2, Número 1, Bloque 2: 425: 440. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado. Disponible en:
<http://www3.uva.es/aufop/publica/actas/ix/37-rizo.pdf>
- Sánchez, D. (2020). Desempeño docente y aprendizaje de estudiantes de agronomía Universidad San Pedro de Chimbote. Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14792>
- Sánchez-Vega, A., y López-García, S. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on the performance of university teachers. *International Journal of Educational Research and Reviews*, 7(2), 1-20.
- Spector, P. E. (2011). The 360-degree performance appraisal. Recuperado de <https://www.thebalancecareers.com/the-360-degree-performance-appraisal-1918513>
- Steele, D. y Zhang, R. (2016). Enhancement of Teacher Training: Key to Improvement of English Education in Japan. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, Vol. 217,16–25.
<https://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.02.007>
- Valdés, H. (2002). La evaluación del desempeño del docente. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. Disponible en:
www.mineduc.cl/biblio/documento/hector_valdes.doc
- Villanueva, M. (2019). El Liderazgo Pedagógico y el Clima Laboral Como Factores Predictores del Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 0018 del Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín – 2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4677>

- Villanueva, S. (2020). Factores relacionados a la percepción del desempeño docente por estudiantes del área clínica de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10879>
- Villarreal, H. (2019). Evaluación del desempeño docente en la Universidad San Pedro, 2017-I. Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10895>
- Zaldivar, M. y Quintal, S. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15–27. Recuperado de <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable de Estudio	Definición		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala del Instrumento
	Conceptual	Operacional				
Factores Determinantes	Existe un alto grado de consenso en que la eficiencia se debe a una integración efectiva de los numerosos aspectos o factores que componen una institución educativa, en los cuatro niveles en que puede ser analizada (Murillo, 2007).	Los factores determinantes serán clasificados en tres dimensiones conteniendo 17 ítems, los que serán obtenidos de los sistemas de información de la universidad.	Factores Personales	Personal	Edad Sexo Estado civil Habientes	Escala Categórica
			Factores Académicos	Estudios Superiores	Grado Título	
				Académico e Investigación	Categoría Dedicación Experiencia Investigación Facultad	
			Factores Administrativos	Gestión	Experiencia Cargo Condición Inasistencias	
Desempeño Docente	La evaluación del desempeño docente es un proceso a la vez formativo y sumativo. Se trata de la construcción de conocimientos a partir de la actuación docente real con la intención de provocar cambios en los mismos, a partir de la consideración axiológica de lo deseable (Breitel, 2002).	El desempeño de los docentes estará dado por tres dimensiones, cada una de ellas será medida por diferentes instrumentos aplicadas a los propios docentes, directores de escuela y estudiantes. Las escalas de medición para cada instrumento será Likert de cinco opciones.	AutoEvaluación	Planificación Docente Enseñanza Cumplimiento Docente Responsabilidad Docente Formación Académica y Profesional Investigación Participación	Sílabos y Guías Metodología y Materiales Funciones Responsabilidad social Actualización Investigación Gobierno y Gestión	Escala Ordinal: Excelente Distinguido
			HeteroEvaluación	Relación Docente Alumno Competencia Pedagógica Desarrollo de la Clase Cumplimiento de las Obligaciones Docente Opinión General	Atención y Oportunidades Contenidos Materiales y Herramientas Asistencia y Desarrollo Fomenta trabajos	
			CoEvaluación	Planificación Docente Enseñanza Cumplimiento Docente Responsabilidad Docente Investigación Participación	Sílabos y Guías Metodología y Materiales Funciones Responsabilidad social Investigación Gobierno y Gestión	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Factores del desempeño docente de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022

	Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
G	¿Cómo influyen los factores determinantes en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022?		Analizar los factores determinantes que influyen en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.	Los factores determinantes influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Explicativo
E1	¿Cómo se detallar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022?	Factores determinantes	Detallar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.	El nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022. Es Alto	Diseño: No Experimental - Transversal Población: Docentes con vínculo laboral en el periodo 2022-I y desarrollan actividades académicas
E2	¿Cómo se diferencia el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022?		Comparar el nivel de desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.	Se tiene diferencia significativa en el desempeño de los docentes según los factores determinantes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios de Evaluación del Desempeño Docente
E3	¿Cómo influyen los factores personales en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022?		Determinar la influencia de los factores personales en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.	Los factores personales tienen influencia significativa en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.	Análisis de Información: Análisis Descriptivo: Frecuencia, Tablas y Figuras Análisis Normalidad: Kolmogórov-Smirnov.
E4	¿Cómo influyen los factores académicos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022?	Desempeño Docente	Establecer la influencia de los factores académicos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.	Los factores académicos tienen impacto significativo en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.	Análisis Comparativo: t de Student, U de Mann Whitney, ANOVA, Kruskal Wallis Análisis Relacional: r de Pearson, rho Spearman Regresión Logística
E5	¿Cómo influyen los factores administrativos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022?		Analizar la influencia de los factores administrativos en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.	Los factores administrativos influyen significativamente en el desempeño de los docentes de la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022.	

Anexo 3: Instrumentos de Medición



Docente: _____ Código: _____

Escala de Valoración					
5. Desempeño óptimo	4. Desempeño bueno	3. Desempeño regular	2. Desempeño malo	1. Desempeño pésimo	0. Ningún desempeño
Criterio	Ítem	Indicadores	Valoración		
Planificación Docente	01	Coordinación con los docentes del área			
	02	Elaboración de los sílabos			
	03	Actualización de las Guías Docentes			
	04	Elaboración de materiales educativos			
Enseñanza	05	Aplicación de metodologías para atender las modalidades de aprendizaje			
	06	Elaboración y empleo de materiales educativos			
	07	Empleo de plataformas virtuales			
	08	Elaboración y empleo de instrumentos de evaluación			
Cumplimiento Docente	09	Asistencia de alumnos a clases			
	10	Entrega de sílabos el primer día de clase			
	11	Entrega oportuna de evaluaciones a los alumnos			
	12	Corrección de evaluaciones en clase			
	13	Atención de reclamo de notas de los alumnos			
	14	Entrega oportuna de actas			
Responsabilidad Docente	15	Tutoría			
	16	Investigación			
	17	Extensión y Proyección Social			
	18	Gabinete pedagógico			
	19	Acreditación			
	20	Comisiones			
Formación Académica y Profesional	21	Cursos de actualización docente			
	22	Diplomados			
	23	Maestrías de Especialización			
	24	Maestrías de Investigación			
	25	Doctorados			
Investigación	26	Proyectos de Investigación			
	27	Publicaciones			
	28	Patentes			
Participación	29	Órganos de gobierno			
	30	Proyectos institucionales			
	31	Instituciones representativas			
	32	Eventos académicos y culturales			

Supervisor: _____ Firma: _____
Fecha: _____



Docente: _____ Código: _____

Escala de Valoración					
5. Desempeño óptimo	4. Desempeño bueno	3. Desempeño regular	2. Desempeño malo	1. Desempeño pésimo	0. Ningún desempeño
Criterio	Ítem	Indicadores	Valoración		
Planificación Docente	01	Coordinación con los docentes del área			
	02	Elaboración de los sílabos			
	03	Actualización de las Guías Docentes			
	04	Elaboración de materiales educativos			
Enseñanza	05	Aplicación de metodologías para atender las modalidades de aprendizaje			
	06	Elaboración y empleo de materiales educativos			
	07	Empleo de plataformas virtuales			
	08	Elaboración y empleo de instrumentos de evaluación			
Cumplimiento Docente	09	Asistencia de alumnos a clases			
	10	Socialización del sílabo el primer día de clase			
	11	Entrega oportuna de evaluaciones a los alumnos			
	12	Corrección de evaluaciones en clase			
	13	Atención de reclamo de notas de los alumnos			
	14	Entrega oportuna de actas			
Responsabilidad Docente	15	Tutoría			
	16	Investigación			
	17	Extensión y Proyección Social			
	18	Gabinete pedagógico			
	19	Acreditación			
	20	Comisiones			
Investigación	21	Proyectos de Investigación			
	22	Publicaciones			
	23	Patentes			
Participación	24	Órganos de gobierno			
	25	Proyectos institucionales			
	26	Instituciones representativas			
	27	Eventos académicos y culturales			

Supervisor: _____ Firma: _____

Fecha: _____



La evaluación es una parte importante del proceso del mejoramiento continuo de la calidad educativa, la presente encuesta se realiza con finalidad de mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje. Te solicitamos en tu calidad de estudiante, tu opinión objetiva y veraz sobre el desempeño de los docentes que desarrollan las asignaturas. La información es de suma importancia para implementar los planes de mejora.

#	DATOS DEL DOCENTE	ASIGNATURA DESARROLLADA POR DOCENTE
D1		
D2		
D3		
D4		
D5		
D6		
D7		
D8		

Escribe el número que en su concepto expresa el desempeño del docente, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

Escala de Valoración Desempeño Docente				
5. Desempeño óptimo	4. Desempeño bueno	3. Desempeño regular	2. Desempeño malo	1. Desempeño pésimo
0. Ningún desempeño				

Nº	INDICADOR	VALORACION DESEMPEÑO DOCENTE							
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
I	RELACIÓN DOCENTE ALUMNO								
01	El trato con los estudiantes es con amabilidad respeto y cortesía.								
02	Es accesible y está dispuesto a atender las consultas.								
03	Se preocupa por los problemas que tienen los estudiantes.								
04	Orienta el aprendizaje de los alumnos adecuadamente.								
05	Da oportunidad de recuperación a los alumnos desaprobados.								
II	COMPETENCIA PEDAGOGÍA								
06	Socialización oportuna del sílabe de asignatura.								
07	Desarrolla totalmente el contenido del sílabe.								
08	Califica, comenta e informa de los resultados de las evaluaciones.								
09	Racionaliza el tiempo adecuadamente en el desarrollo de la clase.								
10	Emplea estrategias para la participación grupal.								
III	DESARROLLO DE LA CLASE								
11	Motiva y mantiene el interés del alumno durante el desarrollo de la clase.								
12	Demuestra dominio de la asignatura a su cargo.								
13	Utiliza medios electrónicos para facilitar el aprendizaje.								
14	Utiliza y recomienda bibliografía actualizada y hace uso de ELibro.								
15	Hace resúmenes o mapas conceptuales para facilitar el aprendizaje con los alumnos.								
16	Propicia la investigación y el trabajo en equipo.								
17	Revisa los trabajos y orienta para su mejoramiento.								
18	Relaciona el contenido de cada tema con situaciones reales.								
19	Evaluar el rendimiento académico utilizando procedimientos e instrumentos adecuados.								
IV	CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL DOCENTE								
20	Asistencia y puntualidad. Al ingresar y salir del aula.								
21	Mantiene la disciplina y el orden en la clase								
22	Asiste con vestimenta apropiada y limpia.								
23	Demuestra una conducta ética y moral.								
24	Entrega módulos, separatas, otros materiales educativos para el desarrollo de la clase.								
V	OPINION GENERAL								
26	En general como calificas la labor del (la) docente.								
27	Fomenta trabajos de proyección y extensión a la comunidad.								
28	Como calificas su expresión oral y escrita.								

Anexo 4: Juicio de Expertos

Evaluador 01

Información General

Apellidos : González Chávez
 Nombres : Carlos Manuel
 Grado Académico : Doctor
 DNI : 10588387
 Fecha : 09.12.22

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Factores del desempeño docente en la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

Aspectos de Evaluación							
N	Indicadores de evaluación	Descripción de los Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			[01 - 09]	[10 - 13]	[14 - 16]	[17 - 18]	[19 - 20]
01	Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?	0	0	0	0	20
02	Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?	0	0	16	0	0
03	Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?	0	0	0	0	19
04	Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?	0	0	0	18	0
05	Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?	0	0	16	0	0
06	Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?	0	13	0	0	0
07	Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?	0	0	0	17	0
08	Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?	0	0	0	18	0
09	Metodología	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?	0	0	0	0	19
10	Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?	0	0	16	0	0
		Sumatoria Parcial	0	13	48	53	58
		Sumatoria Total	172				
		Coefficiente de Validez = (Sumatoria Total 0.005)	0.86				

Información General

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Calificación Global	
Intervalo	Validez
0.00 a 0.49	Nula
0.50 a 0.59	Muy Baja
0.60 a 0.69	Baja
0.70 a 0.79	Aceptable
0.80 a 0.89	Buena
0.90 a 1.00	Muy Buena
172	= 0.86

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Carlos González Chávez
Doctor

Evaluador 02

Información General

Apellidos : Ángeles Morales
 Nombres : Julio Cesar
 Grado Académico : Doctor
 DNI : 32796107
 Fecha : 10.12.2022

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Factores del desempeño docente en la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

Aspectos de Evaluación							
N	Indicadores de evaluación	Descripción de los Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			[01 - 09]	[10 - 13]	[14 - 16]	[17 - 18]	[19 - 20]
01	Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?	0	0	0	0	19
02	Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?	0	10	0	0	0
03	Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?	0	0	0	0	20
04	Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?	0	0	15	0	0
05	Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?	0	0	0	18	0
06	Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?	0	0	0	18	0
07	Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?	0	0	16	0	0
08	Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?	0	13	0	0	0
09	Metodología	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?	0	0	0	0	19
10	Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?	0	12	0	0	0
		Sumatoria Parcial	0	35	31	36	58
		Sumatoria Total	160				
		Coefficiente de Validez = (Sumatoria Total 0.005)	0.80				

Información General

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Calificación Global	
Intervalo	Validez
0.00 a 0.49	Nula
0.50 a 0.59	Muy Baja
0.60 a 0.69	Baja
0.70 a 0.79	Aceptable
0.80 a 0.89	Buena
0.90 a 1.00	Muy Buena
160	= 0.80

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Julio Ángeles Morales
Doctor

Evaluador 03

Información General

Apellidos : Villarreal Torres
 Nombres : Henry Oswaldo
 Grado Académico : Doctor
 DNI : 32948880
 Fecha : 16.12.2022

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Factores del desempeño docente en la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

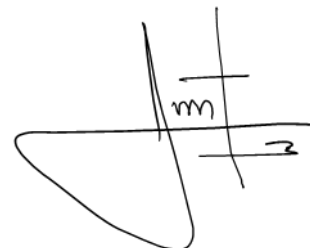
Aspectos de Evaluación							
N	Indicadores de evaluación	Descripción de los Criterios	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			[01 - 09]	[10 - 13]	[14 - 16]	[17 - 18]	[19 - 20]
01	Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?	0	0	0	18	0
02	Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?	0	12	0	0	0
03	Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?	0	0	0	17	19
04	Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?	0	13	0	0	0
05	Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?	0	0	0	18	0
06	Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?	0	0	16	0	0
07	Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?	0	0	16	0	0
08	Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?	0	0	15	0	0
09	Metodología	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?	0	0	0	18	0
10	Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?	0	13	0	0	0
		Sumatoria Parcial	0	38	47	71	19
		Sumatoria Total	175				
		Coefficiente de Validez = (Sumatoria Total 0.005)	0.875				

Información General

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Calificación Global	
Intervalo	Validez
0.00 a 0.49	Nula
0.50 a 0.59	Muy Baja
0.60 a 0.69	Baja
0.70 a 0.79	Aceptable
0.80 a 0.89	Buena
0.90 a 1.00	Muy Buena
175	= 0.875

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Henry Villarreal Torres
Doctor

Anexo 5: Análisis de Confiabilidad

Instrumento de Autoevaluación

Estadísticas de total de elemento

	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
AD1P1	118.10	462.519	.482	.921
AD1P2	117.66	470.310	.439	.922
AD1P3	118.08	463.356	.499	.921
AD1P4	117.89	467.453	.472	.922
AD2P5	117.87	470.711	.410	.922
AD2P6	117.83	470.483	.400	.922
AD2P7	118.44	460.259	.424	.921
AD2P8	117.95	468.011	.444	.922
AD3P9	117.76	470.181	.439	.922
AD3P10	117.55	474.682	.298	.923
AD3P11	117.68	471.949	.365	.922
AD3P12	117.87	470.032	.336	.922
AD3P13	117.74	470.780	.328	.922
AD3P14	117.74	468.504	.413	.922
AD4P15	118.29	455.374	.519	.920
AD4P16	118.54	441.821	.673	.918
AD4P17	118.71	446.356	.622	.919
AD4P18	118.66	445.454	.650	.919
AD4P19	118.66	443.124	.617	.919
AD4P20	118.53	444.947	.594	.919
AD5P21	117.94	459.251	.564	.920
AD5P22	118.50	444.325	.585	.919
AD5P23	118.25	453.486	.452	.921
AD5P24	119.39	434.616	.545	.921
AD5P25	119.54	428.255	.583	.920
AD6P26	118.80	432.217	.660	.918
AD6P27	119.82	430.872	.602	.919
AD6P28	120.90	442.482	.505	.921
AD7P29	120.02	428.694	.576	.920
AD7P30	119.57	423.628	.678	.918
AD7P31	119.39	428.232	.651	.918
AD7P32	118.57	437.897	.658	.918

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.923	32

Instrumento de Coevaluación

Estadísticas de total de elemento

	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
CD1P1	82.38	335.740	.522	.908
CD1P2	82.13	337.783	.531	.909
CD1P3	82.45	337.242	.591	.908
CD1P4	82.33	340.233	.518	.909
CD2P5	82.37	340.074	.552	.909
CD2P6	82.38	337.585	.583	.908
CD2P7	83.45	316.397	.572	.907
CD2P8	82.35	336.633	.601	.908
CD3P9	81.98	339.134	.542	.909
CD3P10	82.04	339.081	.444	.909
CD3P11	82.18	337.291	.599	.908
CD3P12	82.32	337.121	.616	.908
CD3P13	82.32	337.137	.595	.908
CD3P14	82.11	336.289	.571	.908
CD4P15	83.09	329.205	.448	.909
CD4P16	83.61	311.632	.650	.905
CD4P17	83.39	320.102	.561	.907
CD4P18	83.93	315.799	.585	.907
CD4P19	83.93	315.726	.581	.907
CD4P20	83.10	315.292	.639	.905
CD5P21	82.53	328.358	.641	.906
CD5P22	83.15	327.416	.466	.909
CD5P23	82.97	335.945	.252	.914
CD6P24	84.93	323.490	.454	.910
CD6P25	84.76	322.427	.426	.911
CD6P26	83.87	310.756	.612	.906
CD6P27	84.75	316.906	.566	.907

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	27

Instrumento de Heteroevaluación

Estadísticas de total de elemento

	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
HD1P1	93.34	111.830	.794	.981
HD1P2	93.34	111.683	.796	.981
HD1P3	93.50	111.622	.769	.981
HD1P4	93.35	111.458	.823	.981
HD1P5	93.51	111.942	.732	.981
HD2P6	93.36	111.631	.814	.981
HD2P7	93.33	111.251	.853	.981
HD2P8	93.40	111.612	.804	.981
HD2P9	93.36	111.106	.855	.981
HD2P10	93.34	111.704	.817	.981
HD3P11	93.40	110.920	.852	.981
HD3P12	93.29	111.794	.836	.981
HD3P13	93.42	110.935	.847	.981
HD3P14	93.52	111.685	.766	.981
HD3P15	93.51	111.685	.756	.981
HD3P16	93.38	111.014	.857	.981
HD3P17	93.42	110.788	.870	.981
HD3P18	93.42	111.107	.830	.981
HD3P19	93.32	111.893	.804	.981
HD4P20	93.32	111.791	.783	.981
HD4P21	93.30	112.149	.779	.981
HD4P22	93.23	113.001	.754	.981
HD4P23	93.25	112.450	.799	.981
HD4P24	93.34	111.826	.782	.981
HD5P25	93.36	111.100	.856	.981
HD5P26	93.50	111.582	.782	.981
HD5P27	93.30	112.146	.793	.981

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.982	27

Anexo 6: Formato de publicación en repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Acosta Chavarria, Yadira Estefani		71054346	1115101673@usanpedro.edu.pe
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teoría	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional *			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Factores del desempeño docente en la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Abierto o Público * (info.eu-repositorio/abiertos/openAccess/)	Acceso restringido * (info.eu-repositorio/restrictedAccess/)*		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de Investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de Investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, el cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. "



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	20	12	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 009-2019-000001-02 Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso II.2
- Ley N° 30026 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-ED
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer entrega de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2018-CGRI-TC-DECD (Numerales 5.2 y 6.1) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-REM T Las universidades, institucionales y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales, priorizando el uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente, incorporados por el Repositorio Digital (RDIA), a través del Repositorio ALICIA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley (Ley 27444 art. 32, n.º 32.3)

Anexo 7: Informe de Similitud

Factores del desempeño docente en la Universidad San Pedro, Chimbote, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repository.unilibre.edu.co Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	revistas.uam.es Fuente de Internet	1%
9	revista.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	

