

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO



**Desempeño docente y rendimiento académico en Escuela de
Administración y Negocios, Universidad Alas Peruanas,
2019**

Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en
Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

Autor:

Bach. Pitman Rojas, Hugo Hernan

Asesor:

Dr. William Cueva Valverde
Código ORCID 0000-0002-7514-0935

Huacho – Perú

2021

ÍNDICE

INDICE.....	ii
PALABRAS CLAVES	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	v
TITULO	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
2. Justificación de la investigación	16
3. Problema de investigación	17
4. Conceptuación y de las variables	19
5. Hipótesis de la investigación	20
6. Objetivos de la investigación	21
METODOLOGÍA	22
1. Tipo y Diseño de investigación	22
2. Población y Muestra	22
3. Técnicas e instrumentos de investigación	23
4. Procesamiento y análisis de datos	24
RESULTADOS	26
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	31
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
1. Conclusiones	35
2. Recomendaciones	36
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	37
ANEXOS Y APÉNDICE	42
Anexo 1: Matriz de Consistencia Lógica	43
Anexo 2: Matriz de Consistencia Metodológica	44
Anexo 3: Operacionalización de variables	45
Anexo 4: Carta de permiso para aplicar encuesta	46

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos	47
Anexo 6: Validación de experto 1	49
Anexo 7: Validación de experto 2	51
Anexo 8: Validación de experto 3	53
Anexo 9: Prueba de confiabilidad del instrumento	55
Anexo 10: Base de Datos	57
Anexo 11: Resolución de aprobación de proyecto	64
Anexo 12: Resultados descriptivos	65

PALABRAS CLAVE

Tema	Desempeño docente y rendimiento académico
Especialidad	Educación

KEYWORDS

Theme	Teaching performance and academic performance
Specialty	Education

Línea de Investigación	Didáctica para el proceso de enseñanza aprendizaje
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General (Incluye Capacitación, Pedagogía)

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Desempeño docente y rendimiento académico en escuela de administración y negocios, Universidad Alas Peruanas, 2019”** del (a) estudiante: **Hugo Hernan Pitman Rojas**, identificado(a) con **Código N° 1620210012**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, 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, 24 de Junio de 2022



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

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

Título:

**Desempeño Docente y Rendimiento Académico en Escuela
de Administración y Negocios, Universidad Alas Peruanas,
2019**

Title:

**Teaching Performance and Academic Performance at the
Business and Administration School, Alas Peruanas
University, 2019**

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre el Desempeño Docente y el Rendimiento Académico de los estudiantes de la Facultad de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas durante el año 2019?” asimismo el objetivo central es determinar la relación del desempeño docente y el rendimiento académico. El tipo de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal con diseño no experimental, la muestra fue de 130 estudiantes de IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales. Se trabajó con la técnica de la encuesta para la recolección de datos aplicando el cuestionario correspondiente a la variable desempeño docente. Los resultados demostraron que existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico siendo el valor Rho de Sperman = 0,442, lo que indica una correlación moderada y un $p = 0.002$ lo que indica que hay significancia.

Abstract

The present research work had as a general problem: What relationship exists between the Teaching Performance and the Academic Performance of the students of the Faculty of Administration and International Business of the Alas Peruanas University during the year 2019?" Also, the main objective is to determine the relationship between teacher performance and academic performance. The type of research is descriptive correlational cross-sectional with non-experimental design, the sample was 130 students of the IX and X cycles of the Professional School of International Business and Administration. The survey technique was used to collect data by applying the questionnaire corresponding to the variable teacher performance. The results show that there is a significant relationship between teaching performance and academic performance, with Spearman's Rho value = 0.442, which indicates a moderate correlation and a $p = 0.002$, which indicates that there is significance.

INTRODUCCIÓN

La docencia universitaria ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, las estrategias y métodos de enseñanza son cada vez más innovadores y esto obliga al docente a mantenerse constantemente en capacitación, además de que el uso de la tecnología ha hecho que el docente se convierta en un guía del proceso de enseñanza aprendizaje. La tarea del docente tiene como objetivo lograr el aprendizaje de los estudiantes y que su rendimiento sea el esperado o más allá de lo que se espera, por lo tanto, el desempeño docente y el rendimiento académico son dos variables que se relacionan constantemente en el proceso educativo.

A través de la realización de la presente investigación se considera importante aportar tanto a nivel teórico como mediante la aplicación de instrumentos, los resultados de la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico con la finalidad de identificar las debilidades que puedan estar suscitándose. La investigación plantea objetivos claros y coherentes, así como una hipótesis la cual se contrastó y verificó a través de los resultados estadísticos, los cuales serán un aporte para futuras investigaciones relacionadas al presente tema.

El presente trabajo se ha estructurado teniendo en cuenta los lineamientos de la Universidad San Pedro, la cual indica el desarrollo de cinco capítulos: I. Introducción, II. Metodología, III. Análisis y Discusión, IV. Conclusiones y Recomendaciones y finalmente las Referencias Bibliográficas seguida de los Anexos y Apéndice.

1. Antecedentes y fundamentación científica

A continuación, se presentan los antecedentes de investigación nacionales e internacionales como parte de la fundamentación científica.

Rodríguez y Guzmán (2019) investigó para “determinar la importancia que tienen los factores de riesgo socio-familiares para el rendimiento académico en estudiantes de una Universidad de México”, la investigación fue de tipo básica, diseño correlacional causal, se trabajó con una población de 220 estudiantes del nivel superior, los resultados dejaron en evidencia los diversos factores sociales y familiares

que perjudican el rendimiento académico del 76% de los estudiantes, aunque en un 25% este rendimiento es bajo, un 44% presentó rendimiento regular y un 31% se encontró en buen nivel. Se consideró dentro de las conclusiones realizar la intervención educativa, con la finalidad de dar a los estudiantes la posibilidad de encontrar soluciones a sus problemas, desde un acompañamiento académico hasta psicológico.

Por su parte, Campi (2018) trabajó para “determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa de Guayaquil – Ecuador”, la investigación fue no experimental, correlacional, con enfoque cuantitativo y la muestra fue de 60 docentes; el análisis descriptivo demostró que la gestión educativa está en un nivel bajo (48%) y la gestión educativa también presenta un nivel bajo (55%). Los resultados correlacionales se presentaron en tablas cruzadas con el coeficiente de correlación $r = 0,018$ y $p = 0,576$ señalan que no hay relación significativa entre las variables.

Cortés (2017) desarrolló su trabajo de investigación para “determinar la relación entre los hábitos de estudio y el rendimiento académico en estudiantes de una Universidad de Chiquinquirá – Venezuela”. La población de estudio se conformó por 35 estudiantes, en cuanto a la investigación esta fue descriptivo correlacional con diseño no experimental, los resultados hallados determinaron que un 75% de los estudiantes tiene un rendimiento académico bajo, en cuanto a los hábitos de estudio se determinó que el 55% no tienen hábitos de estudio; así también se halló que las mujeres tienen mejor rendimiento académico que los varones. Se concluyó que existe relación moderada (Chi cuadrado 0,475) entre las variables mencionadas.

Asimismo, Vallejo (2017) investigó para “evaluar la calidad educativa y su relación con el desempeño docente en la ciudad de Quito” y tuvo una cantidad importante como muestra, 300 participantes. Gracias a los resultados hallados en la investigación se pudo demostrar la relación significativa entre ambas variables ($r = 0.84$ y $p = 0.003$), además concluye que el profesional comprometido, entregado a su labor, garantiza la calidad de la enseñanza, asimismo los resultados del aprendizaje del estudiante serán positivos en su mayoría, porque el desempeño del docente es efectivo.

En el ámbito nacional se presentan Mirada y Rivera (2019) quienes plantearon “determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de un Instituto de Trujillo”. La investigación fue de nivel correlacional y diseño no experimental, contó con una muestra de 240 estudiantes. Los resultados demostraron que existe una relación positiva y moderada ($r = 0,635$ y $p = 0.000$). Se concluye que si el desempeño docente mejora entonces el rendimiento académico de los estudiantes también mejorará.

Por su parte, Ubillús (2019) se planteó “determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes”, su trabajo tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional; la evaluación se realizó con una muestra de 56 docentes y 1382 estudiantes y a pesar de que existió evidencia de que algunas dimensiones presentaban relación, finalmente probó que la gestión educativa no se relaciona con el desempeño docente, porque la mayoría de problemas que afectaban a los docentes en su desempeños eran por factores externos (familia, salud, etc.); siendo un mínimo la gestión que realiza el director, una causa de que exista alto o bajo nivel en el desempeño de los maestros.

Por su parte, Villena (2019) realizó su investigación para conocer de qué forma “el desempeño docente se relaciona con el rendimiento académico”. La muestra de estudio fueron 497 estudiantes a los que se les encuestó a través de dos cuestionarios (uno por variable), asimismo los resultados de la investigación evidenciaron una relación baja con una correlación Tau-b de Kendall ($-0,038$). Se concluyó finalmente que el docente cumple con las competencias, organización en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero los estudiantes no acuden a clase por factores externos.

Acuña (2018) realizó un estudio para “determinar la relación entre el desempeño y el rendimiento académico”, así como los niveles en los que se encuentra cada variable. El estudio fue descriptivo con nivel correlacional y diseño no experimental. Se trabajó con una población de 162 estudiantes universitarios y se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados demostraron que el nivel de desempeño docente es regular (59%) y el rendimiento académico también es regular (65%). Así mismo se encontró una correlación alta y significativa ($0,976$ y $p = 0,003$). El autor considera

que es necesario poner mayor énfasis en las estrategias metodológicas porque los estudiantes consideran que las clases no son motivadoras, en cuanto al material y recursos, señalan tener lo necesario, sin embargo, también han hecho notar que los docentes no están capacitados para desarrollar todos los temas.

Otra investigación es la que desarrollaron Herrera y Aguado (2018) para “determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico”; la investigación fue de tipo aplicada y de nivel explicativo. Se trabajó con un diseño ex post facto correlacional simple. La muestra fue de 79 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario con tres dimensiones: trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza y responsabilidad profesional. Los resultados dieron cuenta de que existe relación positiva y significativa entre las variables, siendo esta moderada. También se encontró que el nivel de rendimiento académico de los estudiantes es bueno (72%) y que el nivel de desempeño docente también es bueno (59%). Finalmente, se concluyó que las variables se relacionan significativamente ($\rho = 0,98$) y que existe buena comunicación entre docentes y estudiantes.

De otro modo, Maravi (2018) investigó con la finalidad de “analizar el desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de Ayacucho”. La investigación fue aplicada, con nivel correlacional y de corte transversal, la muestra fue de 35 estudiantes, se usó una ficha de observación para desempeño docente y un cuestionario para rendimiento académico; los resultados demostraron que existe una relación directa entre las variables (Tau b de Kendall = 0.848) y la cual resultó significativa, finalmente se concluyó que existe influencia altamente significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de Ayacucho.

Por su parte, Padilla y Villafuerte (2018), llevaron a cabo una investigación para “determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico”, así como el nivel en el que se encuentran desde la percepción de los estudiantes. El enfoque fue cuantitativo, el tipo descriptivo correlacional, y el diseño no experimental. Para la muestra se consideró a 287 estudiantes universitarios (de diferentes escuelas). Los resultados demostraron que existe correlación moderada (0,453) entre las

variables, también se encontró que el nivel de desempeño del docente es alto de acuerdo a la percepción de los estudiantes (42,9%). Las conclusiones de la investigación señalan que los estudiantes están satisfechos con la forma en que los docentes se encuentran laborando y que a pesar de no contar con todos los materiales que requieren, los docentes logran cubrir de alguna manera estas faltas.

Nolazco (2017) realizó su investigación para “encontrar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico”, la muestra de estudio estuvo conformada por 112 estudiantes quienes evaluaron el desempeño docente a través de un cuestionario y respondieron un cuestionario para la variable rendimiento académico; los resultados demostraron que existe correlación moderada pero significativa entre las variables ($r = 0.445$ y $p = 0.003$). Se concluyó que el docente cumple con las competencias, organización de la sesión y elementos administrativos, así como la percepción positiva de los estudiantes.

De otro lado, Sauñe y Gamarra (2017) planteó “determinar si el desempeño docente influye en el rendimiento académico de los estudiantes de Senati – Lima”. La investigación presento diseño no experimental y enfoque cuantitativo, considero necesario trabajar con una población de 1250 estudiantes siendo finalmente la muestra 300 estudiantes. Los resultados demostraron que el desempeño docente influye de manera positiva en el rendimiento académico ($p = 0.840$ y $p = 0.001$); por otro lado, el nivel de desempeño docente es satisfactorio (41%) y el nivel de rendimiento académico es bueno (36%). Se concluyó que las competencias que desarrolla el docente como parte de su desempeño son efectivas en el rendimiento de los estudiantes.

Chávez (2017) investigó para “establecer las diferencias en el desempeño docente en las instituciones educativas técnicas”. El método científico, el diseño comparativo y la investigación de tipo aplicada, con un nivel descriptivo, como población se consideró a 275 estudiantes. Los resultados evidenciaron que no existe diferencia entre los docentes, que todos se basan en las indicaciones y evaluación de desempeño docente del Instituto Técnico de Pangoa. La autora concluyó que los docentes de Educación Técnica Superior cumplen con un buen desempeño docente

desde la percepción de los estudiantes, aunque un grupo menos manifestó que existen algunas limitaciones en los docentes como por ejemplo su falta de conocimientos en tecnología, porque la mayoría de ellos son docentes clásicos.

Fundamentación científica

Desempeño docente

Toda acción realizada por una persona en determinada profesión, especialidad u oficio (aprendido) se denomina desempeño profesional, esto le permite a la persona resolver situaciones cotidianas en su trabajo diario y al mismo tiempo poner al servicio de los demás sus experiencias (Añorga y Roca, 2006).

El desempeño profesional pone en evidencia las capacidades del docente, su profesionalismo será considerado bueno siempre y cuando lo demuestre en su trabajo diario, ante situaciones difíciles, deberá salir airoso y demostrar a los estudiantes sus competencias para resolver problemas.

Gonzales (2002) señaló que es necesario que un profesional sea competente desde su formación, desde el inicio de su aprendizaje como profesional. No es suficiente con que sea responsable y eficiente, es también importante que sea comprometido, eficaz e innovador, que cumpla las expectativas de los estudiantes y de la institución en la que se desempeña. La docencia requiere de la integración del desarrollo pedagógico, cognitivo y motivacional, todo en un conjunto llamado actuación profesional.

En las investigaciones realizadas se partió de la idea de la instrucción del profesional, comenzando en una faceta histórica social del avance humanitario en integridad, de la cual se entendió que es la capacidad profesional, es decir, se trata del efecto de un procedimiento de corrección de la personalidad para el desempeño profesional eficaz y sensato que no termina con la salida de los estudiantes de una entidad educativa sino que lo acompaña tanto en el transcurso de su progreso profesional como en el proceso de culminación y ejercicio de su carrera.

Con las constantes transformaciones ocurridas a lo largo del tiempo, los docentes han tenido que enfrentar cambios constantes, para algunos ha sido fácil, pero para otros

han sido perturbadores, al respecto Soler (2004) consideró que el docente debe ser resiliente, salir adelante, a pesar del cambio constante tanto a nivel social, cultural y tecnológico y de los fenómenos globalizantes; sólo así podrá ser un docente capaz de enfrentar situaciones de cambio que lo fortalecerán y le otorgarán experiencia en su profesión. En este contexto, el docente debe ser consciente de que su labor es formar profesionales que puedan enfrentar la vida con sus diversos problemas, los cuales deberá aprender a resolver usando su creatividad.

A los docentes se les presentan retos todos los días, con una nueva tarea, enseñar para aprender y formarse correctamente, de tal forma que los estudiantes desarrollen su capacidad de inferir y tomar decisiones en situaciones problemáticas de su vida diaria, por lo tanto, es importante desarrollar habilidades, competencias, actitudes, así lo señaló Salas (2010). El desempeño profesional está unido o integrado a la eficacia de los servicios, para poder especificar la calidad del desempeño profesional es importante examinar la capacidad del trabajador, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y el entorno con el cual se desarrolla activamente.

De acuerdo con la definición del Diccionario de la Real Académica Española (2004), se denomina desempeño profesional docente a la acción y efecto de ejecutar y cumplir con la responsabilidad de enseñar, lo que se convierte en un deber, pero con calidad de servicio por el cual se obtiene complacencia.

El modo en que trabaja el docente, está relacionado con sus actitudes, valores, principios, formas y saberes, los cuales se convierten en un conglomerado de características propias del profesional. Evaluar al docente en su tarea diaria relaciona su saber, su hacer y su ser; además el trabajo reflexivo de los docentes debe darse diariamente, no debe considerarse únicamente el cumplimiento de obligaciones, sino el compromiso de enseñar para formar (ICCP, 2005).

Peña (2002) considera que el desempeño docente hace referencia a las acciones que realiza un individuo como respuesta a la función o tarea que se le encomienda haciéndose responsable de cada una de las decisiones que asuma en el proceso de enseñanza y que será evaluada a través de su ejecución y producción final. El trabajo del docente consiste en guiar, controlar, orientar y evaluar durante el proceso

educativo, poniendo en práctica sus competencias profesionales en el ámbito pedagógico, así lo señaló Ponce (2005).

Importancia del desempeño docente

Es importante porque es un factor clave para lograr la calidad en la educación, independientemente de la situación económica con la que se cuente o el diseño curricular que se trabaje, el desempeño docente es la pieza fundamental con carácter humano; el docente dará la acción al proceso en el cual el estudiante estará inmerso; su capacidad y profesionalismo deberán estar a la altura de las necesidades del contexto y de esta forma poder responder al proceso de enseñanza en la que brindará una formación y aprendizaje útiles para la vida. El desempeño docente se asume como un encargo social con mucha responsabilidad y significancia para la sociedad; se formará a los futuros profesionales, autoridades, médicos, ingenieros, etc. que en algún momento dirigirán el país (Cabro y Llorente, 2005).

Características del desempeño docente

El desempeño docente presenta las siguientes características: adaptabilidad, se refiere a que el docente debe mantenerse efectivo a pesar de que puedan cambiar su ambiente y contexto; comunicación, capacidad que le permite al docente expresar sus ideas con efectividad de forma individual o grupal y que le permite entablar buenas relaciones interpersonales; iniciativa, capacidad de influir activamente en los hechos o sucesos con la finalidad de alcanzar los objetivos; conocimientos, es el nivel alcanzado tanto técnico como profesional en área que le competen o se relacionen con su trabajo, va de la mano con los avances tecnológicos; trabajo en equipo, capacidad para trabajar con otros, compartiendo, cooperando con eficacia y contribuyendo con mantener un ambiente armónico y el desarrollo de talentos, que es la capacidad de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades con los estudiantes (Flores, 2008).

Perfil del docente universitario

Los docentes de nivel superior deben considerar definir un perfil con características de flexibilidad, polivalencia, transferibilidad, comunicación,

adecuación a la diversidad y de esta manera podrán dar lo mejor en su tarea como docentes (Bozu y Canto, 2009). Así pues, el docente debe estar capacitado para: establecer un diagnóstico de necesidades a fin de conocer el contexto de los estudiantes, elaborar su sesión de aprendizaje teniendo como fin una propuesta didáctica de acuerdo a los perfiles de los estudiantes, crear una página web en la que los estudiantes puedan entablar comunicación libremente, además de preparar los materiales necesarios y los recursos didácticos que permitan realizar una unidad completa, eficaz y coherente, la misma que debe ser siempre motivadora, basada en una docencia centrada en el estudiante teniendo en cuenta la diversidad, estar pendiente de la tutoría, desarrollar la investigación dentro y fuera del aula, gestionar en el ámbito de la investigación (capacitaciones, talleres, seminarios, etc.) (Marques, 2000).

De acuerdo con Tejada y Navío (2008) existen tres escenarios en los que el docente universitario debe trabajar, estos son: el escenario con función de docencia, llevando a cabo la planificación, la organización y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, el escenario con función de gestión: donde el docente debe coordinar y gestionar actividades a favor de los estudiantes, las cuales deben ser nacionales y también en algún momento internacionales y el escenario en función de la investigación, donde el docente plantea y desarrolla proyectos, realiza investigación con los estudiantes, trabaja en equipo con otros docentes y colabora con otras entidades investigativas.

Dimensiones del desempeño docente:

Primera dimensión: Competencia docente

Si bien es cierto, la función docente, a nivel universitario, se reconoce oficialmente en todos los medios, pero aún carece de sistemas y procesos que permitan su acreditación, promoción y evaluación en base a competencias; no existe una formación inicial, tenemos universidades que brindan la especialidad de educación inicial, primaria, secundaria y sus respectivas áreas, pero no existe educación superior, por esta razón se crearon las maestrías en docencia universitaria, pero aún tienen debilidades en cuanto a la malla curricular que debe desarrollarse (Galán, 2017).

Diversos autores han trabajado en el intento de dar a conocer una delimitación del perfil de competencias que debe cumplir todo docente universitario (Cabero y Llorente, 2005; Cifuentes, et. al., 2005; Tejada, 2002 y 2006; Valcárcel et al., 2003; Zabalza, 2003). Se han presentado finalmente seis competencias las cuales están orientadas a cumplir con satisfacer las necesidades de aprendizaje de los estudiantes: 1) Diseñar la guía de trabajo en base al contexto y perfil de egreso, así como tomando en cuenta las necesidades del entorno, para ello debe trabajar en equipo con otros docentes. 2) Desarrollar el PEA generando oportunidades para un aprendizaje individual y colectivo. 3) Realizar la tutoría durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje generando la autonomía en el estudiante. 4) Evaluar de manera continúa sin rigidez, haciendo uso de la observación y de instrumentos que el estudiante conozca y sea consciente de lo que se le evalúa. 5) Participar dinámicamente en la enseñanza, brindándole oportunidad a todos y 6) Usar estrategias de enseñanza de acuerdo a los objetivos, teniendo en cuenta que la tecnología es una forma de llegar a los estudiantes de manera positiva (Cifuentes, Alcalá y Blázquez, 2005).

Segunda dimensión: Organización y desarrollo del proceso

En la actualidad, la enseñanza universitaria hace uso de la tecnología como medio para lograr sus objetivos en el proceso de enseñanza aprendizaje, a partir de ellas y de su uso, llega a los estudiantes con la finalidad de orientar, guiar, facilitar o dirigir en algún momento, en que sea requerida su labor de docente; por ello la organización es básica, ya sea con técnicas o métodos que conoce o con el uso de técnicas y estrategias innovadoras, siempre deberá estar preparado (Cabero y Llorente, 2005).

La estrategia didáctica es un recurso importante para el docente, le permite plantear y direccionar mejor el PEA, a partir de ella puede seleccionar, combinar y usar diversos métodos, procedimientos y técnicas innovadoras que se ajustan a sus contenidos, al contexto, a los estudiantes y sobre todo al objetivo planteado para el aprendizaje (Tejada, 2006).

Llorente (2005) señaló que todos los procesos didácticos, sean de cuál sea el nivel educativo tiene los siguientes elementos que algunos consideran etapas del PEA:

Objetivos (formulación en base ¿a qué se desea lograr, para qué se va a llevar a cabo el PEA?); Contenidos (¿Qué se debe enseñar a los estudiantes? ¿Qué contextos trabajar?); Método (¿Cómo se va a realizar el PEA? ¿De qué manera se asumirá?); Evaluación (¿Qué evaluar? ¿Para que realizar la evaluación? y ¿Cómo se debe evaluar?)

Tercera dimensión: Elementos académicos administrativos

Dentro del perfil del docente universitario no sólo se contemplan los aspectos que tienen que ver con sus competencias sino también con sus actitudes, por esta razón el cumplimiento de requisitos que se establecen en la universidad, ya sea para organizar y llevar a cabo de forma transparente la labor docente, están relacionados con los elementos académicos administrativos dentro de los cuales no sólo se evalúa la presentación de una programación o planeación didáctica, sino también la responsabilidad basada en dos indicadores: la asistencia a clases y la puntualidad en toda actividad que realice el docente (por ejemplo: puntualidad en entregar las tareas, puntualidad en entregar resultados de exámenes, puntualidad para iniciar las clases, etc.) (Zabalza, 2003)

Actualmente, con el enfoque de competencias, se considera que el estudiante es quien construye su propio conocimiento guiado por el docente, sin embargo esto es entendido de forma equivocada, ya que algunos docentes asumen que deben entregar los temas y los estudiantes se agruparán para desarrollarlos, dejándolos muchas veces a la deriva, por lo que la asistencia y puntualidad del docente se ponen en duda, porque su presencia no es constante como apoyo durante la elaboración de los trabajos (Tejada, 2006)

Cuarta dimensión: Percepción global

Los estudiantes universitarios, evalúan a sus docentes de diversas formas, algunos basados en sus competencias, otros de acuerdo a sus habilidades blandas y otros por su desempeño laboral, pero es importante tener una percepción global respecto a lo que piensan del docente universitario.

Según señaló Zabalza (2003) un catedrático, desde la opinión de los estudiantes, es aquel que se presenta ante los estudiantes con todo su material y recursos debidamente organizados, de tal manera que nada se le escapa de las manos y todo lo mantiene bajo control, así mismo demuestra dominio del tema, explica con coherencia, es ameno, dinámico en todo el desarrollo de la clase, responde con asertividad a las preguntas de los estudiantes, así mismo atiende a sus problemas y les da posibles soluciones. Con respecto a la evaluación, es justo cuando califica, muestra preocupación por el bajo rendimiento de sus estudiantes y mantiene sus objetivos claros; sus criterios para evaluar son precisos y los da a conocer antes de aplicarlos (Zabalza, 2003, p. 101).

En cuanto a lo humano, es un docente que comprende las diversas situaciones que presentan sus estudiantes, además de tener comunicación efectiva. Dentro de su trabajo como motivador, va más allá de lo que se le solicita, pone en primera instancia la versatilidad y desarrollo eficaz del estudiante antes que su propio beneficio o voluntad. Por todo lo mencionado, parece un perfil ideal, pero no lo es, es lo que los estudiantes desde su percepción global solicitan del docente universitario (Tejada, 2006).

Rendimiento Académico:

Para Maquilón (2010) quien consideró que hablar de rendimiento educativo o académico era referirse a la puesta en práctica de habilidades, competencias, destrezas, capacidades, intereses e inquietudes de las que hace uso el estudiante para lograr aprender y aunque la valoración consignada por el docente determina el nivel exacto de aprendizaje, si sirve como referencia importante para tomar decisiones respecto a la enseñanza.

Sin embargo, para Manzano (2007) hablar de rendimiento académico era considerar todo momento, durante el proceso de aprendizaje, en el que el estudiante pone en ejercicio sus habilidades, su capacidad para resolver problemas, tomar decisiones y sacar conclusiones, inferir, etc. No puede considerarse como una nota final sino como una nota de proceso.

Para Alonso y otros (1994) la calidad de aprendizaje se relaciona con la calidad de enseñanza, es decir, si el docente enseña bien, el estudiante tendrá un buen aprendizaje. Es importante que los docentes sean conscientes de lo que enseñan esto hará la diferente entre uno y otro docente; por lo tanto, su desempeño se verá en los resultados finales, por lo que deberá estar atento a cada parte del proceso que esté a su cargo e irse dando cuenta si algo no está yendo bien.

De acuerdo con Jiménez (2000), referirse a un grado de aprendizaje es considerar un rendimiento académico que se obtiene a partir de las experiencias diarias en determinada especialidad. Cada estudiante tendrá un rendimiento académico diferente el cual será medido por el docente quien indicará qué evaluará y dará las pautas para tener la certeza de que los estudiantes han aprendido sobre lo que se les ha enseñado.

El rendimiento académico es también definido como la forma de operar y llevar a la práctica los aprendizajes que el docente ha desarrollado con los estudiantes, lo que finalmente dará un resultado (Herán y Villarroel, 1987). Alcanzar el mayor rendimiento académico dependerá del estudiante y de todo el apoyo que se le brinde para alcanzar sus objetivos.

En tanto que Novárez (1986), en sus inicios consideró que el rendimiento académico es la cantidad o valoración que se le designa al estudiante de acuerdo a las capacidades que haya aprendido y que las demuestra en las evaluaciones planteadas por el docente. La aptitud, evolución y factores cognitivos, psicológicos y sociales también están presentes en el rendimiento académico. Martínez (2002), en cambio, consideraba que se trata del resultado de una buena enseñanza, una buena estrategia y la aplicación de recursos para darle lo mejor a los estudiantes.

Para Martínez (2002), la estimación de lo aprendido era sinónimo de rendimiento académico, todo esto logrado en un tiempo, con una planificación y desarrollo de actividades con objetivos concretos. Desde otro punto, el rendimiento es también la capacidad de cada estudiante de comprender lo que se le enseña, reflexionarlo y asimilarlo, siendo este aprendizaje útil para su propia vida. Concluyendo, se define el rendimiento académico como el nivel alcanzado por el estudiante, el cual será evaluado por el docente a lo largo del PEA, estableciendo finalmente si cumplió no con los objetivos que planteó.

Importancia del rendimiento académico

De acuerdo con la percepción que tenía Manzano (2007), el rendimiento académico era medible, calificado cuantitativamente y también cualitativamente, además es el reflejo de un proceso, es consistente y válido; a través de él se pueden cumplir objetivos que están pre establecidos ; además su importancia radica en que se puede determinar el nivel en que se encuentra el estudiante y a partir de ahí darle la retroalimentación necesaria; esta información es básica porque cada estudiante presentará su propio rendimiento en base a lo que aprendió.

Por otro lado, Martínez (2002) consideraba que el rendimiento académico es importante porque permite establecer un diagnóstico respecto a las habilidades, hábitos de estudio, etc., lo que finalmente permitirá que el docente se centre en los aspectos con mayor debilidad.

Muchos autores, en la actualidad consideran que el rendimiento académico es una variable que no puede indicar con precisión si un estudiante aprendió o no, esto lo indican basados en que se trata de un resultado cuantificable, es decir, sólo basado en conocimientos que los estudiantes pueden obtener de un compañero, de una acción ilícita (plagio) que les permita responder correctamente, etc.; sin embargo, queda claro que el rendimiento académico es una forma de conocer los avances de los estudiantes, pero debe ir acompañada de otro tipo de evaluación que la hagan completa y coherente con el proceso de enseñanza aprendizaje.

Dimensiones del rendimiento académico

Primera dimensión: Evaluación Escrita

De acuerdo con lo que Maquilón (2010) pensaba, la evaluación escrita es un instrumento que permite medir el aprendizaje de los estudiantes, siendo el objetivo conocer su progreso a través de determinado tiempo.

Según Moreno (2009), existen diversos enfoques en lo que se refiere a la enseñanza, pero la evaluación escrita se sigue manteniendo porque es una forma fidedigna de conocer lo que estudiantes sabe, no es la única pero sirve como soporte

para diagnosticar si se está llevando a cabo una enseñanza en la dirección correcta o si se debe realizar alguna intervención. La evaluación aún es practicada con fines más administrativos que pedagógicos y didácticos. Los profesores siguen utilizando la evaluación en los salones de clase como componente o instrumento de medida.

Segunda dimensión: Evaluación Práctica

Dentro de las evaluaciones, es importante que se evalúe la práctica, es decir, el docente debe saber si los estudiantes están aprendiendo (Maquilón, 2010). El autor señalaba que evaluar es importante, sobre todo si esta puede hacerse de forma práctica, porque será el resultado del aprendizaje teórico. La evaluación práctica permite que el estudiante demuestre sus habilidades, capacidades y destrezas resolviendo situaciones reales, acordes con la situación problemática de su entorno, por esta razón es que es sumamente importante cuando se evalúa.

Tercera dimensión: Exposiciones

La exposición es un método cuya finalidad principal es informar y llegar a convencer a los oyentes a través de una argumentación que puede ser detallada, clara, coherente, etc., así lo consideraba (Almaguer, 2008, p. 45). Si bien es cierto, los docentes consideran que el estudiante universitario debe exponer el tema que ha investigado y darlo a conocer a sus compañeros, esto resulta importante a la hora de evaluar, porque ciertamente se ponen en práctica habilidades comunicativas e interés en presentar el tema y en la mayoría de los casos, la forma en que se toma la exposición no es la correcta.

Existe aún cierto temor, de parte de los estudiantes universitarios, respecto a las exposiciones, algunos se muestran reacios a hacerlo, otros lo hacen, sólo por cumplir, pero existe también un grupo que tiene habilidades para comunicar y presenta muy buenas exposiciones, las cuales tienen influencia en sus calificaciones finales, ya que se trata de una dimensión del rendimiento académico universitario (Maquilón, 2010).

Cuarta dimensión: Trabajo de investigación

Se llama trabajo de investigación al proceso que hace uso del método científico y que se realiza con la finalidad de comprobar, afirmar, corroborar un suceso, hecho, acción, ley, etc. Arias (2006) señaló que, gracias a los trabajos de investigación, los estudiantes universitarios pueden indagar y aprender mejor sobre comportamientos acontecimientos o sucesos que se encuentran en su entorno.

Para los estudiantes universitarios resulta un reto constante la elaboración de trabajos de investigación, los cuales más que ser evaluados en su contenido, son revisados en su metodología, orden y coherencia; por lo tanto, la evaluación de los trabajos de investigación resulta importante dentro de la formación de los estudiantes universitarios y es por esta razón que se considera como una dimensión del rendimiento académico (Almaguer, 2008).

2. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación justifica su realización, considerando que la problemática de la formación docente (desempeño profesional) se mantiene sin encontrar soluciones adecuadas que expresen una mejora adecuada en la práctica docente.

El presente trabajo de investigación tiene una justificación social, su desarrollo ayuda a conocer un problema, de la sociedad, ligado fundamentalmente al proceso de enseñanza - aprendizaje, investigación que permite contribuir al mejoramiento de la calidad educativa a nivel local, regional y nacional, mediante el aporte de propuestas que solucionen el estado actual del desempeño profesional de docentes de educación secundaria.

El trabajo de investigación propuso como aporte científico, la justificación metodológica a fin reflexionar y debatir respecto a situaciones problemáticas que permitan mejorar la calidad de la enseñanza (desde la responsabilidad del docente hasta el compromiso de los estudiantes y la responsabilidad social de las entidades educativas), todo en base a un esquema metodológico que plantea un diseño, un enfoque, aplicación de instrumentos y recolección de datos de una muestra específica

generando un conocimiento válido, nuevo y confiable respecto a una situación cotidiana.

3. Problema

El Perú estos 10 últimos años ha tenido un desarrollo económico prudente, pero los resultados no han sido distribuidos de manera equitativa entre los más necesitados, y mucho menos orientados al sector educación. Por el contrario, hoy somos testigos de la infestación de la corrupción en todos los niveles del Estado, mediante la sobrevaloración de los proyectos so pretexto de Adendas y otras artimañas.

Como quiera que los recursos del Estado son limitados fundamentalmente para el sector educación, ello ha permitido no invertir en infraestructura, ni mucho menos en la mejora continua de la revaloración del docente, estos hechos sumados a los problemas socio económicos de los padres de familia, poco contribuyen mejorando la educación y su calidad.

Se presentan tiempos en que existen grandes desafíos para la educación sobre todo en el aspecto inclusivo, porque la sociedad aún tiene problemas para aceptar la igualdad de las personas en todos los ámbitos; aunque queda claro que la desigualdad social, laboral, educativa y de salud marcan la sociedad actual y la resquebrajan haciéndola débil. La situación educativa sufre los estragos de la falta de presupuesto para mejorar la calidad educativa y aunque se habla de gratuidad, lo que se imparte en las aulas no es precisamente la mejor enseñanza. En el nivel inicial la tasa neta de matrícula es de 84% pero empieza a bajar en el nivel primario llegando a un 74% y finalmente en el nivel secundario desciende al 68% según datos oficiales de INEI (2018).

Los avances en educación en el mundo cada vez son más notorios, sin embargo, nuestro país aún no logra despegar de la forma correcta, existen aún muchas deficiencias en nuestro sistema educativo. En el nivel superior la diferencia es mucho mayor, las universidades privadas de calidad, ofrecen docentes de formación profesional en el extranjero, con currículos altamente valorados y que muestran la capacidad y competencia de los mismos, además de infraestructura adecuada para cada especialidad; en cambio las universidades públicas, en su mayoría tienen deficiencias

administrativas, de infraestructura y de personal docente capacitado y con conocimientos innovadores. Hablar de zonas rurales y urbanas es mucho peor, porque los estudiantes deben salir de sus hogares buscando oportunidades académicas, las cuales se centralizan en los departamentos más grandes del Perú.

Si bien los cambios que se han realizado en los niveles: inicial, primaria y secundaria han permitido un avance, aunque mínimo, estos deben fortalecerse y abordar desafíos, encaminarse hacia el logro de la calidad educativa.

Nuestro país ha puesto en evidencia los graves problemas por los que atraviesa, sobre todo en estos tiempos en que la educación es virtual, se ha podido notar la falta de capacidades tecnológicas de los docentes, la ausencia de infraestructura adecuada para los estudiantes, la poca disponibilidad de recursos para aquellos que viven alejados de las principales ciudades del país. En estos tiempos han querido dar salida a los problemas con soluciones inmediatas, pero no planificadas, las cuales han dejado a un 30% alumnos que no han podido acceder a las plataformas del estado o que no han podido llevar sus clases virtuales por no contar con un equipo básico para sus clases, hablamos de todos los niveles educativos, inicial, primaria, secundaria y superior. Ahora no sólo se luchará con los cambios educativos sino también con los desafíos que trae una sociedad ansiosa de aprender con recursos tecnológicos (Pereyra, 2019).

Los alumnos de la Universidad Alas Peruanas de la Escuela de Administración y Negocios también muestra, en los últimos años han reclamado la falta de docentes con capacidades para enseñarles con esmero y compromiso pero también con conocimientos innovadores y modernos que estén a la par al de otras universidades, y en referencia al rendimiento académico se ha notado promedios bajos, falta de compromiso como estudiantes para desarrollar investigaciones, exposiciones, trabajos de grupo, etc., es decir, existe una falta de motivación tanto en docentes como en alumnos, quedando claro que los docentes no están poniendo en práctica sus habilidades pedagógicas, sus estrategias metodológicas y mucho menos el dominio de sus asignaturas. El logro de resultados académicos de los alumnos del nivel universitario, es tarea de los docentes y el compromiso de los estudiantes, quienes son

autónomos en sus decisiones para lograr el aprendizaje esperado. Por las consideraciones señalizadas y otras razones fundamentales, es necesario desarrollar el presente tema el cual se presenta como una interrogante: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

4.1. Definición conceptual

Desempeño Docente

De acuerdo con Ponce (2005), El trabajo del docente consiste en guiar, controlar, orientar y evaluar durante el proceso educativo, poniendo en práctica sus competencias profesionales en el ámbito pedagógico; además deberá desarrollar estrategias metodológicas, deberá dominar la asignatura a su cargo, poner en práctica sus habilidades pedagógicas y el uso de medios y materiales, así como de técnicas e instrumentos de evaluación.

Rendimiento Académico:

Después de haber citado varios autores, es Manzano (2007) quien considera de una forma completa la definición de rendimiento académico, como un proceso en el cual el alumno tendrá que solucionar problemas y poner en práctica sus habilidades y capacidades para llegar a una conclusión, además demostrará sus aptitudes y actitudes frente a los demás y ante el profesor.

4.2. Definición Operacional.

Desempeño Docente:

Es la praxis pedagógica, donde el docente pone a disposición sus capacidades, conocimientos y dominio de competencias de enseñanza, lo que le servirá para orientar, controlar, dirigir, evaluar y establecer correcciones durante el proceso educativo. Es pertinente, que en el desarrollo de la implementación de los instrumentos de investigación se tendrá como objetivo aplicar intervalos, que permitan medir los

resultados. Deficiente (0 – 12), aceptable (13 – 14), bueno (15 – 16) y muy bueno (17 a 20).

Rendimiento Académico:

El rendimiento académico como una manera especial o particular del proceso educativo de formación, expresa las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que ha desarrollado el estudiante para obtener una valoración que será de utilidad para realizar la retroalimentación. Se medirá mediante los instrumentos de investigación, considerando tres niveles para su evaluación. Deficiente (0 – 12), aceptable (13 – 15), bueno (16 – 19) y muy bueno (20)

4.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1: Desempeño Docente	Competencia docente.	Dominio de la temática de la experiencia educativa	1,2,3
		Atención y dedicación hacia el alumno	4,5,6
		Fomento a la participación del alumno en clase	7,8,9
		Formación integral	10,11,12,13
	Organización y desarrollo del proceso	Planeación y programación Evaluación de los aprendizajes	14,15,16 17,18,19,20
Elementos académicos administrativos	Asistencia Puntualidad	21 22, 23	
Percepción global	Juicio de valor del estudiante	24,25,26	
Variable 2: Rendimiento Académico	Evaluación	Escrita	Deficiente 0 a 10 Aceptable 11 – 14 Bueno 15 – 16 Muy Bueno 17 – 20
		Oral	
	Exposiciones	2 exposiciones	
Trabajo de investigación	1 trabajo de investigación		

5. Hipótesis de la investigación

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.

Ho: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.

6. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.

Objetivos Específicos

Determinar los niveles de desempeño docente desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, UAP – Huacho, 2019.

Determinar los niveles de rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, UAP – Huacho, 2019.

Determinar la relación entre las dimensiones del desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, UAP – Huacho, 2019.

METODOLOGÍA

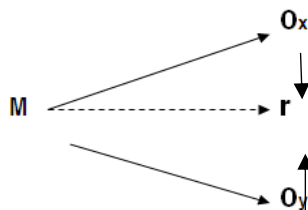
1. Tipo y diseño de investigación

1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva correlacional, además su fin fue demostrar que las variables se relacionan o existe un grado de asociación entre ellas. Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que se trata de establecer qué grado de correlación hay entre las variables de estudio.

1.2. Diseño de investigación

El diseño es no experimental y la técnica de la investigación es correlacional ya que permitió establecer la relación entre las variables: desempeño docente y rendimiento académico. La correlación entre las variables se mide a través de la asociación que presenten, sus valores van desde -1 a 1, es decir: si el valor es -1 indica una relación negativa y si el valor es 1 la relación es positiva. (Bernal 2010, p.123). A continuación, se presenta el esquema del diseño no experimental correlacional.



Donde:

M: Muestra.

OX: Observación V1: desempeño docente

OY: Observación V2: rendimiento académico.

r: V1 y V2

2. Población – muestra

2.1. Población:

Se denomina población al número total de personas que pertenecen a un grupo con características similares (Tamayo (2004, p.31), en referencia a lo mencionado por

el autor, la población considerada para esta investigación fueron los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP en su filial de Huacho, que equivale a un total de 320 estudiantes (I a X ciclo).

2.2. Muestra:

Se consideró un total de 130 estudiantes del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, 2019; se eligió esta muestra por ser de conveniencia para el investigador, al tener mayor disponibilidad con los estudiantes que serán encuestados y que conocen mejor el desempeño de los docentes, al estar en los últimos ciclos.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

3.1. Técnicas de investigación

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, siendo necesario suministrar a la muestra de 130 estudiantes. Además, fue necesario el análisis documental, referido a las variables de la investigación.

3.2. Instrumentos de investigación.

Se trabajará con los registros de calificaciones del nivel semestral por asignaturas, récord académico de promedios globales. Además del cuestionario correspondiente a la variable desempeño docente.

Ficha técnica de desempeño docente

Nombre	: Cuestionario de Evaluación al Desempeño Docente
Autor	: Faremanni (2018). Universidad Veracruzana
Adaptada por	: Pitman Rojas, Hugo Hernán (2019) USP.
Propósito	: Evaluar el desempeño docente a través de los ítems.
Tipo de reactivos	: Tipo escala de Likert
Nº de ítems	: 26
Administración	: Individual y colectiva
Tiempo	: 25 y 30 minutos
Rango de aplicación	: Estudiantes universitarios

Criterios de validación: Confiabilidad:

Validez de juicio de expertos (Ver anexo)

Significación: El puntaje que se interpreta en la investigación permite valorar el instrumento en niveles: Muy insatisfactorio, insatisfactorio, satisfactorio y muy satisfactorio.

En cuanto al rendimiento académico se trabajó con los promedios de los estudiantes del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, 2019 a quienes se les evalúa bajo tres criterios; evaluación escrita y oral; exposiciones y trabajo de investigación, siendo los niveles de calificación: Deficiente (0 – 10), aceptable (11 – 14), bueno (15 – 16) y muy bueno (17 a 20).

4. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de resultados se efectuó mediante:

Distribución de frecuencias y representaciones gráficas: Según Mason y Lind (1997), “la distribución de frecuencias es el conjunto de datos en condiciones que dan a conocer el número de observaciones de cada categoría” (p. 24). En otras palabras, una distribución de frecuencias indica el número de veces que ocurre cada valor o dato en una tabla de resultados de un trabajo de campo, nombre de diagramas de control y son de varios tipos.

Pruebas estadísticas.

Para la presente investigación se realizaron dos tipos de análisis estadístico, el análisis descriptivo en el cual se presentan las tablas de frecuencias y porcentajes de las variables y sus respectivas dimensiones y los resultados permiten conocer el nivel en el que se encuentra cada variable.

El segundo análisis es el inferencial y en el se desarrollan dos tipos de pruebas:

Prueba de normalidad utilizada para determinar si una distribución es o no es normal, para la presente investigación se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para una muestra mayor a 50.

A partir de la prueba de normalidad se decidió utilizar el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman para encontrar la relación entre las variables desempeño docente y rendimiento académico y de esta manera se contrató la hipótesis de la investigación.

RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados hallados después de la aplicación y procesamiento de los datos. Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

En cuanto al primer objetivo específico: Determinar los niveles de desempeño docente desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019; se presentan los siguientes resultados:

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente

Niveles	F	%	% válido	% acumulado
Muy insatisfactorio	23	18	18	18
Insatisfactorio	45	35	35	53
Satisfactorio	39	29	29	82
Muy satisfactorio	23	18	18	100
	130	100	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, 2019.

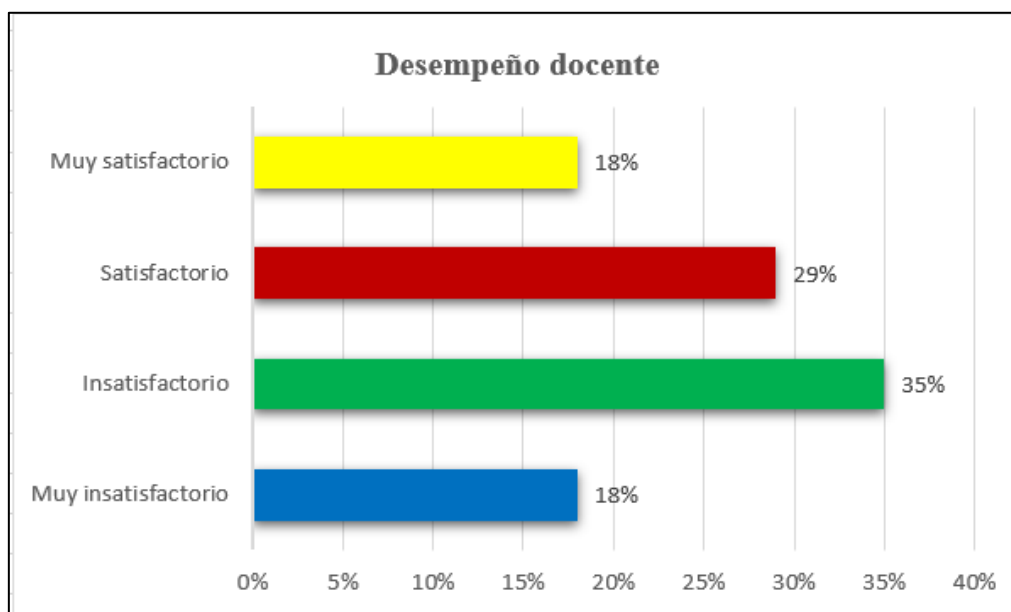


Figura 1. Niveles de desempeño docente

De la fig. 1, un 35% de los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, perciben que el desempeño docente está en un nivel insatisfactorio; sin embargo, un 29% percibe que el nivel es satisfactorio, un 18% considera que el nivel es muy satisfactorio y finalmente un 18% percibe que es muy satisfactorio.

Para el segundo objetivo específico: Determinar los niveles de rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019; se presentan los siguientes resultados:

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable 2: rendimiento académico

	Niveles	F	%	% válido	% acumulado
Válido	Deficiente	62	48	48	48
	Aceptable	43	33	33	81
	Bueno	20	15	15	96
	Muy bueno	5	4	4	100
		130	100	100	

Fuente: Registro de evaluación del docente

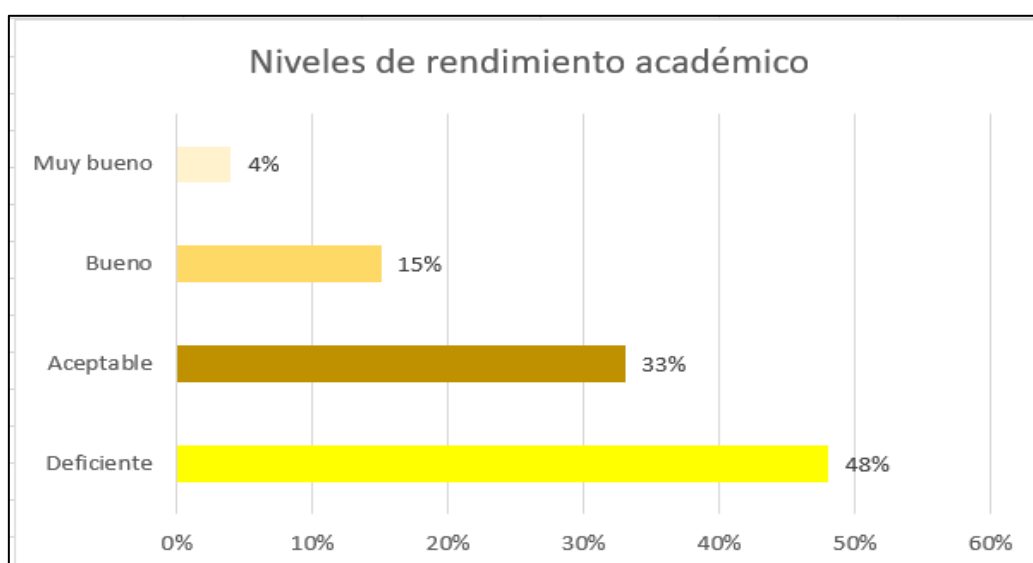


Figura 2. Niveles de la variable rendimiento académico

De la fig. 2, un 48% de los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, presenta un nivel deficiente en su rendimiento académico, mientras que un 33% presenta un nivel aceptable, asimismo un 15% presenta un nivel bueno y sólo un 4% presenta un nivel muy bueno.

Dado que la presente investigación buscó determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019; fue necesario determinar qué tipo de estudio era necesario para establecer dicha relación, por lo tanto, se realizó el análisis de normalidad de los datos, para lo cual se realizó la Prueba de Kolmogórov Smirnov ya que la muestra es mayor a 50, siendo los resultados:

Tabla 4

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Desempeño Docente	Rendimiento académico	Competencia Docente	Organización y desarrollo del proceso	Elementos académicos administrativos	Percepción global
N		130	130	130	130	130	130
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,95	10,23	1,9769	1,1000	1,5538	1,8385
	Desv.	,227	,321	,15073	,30116	,52917	,46262
Estadístico de prueba		,540	,435	,538	,530	,339	,437
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,002	,001	,000	,000	,000

En la tabla 4 se observa que el desempeño docente y el rendimiento académico mostraron una distribución no normal ($p < 0,05$); por lo tanto, la correlación entre las variables se halló con el Coeficiente de Correlación de Spearman, asimismo se puede notar que para las dimensiones: competencia docente, organización y desarrollo del proceso, elementos académicos administrativos y percepción global existe también una distribución no normal ($p < 0,05$), siendo halladas también las correlaciones con el mismo coeficiente Rho de Spearman.

Se presenta el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019; siendo los resultados:

Tabla 5

Coeficiente de correlación entre el desempeño docente y el rendimiento académico

			Desempeño docente	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1.000	.442*
		Sig. (bilateral)		.002
		N	130	130
	Rendimiento académico	Coeficiente de correlación	.442*	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	130	130

*. La correlación es significativa en el nivel 0,002

En la tabla 5, los resultados demuestran que el grado de correlación entre las variables desempeño docente y rendimiento académico, es moderada, de acuerdo al rho de Spearman hallado $r = 0.442$ y con un p valor = 0.002 lo que indica que es significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.

Así también se presenta la tabla 6, para el tercer objetivo específico el cual fue: Determinar la relación entre las dimensiones del desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la competencia docente y el rendimiento académico

		Dimensiones del desempeño docente	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Competencia docente	Coefficiente de correlación	.398*
		Sig. (bilateral)	.001
	Organización y desarrollo del proceso	Coefficiente de correlación	.485*
		Sig. (bilateral)	.000
	Elementos académicos administrativos	Coefficiente de correlación	.311*
		Sig. (bilateral)	.000
	Percepción global	Coefficiente de correlación	.406*
		Sig. (bilateral)	.000

*. La correlación es significativa en el nivel 0,001

En la tabla 6, se muestran los resultados de correlación Rho de Spearman con relación a las dimensiones del desempeño docente y el rendimiento académico, es así que para la dimensión competencia docente y su relación con el rendimiento académico se halló que hay una correlación moderada ($r = 0.398$ y con un p valor = 0.001) así también para la dimensión organización y desarrollo del proceso y la variable rendimiento académico se halló correlación moderada ($r = 0.485$ y con un p valor = 0.000); por otro lado, para la dimensión elementos académicos administrativos y la variable rendimiento académico igual la correlación es moderada ($r = 0.311$ y con un p valor = 0.000) y finalmente para la dimensión percepción global y su relación con el rendimiento académico se halló una correlación moderada ($r = 0.406$ y con un p valor = 0.000) desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Una vez realizado el trabajo de campo, procesado y analizado la información, así como también se han cumplido los objetivos planteados, es importante discutir los resultados encontrados en esta investigación con los que antecedieron con sus investigaciones respecto al tema.

Así tenemos que, para el objetivo general planteado en el presente trabajo, determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho durante el año 2019, encontramos una correlación moderada ($r = 0.442$ y con un p valor = 0.002) pero significativa, lo cual presenta concordancia con lo determinado por Miranda y Rivera (2019) cuyos resultados fueron $r = 0,635$ y $p = 0.000$ y que además concluyeron que es importante mantener el desempeño docente en buen nivel para que el rendimiento también se incremente; así también Nolzco (2017) halló una relación moderada ($r = 0.445$ y $p = 0.003$) y aporta señalando que las competencias docentes, la elaboración y organización de una buena sesión de aprendizaje es lo que favorece el rendimiento del estudiantes. Sin embargo, a pesar de haber hallado también una correlación positiva y significativa García (2019) encontró que esta correlación era alta ($r = 0.781$ y $p = 0,0007$) y consideró que esto se debe a la experiencia de los docentes, aunque se suelen presentar, de vez en cuando, problemas con el manejo de estrategias innovadoras, con un resultado parecido tenemos a Acuña (2018) quien muestra resultados con correlación alta y significativa ($0,976$ y $p = 0,003$), pero señala que a medida que se mejoren las competencias del docente se mejorará el rendimiento académico, esto en referencia a que aún existen docentes que realizan u organizan sus sesiones de aprendizaje de forma clásica y con falta de motivación para los estudiantes.

En cuanto al primer objetivo específico, determinar los niveles de desempeño docente desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019; los resultados señalaron que el desempeño docente está en un nivel insatisfactorio con un 35% seguido de un 29% satisfactorio y un 18% para muy

insatisfactorio y muy satisfactorio; sin embargo Acuña (2018) encontró que el nivel de desempeño docente es regular (59%); es decir que la mayoría concibe que los docentes están realizando su trabajo regularmente, con indicadores de llegar a un nivel bueno, casi iguales resultados presentan Herrera y Aguado (2018) pero ellos señalan que el nivel de desempeño docente es bueno (59%) y que esto se debe a que hay buena comunicación entre estudiantes y docente. En cuanto a Padilla y Villafuerte ellos señalan que el desempeño docente está en un nivel alto (42,9%) y que los estudiantes están satisfechos con la forma en que enseñan los docentes. Por otro lado, se presenta Campi (2018) concluyendo que el nivel de desempeño es bajo (48%) lo que guardaría similitud con los resultados hallados en la presente investigación y es que en ambos casos la labor del docente no se cumple con eficacia, tanto en la gestión pedagógica como en la gestión administrativa.

En cuanto al segundo objetivo específico, determinar los niveles de rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019; los resultados indicaron un nivel deficiente en cuanto al rendimiento académico (48%) seguido de un (33%) aceptable, bueno (15%) y muy bueno (4%), estos resultados coinciden con los hallados por Cortés (2017) quien demuestra que un 75% de estudiantes tiene rendimiento bajo debido a que no tiene hábitos de estudio. Por su parte, Acuña (2018) halló que el nivel de rendimiento académico de los estudiantes era regular (65%), Herrera y Aguado (2018) por otro lado, hallaron que el nivel era bueno (59%), así también, Sauñé (2017) consideró un nivel satisfactorio (36%) para el rendimiento académico, siendo visible que todos los autores difieren de los resultados hallados en la presente investigación.

Finalmente, el tercer objetivo específico, determinar la relación entre las dimensiones del desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019; para la competencia docente y el rendimiento académico se encontró una correlación moderada ($r = 0.398$ y con un p valor = 0.001), sin embargo, los resultados hallados por Herrera y Aguado (2018) demostraron una correlación alta ($r = 0,98$ y $p = 0.001$) señalaron que dentro de la competencia docente, la capacidad que más destaca es la de la comunicación

eficaz lo que permite que los docentes conozcan la situación de los estudiantes y puedan trabajar en este contexto ayudando en su rendimiento académico. Así también, Sauñe (2017) demostró que el desempeño docente influye de manera positiva en el rendimiento académico ($p = 0.840$ y $p = 0.001$) señalando lo importante que es que el docente universitario sea competente para asegurar un buen rendimiento académico.

Para la organización y desarrollo del proceso con el rendimiento académico, los resultados demostraron una correlación moderada ($r = 0.485$ y con un p valor = 0.000), por su parte, Ubillús (2019) demostró que no existe relación entre la elaboración y organización del proceso de enseñanza y el rendimiento académico, señaló que los problemas de rendimiento que puedan presentarse en los estudiantes, pueden deberse más a factores externos que internos. Asimismo, Villena (2019) los resultados de la investigación evidenciaron una relación baja con una correlación Tau-b de Kendall (-0,038), el autor considera que los docentes trabajan correctamente la organización en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero los estudiantes no acuden a clase por factores externos.

En cuanto a los elementos académicos administrativos y el rendimiento académico, los resultados demostraron una correlación moderada ($r = 0.311$ y con un p valor = 0.000), discrepando con los resultados hallados tenemos a Maravi (2018) quien determinó que existe una relación alta y directa entre las variables (Tau b de Kendall = 0.848) y la cual resultó significativa; señala además que los elementos administrativos académicos no intervienen o causan dificultades en el rendimiento académico de los estudiantes, son factores alejados. Por su parte, Padilla y Villafuerte (2018) si coinciden con la presente investigación ya que encontraron una relación moderada ($r = 0,453$) entre las variables, además de que midió los niveles encontrando que los elementos académicos administrativos se encuentran en un nivel regular (46%), desde la percepción de los estudiantes, quienes señalan que, a pesar de no contar con todos los recursos necesarios en sus sesiones de clases, el docente realiza un buen trabajo.

Finalmente, entre la percepción global y el rendimiento académico, los resultados demostraron una correlación moderada ($r = 0.406$ y con un p valor = 0.000), difieren de los resultados hallados los que halló Vallejo (2017) cuya correlación es alta

y significativa ($r = 0.84$ y $p = 0.003$), además concluye que el profesional comprometido, entregado a su labor, garantiza la calidad de la enseñanza, asimismo los resultados del aprendizaje del estudiante serán positivos en su mayoría, porque el desempeño del docente es efectivo, así lo perciben globalmente los estudiantes. Asimismo, Chávez (2017) encontró que no existe diferencia entre los docentes, que a todos se les entregan los materiales y recursos necesarios para su desempeño y los estudiantes perciben que a pesar de las limitaciones los docentes cumplen con su trabajo, aunque no muestran estrategias innovadoras y el aporte de Rodríguez y Guzmán (2019) permitieron evidenciar que un 76% de estudiantes se ven afectados en su rendimiento académico debido a factores sociales y familiares y estos no se enfocan o toman en cuenta porque se evalúa desde una percepción global, la cual es equivocada.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

- Primera:** Existe relación moderada significativa ($r = 0.442$ y $p = 0.002$) entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.
- Segunda:** El desempeño docente desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019; se encuentra en un nivel insatisfactorio (35%).
- Tercera:** El rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019 se encuentra en un nivel deficiente (48%).
- Cuarta:** Existe relación significativa entre la competencia docente y el rendimiento académico ($r = 0,398$ y $p = 0,001$); la organización y desarrollo del proceso y el rendimiento académico ($r = 0,485$ y $p = 0,00$); los elementos académicos y el rendimiento académico ($r = 0,311$ y $p = 0,00$) y la percepción global y el rendimiento académico ($r = 0,406$ y $p = 0,00$) desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019

Recomendaciones:

- Primera: Es necesario trabajar en la capacitación de los docentes, teniendo en cuenta que se está trabajando con un enfoque por competencias, por lo cual, las autoridades universitarias deben tener claro que competencias son las que deben desarrollar los docentes para adecuarse al perfil del docente universitario.
- Segunda: Es necesario que el docente considere en la elaboración y organización de sus sesiones de aprendizaje, la interacción constante con el estudiante, durante todos los momentos de la sesión, permitiéndole construir su propio conocimiento sin dejar de brindarle su apoyo y guía.
- Tercera: Los docentes deben valerse los recursos, materiales e instrumentos que sean necesarios para el aprendizaje de los estudiantes, pero deben tener en consideración los recursos tecnológicos que conocen los estudiantes para facilitar el proceso de aprendizaje, por esta razón es necesario que se capaciten en el uso de plataformas educativas que se trabajan en la educación superior.
- Cuarta: La percepción de los estudiantes, respecto a los docentes, ha cambiado mucho, porque los estudiantes ahora son más exigentes y tienen más apertura a decir lo que les parece o no, por tal razón es importante que el docente universitario establezca una comunicación eficaz con los estudiantes, la cual le permita conocer qué es lo que piensan, desean o requieren los estudiantes como parte de su formación profesional que no sólo se basa en lo cognitivo sino también lo actitudinal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, R. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes de las Facultades de Ciencias de una Universidad Pública*. Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3591/Desempeno.pdf>
- Añorga, D. y Roca, K. (2006). *Generalidades del desempeño laboral*. México. Editorial Pearson.
- Almaguer, L. (2008). *La exposición universitaria*. Revista Educativa. México. Editorial Texto Universitario.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5°. Ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Begazo, V. y Retamozo, L. (2015). *Desempeño docente y rendimiento académico desde la perspectiva de los estudiantes de la Facultad de Enfermería*. Universidad Nacional San Agustín. Arequipa. Perú.
- Bernal, C. (2005). *Metodología de la Investigación*. 3ra. Edición. Colombia. Universidad de la Sabana.
- Cabero, J. y Llorente, M.C. (2005). *El rol del profesor en Teleformación. Formación del Profesorado universitario para la incorporación del aprendizaje en red en el EEES*. Sevilla: Secretariado de recursos audiovisuales y nuevas tecnologías de la Universidad de Sevilla [soporte CD].
- Campi, M. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil – Ecuador*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/51869>
- Cano, E. (2007). *Las competencias de los docentes*. En López, A. (Coord.). El desarrollo de competencias docentes en la formación el profesorado, Madrid, MEC.
- Cifuentes, P., Alcalá, M. y Blázquez, M. (2005). *Rol de profesorado en el EEES. XI Congreso de Formación del profesorado*, Segovia, Ed. EEES.
- Colca, E. (2014). *Capacitación docente y su relación con el rendimiento escolar en estudiantes de las instituciones educativas primarias estatales de la Ugel San Román Juliaca 2014*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Juliaca. Perú.

- Contreras, H. (2015) *Desempeño docente y rendimiento académico en estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Inicial, Facultad de Educación – UNAP – Iquitos*. Recuperado de: <http://desempeñodorcontreras/pdf.564763>
- Cortés, J. (2017). *Hábitos de estudio y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de V semestre de Contaduría Pública de la UPTC seccional de Chiquinquirá*. Recuperado de: <https://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/1729>
- Chávez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII Ciclo de Instituciones Educativas Técnicas del distrito de Pangoa – Satipo*. Recuperado de: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4275>
- Díaz, F. (2012). *Los profesores ante las innovaciones curriculares*. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*. Recuperado de: <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/35/innova.pdf>
- Díaz, M. (2015). *Formación del Profesorado Universitario, Evaluación de la Actividad Docente y Promoción Profesional*. Recuperado de: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Educacion-Wbdiaz>.
- Diccionario de la Real Academia Española (2004). *Desempeño*. Enclave RAE. Recuperado de: <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1o>
- Eussautier, M. (2006). *Metodología de la Investigación. Desarrollo de la Inteligencia* 5ta. Edición. México D.F.
- Flores, L. (1998). *Estrategias metodológicas didácticas*. *Revista de Educación Superior*. Ed. 12. (18 – 19).
- Fuenzalida, M. (2017). *Desempeño laboral y el rendimiento de los universitarios de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Perú. Recuperado de: <http://desempeño/laboral/rendimiento/fuenzalida/pdf>.
- Galán, A. (2007). *El perfil del profesor universitario: situación actual y retos del futuro*. Madrid: Encuentro
- García, S. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II Ciclo de la Carrera Profesional de Educación Inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional “José F. Sánchez Carrión” – Huacho*. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe//3031>

- González, G. (2002). *Importancia del desempeño laboral en las instituciones*. Buenos Aires. Editorial Nuevo Mundo.
- Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edición. México D.F.
- Herrera, I. y Aguado, S. (2018). *Desempeño académico y rendimiento docente en la Escuela de educación Técnico Superior Profesional de la Policía Nacional del Perú*. Recuperado de: <https://repositorio.continental.u20.500.12394/5015/>.pdf
- Hidruago, J. y Pucce, D. (2016). *Rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios*. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe.pdf>
- Huamán, H. (2005). *Manual de Técnicas de Investigación*. 2da. Edición. Lima, Perú.
- Jiménez, H. (2018). *Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumno de la Universidad Marista de Guadalajara*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis=75194>
- Maravi, M. (2018). *El desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del 5to. Grado de educación secundaria de la I.E.P “San Agustín” del distrito de Ayacucho*. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/8755>
- Marqués, P. (2000). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: <http://peremarques.pangea.org/docentes.htm>
- Mendoza, L. (2014) *Modelo de gestión académica basado en el desempeño de los docentes y la relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior*. Recuperado de <http://gestionacica/meoza/pdf298968>
- Miranda, A. y Rivera, A. (2019). *Desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza. Trujillo*. Recuperado de: <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/802>
- Nolazco, A. (2017). *Desempeño docente, rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 145 Independencia Americana de San Juan de Lurigancho*. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1612>

- Padilla, B. y Villafuerte, A. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del curso de técnicas de estudio de una universidad privada confesional*. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.17162/rmi.v3i1.1111>
- Paredes, T. (2015) *La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Lima – Perú. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/922>
- Parián, F. (2016) *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática en estudiantes del nivel secundario. Ayacucho*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19534/andia_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña González, A. M. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. Recuperado de: <http://www.oei.es>
- Pereyra, J. (2019). *Desafíos educativos frente a la tecnología*. Lima. Editorial Mc Graw Hill.
- Rodríguez, D. y Guzmán, R. (2019). Rendimiento académico y factores sociofamiliares de riesgo. Variables personales que moderan su influencia. *Revista Perfiles educativos*, 41(164), 118-134. Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.58925>
- Sauñe, J. y Gamarra, M. (2017). *Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de matemática en los aprendices del I Ciclo del SENATI sede San Martín de Porres. Lima*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21873?locale-attribute=es>
- Sautu, R. y Boniolo, P. (2005). *Manual de Metodología*. Buenos Aires. Argentina.
- Salas, M. (2010). *Conducta laboral*. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Soler, P. (2004). *Formación profesional docentes. Conceptualización*. Lima – Perú. Editorial Pedagógica.
- Tejada, J. y Navío, A. (2008). Funciones y Escenarios de actuación del profesor universitario. Apuntes para la definición del perfil basado en competencias.

Revista de la Educación Superior. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?-27602008000200008>.

Tejada, J. (2006). Elementos de convergencia entre la formación profesional y la universidad: implicaciones para la calidad de la formación profesional superior. *Revista de Educación*, 340, 1085-1117.

Ubillús, M. (2019) *Gestión Educativa y el desempeño Docente Universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura*. Recuperado de:
https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream//11042/4003/MAE_EDUC_GE_1901.pdf?

Valcárcel, M. (2003). *La preparación del profesorado universitario español para la convergencia europea en educación superior*. Proyecto MEC.

Vallejo, V. (2017). *Evaluación de la calidad de desempeño profesional de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Particular El Colegio de Liga, de la ciudad de Quito*. Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/20.500.11962/21123>.

Villena, T. (2019). *Desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela Académica Profesional de Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad de Huánuco*. Recuperado de: <https://socialinnovasciences.org/ojs//sis/article//27>

Zabalza, M.A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea

ANEXOS Y APÉNDICE

Anexo 1:
MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TITULO: Desempeño docente y rendimiento académico en Escuela de Administración y Negocios – Universidad Alas Peruanas – 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar el nivel de desempeño docente desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.</p> <p>Determinar el nivel de rendimiento académico de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones del desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.</p>	<p>Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.</p> <p>Hipótesis nula: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico desde la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.</p>

AUTOR: Pitman Rojas, Hugo Hernan.

Anexo 2:
MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

TÍTULO: Desempeño docente y rendimiento académico en Escuela de Administración y Negocios, Universidad Alas Peruanas, 2019

AUTOR: Pitman Rojas, Hugo Hernán

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>VI:</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Investigación descriptivo correlacional</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Para la recolección de datos se empleará la técnica de la encuesta, siendo necesario suministrar a la muestra de 320 estudiantes. Además, será necesario el análisis documental, referida a las variables de la investigación.</p>	<p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis documental • y bibliográfico: • Encuestas 	<p>Alpha de Cronbach (Confiabilidad)</p> <p>Rho de Spearman (correlación)</p>
<p>VD:</p> <p>Rendimiento académico</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental transversal o transaccional correlacional</p>	<p>MUESTRA:</p> <p>Se consideró un total de 130 estudiantes del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Alas Peruanas – Huacho, 2019.</p>	<p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios 	

**Anexo 3:
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable 1: Desempeño Docente	Competencia docente.	Dominio de la temática de la experiencia educativa	1,2,3
		Atención y dedicación hacia el alumno	4,5,6
		Fomento a la participación del alumno en clase	7,8,9
		Formación integral	10,11,12,13
	Organización y desarrollo del proceso	Planeación y programación	14,15,16
		Evaluación de los aprendizajes	17,18,19,20
Elementos académicos administrativos	Asistencia	21	
	Puntualidad	22, 23	
Percepción global	Juicio de valor del estudiante	24,25,26	
Variable 2: Rendimiento Académico	Evaluación	Escrita	Deficiente 0 a 10 Aceptable 11 – 14 Bueno 15 – 16 Muy Bueno 17 – 20
		Oral	
	Exposiciones	2 exposiciones	
Trabajo de investigación	1 trabajo de investigación		

Anexo 4:
CARTA DE PERMISO PARA APLICAR LA ENCUESTA



CONSTANCIA:

**EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS,
HACE CONSTAR LO SIGUIENTE:**

Que el docente HUGO HERNAN PITMAN ROJAS, identificado con DNI. N° 15651490, ha ejecutado la encuesta sobre el tema de investigación: Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la Escuela de Administración y Negocios Internacionales de la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, con fecha 19 de junio del 2019, a las 19.00 horas.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines correspondientes.

Hualmay, Junio del 2019

Anexo 5:
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL
SUPERIOR UNIVERSITARIO**

Estimado estudiante:

El presente cuestionario nos permitirá conocer la percepción que tienes acerca del desempeño del docente universitario, por esta razón, te solicitamos que marques con un (X) la respuesta que consideres correcta a tu criterio. Te agradecemos por tu apoyo y además recalamos que la encuesta se mantendrá de forma confidencial, por lo que no es necesario colocar datos. Agradecemos tu participación.

Leyenda:

1= Nunca (N)

2= A veces (AV)

3= Siempre (S)

DESEMPEÑO DOCENTE				
Competencia docente		N	AV	S
1	Durante el desarrollo del curso ¿Se desarrolló la teoría con ejemplos, experiencias, situaciones prácticas o trabajo expositivo?			
2	El docente demostró buen nivel de conocimiento de la asignatura o durante la experiencia educativa.			
3	Durante las clases se relacionan los temas del curso con los sucesos del contexto real.			
4	Hace uso de diversos materiales teniendo en cuenta el tema a desarrollar.			
5	Se preocupa por entregar los materiales y recursos informativos al estudiante antes de la clase.			
6	El docente elabora material informativo y bibliografía adecuada para la revisión del tema a desarrollar.			
7	El docente impulsa la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje.			
8	El docente promueve la participación a través de foros o debates respecto al tema que desarrolla.			
9	El docente trabaja con orden y precisión para lograr la participación de todos los estudiantes.			
10	El docente brinda apoyo y asesoría cuando se le solicita.			
11	La asesoría del docente le permite mejorar su aprendizaje y elevar sus promedios.			
12	El docente fomenta el trabajo en equipo dando funciones a cada estudiante			
13	El docente considera la asistencia y puntualidad en la evaluación final.			
Organización en desarrollo del proceso		N	AV	S
14	El docente entrega al grupo el syllabus del curso, antes de iniciarse el proceso de enseñanza.			
15	En la primera clase, el docente explicó cada una de las etapas del proceso de enseñanza de su curso.			
16	Los contenidos del curso, fueron actuales y relevantes para la realidad en que vivimos.			
17	El docente da a conocer los criterios a evaluar y el peso porcentual de los mismos.			

18	El docente, leyó, revisó y entregó los trabajos y tareas con observaciones que le permitieron corregir sus errores.			
19	La evaluación del curso fue permanente.			
20	El docente explica a detalle la forma en que se va a evaluar.			
Elementos académicos administrativos		N	AV	S
21	El docente asiste a clases.			
22	El docente es puntual.			
23	El docente cumple con sus horarios de asesoramiento.			
Percepción global		N	AV	S
24	La forma en la que enseña el docente es dinámica.			
25	Si pudieras elegir, te gustaría que el docente te vuelva a enseñar.			
26	Te gustaría que el docente enseñe usando más tecnología			

Anexo 6: VALIDACIÓN DE EXPERTO 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE (NIVEL UNIVERSITARIO)

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Competencia docente								
1	Durante el desarrollo del curso ¿Se desarrolló la teoría con ejemplos, experiencias, situaciones prácticas o trabajo expositivo?	✓		✓		✓		
2	El docente demostró buen nivel de conocimiento de la asignatura o durante la experiencia educativa.	✓		✓		✓		
3	Durante las clases se relacionan los temas del curso con los sucesos del contexto real.	✓		✓		✓		
4	Hace uso de diversos materiales teniendo en cuenta el tema a desarrollar.	✓		✓		✓		
5	Se preocupa por entregar los materiales y recursos informativos al estudiante antes de la clase.	✓		✓		✓		
6	El docente elabora material informativo y bibliografía adecuada para la revisión del tema a desarrollar.	✓		✓		✓		
7	El docente impulsa la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	El docente promueve la participación a través de foros o debates respecto al tema que desarrolla.	✓		✓		✓		
9	El docente trabaja con orden y precisión para lograr la participación de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El docente brinda apoyo y asesoría cuando se le solicita.	✓		✓		✓		
11	La asesoría del docente le permite mejorar su aprendizaje y elevar sus promedios.	✓		✓		✓		
12	El docente fomenta el trabajo en equipo dando funciones a cada estudiante.	✓		✓		✓		
13	El docente considera la asistencia y puntualidad en la evaluación final.	✓		✓		✓		
Organización y desarrollo del proceso								
14	El docente entrega al grupo el syllabus del curso, antes de iniciarse el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
15	En la primera clase, el docente explicó cada una de las etapas del proceso de enseñanza de su curso.	✓		✓		✓		
16	El docente explica a detalle la forma en que se va a evaluar.	✓		✓		✓		
17	El docente da a conocer los criterios a evaluar y el peso porcentual de los mismos.	✓		✓		✓		


 Mg. Adm. Danilo Carlos Ramírez
 CLAD 03584

18	El docente, leyó, revisó y entregó los trabajos y tareas con observaciones que le permitieron corregir sus errores.	✓		✓		✓	
19	La evaluación del curso fue permanente.	✓		✓		✓	
20	Los contenidos del curso, fueron actuales y relevantes para la realidad en que vivimos.	✓		✓		✓	
Elementos académicos administrativos		Si	No	Si	No	Si	No
21	El docente asiste a clases.	✓		✓		✓	
22	El docente es puntual.	✓		✓		✓	
23	El docente cumple con sus horarios de asesoramiento.	✓		✓		✓	
Percepción global		Si	No	Si	No	Si	No
24	La forma en la que enseña el docente es dinámica.	✓		✓		✓	
25	Si pudieras elegir, te gustaría que el docente te vuelva a enseñar.	✓		✓		✓	
26	Te gustaría que el docente enseñe usando más tecnología	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha : 23/03/2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. DONILO HUGO CARREÑO RAMÍREZ

DNI. 15589843

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR.

Firma:


Mg. Adm. Donilo Hugo Carreño Ramírez
CLAD 03584

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 7: VALIDACIÓN DE EXPERTO 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE (NIVEL UNIVERSITARIO)

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Competencia docente								
1	Durante el desarrollo del curso ¿Se desarrolló la teoría con ejemplos, experiencias, situaciones prácticas o trabajo expositivo?	✓		✓		✓		
2	El docente demostró buen nivel de conocimiento de la asignatura o durante la experiencia educativa.	✓		✓		✓		
3	Durante las clases se relacionan los temas del curso con los sucesos del contexto real.	✓		✓		✓		
4	Hace uso de diversos materiales teniendo en cuenta el tema a desarrollar.	✓		✓		✓		
5	Se preocupa por entregar los materiales y recursos informativos al estudiante antes de la clase.	✓		✓		✓		
6	El docente elabora material informativo y bibliografía adecuada para la revisión del tema a desarrollar.	✓		✓		✓		
7	El docente impulsa la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	El docente promueve la participación a través de foros o debates respecto al tema que desarrolla.	✓		✓		✓		
9	El docente trabaja con orden y precisión para lograr la participación de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El docente brinda apoyo y asesoría cuando se le solicita.	✓		✓		✓		
11	La asesoría del docente le permite mejorar su aprendizaje y elevar sus promedios.	✓		✓		✓		
12	El docente fomenta el trabajo en equipo dando funciones a cada estudiante.	✓		✓		✓		
13	El docente considera la asistencia y puntualidad en la evaluación final.	✓		✓		✓		
Organización y desarrollo del proceso								
14	El docente entrega al grupo el syllabus del curso, antes de iniciarse el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
15	En la primera clase, el docente explicó cada una de las etapas del proceso de enseñanza de su curso.	✓		✓		✓		
16	El docente explica a detalle la forma en que se va a evaluar.	✓		✓		✓		
17	El docente da a conocer los criterios a evaluar y el peso porcentual de los mismos.	✓		✓		✓		



"Universidad Nacional José Faustino
Sánchez Carrión"

Tania Luz
Mg. TAFUR PITTMAN, TANIA LUZ

18	El docente, leyó, revisó y entregó los trabajos y tareas con observaciones que le permitieron corregir sus errores.	✓		✓		✓	
19	La evaluación del curso fue permanente.	✓		✓		✓	
20	Los contenidos del curso, fueron actuales y relevantes para la realidad en que vivimos.	✓		✓		✓	
Elementos académicos administrativos		Si	No	Si	No	Si	No
21	El docente asiste a clases.	✓		✓		✓	
22	El docente es puntual.	✓		✓		✓	
23	El docente cumple con sus horarios de asesoramiento.	✓		✓		✓	
Percepción global		Si	No	Si	No	Si	No
24	La forma en la que enseña el docente es dinámica.	✓		✓		✓	
25	Si pudieras elegir, te gustaría que el docente te vuelva a enseñar.	✓		✓		✓	
26	Te gustaría que el docente enseñe usando más tecnología	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha : 23-01-2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: TAFUR PITTMAN, TANIA LUZ

DNI. 15730137

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADORA



“Universidad Nacional José Faustino
Sánchez Carrión”

Firma:

Tania Luz
.....
Mg. TAFUR PITTMAN, TANIA LUZ

¹ **pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 8: VALIDACIÓN DE EXPERTO 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE (NIVEL UNIVERSITARIO)

N°	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Competencia docente								
1	Durante el desarrollo del curso ¿Se desarrolló la teoría con ejemplos, experiencias, situaciones prácticas o trabajo expositivo?	✓		✓		✓		
2	El docente demostró buen nivel de conocimiento de la asignatura o durante la experiencia educativa.	✓		✓		✓		
3	Durante las clases se relacionan los temas del curso con los sucesos del contexto real.	✓		✓		✓		
4	Hace uso de diversos materiales teniendo en cuenta el tema a desarrollar.	✓		✓		✓		
5	Se preocupa por entregar los materiales y recursos informativos al estudiante antes de la clase.	✓		✓		✓		
6	El docente elabora material informativo y bibliografía adecuada para la revisión del tema a desarrollar.	✓		✓		✓		
7	El docente impulsa la participación de los estudiantes durante las clases para mejorar el aprendizaje.	✓		✓		✓		
8	El docente promueve la participación a través de foros o debates respecto al tema que desarrolla.	✓		✓		✓		
9	El docente trabaja con orden y precisión para lograr la participación de todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	El docente brinda apoyo y asesoría cuando se le solicita.	✓		✓		✓		
11	La asesoría del docente le permite mejorar su aprendizaje y elevar sus promedios.	✓		✓		✓		
12	El docente fomenta el trabajo en equipo dando funciones a cada estudiante	✓		✓		✓		
13	El docente considera la asistencia y puntualidad en la evaluación final.	✓		✓		✓		
Organización y desarrollo del proceso								
14	El docente entrega al grupo el syllabus del curso, antes de iniciarse el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
15	En la primera clase, el docente explicó cada una de las etapas del proceso de enseñanza de su curso.	✓		✓		✓		
16	El docente explica a detalle la forma en que se va a evaluar.	✓		✓		✓		
17	El docente da a conocer los criterios a evaluar y el peso porcentual de los mismos.	✓		✓		✓		

18	El docente, leyó, revisó y entregó los trabajos y tareas con observaciones que le permitieron corregir sus errores.	✓		✓		✓	
19	La evaluación del curso fue permanente.	✓		✓		✓	
20	Los contenidos del curso, fueron actuales y relevantes para la realidad en que vivimos.	✓		✓		✓	
Elementos académicos administrativos		Si	No	Si	No	Si	No
21	El docente entrega al grupo el syllabus del curso, antes de iniciarse el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓	
22	En la primera clase, el docente explicó cada una de las etapas del proceso de enseñanza de su curso.	✓		✓		✓	
23	El docente explica a detalle la forma en que se va a evaluar.	✓		✓		✓	
Percepción global		Si	No	Si	No	Si	No
24	La forma en la que enseña el docente es dinámica.	✓		✓		✓	
25	Si pudiera elegir, te gustaría que el docente te vuelva a enseñar.	✓		✓		✓	
26	Te gustaría que el docente enseñe usando más tecnología	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 06/08/2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: QUINTEROS NICHÓ, LUIS FERNANDO
DNI. 15591781

Especialidad del evaluador: : Mag. En Educación y Docencia Universidad e Investigación Pedagógica.

*pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Anexo 9:
PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,809	,802	26

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
ITEM1	2,35	,489	20
ITEM2	2,40	,503	20
ITEM3	2,10	,553	20
ITEM4	2,20	,768	20
ITEM5	1,45	,605	20
ITEM6	2,10	,553	20
ITEM7	2,50	,607	20
ITEM8	1,45	,605	20
ITEM9	2,25	,444	20
ITEM10	1,85	,587	20
ITEM11	1,60	,754	20
ITEM12	2,30	,470	20
ITEM13	2,55	,759	20
ITEM14	1,95	,605	20
ITEM15	1,40	,598	20
ITEM16	2,50	,513	20

ITEM17	2,25	,444	20
ITEM18	1,90	,641	20
ITEM19	1,45	,759	20
ITEM20	1,70	,865	20
ITEM21	2,40	,503	20
ITEM22	2,55	,686	20
ITEM23	1,40	,754	20
ITEM24	2,25	,550	20
ITEM25	1,40	,503	20
ITEM26	2,60	,503	20

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,033	1,400	2,600	1,200	1,857	,180	26
Varianzas de elemento	,374	,197	,747	,550	3,787	,022	26
Covarianzas entre elementos	,052	-,242	,511	,753	-2,109	,015	26
Correlaciones entre elementos	,134	-,769	,778	1,547	-1,012	,093	26

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
52,85	43,713	6,612	26


Anexo 10: BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE																										
Competencia docente													Organización y desarrollo del proceso							Elementos académicos administrativos			Percepción global			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3
2	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3
3	2	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3
4	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3
5	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	3
6	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	2	1	3
7	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	1	2
8	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	1	1	1	3	3	1	2	1	2
9	3	2	3	3	1	2	2	1	2	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2
10	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1	1	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2
11	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2
12	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2
13	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	1	2
14	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	2
15	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	3
16	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3
17	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	3	2	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	1	2	1	2	3	1	2	2	3
19	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	3	1	1	1	2	3	1	2	2	3
20	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3
21	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3
22	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3
23	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3

24	2	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
25	3	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
26	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
27	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2
28	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
29	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2
31	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2
32	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2
33	1	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2
34	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3
35	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
36	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2
37	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
38	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3
39	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3
40	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3
41	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3
42	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
43	3	3	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3
44	2	3	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	3
45	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3
46	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2
47	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
48	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
49	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3
50	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3
51	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3

52	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	
53	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	
54	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	
55	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	
56	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	
57	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	
58	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2
59	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	2	
60	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	
61	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	
62	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	
63	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	3	
64	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	
65	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	
66	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	
67	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	
68	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	
69	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	
70	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	
71	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	
72	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	
73	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	2	3	
74	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	
75	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	3	
76	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	
77	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	
78	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	
79	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	

80	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3
81	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
82	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
83	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
84	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2
85	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3
86	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3
87	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3
88	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3
89	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3
90	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3
91	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3
92	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3
93	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3
94	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3
95	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3
96	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3
97	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	2
98	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	2
99	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2
100	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	3	2	2
101	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
102	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
103	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2
104	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3
105	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3
106	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3
107	2	3	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3

108	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
109	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
110	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2
111	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2
112	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
113	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2
114	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2
115	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2
116	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3
117	2	3	2	3	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3
118	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3
119	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3
120	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3
121	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3
122	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3
123	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3
124	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
125	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2
126	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
127	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
128	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2
129	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2
130	1	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2

																			Fecha de emisión: 15 Jul 2019 17:31 hrs.											
																			Página: 1 de 2											
		Facultad: CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN																	REGISTRO DE EVALUACIÓN											
		Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALE																	CICLO 2019 -1B											
		Curso: DESA Código: 3501-35305																												
		Docente: PITI Código: 009364																												
		Sección: 02-1																												
		HUACHO																												
N°	Código	ASISTENCIA - SEMANAS																	OTRAS NOTAS				PRACT.		TRAB	EXAM	EXAM	PROM	EXAM	NOTA
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Asis.	Trab.	Inter.	Otros	A	B	ACAD	PARC	FINAL	FINAL	SUST.	
1	2013161003	F	A	A	F	A	F	F	F	A	A	A	A	A	F	F	F	00	00	00	00	07	00	0.88	09	00	03		03	
2	2014136421	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	F	A	A	A	A	14	06	13	12	11	11	10.75	12	11	11		11	
3	2014136454	F	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	F	A	A	F	A	12	13	13	00	08	12	10.50	11	06	09		09	
4	2014127631	F	A	F	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A	A	12	11	11	12	09	09	10.75	10	08	10	10	10	
5	2014127677	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	F	A	A	14	12	13	13	09	11	12.13	09	10	11		11	
6	2014127633	A	A	A	A	A	A	A	A	F	F	A	A	A	A	A	A	13	13	13	06	08	09	11.00	11	06	10	11	11	
7	2013235578	A	F	A	A	A	F	F	F	A	A	A	A	A	A	A	A	13	13	13	13	11	15	13.00	09	11	11		11	
8	2013235580	F	A	A	A	A	F	F	F	A	A	A	A	F	A	A	A	12	13	14	13	11	14	13.00	13	11	12		12	
9	2014127654	A	A	A	A	A	A	F	A	A	F	A	A	A	A	A	A	13	12	13	13	12	13	12.63	12	10	12		12	
10	2014127646	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A	A	15	15	15	14	14	15	14.75	13	12	13		13	
11	2013235591	F	A	A	A	A	F	F	F	A	A	A	A	F	A	A	A	11	11	11	12	13	12	11.50	11	10	11		11	
12	2014136449	F	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	14	13	14	12	09	09	12.25	09	08	10		10	
13	2014136422	A	A	A	A	A	F	A	A	A	F	A	A	F	A	A	A	13	12	12	12	08	11	11.50	09	07	09	12	11	
14	2013235573	A	A	A	A	A	A	F	A	F	A	A	A	F	A	A	A	12	14	13	11	11	12	12.50	09	11	11		11	
15	2014127608	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	F	A	A	A	A	13	12	12	12	11	09	11.63	11	11	11		11	
16	2014127618	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A	A	14	14	15	13	12	14	13.88	14	12	13		13	
17	2014136458	A	A	F	A	A	F	A	F	F	A	A	A	F	A	A	A	11	12	12	12	06	13	11.25	14	11	12		12	
18	2013161078	A	A	A	A	A	A	F	A	F	A	A	A	A	A	A	A	13	14	14	12	07	06	11.75	08	06	09	11	10	
19	2014127694	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	14	12	12	12	11	12	12.00	10	10	11		11	
20	2014127638	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	F	A	A	14	13	14	13	12	12	13.00	11	09	11		11	
21	2014127649	A	A	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	14	13	13	06	08	08	11.00	04	05	07	12	10	
22	2014136451	A	A	A	F	A	A	F	F	A	F	A	A	F	A	A	A	12	14	14	13	08	11	12.50	11	10	11		11	
23	2014136447	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	16	15	15	14	14	14	14.75	12	11	13		13	
24	2013161010	F	F	F	F	A	F	A	F	A	A	F	F	A	F	F	F	00	00	00	00	08	00	1.00	9	00	03		03	
25	2013136185	F	A	A	F	A	F	F	F	A	F	F	F	F	F	F	F	00	00	00	00	12	00	1.50	10	00	04		04	
26	2014127657	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	F	A	A	15	13	13	13	10	15	13.00	11	10	12		12	
27	2013136187	F	A	A	F	A	F	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A	13	09	10	12	09	11	10.25	08	03	07	12	10	
28	2014127661	F	F	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A	A	13	13	14	13	11	12	12.88	13	11	12		12	
29	2014127650	F	A	A	F	A	F	A	F	A	A	A	F	A	A	A	A	12	13	13	00	05	08	9.63	06	08	08	12	10	
30	2014136417	A	A	A	F	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A	13	14	14	12	12	13	13.25	12	09	12		12	



Fecha de emisión: 15 Jul 2019 17:31 hrs.

Página: 2 de 2

Facultad: CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

REGISTRO DE EVALUACIÓN

Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALE

CICLO 2019-1B

Curso: DESA| Código: 3501-35305

Docente: PITI Código: 009364

Sección: 02-1

HUACHO

N°	Código	ASISTENCIA - SEMANAS																OTRAS NOTAS				PRACT.		TRAB	EXAM	EXAM	PROM	EXAM	NOTA	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Ases.	Trab.	Inter.	Otros	A	B	ACAD	PARC	FINAL	FINAL	SU ST.	FINAL
31	2014136418	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A	14	15	15	13	12	09	13.50	09	08	11		11	
32	2014127802	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A	14	14	14	13	11	10	13.00	10	10	11		11	
33	2014127896	A	A	F	A	F	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	14	15	15	13	13	13	14.13	11	10	12		12	
34	2014127844	F	F	F	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A	A	13	14	14	12	07	12	12.50	08	10	10	12	12	
35	2012232788	F	F	A	A	A	A	A	A	A	F	F	F	A	A	A	A	12	08	08	12	12	11	8.88	09	07	08	05	08	
36	2014127827	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	F	A	A	15	13	14	12	10	11	12.75	12	10	12		12	
37	2013136191	F	F	A	F	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A	13	13	13	12	11	08	11.88	08	10	10	11	11	
38	2014127815	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	15	12	15	13	14	12	13.50	10	11	12		12	
39	2014127825	A	F	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	A	13	13	13	08	11	12	11.75	08	11	10	12	12	
40	2014127817	F	A	A	A	A	A	F	F	A	A	A	A	A	F	A	A	12	15	16	14	14	14	14.50	12	13	13		13	
41	2014136412	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	15	15	16	13	13	12	14.38	13	12	13		13	
42	2014136415	F	F	F	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	F	A	A	12	12	13	12	03	07	10.50	05	06	08	11	09	
43	2013235593	A	A	A	F	A	F	A	F	A	A	A	F	A	A	A	A	12	13	14	12	14	12	12.88	13	11	12		12	
44	2014127867	A	A	F	A	A	A	A	A	F	A	A	F	A	A	A	A	13	13	16	13	14	11	13.63	13	11	13		13	
45	2014127816	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	12	12	14	08	07	09	10.75	05	07	08	12	10	
46	2014127860	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	F	F	A	A	A	A	14	13	14	13	12	12	13.13	12	11	12		12	
47	2014127888	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A	A	F	A	A	14	13	13	12	09	12	12.38	12	09	11		11	
48	2013235585	F	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	F	A	A	13	12	13	12	08	11	11.63	08	09	10	12	11	
59																														

Instrucciones : 1- Para el llenado del registro, usar tinta color AZUL o NEGRA. Sólo usar tinta de color ROJO en NOTA FINAL desaprobatoria.

2- Usar NSP sólo para alumnos que no rindieron ninguna práctica o examen. En caso contrario las

Fecha de Entrega : 18/7/2019

3- TRAB. ACAD. = Promedio Simple (OTRAS NOTAS + PRAC. A + PRAC. B)

4- PROMEDIO FINAL = (TRAB. ACAD. X 0.4) + (EX. PARC. X 0.3) + (EX. FIN. X 0.3)

Anexo 11:

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTO


USP

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

 Facultad de Educación y Humanidades
 SECCIÓN DE POSGRADO EN EDUCACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Nuevo Chimbote, 19 de enero del 2021

RESOLUCIÓN DE COORDINACIÓN DE LA SECCIÓN DE POSGRADO N° 026 -2021-USP-FEYH/CSPG**Visto:**

El expediente N° 3516-2021 que presenta **PITMAN ROJAS HUGO HERNAN**, identificado (a) con código universitario N° 1620210012 del **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA**, de la **Filial Huacho**.

CONSIDERANDO

Que el (la) recurrente solicita Aprobación de Proyecto de Tesis de acuerdo al Art. 47° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro.

Estando a los considerandos, y habiéndose cumplido con lo estipulado en el Reglamento de Grados Títulos de la Universidad San Pedro, el coordinador de la Sección de Posgrado de la Facultad de Educación, en uso de sus atribuciones, con cargo a dar cuenta al Consejo Directivo de la Escuela de Posgrado.

RESUELVE:**Artículo único:**

APROBAR E INSCRIBIR, el Proyecto de Tesis, titulado: **"DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS, UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, 2019"**, del (la) **bachiller PITMAN ROJAS HUGO HERNAN**, para que con la orientación de su Asesor desarrolle y ejecute el Proyecto en los plazos establecidos en el Reglamento.

REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE
 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
 FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES


 Dr. Julia Landeros Rodríguez
 COORDINADORA
 SECCIÓN DE POSGRADO EN EDUCACIÓN

 J.L./Coord.
 O.S./As.
 C.A.
 Intervenido (01)
 Expediente (01)

Anexo 12
ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS DIMENSIONES DEL
DESEMPEÑO DOCENTE

Para la dimensión 1: Competencia docente

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión competencia docente

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfactorio	25	19	19	19
	Insatisfactorio	40	31	31	50
	Satisfactorio	45	35	35	85
	Muy satisfactorio	20	15	15	100
		130	100	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, 2019.

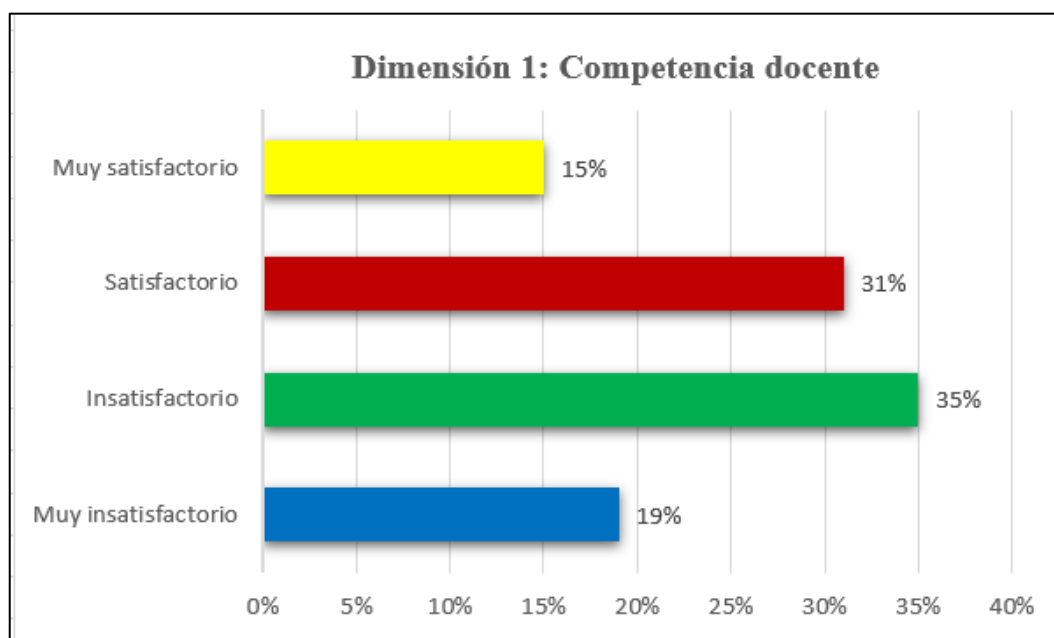


Figura 2. Niveles de la dimensión competencia docente

De la fig. 2, un 35% de los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, perciben que la competencia docente está en un nivel insatisfactorio; sin embargo, un 31% percibe que el nivel es satisfactorio, un 19% considera que el nivel es muy insatisfactorio y finalmente un 15% percibe que es muy satisfactorio.

Para la dimensión 2: Organización y desarrollo del proceso

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión organización y desarrollo del proceso

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfactorio	38	29	29	
	Insatisfactorio	40	31	31	
	Satisfactorio	28	22	22	
	Muy satisfactorio	24	18	18	100
			130	100	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, 2019.

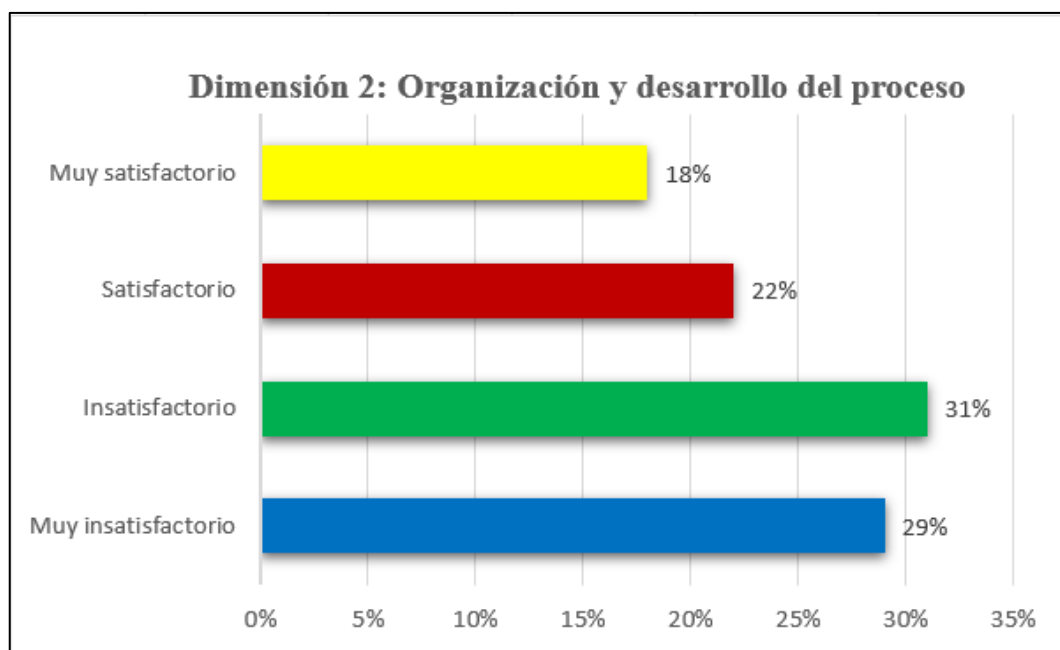


Figura 3. Niveles de la dimensión organización y desarrollo del proceso

De la fig. 3, un 31% de los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, perciben que la organización y desarrollo del proceso está en un nivel insatisfactorio; sin embargo, un 29% percibe que el nivel es muy insatisfactorio, asimismo 22% considera que el nivel es satisfactorio y finalmente un 18% percibe que es muy satisfactorio.

Para la dimensión 4: Elementos académicos administrativos

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión elementos académicos administrativos

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfactorio	13	10	10	10
	Insatisfactorio	65	50	50	60
	Satisfactorio	32	25	25	85
	Muy satisfactorio	20	15	15	100
		130	100	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, 2019.

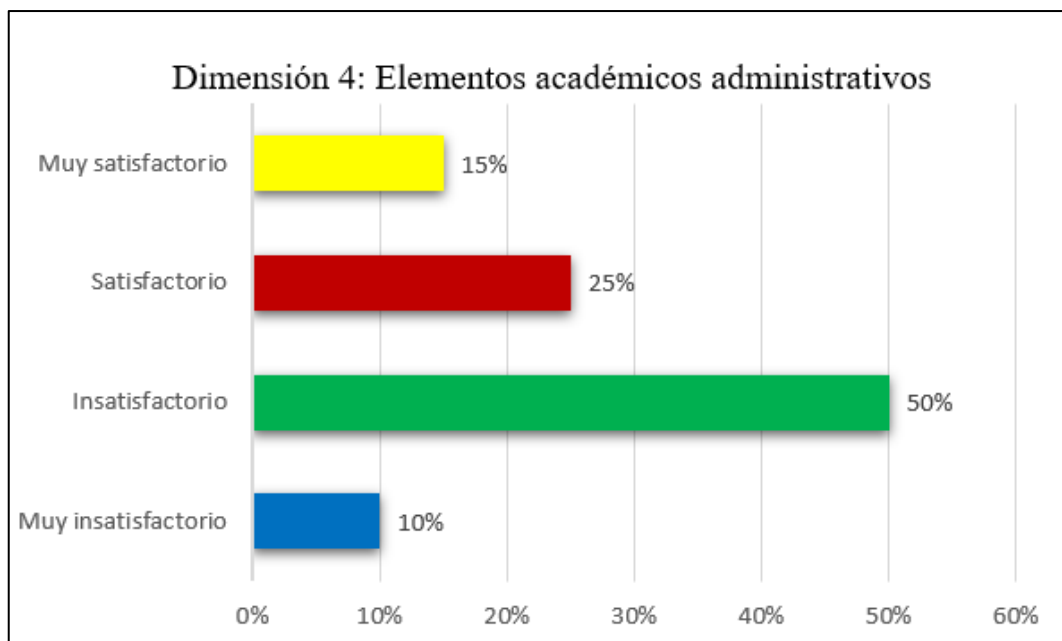


Figura 4. Niveles de la dimensión elementos académicos administrativos

De la fig. 4, un 50% de los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, perciben que los elementos académicos administrativos están en un nivel insatisfactorio; sin embargo,

un 25% percibe que el nivel es satisfactorio, un 15% considera que el nivel es muy satisfactorio y finalmente un 10% percibe que es muy insatisfactorio.

Para la dimensión 5: Percepción global

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión percepción global

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfactorio	12	9	9	9
	Insatisfactorio	56	43	43	52
	Satisfactorio	28	22	22	74
	Muy satisfactorio	34	26	26	100
		130	100	100	

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, 2019.

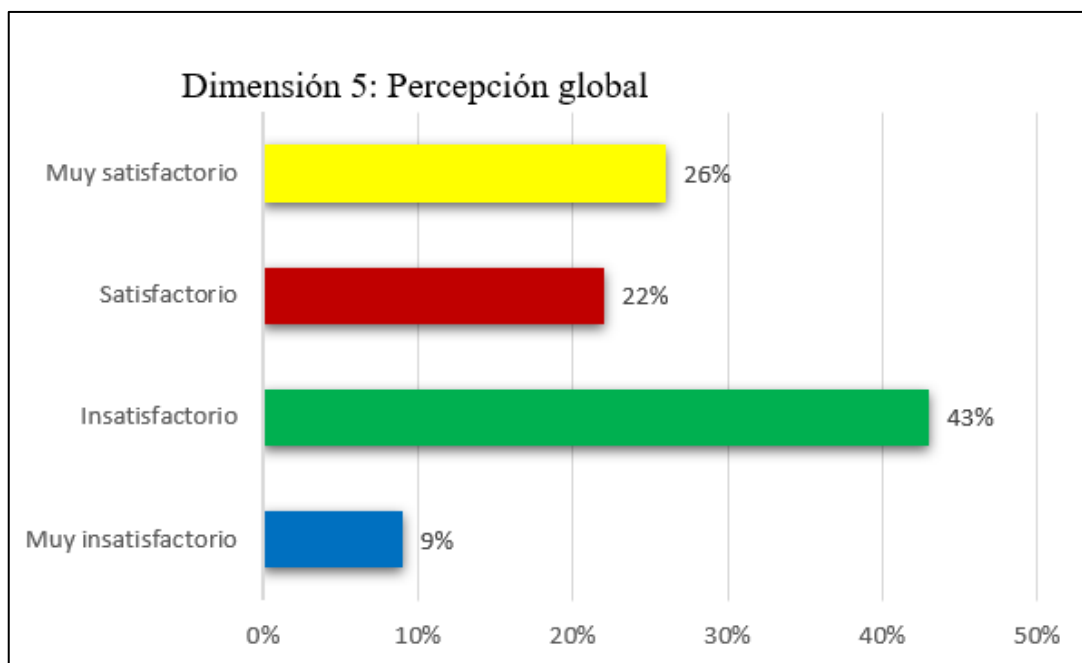


Figura 5. Niveles de la dimensión percepción global

De la fig. 5, un 43% de los estudiantes universitarios del IX y X ciclo de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales – Huacho, perciben que la percepción global está en un nivel insatisfactorio; sin embargo, un 26% percibe que el nivel es muy satisfactorio, un 22% considera que el nivel es satisfactorio y finalmente un 9% percibe que es muy insatisfactorio.



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
PITMAN ROJAS HUGO HERNAN		15651490	hugoruizadr.1602@gmail.com
Apellidos y Nombres DNI Correo Electrónico			
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Autoría Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	Título Profesional	Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>	Maestría	Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación			
"DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS, UNIVERSIDAD ALMA MATER, 2019"			
5. Programa Académico			
Escuela de Posgrado Universidad San Pedro			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto a todos (https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789)	<input type="checkbox"/>	Restringido (https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1)
<input type="checkbox"/> Acceso de lectura académica restringida			

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 COMMONS¹

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.²



[Handwritten Signature]
Firma

Chimote 15 10 24

Notas

1. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1
2. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1
3. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1
4. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1
5. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1
6. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1
7. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1
8. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1
9. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1
10. https://repositorio.usp.edu.pe/handle/123456789/1

Desempeño Docente y Rendimiento Académico en Escuela de Administración y Negocios, Universidad Alas Peruanas, 2019

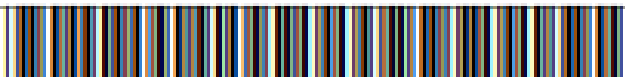
INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	worldwidescience.org Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%

		1 %
10	sf397e7f1d5088962.jimcontent.com Fuente de Internet	1 %
11	1library.co Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
13	www.uv.mx Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	es.scribd.com Fuente de Internet	



		<1 %
21	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
23	mgimo.ru Fuente de Internet	<1 %
24	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
25	www.pateco.org Fuente de Internet	<1 %
26	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
27	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	María José Bolarín Martínez, María Ángeles Moreno Yus, Mónica Porto Currás. "Coordinación docente e interdisciplinarietà: análise de su contribución a la educación de	<1 %

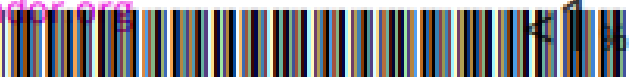
competencias docentes y discentes.", REDU.
Revista de Docencia Universitaria, 2013

Publicación

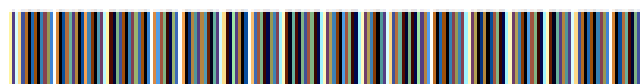
30	repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad EAFIT Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	files.eric.ed.gov Fuente de Internet	<1 %
34	lacerca.com Fuente de Internet	<1 %
35	www.codigogeek.com Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to UNIVERSIDAD DE COLIMA Trabajo del estudiante	<1 %
37	antesdelfin.com Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
40	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %



41	Sara Quispe-Eslaba, Pável Jesús Oria-Peña, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Comunicación interna en el desarrollo de tareas de los colaboradores de la empresa HACOM – 2021", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación	<1 %
42	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	www.freelancer.es Fuente de Internet	<1 %
46	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1 %
48	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.cidecuador.org Fuente de Internet	<1 %



51	world-of-young.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
52	www.aciamericas.coop Fuente de Internet	<1 %
53	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
54	www.guiaservicios.com Fuente de Internet	<1 %
55	www.magisnet.com Fuente de Internet	<1 %
56	www.mujiydeporte.org Fuente de Internet	<1 %
57	www.revistas.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	archive.org Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo