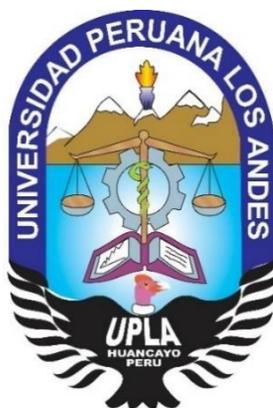


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

Influencia de la gestión por competencias en el desempeño docente de la Universidad Peruana Los Andes Sede La Merced, 2018.

Para Optar : EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor : BACH. JESÚS CESAR SANDOVAL TRIGOS

Asesor : MG. JORGE PACHAS GUILLÉN

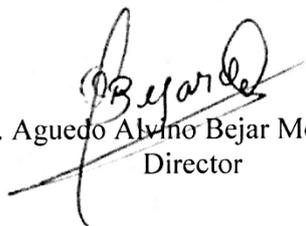
Línea de : CIENCIAS EMPRESARIALES Y GESTIÓN

Investigación DE LOS RECURSOS

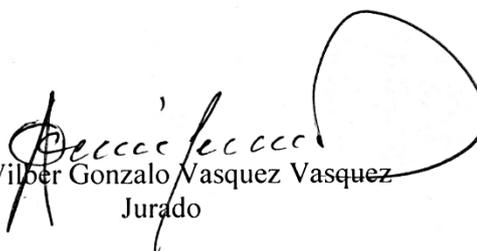
HUANCAYO – PERÚ

2020

JURADOS DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



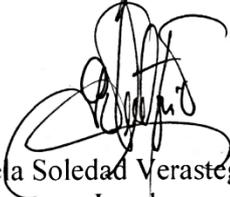
Dr. Aguedo Alvaro Bejar Mormontoy
Director



Dr. Wilber Gonzalo Vasquez Vasquez
Jurado



Dr. Fredi Gutierrez Martinez
Jurado



Mg. Graciela Soledad Verastegui Velasquez
Jurado



Dra. Melva Isabel Torres Donayre
Secretaria Académica

DOCENTE ASESOR:
Mg. JORGE PACHAS GUILLÉN

DEDICATORIA

A mis padres.

Por brindarme el cariño invaluable,
la fortaleza única, el apoyo moral y
los valores necesarios para ser un
hombre de bien.

A todos los docentes de la escuela de
posgrado.

Por su entusiasmo personal en el
trabajo constante que realizan en la
educación universitaria, con el
único interés de estabilizar una
nación que lo necesita
urgentemente.

AGRADECIMIENTO

Con infinita gratitud, a la Universidad Peruana Los Andes, en especial a la Escuela de Posgrado, por el tiempo que me albergó en mi formación profesional.

Con admiración y respeto, a los docentes de la Escuela de Postgrado, quienes me enseñaron e inculcaron con mucha sabiduría.

Y con toda mi gratitud eterna a mi familia, que siempre estuvieron presentes en mi vida.

Jesús.

CONTENIDO

	Pág.
CARÁTULA	i
HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS	ii
DOCENTE ASESOR:.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
CONTENIDO DE CUADROS	xii
CONTENIDO DE TABLAS	xiii
CONTENIDO DE GRÁFICOS	xv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	xviii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad de la problemática	20
1.2. Delimitación del problema.....	23
1.3. Formulación del problema	23
1.3.1. Problema general	23
1.3.2. Problemas específicos.....	23
1.4. Justificación	25

1.4.1. Justificación Social	25
1.4.2. Justificación Teórica.....	25
1.4.3. Justificación Metodológica.....	26
1.5. Objetivos de la investigación	27
1.5.1. Objetivo general	27
1.5.2. Objetivos específicos	27

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	29
2.1.1. Antecedentes internacionales	29
2.1.2. Antecedentes Nacionales	32
2.2. Bases teóricas o científicas	34
2.2.1. Gestión por competencias.....	34
A. Dimensiones de la gestión por competencias:.....	37
2.2.2. Desempeño docente	40
2.3. Marco conceptual.....	48

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general.....	52
3.2. Hipótesis Específicas	52
3.3. Variables	53
3.3.1. Variable independiente:	53
3.3.2. Variable dependiente:	53
3.3.3. Operacionalización de las variables	54

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Métodos de investigación	56
4.1.1 .Método general	56
4.1.2. Métodos específicos	56
4.2. Tipo de investigación	58
4.3. Nivel de la investigación.....	58
4.4. Diseño de la investigación	59
4.5. Población y muestra.....	60
4.5.1. Población	60
4.5.2. Muestra	60
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	62
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	62
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	62
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	62
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	63

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados.....	64
5.1.1. Presentación de la Sede Chanchamayo	64
5.1.2. Descripción de la evaluación de desempeño en la UPLA.....	66
5.1.3. Descripción de la capacitación de docentes y estudiantes.....	77
5.1.4. Resultados descriptivos de la variable gestión por competencias en el pretest	83

5.1.5. Resultados descriptivos de la variable desempeño docente en el pretest	86
5.1.6. Resultados descriptivos de la de la gestión por competencias en el postest	91
5.1.7. Resultados descriptivos de la variable desempeño docente en el postest	95
5.2. Prueba de hipótesis	100
5.2.1. Prueba de la Hipótesis General.....	100
5.2.2. Prueba de Hipótesis Específica 1.....	100
5.2.3. Prueba de Hipótesis Específica 2.....	105
5.2.4. Prueba de Hipótesis Específica 3.....	107
5.2.5. Prueba de Hipótesis Específica 4.....	110
5.2.6. Prueba de Hipótesis Específica 5.....	112
5.2.7. Prueba de Hipótesis Específica 6.....	115
5.2.8. Prueba de Hipótesis Específica 7.....	117
5.2.9. Prueba de Hipótesis Específica 8.....	119
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	122
CONCLUSIONES	127
RECOMENDACIONES	134
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	136
ANEXOS	140
Anexo 01: Diapositivas del Taller de Capacitación	
Anexo 02: Matriz de consistencia	
Anexo 03: Matriz de operacionalización de las variables	

Anexo 04: Matriz de operacionalización del instrumento

Anexo 05: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 06: Confiabilidad y validez del instrumento

Anexo 07: Data de procesamiento de datos

Anexo 08: Documentos de consentimiento informado de la Sede Chanchamayo

Anexo 09: Fotos de la aplicación del instrumento

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Competencias laborales.	39
Figura 2: Competencias conductuales.	40
Figura 3: Portada de la presentación	64
Figura 4: Lineamientos de la Sede.	64
Figura 5: Organigrama de la sede.	65
Figura 6: Directivos de la Sede (primera parte)	65
Figura 7: Directivos de la Sede (segunda parte)	65
Figura 8: Taller "gestión por competencias en la docencia universitaria"	77
Figura 9: Taller "gestión por competencias en la docencia universitaria"	78
Figura 10: Identificación de las competencias laborales.	81
Figura 11: Identificación de las competencias laborales.	81
Figura 12: Dimensiones del desempeño docente.	81
Figura 13: GxC en la docencia universitaria.	81
Figura 14: Rol del docente.	82
Figura 15: Presentación del contenido.	82
Figura 16: Discurso.	82
Figura 17: Trinomio de la gestión por competencias en la docencia.	82
Figura 18: Campana de Gauss.	100

CONTENIDO DE CUADROS

Cuadro 1:Operacionalización de la variable independiente.....	54
Cuadro 2:Operacionalización de la variable dependiente.....	55
Cuadro 3: Diseño de la investigación.....	59
Cuadro 4: Tamaño de la muestra.	61
Cuadro 5: Instrumentos y porcentaje asignado a las instancias evaluadoras.	68

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Instrumentos y porcentaje asignado a la encuesta estudiantil.....	66
Tabla 2: Cuadro de distribución porcentual de las dimensiones de la variable desempeño del docente.	67
Tabla 3: Modelo de la encuesta estudiantil en la Universidad Peruana Los Andes...	67
Tabla 4: Cuadro de distribución porcentual del desempeño de la labor del docente por parte del Director de Departamento Académico.	69
Tabla 5: Instrumento de evaluación de la carpeta académica.	70
Tabla 6: Interpretación de los resultados.	71
Tabla 7: Requisitos mínimos.....	71
Tabla 8: Tabla de evaluación de los anexos del reglamento docente.	72
Tabla 9: Escala para valorar la prueba de capacidad docente.	74
Tabla 10: Ítems considerados en la clase magistral.	74
Tabla 11: Escala para valorar la entrevista personal académica.	74
Tabla 12: Cuadro para determinar el puntaje vigesimal del currículum vitae.	75
Tabla 13: Resultado final de la selección docente para contrato.	75
Tabla 14: Evaluación de la gestión por competencias. (pretest).	83
Tabla 15: Evaluación de las competencias laborales. (pretest).	84
Tabla 16: Evaluación de las competencias conductuales. (pretest).	85
Tabla 17: Evaluación del desempeño docente. (pretest).	86
Tabla 18: Evaluación de la comunicación asertiva. (pretest).	87
Tabla 19: Evaluación del liderazgo. (pretest).	88
Tabla 20: Evaluación de la resolución de conflictos. (pretest).	89
Tabla 21: Evaluación de la planificación pedagógica. (pretest).	90
Tabla 22: Evaluación de la gestión por competencias. (postest).	91
Tabla 23: Evaluación de las competencias laborales. (postest).	92
Tabla 24: Evaluación de las competencias conductuales. (postest).	94

Tabla 25: Evaluación del desempeño docente. (postest).	955
Tabla 26: Evaluación de la comunicación asertiva. (postest).	966
Tabla 27: Evaluación del liderazgo. (postest).	977
Tabla 28: Evaluación de la resolución de conflictos. (postest).	988
Tabla 29: Evaluación de la planificación pedagógica. (postest).	999
Tabla 30: Correlación entre la gestión por competencias y la variable desempeño docente.	1011
Tabla 31: Coeficientes de correlación.	101
Tabla 32: Correlación entre las competencias laborales y la comunicación asertiva.	104
Tabla 33: Correlación entre las competencias laborales y el liderazgo.	106
Tabla 34: Correlación entre las competencias laborales y la resolución de conflictos.	108
Tabla 35: Correlación entre las competencias laborales y la planificación pedagógica.	111
Tabla 36: Correlación entre las competencias conductuales y la comunicación asertiva.	113
Tabla 37: Correlación entre las competencias conductuales y el liderazgo.	116
Tabla 38: Correlación entre las competencias conductuales y la resolución de conflictos.	118
Tabla 39: Correlación entre las competencias conductuales y la planificación pedagógica.	120

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico 1:Resultados de la encuesta estudiantil (modalidad presencial).	76
Gráfico 2:Resultados de la encuesta estudiantil (modalidad semi presencial).	76
Gráfico 3: Evaluación de la gestión por competencias. (pretest).....	83
Gráfico 4: Evaluación de las competencias laborales. (pretest).....	84
Gráfico 5: Evaluación de las competencias conductuales. (pretest).	85
Gráfico 6: Evaluación del desempeño docente. (pretest).....	86
Gráfico 7: Evaluación de la comunicación asertiva. (pretest).....	87
Gráfico 8: Evaluación del liderazgo. (pretest).	88
Gráfico 9: Evaluación de la resolución de conflictos. (pretest).	89
Gráfico 10: Evaluación de la planificación pedagógica. (pretest).	90
Gráfico 11: Evaluación de la gestión por competencias. (postest).	91
Gráfico 12: Evaluación de las competencias laborales. (postest).	93
Gráfico 13: Evaluación de las competencias conductuales. (postest).....	94
Gráfico 14: Evaluación de la comunicación asertiva. (postest).	95
Gráfico 15: Evaluación de la comunicación asertiva. (postest).	96
Gráfico 16: Evaluación del liderazgo. (postest).....	97
Gráfico 17: Evaluación de la resolución de conflictos. (postest).....	98
Gráfico 18: Evaluación de la planificación pedagógica. (postest).....	99

RESUMEN

Considerando que la gestión por competencias implica alinear a las personas, en pos de los objetivos estratégicos, y que el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones y este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. El presente trabajo de investigación lleva por título: “Influencia de la gestión por competencias en el desempeño docente de la Universidad Peruana Los Andes sede La Merced, 2018”; y tiene como propósito principal “Evaluar cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II”; para tal fin se planteó la interrogante ¿Cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?. Para dar respuesta a la interrogante, se desarrolló un trabajo de tipo aplicado, del nivel explicativo y del diseño pre experimental; los métodos específicos utilizados fueron el analítico-sintético, el método descriptivo y el método estadístico; la población fue compuesta por 106 docente y la muestra fue compuesta por 20 docentes; por otro lado, el trabajo cumple con los estándares del estilo Apa. El resultado final de la investigación muestra que al 95% de confianza, existe una correlación positiva media con un valor de 0,612**, y un p valor de 0,004, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, la t crítica ($t_c = 3,283$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que la gestión por competencias influye significativamente en el desempeño del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.

Palabras clave: Gestión por Competencias; Desempeño docente

ABSTRACT

Considering that management by competencies implies aligning people, in pursuit of strategic objectives, and that teacher performance is understood as the fulfillment of their functions and this is determined by factors associated with the teacher himself, the student and the environment. This research work is entitled: "Influence of management by competencies in the teaching performance of the Peruvian University Los Andes headquarters La Merced, 2018"; and its main purpose is "To evaluate how the management by competences influences the performance of the teacher of the Peruvian University Los Andes, La Merced headquarters, in the academic semester 2018-II"; To this end, the question was raised: How does the management by competences influence the performance of the teacher of the Peruvian University Los Andes, La Merced headquarters, in the academic semester 2018-II ?. To answer the question, a work of applied type, explanatory level and pre-experimental design was developed; the specific methods used were the analytical-synthetic, the descriptive method and the statistical method; The population was composed of 106 teachers and the sample was composed of 20 teachers; on the other hand, the work meets the standards of the Apa style. The final result of the investigation shows that at 95% confidence, there is an average positive correlation with a value of 0.612 **, and a p value of 0.004, lower than the level of significance raised; on the other hand, the critical t ($t_c = 3.283$) is greater than the theoretical t ($t = 1.96$), which means that competency management significantly influences the performance of the UPLA teacher at Chanchamayo headquarters, in the academic semester 2018 II.

Keywords: Competency Management; Teaching performance

INTRODUCCIÓN

La gestión de competencias trae consigo un escenario donde se resaltan capacidades, habilidades y destrezas específicas en lo laboral y lo conductual, competencias que han hecho que el comportamiento humano cambie rotundamente en el ámbito cognitivo (Saber), en el ámbito emotivo (saber ser) y el ámbito aplicativo (saber hacer). Por lo tanto, la gestión por competencias requiere de una atención adecuada por parte de la Gestión de Recursos Humanos, ya que en ello se encuentra el cimiento del desarrollo organizacional.

Por otro lado, el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, ya que el cumplimiento cabal y responsable de dicha actividad, hace que se brinde una educación de calidad, para la formación de personas integrales y competentes que se puedan desempeñar con éxito en cualquier escenario de la vida.

Como consecuencia del escenario estudiado, el propósito del presente trabajo busca evaluar cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II., ya que en la Sede encontramos un indicador crítico tanto a nivel presencial como semipresencial, tanto así que más del 80% de los docentes son calificados entre el tercio medio y tercio inferior, así mismo encontramos una serie de quejas de los estudiantes sobre el mal desempeño de los docentes de turno, que merman el desarrollo normal del estudiante tales como: el manejo inadecuado de los recursos, la falta de profesionalismo en el desarrollo del contenido de las asignaturas a su cargo, débil identificación y compromiso con la institución, inadecuado planificación y diseño curricular, ausencia de mecanismos de control, etc.

Para el efecto se desarrolló un trabajo de tipo aplicado, de nivel explicativo y diseño pre experimental específicamente transeccional, en la recolección de los datos se utilizó el método analítico sintético, el método descriptivo y el método estadístico; así mismo se hizo uso de una muestra compuesta por 20 docentes, de las cuales 10 pertenecieron al grupo de control y 10 al grupo de experimento.

Como consecuencia, el tenor de la presente tesis se encuentra estructurado en cuanto capítulos tal como se describe a continuación:

En el Capítulo I, titulado PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN; se presenta la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos, las justificaciones y la importancia del estudio.

En el Capítulo II, titulado MARCO TEÓRICO; se presenta los antecedentes, las bases teóricas, la definición de términos, el planteamiento de la hipótesis y la operacionalización de las variables en estudio.

En el Capítulo III, titulado METODOLOGÍA: se presenta el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como la especificación de la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procedimiento de la recolección de los datos y el análisis de descriptivo e inferencial.

En el Capítulo IV, titulado RESULTADOS; se presenta los resultados en tablas, gráficos y figuras y la prueba de la hipótesis.

En el Capítulo V, titulado DISCUSIÓN; se presentan las discusiones respectivas, en relación directa a las variables en estudio y los resultados alcanzados.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones en relación directa a los objetivos planteados inicialmente.

Jesús Sandoval

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad de la problemática

Desde el surgimiento de los negocios ha existido la inquietud por crear una ventaja competitiva que lo diferencie de las competencias existentes y, a la vez, marcar un estilo que resulte exitoso en la obtención de beneficios. En la actualidad, varios factores han contribuido que el área del talento humano experimente una serie de cambios, entre ellos podemos distinguir: la consideración de los recursos humanos como recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones, el enfoque sistémico o integrador en la gestión de recursos humano y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la gestión del talento humano y la estrategia organizacional. Es por ello que la gestión por competencias se ha convertido en una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios. Es una herramienta de gestión, que ayuda a dirigir y manejar mejor la organización que tiene a su cargo. De igual manera el talento humano es un factor clave dentro de cualquier organización, por ello, a medida que estos se desempeñen de manera efectiva, y sus comportamientos conduzcan al éxito, se debe contar con una filosofía capaz de aceptar los cambios que se presentan.

En el contexto internacional, hacemos referencia al artículo periodístico de la entrevista a **(SGS Academy, 2017)**, quien nos dice que: países como

Australia, Estados Unidos, Reino Unido, México, Canadá, Colombia y Chile están aplicando la Formación Basada en Competencias, una metodología que implica un sistema de enseñanza que brinda al trabajador las herramientas para desarrollarse efectivamente en sus funciones, de acuerdo con las necesidades específicas de la empresa, así mismo, SGS Academy ha identificado que actualmente las empresas enfrentan un déficit de profesionales técnicos para cubrir sus necesidades de personal y por ello, consciente de la relevancia que tiene para las compañías el contar con personal capacitado, ha lanzado en el país el programa de Formación de Formadores en base a Competencias, dirigido a todos los profesionales encargados de la calidad educativa en la educación superior, en donde aprenderán esta metodología de destacadas especialistas internacionales que desarrollan proyectos de gestión educativa.

En el contexto nacional, según el reporte de la (SUNEDU, 2018) los logros de una universidad se pueden asociar a una variedad de dimensiones que van desde la calidad de empleo de los egresados hasta la generación de conocimiento a través de la investigación e innovación, pasando por otras dimensiones tales como extensión universitaria y los resultados académicos del proceso formativo del alumno. Debido a la relevancia explícita que le otorga la Ley N° 30220 – Ley Universitaria, pero también a la información disponible existente para la elaboración de las métricas correspondientes, se ha optado por considerar en esta primera versión del ranking universitario únicamente la dimensión de investigación. Además, la clasificación propuesta no considera variables asociadas a los insumos con los cuales la universidad alcanza sus resultados. Estos insumos son, como ya se ha indicado previamente, los

recursos humanos y materiales con los que cuenta la universidad tales como la calidad de sus docentes, los servicios de apoyo al estudiante, los vínculos internacionales, la infraestructura y el equipamiento de la universidad, entre otros.

El desempeño de los docentes en las universidades, es el factor fundamental para formar profesionales altamente competitivos y a la vanguardia de la exigencia del mercado actual, por ello es importante el desarrollo de nuestra investigación, ya que en la Universidad Peruana Los Andes, Sede de La Merced, de acuerdo a los resultados de la evaluación docente en el periodo 2017 II, encontramos un indicador crítico tanto a nivel presencial como semipresencial, tanto así que más del 80% de los docentes son calificados entre el tercio medio y tercio inferior (véase anexo 5-6), así mismo encontramos una serie de quejas de los estudiantes sobre el mal desempeño de los docentes de turno, que merman el desarrollo normal del estudiante tales como: el manejo inadecuado de los recursos, la falta de profesionalismo en el desarrollo del contenido de las asignaturas a su cargo, débil identificación y compromiso con la institución, inadecuado planificación y diseño curricular, ausencia de mecanismos de control, etc. Las consecuencias de este panorama negativo, no sólo afectan al estudiante, sino también a la universidad en general, porque del grado de satisfacción que tienen ellos, depende el éxito de la universidad, por eso es muy delicado hablar del desempeño docente. Por todo ello la universidad se ha visto en la necesidad de fortalecerse para mantenerse en el estatus competitivo que la realidad exige y el propósito de la presente investigación es evaluar cómo influye la gestión por competencias en

el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes Sede La Merced, en el semestre académico 2018 II.

1.2. Delimitación del problema

Sin duda, la gestión por competencias se ha convertido en la fuente que se necesita para identificar y gestionar las capacidades de las personas que son responsables de alguna función en la empresa, por ello, el estudio que se desarrolló tomando como delimitación espacial a la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced; como delimitación temporal el año 2018; y como delimitación conceptual las definiciones de las variables: Gestión por competencias y Desempeño docente.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo influye las competencias laborales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?

- b. ¿Cómo influye las competencias laborales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?
- c. ¿Cómo influye las competencias laborales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?
- d. ¿Cómo influye las competencias laborales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?
- e. ¿Cómo influye las competencias conductuales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?
- f. ¿Cómo influye las competencias conductuales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?
- g. ¿Cómo influye las competencias conductuales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?
- h. ¿Cómo influye las competencias conductuales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

El presente trabajo de investigación se justifica en el orden social, porque, para lograr la competitividad y los estándares de que exige la nueva Ley Universitaria, el desempeño del docente es el único medio para lograr la satisfacción, fidelización e identificación de los grupos de interés, por ello la investigación se justifica como medio útil para las todas las instituciones que requieran mejorar su estatus y situación actual.

Por otro lado, el propósito de la presente investigación es contribuir con todas las universidades privadas y/o públicas a que puedan implementar una gestión por competencias que les permita estar en los estándares del mercado y sobre todo garantizar la calidad educativa y del producto final (el estudiante).

1.4.2. Justificación Teórica

Se justifica la presente investigación en el orden teórico, por cuatro razones: primero porque es innegable que el estudiante es el árbitro final que determina la calidad del desempeño docente y la satisfacción del estudiante se logra mediante la percepción que tiene el mismo, al pasar por las aulas, siendo esto el aspecto más importante que va a permitir mantener una relación a largo plazo y por supuesto su lealtad. Segundo porque “el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores

asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto social cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” **Montenegro, I. (2007)**. Tercero, por otro lado, “la gestión de competencias es hoy una concepción relevante a comprender en la Gestión de Recursos Humanos, implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo” **Cuestas, A. (2015)**. Y finalmente porque la tesis servirá como base teórica para posteriores investigaciones.

1.4.3. Justificación Metodológica

La presente investigación se justifica en el orden metodológico, porque se está generando la aplicación de conocimiento válido y confiable para la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced. Esta investigación se realizó tomando en cuenta el proceso de la investigación científica. Al respecto se identificó la problemática, en base a la cual se formuló las soluciones correspondientes a través de las hipótesis. De igual manera en el desarrollo se usó diferentes métodos que nos permitan cumplir con el propósito de nuestra investigación.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Evaluar cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Evaluar cómo influye las competencias laborales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- b. Evaluar cómo influye las competencias laborales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- c. Evaluar cómo influye las competencias laborales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- d. Evaluar cómo influye las competencias laborales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- e. Evaluar cómo influye las competencias conductuales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

- f. Evaluar cómo influye las competencias conductuales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- g. Evaluar cómo influye las competencias conductuales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- h. Evaluar cómo influye las competencias conductuales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Salazar, C. Chiang, M. & Muñoz, Y. (2016) en el artículo de revista titulado: *“Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la Universidad del Bio-Bío”*, desarrollada en la Universidad de Costa Rica. Costa Rica. Concluyen haciendo mención de que “Existen diferencias respecto de la priorización de las competencias necesarias para el buen desarrollo de la labor docente, pues, por una parte, generar un clima agradable en el ambiente áulico resulta más importante para los estudiantes, por la otra, es más importante la responsabilidad al momento de preparar las condiciones necesarias de su mediación pedagógica para los docentes”.

Fernandes, D. Sotolongo, M. & Martínez, C. (2016) en el artículo de revista titulado: *“La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior”*, desarrollada en el Centro de Información Tecnológica. La Serena, Chile. Concluyen en: “De acuerdo con las percepciones de estudiantes y docentes, la competencia que priorizan en la evaluación del desempeño docente es la competencia pedagógico-didáctica, en otras palabras, que el profesor facilite el aprendizaje. Sin embargo, no hay coincidencia de criterios en cuanto al orden de importancia que le

confieren a las demás dimensiones. Los estudiantes consideran que deben valorarse las competencias de extensión universitaria, de gestión académica e investigativas en este orden de prioridad; mientras los docentes priorizan las competencias de gestión académica, las investigativas y de extensión universitaria”.

Sandoval, L. (2015) en su investigación titulada: *“Sistema integrado de Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Federación Deportiva del Carchi”*, desarrollada en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Tulcán, Ecuador. Llegó a la siguiente conclusión: La presente investigación se basa en una modalidad cualitativa y cuantitativa; el tipo es bibliográfico, de campo y aplicada, lo que permite diagnosticar la situación actual de la gestión del talento humano en la FDC. “Mediante lo cual se logra establecer entre sus resultados, la falta de planificación en el área de talento humano, así mismo no se han establecido proceso, formularios, ni procedimientos documentados que permitan desarrollar las competencias del personal que se desempeña en esta organización. Y a través de la validación mediante la vía de expertos se determina que la propuesta es factible, ya que los expertos de acuerdo a su experiencia, conocimientos e investigaciones analizaron ciertos parámetros establecidos, obteniendo la propuesta una ponderación alta”.

Mena, W. (2014) en su tesis titulada: *“Propuesta de un Modelo de Gestión por Competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca para el año 2014”*,

desarrollada en la Universidad Católica de Loja. Llega a la conclusión siguiente: “El desarrollo de la investigación permitió alcanzar el objetivo general de este proyecto de postgrado, que estuvo encaminado a diseñar un plan de mejora continua, basado en el Modelo de Gestión por Competencias, para el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca, para el año 2014: de igual manera tras el análisis de las características del Modelo de Gestión por Competencias, se puede inferir que son aplicables al personal de la UPS Sede Cuenca, porque pretenden alinear las capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas a la consecución de los objetivos institucionales”.

Gómez, C. & Mendoza, L. (2013) en su investigación titulada: “*Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.*”, desarrollada en la Universidad de Cartagena. Colombia. Llegan a las conclusiones siguientes: “El modelo de gestión integra y articula los procesos de selección, evaluación del desempeño y capacitación, lo que le permite a la organización gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano con que cuenta y en el modelo de gestión por competencias se utilizó la clasificación de la UNESCO (las de saber, saber hacer y ser). Los beneficios que se logró es la de poder gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano, al poder implementarlo” Por otro lado, hacemos mención que la investigación es de tipo descriptivo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Suaco, D. (2018) en el artículo de revista titulado: “*Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú*”, desarrollada en la Universidad Nacional mayor de San Marcos. Lima, Perú. Quien concluye su trabajo, haciendo mención de que “La gestión académica permite además valorar la profesionalidad del docente, esto es, el reconocimiento a su formación, a su nivel de competencia, a su relación pedagógica con los alumnos y su capacidad de interacción y de trabajo en equipo con directivos, docentes, padres de familia y otros actores de la comunidad educativa. Así mismo, reconoce la profesión del maestro como una práctica social que cobra sentido en el acto educativo, es decir, en el proceso enseñanza aprendizaje como quehacer fundacional de la misión académico pedagógica del maestro”.

Paredes, H. (2017) en su tesis titulada: “*El desempeño docente y la competencia investigativa, según los estudiantes de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UNMSM, UNE y UCV, 2012*”, desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Llegó a la siguiente conclusión: “Existe evidencia estadística suficiente para afirmar con un 95% de confianza que el desempeño docente se relaciona con la competencia investigativa según los estudiantes de maestría en Educación de la UNE – UNMSM - UCV en el 2012. Los estudiantes que consideran como deficiente el desempeño docente muestra un nivel de competencia investigativa bajo, mientras que

aquellos que califican como bueno el desempeño docente, muestran un nivel de competencia investigativa alto”. La investigación, desarrollada es de básica, descriptiva y correlacional, de diseño no experimental.

Calixto, G. (2017) en su tesis titulada: *“Percepción de la competencia docente y la práctica de la enseñanza universitaria - Lima 2017”*, desarrollada en la Universidad Cesar Vallejo. Llega a la conclusión siguiente: “Se determina que existe relación significativa entre la competencia docente y las prácticas de la enseñanza Universitaria de la facultad de enfermería de un hospital público, 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,855”. La investigación fue básica de naturaleza descriptiva y correlacional, de diseño no experimental.

Aybar, C. (2015) en su tesis titulada: *“Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú”*, desarrollada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Llega a la conclusión siguiente: “El empleo de la metodología adecuada a la aplicación de la gestión por competencias en las empresas minero-metalúrgicas del Perú asegura su óptima instalación lo que incide no solo en su desarrollo sostenido sino también en los resultados económicos. Esta investigación nos demuestra que solo el 26% de las empresas metalúrgicas aplican una gestión por competencias”. Por otro lado, hacemos mención que la investigación es de tipo exploratorio, de diseño descriptivo.

Casa, M. (2015) en su investigación titulada: “*Gestión por competencias y desempeño laboral del administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*”, desarrollada en la Facultad de ciencias de la empresa de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú. Llegó a la siguiente conclusión: “Se afirmó con un nivel de confianza de 95% que sí existe una relación significativa entre la variable gestión por competencias y la variable desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo. Del mismo modo el valor de correlación que existe entre las variables gestión por competencias y desempeño laboral, utilizando el coeficiente de Pearson, es de 0,555 lo que significa que existe una correlación positiva moderada”.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Gestión por competencias

El desarrollo de las competencias en las personas hace que estas diferencien racionalmente el saber, el hacer y el saber hacer.

Al respecto **Cuesta, A. (2015)** menciona: “La gestión del desempeño por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas serán capaces de hacer en el futuro”, (...). “La gestión de competencias es hoy concepción relevante a comprender en la Gestión de Recursos Humanos (GRH), implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un

conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo” (p. 255)

Desde el punto de vista personal, la gestión de competencia nos presenta un escenario de las capacidades que puedan mostrar las personas a corto o largo plazo en su desenvolvimiento frente a la adversidad. La idea elemental y anticipación de lo que pudiese suceder corresponde únicamente a dicha gestión. La gestión de competencias es un concepto sobresaliente e importante en el desempeño de los funcionarios o capital humano, y de mayor ascendencia en el desarrollo de ideas conjuntamente al sistema laboral y las capacidades humanas para su mejor desenvolvimiento en la organización.

Por lo tanto, la gestión por competencias requiere de una atención adecuada por parte de la Gestión de Recursos Humanos, ya que en ello se encuentra el cimiento del desarrollo organizacional.

Así mismo encontramos a **(Ernst & Young Consultores, 2008)** en el *Manual de Gestión por Competencias*, quienes mencionan que: El concepto de las competencias no es nuevo, pero la gestión por competencias crece en importancia en el mundo empresarial: “Su aplicación ofrece la novedad de un estilo de dirección que prima el factor humano, en el que cada persona, empezando por los propios directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales a la empresa” (p. 05).

Del mismo modo **(Ernst & Young Consultores, 2008)** nos dice “Este enfoque se basa en la comprensión de que toda organización está

constituida por personas, que darán a la organización su dimensión real, además de marcar las diferencias competitivas” (p. 05).

Según menciona Ernst y Young Consultores, para el mundo laboral dentro de las empresas y su administración la definición de competencias no tiene mucha relevancia a diferencia de la gestión por competencias toma mayor auge, para potenciar las capacidades en las diferentes áreas y jerarquías de la empresa, es importante la implementación de gestión por competencias para el mejor desarrollo del capital humano, donde cada individuo aportar con la mayores capacidades y conocimientos que son para el beneficio de la empresa; la compañía basa en el conocimiento y el capital humano las competencias que sean beneficiosas para lograr las metas trazadas.

Por otro lado, resaltamos a **Rábago, E. (2010)** quien menciona: “Las competencias incluyen nuestra autoimagen, valores, motivos, rasgos personales, actitudes, cualidades, experiencias y conocimientos que ponen en marcha comportamientos que se ejecutan de forma habitual en una posición profesional, dando lugar a unos determinados resultados” (p. 18).

Por lo tanto, se puede entender que los departamentos de recursos humanos están enfocados como un área al cual se podía explotar de manera directa en beneficio de las distintas áreas de la compañía de acuerdo a políticas internas que se utilizaban para cubrir las necesidades momentáneas a mediano o largo plazo de la empresa.

Entonces, el factor humano es muy importante ya que se convierte en el pilar de una organización ya que estas personas poseen diferentes atributos y conocimientos que les diferencian para la realización de ciertas actividades, y para poder emprender, y es preciso desarrollar el perfil de los puestos de trabajo desde la vista de las competencias.

Complementando lo anterior hacemos referencia a **Alles, M. (2015)** quien nos dice que: “La Gestión por competencias o Gestión de Recursos Humanos por competencias (...) implica un modelo de gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos” (p. 79). Como podemos ver la gestión por competencias determina un nuevo estilo de orientación donde el factor principal es el capital humano, en donde cada persona muestra sus mejores cualidades profesionales para una organización, se puede decir que el talento humano es el corazón de una organización. La gestión por competencias nos muestra una nueva dirección y enfoque para el mejor desempeño del personal mostrando sus cualidades y capacidades profesionales en beneficio de la compañía, tomando como pilar de la compañía al capital humano.

A. Dimensiones de la gestión por competencias:

Resaltando el trabajo de Martha Alles en su obra Dirección estratégica de Recursos Humanos; Gestión por competencias, consideramos que las dimensiones de la gestión por competencias son:

a. Competencias laborales:

La Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) citado por **Alles, M. (2015)** la establece como “Una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada” (p. 80). Desde el punto de vista personal, las competencias laborales son capacidades para manifestar la demanda o actividad de desempeño determinados por la organización y estas son seguras para el alcanzar los objetivos propuestos por las organizaciones. A criterio personal las competencias laborales, son los conocimientos y actitudes que son necesarios para el desarrollo óptimo y exitoso en determinada actividad, las competencias laborales son esenciales para llegar a las metas trazadas por la empresa.

Al respecto el Concejo Mexicano de Normalización y Certificación de competencias laborales (**CoNoCEr**) citado por **Alles, M. (2015)** nos hace mención que: “Es capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo” (p.80). Esto nos quiere decir, el talento beneficioso de un ser, siempre serán evaluados de acuerdo a su capacidad de resolución y desenvolvimiento a los problemas que se les pueden presentar y también el método para tener un desempeño exitoso.



Figura 1: Competencias laborales.

Fuente: Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. (p. 81)

Por lo tanto, las competencias laborales dependen de las funciones que aplican los profesionales de tipo universitario, y en algunos países se han aprovechado en relación con la educación. Más allá del nivel educacional que abarque, en nuestra opinión, la principal diferencia que este plan de las capacidades tiene relación con la metodología de Gestión por competencias radica en el punto de partida.

b. Competencias conductuales:

Las competencias conductuales son habilidades o atributos personales de la conducta de una persona que puede definirse como característica de su comportamiento. Alles, M. (2015) “Son las

capacidades sin complemento alguno, y a las que se detallaron en la OIT competencias laborales” (p. 80)

De acuerdo a **Lazzati, S. (2008)** “Son las competencias compartidas, que comprenden aspectos del comportamiento, comunes a distintas áreas funcionales, incluyendo las competencias gerenciales” (p. 23)



Figura 2: Competencias conductuales.

Fuente: Enfoque Consult.

2.2.2. Desempeño docente

El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Determinamos el desempeño docente como el cumplimiento cabal de actividades y brindar una educación de calidad, para la formación de personas integra y

competentes que se puedan desempeñar con éxito en cualquier escenario de la vida. Así como el perfil docente es un modelo a seguir.

En relación a lo mencionado **Montenegro, I. (2007)** nos dice que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones; por lo tanto: “El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18).

De igual manera, **Montenegro, I. (2007)** nos menciona que “El desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto social cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente” (p. 18). Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

Como se puede notar, el desempeño docente se basa en el desarrollo de sus funciones, en beneficio de los estudiantes en los distintos niveles, el grupo humano de su entorno, la sociedad y la institución; como también en lo personal el desempeño docente es medido por como demuestra una mejora en la calidad educativa; de este modo un docente debe estar capacitado con las cualidades únicas que desarrolla a lo largo de su carrera profesional por esta razón la evaluación tiene una función imprescindible. Por lo tanto, el desempeño docente son

competencias que obtiene cada educador de forma particular, destrezas valores y comportamiento adquirido para enfrentar situaciones que se presentan en el aula, el proceso de formación de los estudiantes a su cargo.

A. La evaluación del desempeño del docente

En este apartado se resalta el trabajo de **Colina, A. & Díaz A. (2013)** quienes nos dicen que: “La evaluación del desempeño docente dentro de los planes institucionales solo se ha utilizado como mecanismo para alcanzar una remuneración salarial a través del programa de estímulos y lejos de que sirva para contribuir a la mejora de la docencia y cumplir con la misión institucional, es percibido por el docente como un proceso de control académico” (p. 287)

En las instituciones la evaluación del desempeño docente esta utilizado para poder lograr una mejor posición económica mediante el programa de estímulos; olvidando lo primordial de la evaluación que es mejorar la calidad del docente, por ende, una mayor calidad en la educación de los estudiantes; dejando de lado la misión y visión de las instituciones en muchos casos.

En este contexto se sintetizan las características más sobresalientes de la evaluación del desempeño docente en las universidades públicas, así como algunos aspectos positivos que pudieran ser adoptados.

Por otro lado **Rueda, M. (2008)** menciona que: “La presencia de este tipo de evaluación es universal y está asociada a los programas de compensación económica y acreditación, lo que confirma la influencia de las políticas públicas de evaluación”; También nos menciona que “Predomina la evaluación del desempeño docente mediante la opinión de los estudiantes, obtenida a través de cuestionarios; esta supone una alta especialización de conocimiento técnico de quienes asumen esta responsabilidad, por lo que las universidades deben facilitar la participación de especialistas y el desarrollo de programas de formación profesional ad hoc” (pp. 1-2)

La evaluación del desempeño docente, también parte de los estudiantes mediante unas encuestas; tomando en cuenta el grado de conocimiento y destreza para la obtención de buenos resultados; en tanto los centros de educación profesional son responsables de contar con técnicos y profesionales especialistas, para la implementación de programas de formación profesional; los criterios y acciones de evaluación para una mejora escasean en las instituciones para los procesos de evaluaciones vigentes.

B. Dimensiones del desempeño docente

a. Comunicación asertiva:

Según (**Parra, 2003**), citado por (**Monje, Camacho, Rodríguez & Carbajal, 2009**), y este citado por **Reyes, M. (2016)**,

refiere que: “El docente debe poseer cualidades socio psicológicas que permitan una comunicación ininterrumpida dentro y fuera de clase, capacidad perceptiva de sí mismo y de los demás, exigencias didácticas que permitan estimular en los estudiantes la reflexión individual; el ejercicio de criterios personales y la búsqueda de lo novedoso; desarrollar la creatividad en los estudiantes por diferentes vías” (p. 19).

Esto nos quiere decir, que la comunicación asertiva son las habilidades o cualidades del docente para poder transmitir y formar nuevos conocimientos, los contenidos de la enseñanza y propósitos que le permitan a los estudiantes a desarrollar habilidades y creatividad para afrontar las diferentes exigencias laborales y profesionales como también en el ámbito personal.

Según (**Zurita, 2013**), citado por **Reyes, M. (2016)**, refiere que: “La comunicación en el salón de clases se define como un proceso de emisión-recepción, pero no solo de mensajes, sino también del sentido de los mismos, influenciados por la compleja trama social e ideológica y posición social que ocupan los interlocutores” (p. 19).

Por lo tanto, **Reyes, M (2016)**. hace referencia que “La comunicación en la educación es más que la relación maestro hablante-alumno oyente, más que el simple intercambio de palabras entre personas; es la manera de expresar, la forma de dirigir el mensaje, el cual tiene dos significados: el directo dado por las palabras

y el meta-comunicativo expresado por la relación afectiva que se establece entre maestro y alumno” (p. 19)

Según el autor, la interlocución dentro del aula entre docentes y alumnos permite que estos últimos desarrollan seguridad en sí mismos mayor confianza en sus capacidades que les permite progresar en el aprendizaje iniciativa personal y respeto al docente también aprender a superar las frustraciones. Es un estilo de comunicación que permite a los interlocutores expresar sus pensamientos opiniones y conocimientos, de manera espontánea para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes, como también es más profundo que solo un intercambio de palabras entre emisor y receptor.

b. Liderazgo:

Según **(Barbutto, 2000)**, citado por **(Mbawmbaw, Rivera, Valentín, Telles & Nieto, 2006)**, y este citado por **Reyes, M. (2016)**, sugiere que independiente a la metodología pedagógica que utilice el docente, “Es conveniente que analice el estilo de liderazgo necesario para cada grupo de estudiantes. De tal manera que garantice el objetivo de la enseñanza además de las necesidades y motivaciones, propias del desarrollo del estudiante” (p. 20).

El liderazgo docente es importante dentro del trabajo de enseñanza y aprendizaje comprende la práctica docente en el aula como dominio de temas de clase, manejo del aula tanto en el espacio

físico y la conducta de los estudiantes para para beneficio mutuo entre docente y estudiante.

Por otro lado, **(Ribes, 2011)**, citado por **Reyes, M. (2016)**, amplía la problemática al afirmar que: “La diferencia entre docente y líder pedagógico radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio – subordinación” (p. 20). Asimismo, nos, dice que “mientras que la autoridad del docente proviene de la estructura formal del estado, la autoridad del líder pedagógico proviene de los estudiantes, en la medida que es reconocido por ellos, con los que normalmente interactúa compartiendo su posición, normas y valores que de este modo facilita de manera efectiva el objetivo del proceso educativo” (p. 20).

El autor nos dice que, la autoridad que imparte cada docente es el origen de la diferencia entre docente y líder pedagógico por su parte líder pedagógico se basa en los estudiantes con quienes comparte su posición, normas y valores, es una autoridad moral. Mientras que la autoridad del docente se basa en los niveles superiores de la institución, en relación con la jerarquía que ocupa respecto a los estudiantes es autoridad oficial.

c. Resolución de conflictos:

De acuerdo a **Reyes, M. (2016)**, la resolución de conflictos dentro del aula “Es una de las habilidades que el docente como tal está llamado a formar, desarrollando habilidades y capacidades que

permitan resolverlos de forma satisfactoria con el objetivo de reducir o eliminar el mismo en el proceso de enseñanza” (p. 20).

Para el autor, la resolución de conflictos en la institución, primordialmente el aula es una función que el docente tiene, para afianzar la capacidad de razonar y diálogo en los estudiantes para llegar a una solución de satisfacción mutua; con el propósito de erradicar cualquier indicio de conflicto en la formación de los estudiantes.

Por su parte (**Caballero, 2011**), citado por **Reyes, M. (2016)**, nos indica que: “En las aulas tenemos conflictos y debemos solucionarlos y sobre todo procurar las herramientas, estrategias y metodologías al alumnado para ser resueltos por ellos mismos. En conclusión, la habilidad docente para resolver y superar conflictos es una cualidad que es capital para el desenvolvimiento y logro de los objetivos planteados por el proceso educativo” (p. 20).

Como consecuencia, para problemas y diferencias que se pueden originar dentro del aula la manera adecuada de solucionar o afrontar por parte del docente es; brindar el conocimiento adecuado a los estudiantes, como también las pautas, para que sean ellos quienes lleguen a la solución que será parte de su vida profesional afrontar los diferentes conflictos en la vida profesional.

d. Planificación:

Según **Reyes, M. (2016)** “Otra de las habilidades necesarias es la planificación en la labor docente” (p. 21).

Por su parte (**MINEDU, 2014**) define a la planificación como: “El acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes. Esto sólo es posible considerando sus aptitudes, contextos y diferencias, así como la naturaleza de los Aprendizajes Fundamentales y sus competencias y capacidades a lograr” (pp. 25-26).

Desde el punto de vista personal, la planificación es anticiparse los inconvenientes tomando decisión adecuada y llegar a una solución factible en diferentes situaciones en este caso diferentes cursos y temas. Planificar todo ello tomando como base el grado de conocimiento adquirido por diferentes fuentes y el aprendizaje esencial fijada con la meta a lograr. Como es de suponer esta dimensión incluye la selección de las actividades necesarias por parte del docente para alcanzar una meta, decidir sobre el orden apropiado, y el establecimiento de un plan de acción.

2.3. Marco conceptual

- a. **Aprender:** “Son procesos que se producen esencialmente dentro del sujeto, él es quien tiene el estudiante asuma su responsabilidad básica, que es la de

aprender, y en base a ello lo que debemos ver es como se favorece este proceso de aprendizaje” (**Universidad Continental, 2017**).

- b. **Autoformación:** “Es una formación en la que el individuo participa independientemente, y tiene bajo su propio control los objetivos, los procesos, los instrumentos y los resultados de la propia formación” (**Marcelo & Vaillant, 2015**).
- c. **Competencia:** “Las competencias, hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (**Rábago, 2010**).
- d. **Competencias cardinales:** “Estas competencias hacen referencia a lo principal o fundamental en el ámbito de la organización; usualmente representan valores y ciertas características que diferencian a una organización de otras y reflejan aquello necesario para para alcanzar la estrategia” (**Rábago, 2010**).
- e. **Competencia docente:** Es el criterio que, con mayor frecuencia, se utiliza para evaluar al docente, podría decirse “Una competencia es un saber desenvolverse complejo, resultante de la integración, de la movilización y de la disposición de un conjunto de capacidades y habilidades (De orden cognitivo, afectivo, psicomotor o social) y de conocimientos (conocimientos declarativos) utilizados de manera eficaz, en situaciones que tienen un carácter común (**Universidad Continental, 2017**).
- f. **Competencias específicas gerenciales:** “Las competencias específicas, como surge de su definición, se relacionan con ciertos colectivos o grupos

de personas. En el caso de las específicas gerenciales se refieren, a las que son necesarias en todos aquellos que tienen a su cargo a otras personas, es decir, que son jefes de otros” (Rábago, 2010).

- g. **Competencias específicas por área:** “Se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. En este caso se trata de aquellas competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular” (Rábago, 2010).
- h. **Conocimiento:** “Conjunto de saberes ordenados sobre un tema en particular, materia o disciplina. Los conocimientos son competencias técnicas y las competencias conductuales son competencias de gestión” (Rábago, 2010).
- i. **Desempeño docente:** “Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes” (MINEDU, 2012).
- j. **Enseñar:** “Es ayudar a otros a que aprendan, es generar ciertas condiciones en los escenarios sociales que hagan más probable el aprendizaje en las personas que cambien las conductas o habilidades por su conocimiento reciente” (Universidad Continental, 2017).
- k. **Gestión por competencias:** “La gestión por competencias o gestión de recursos humanos por competencias, implica un modelo de gestión que

permite alinear a las personas que integran una organización en pos de los objetivos estratégicos” (Rábago, 2010).

- l. **Interformación:** “Se refiere a la formación que se produce en contextos de trabajo en equipo” (Marcelo & Vaillant, 2015).
- m. **Modelo de competencia:** “Conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que tienen como propósito alinearlas en pos de los objetivos organizacionales o empresariales. Las competencias difieren según la especialidad y el nivel de los colaboradores dentro de la organización” (Rábago, 2010).
- n. **Modelo de conocimiento:** “Conjunto de procesos relacionados con las personas que integran la organización y que permiten definir los conocimientos necesarios para los diferentes puestos. Tanto los conocimientos como las competencias son necesarios para realizar cualquier tipo de trabajo. Sin embargo, la relación entre ellos es diferentes. Los conocimientos constituyen la base del desempeño; no obstante, el desempeño exitoso se obtiene a partir de poseer las competencias necesarias para dicha función” (Rábago, 2010).
- o. **Planes de estudio en la Universidad:** “La expresión más genuina del currículo formativo universitario está constituida por los planes de estudio. En ello se prefigura el sentido y los contenidos de la formación que la institución universitaria pretende ofrecer a los estudiantes” (Zabalza, 2007).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La gestión por competencias influye significativamente en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

3.2. Hipótesis Específicas

- a. Las competencias laborales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- b. Las competencias laborales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- c. Las competencias laborales influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- d. Las competencias laborales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

- e. Las competencias conductuales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- f. Las competencias conductuales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- g. Las competencias conductuales influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.
- h. Las competencias conductuales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

3.3. Variables

3.3.1. Variable independiente:

- Gestión por competencias.
 - Competencias laborales.
 - competencias conductuales.

3.3.2. Variable dependiente:

- Desempeño docente.
 - Comunicación asertiva.
 - Liderazgo.
 - Resolución de conflictos.
 - Planificación.

3.3.3 Operacionalización de las variables

Cuadro 1: Operacionalización de la variable independiente.

VARIABLE (X)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Alles, M. (2015) quien nos dice que: “La Gestión por competencias o Gestión de Recursos Humanos por competencias (...) implica un modelo de gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos” (p. 79)	Esta variable se operacionalizará en 2 dimensiones: competencias laborales y competencias conductuales; estas nos permitirán evaluar cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II, para medirla se elaborará un cuestionario compuesto de 8 ítems.	COMPETENCIAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> - Saber (conocimiento). - Saber ser (actitudinales). - Saber entender (comprensión). - Saber hacer (habilidades). 	CUESTIONARIO	ORDINAL
			COMPETENCIAS CONDUCTUALES	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad. - Gestión de recursos. - Liderazgo. - Calidad de servicio. - Adaptación frente al medio. 		

Fuente: Trabajo del investigador.

Cuadro 2:Operacionalización de la variable dependiente.

VARIABLE (Y)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO DOCENTE	“El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto social cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente”.	Esta variable se operacionalizará en 4 dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y planificación; estas nos permitirán evaluar cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II, para medirla se elaborará un cuestionario compuesto de 12 ítems.	COMUNICACIÓN ASERTIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad de expresión. - Lenguaje claro. - Capacidad de reflexión. - Calidad de comunicación verbal y no verbal. 	CUESTIONARIO	ORDINAL
			LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de crear un ambiente favorable. - Formación de valores. - Capacidad de influenciar en el alumno. 		
			RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comprensión a los problemas. - Expectativas. - Flexibilidad en la atención a los alumnos. 		
			PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento curricular. - Vocación pedagógica. - Nivel de satisfacción de sus labores. 		

Fuente: Trabajo del investigador.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Métodos de investigación

4.1.1 Método general

De acuerdo a (Sanz, 1987), citado por Carrasco, S. (2018) “El método científico es un conjunto de procedimientos para verificar o refutar hipótesis o proposiciones sobre hechos o estructuras de la naturaleza” (p. 269). Tomando en cuenta este aporte, en el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizó el método científico como método general, porque se desarrolló la búsqueda intencionada de conocimientos y soluciones al problema que existe en la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced.

4.1.2 Métodos específicos

A. Método analítico-sintético

De acuerdo a Bernal, C. (2010) “El método analítico-sintético, estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarla en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)” (p. 60).

Este método nos sirvió para desarrollar la formulación y el planteamiento del problema de investigación, ya que nos permitió evaluar cada uno de las dimensiones consideradas en el desempeño del docente, en relación directa a la gestión por competencias.

B. Método descriptivo

En la elección de este método resaltamos a **Valderrama, S. (2015)** quien menciona que: “Consiste en describir un hecho o fenómeno en cuanto a sus características, cualidades o relaciones exactas entre sus elementos”(p. 81). En el desarrollo de nuestra investigación este método nos permitió describir minuciosamente el desempeño del docente en la universidad, así mismo nos ayudó a describir adecuadamente la influencia de la gestión por competencias.

C. Método estadístico

Según **Valderrama, S. (2015)** “Este método trabaja a partir de datos numéricos, y obtiene resultados mediante determinadas reglas y operaciones” (p. 98). En el desarrollo de nuestra investigación este método nos permitió ordenar la recolección de los datos, la tabulación de las mismas y finalmente nos ayudó a desarrollar las inferencias estadísticas para explicar los resultados de la investigación.

4.2. Tipo de investigación

En relación directa al propósito principal de la presente investigación, el tipo de investigación que desarrollamos es una investigación aplicada, porque se busca cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Al respecto **Valderrama, S. (2015)** nos dice que: “La investigación aplicada también llamada práctica, empírica, activa o dinámica, busca conocer el tipo de investigación para hacer, actuar, construir y modificar, para poder aplicarlo en la realidad. Se encuentra íntimamente ligada a la investigación básica, ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos para poder generar beneficios y bienestar a la sociedad” (p. 39)

4.3. Nivel de la investigación

El nivel de la investigación es explicativo ya que se busca evaluar la influencia de la gestión por competencias en el desempeño docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. Frente a la elección se resalta a **Valderrama, S. (2015)** quien nos dice que “Este nivel de investigación, centra su interés en descubrir la razón por la que ocurre un fenómeno determinado, así como establecer en qué condiciones se da este, o por qué dos o más variables están relacionadas” (p. 45).

4.4. Diseño de la investigación

Por la naturaleza del estudio consideramos que la investigación es del diseño pre experimental, transeccional. En respaldo a la elección, resaltamos el trabajo de **Valderrama, S. (2015)**, quien hace mención que “Son estudios exploratorios y descriptivos” (p. 59). Por otro lado, se resalta a **Hernández, R. & Mendoza, Ch. (2018)** quienes mencionan que “Los pre experimentos se denominan así porque su grado de control es mínimo. Son diseños con un grupo único” (p. 163). Como consecuencia se considera que son estudios de caso con una sola medición, que consiste en administrar un estímulo o tratamiento a un grupo y después aplicar una medición de una o más variables para observar cual es el nivel del grupo en estas variables.

Cuadro 3: Diseño de la investigación.

Grupo	Asignación	Evaluación (pretest)	Capacitación	Evaluación (postest)
1	Formada por la propia dirección	O1	x	O2

Fuente: Trabajo del investigador.

Donde:

- G.: Grupo experimental (docentes de la Universidad Peruana Los Andes, Sede La Merced).
- O₁: Resultados del Pre test (observación de entrada).
- O₂: Resultados del Post test (observación de salida).
- X: Variable experimental (gestión por competencias).

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

De acuerdo a **Castro, E. (2016)** “Es totalidad de los elementos que conforman la realidad que se va investigar, cualquier conjunto de elementos que tenga uno o más propiedades comunes; conjunto de individuos personas o instituciones que son motivo de investigación” (p. 83). Por lo tanto, como población de estudio consideramos al número total de docentes en las modalidades presencial y semipresencial, y de acuerdo a la información de la coordinación académica de la sede La Merced, son un total de 77 docentes de la modalidad presencial y 29 docentes en la modalidad semipresencial, haciendo un total de 106 docentes.

4.5.2. Muestra

De acuerdo a **Palomino, J. Peña, J. Zevallos, G. Orizano, L. (2015)** “Una muestra es un subconjunto o subgrupo fielmente representativo de las características de la población y se obtiene con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población” (p.141).

Como consecuencia de ello, para la elección de nuestra muestra de estudio se tomó como referencia un criterio de inclusión y criterio de exclusión. Y de acuerdo al criterio tomado en cuenta como inclusión y exclusión la muestra estuvo conformado por 20 docentes en la modalidad presencial.

A. Criterios de Inclusión y exclusión

Como criterio de inclusión y exclusión tomamos (ser docente contratado de la modalidad presencial en el semestre académico 2018-II, con un horario mayor a 12 horas académicas y menor a 19 horas académicas).

B. Tipo de muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó es el muestreo no probabilístico, específicamente intencional, para un mejor manejo de los datos e información.

C. Tamaño de muestra

Se trabajó con un solo grupo (Experimento), que estuvo conformado por los docentes de la modalidad presencial de acuerdo al criterio de inclusión y exclusión tomados como referencia:

Cuadro 4: Tamaño de la muestra.

Grupo	Número de docentes
Modalidad	Presencial
Muestra	20
Total	20

Fuente: Trabajo del investigador.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

A. Talleres de capacitación

La desarrollamos para mejorar el desempeño del docente, esto es un trabajo *in situ*, y nos permitió conocer el nivel de desempeño en un antes y un después, para luego hacer la comparación entre los grupos antes mencionados. (ver Anexo 4)

B. Encuesta (cuestionario de evaluación docente)

Esta técnica nos permitió recoger la información en las evaluaciones pre y post test de nuestro trabajo, así mismo nos permitió sacar las conclusiones sobre la influencia de la gestión por competencias en el desempeño del docente.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos utilizaremos las diapositivas, el multimedia, al auditorio, plumones, pizarra; así como el cuestionario de evaluación de desempeño docente.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de los datos en nuestra e investigación fueron las técnicas descriptivas y estadísticas, ya que para su

desarrollo utilizamos los programas como el Excel y e SPSS 24 para el ordenamiento, la descripción, el análisis e interpretación de los mismos.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Tomando en consideración el trabajo de todo profesional, la responsabilidad que se necesita para realizar una investigación y el respeto a las normas y códigos de ética, la ejecución del presente trabajo de investigación tuvo como parámetro las cláusulas del Reglamento de Grado y Títulos de la Escuela de posgrado de la UPLA; así mismo el contenido del trabajo está compuesto por información fidedigna, resultado de la investigación que se desarrolló (respaldado por documentos institucionales).

Por lo tanto, con el propósito de no cometer faltas en contra de la ética profesional, me someto a la evaluación respectiva en relación al plagio, la falsificación de los datos, la adulteración de las citas, entre otras que van contra la moral y respeto profesional, por ello el tenor de la investigación queda a disposición de los responsables para la evaluación pertinente.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de los resultados

5.1.1. Presentación de la Sede Chanchamayo



Figura 3: Portada de la presentación
Fuente: Información de la Institución.



Figura 4: Lineamientos de la Sede.
Fuente: Información de la Institución.

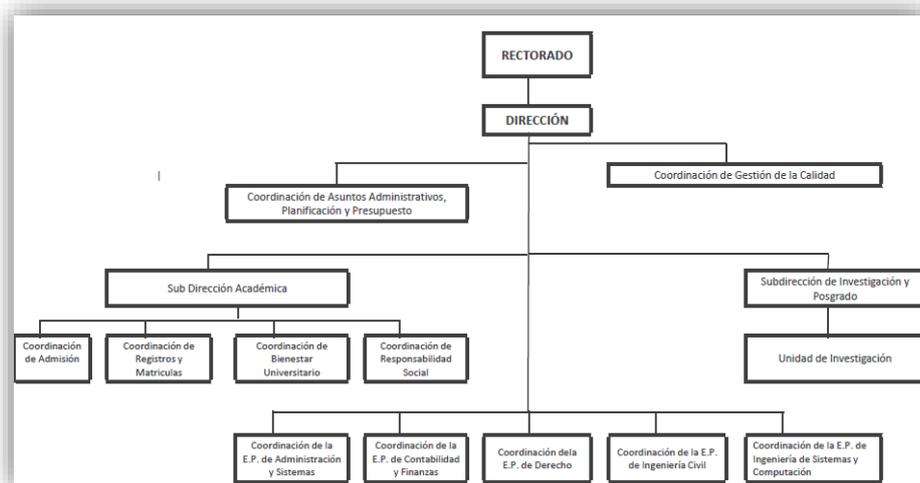


Figura 5: Organigrama de la sede.
Fuente: Información de la Institución.

N°	CARGO	DOCENTE
1.	DIRECTOR	Mg. Hilario Romero Giron
2.	COORDINADORA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	Lic. Lizet Doriela Mantari Mincami
3.	COORDINADOR DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS, PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	Mg. Luis David Arriaga Huamani
4.	SUBDIRECTORA ACADÉMICA	Mg. Edith Mariela Quispe Sanabria
5.	COORDINADORA DE REGISTROS Y MATRICULAS	Lic. Pareja Huaracaya Beatriz María
6.	COORDINADORA DE ADMISIÓN	Cpc. Montero Yaranga Graciela
7.	COORDINADORA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y BIENESTAR UNIVERSITARIO	Mg. Huaraca García Ana Mónica
8.	RESPONSABLE DEL SERVICIO DE CULTURA Y ARTE	Dra. Campos Carpena Lisette Paola
9.	RESPONSABLE DEL SERVICIO DE DEPORTE Y CREATIVIDAD	Mg. Carvo Iparraguirre Juan Eleodoro

Figura 6: Directivos de la Sede (primera parte)
Fuente: Información de la Institución.

N°	CARGO	DOCENTE
10.	RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PSICOPEDAGÓGICO	Ps. Juan Carlos Nuñez Moscoso
11.	RESPONSABLE DE BIBLIOTECA	Mg. Ureta Orihuela Fredy Luis
12.	RESPONSABLE DE PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE	Blga. Astete Cabezas Guadalupe Albina
13.	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS Y MEDIACIÓN E INSERCIÓN LABORAL	Cpc. Arenas Lizano José Antonio
14.	SUBDIRECTORA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO	Dra. Lavado Puente Carmen Soledad
15.	COORDINADOR DE E.P. DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS	Lic. Adm. Soriano Quispe Yesser
16.	COORDINADOR DE E.P. DE CONTABILIDAD Y FINANZAS	Cpc. Manyari Inga Juan Gabriel
17.	COORDINADOR DE E.P. DE DERECHO	Abog. Chachi Vicuña Edith Alejandrina
18.	COORDINADOR DE E.P. DE INGENIERIA CIVIL	Ing. Alfaro Valderrama Patricia Del Pilar
19.	COORDINADOR DE ING. DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN	Pizarro Avellaneda Julio César
20.	RESPONSABLE DE LA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	Lic. Adm. Calderon Quispe Sigfrido Alfredo
21.	TUTOR VIRTUAL	Mg. Romero Gabino Angel Junker

Figura 7: Directivos de la Sede (segunda parte)
Fuente: Información de la Institución.

5.1.2. Descripción de la evaluación de desempeño en la UPLA

Tomando en cuenta que el docente es el eje fundamental en la formación de los estudiantes dentro de toda universidad, la Universidad Peruana Los Andes desarrolla dos tipos de evaluaciones al desempeño del docente. Para tal fin, ya está establecido un cronograma de evaluación tal como sigue:

A. Evaluación de desempeño dirigido al estudiante

Una de las Condiciones Básicas de Calidad establecidas por la SUNEDU exige la evaluación de los docentes por los alumnos, mediante encuestas, como un instrumento básico de medición del desempeño del docente. (SUNEDU, 2018), por ello en la universidad esta evaluación se desarrolla al finalizar el cada semestre académico, de forma virtual.

Tabla 1: Instrumentos y porcentaje asignado a la encuesta estudiantil.

N°	DOCUMENTOS	INSTRUMENTOS	PORCENTAJE ASIGNADO
I	Instrumento dirigido al estudiante	Encuesta de desempeño docente dirigido al estudiante	30 %

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

Para el desarrollo de la encuesta estudiantil en la Universidad Peruana Los Andes, se hace uso del Intranet Upla, donde todos los alumnos tienen una cuenta personal codificada, por medio del cual realiza sus operaciones personales.

Esta encuesta estudiantil se lleva a cabo con el propósito de conocer la opinión que tienen los estudiantes sobre el desempeño docente, respecto al saber; el saber hacer; el saber estar y el saber

aprender, dimensiones que están ya establecidas en el reglamento del docente de la universidad tal como sigue:

Tabla 2: Cuadro de distribución porcentual de las dimensiones de la variable desempeño del docente.

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	ITEMS	N° REACTIVOS	PESO PORCENTUAL POR ITEMS	PESO PORCENTUAL POR DIMENSIÓN
SABER (Aprender a conocer)	Dominio de la temática de la experiencia educativa	4	8	50%	27 %
	Dominio de la evaluación de los aprendizajes	2		25%	
	Planificación de los aprendizajes	1		12.5%	
	Autoreflexión del aprendizaje en relación a la metodología	1		12.5%	
SABER HACER (Aprender a hacer)	Fomento a la participación de los estudiantes en clase	1	9	11%	30%
	Dominio pedagógico	4		44%	
	Condición V: Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado	2		22%	
	Dominio de la evaluación de los aprendizajes	1		12%	
	Planificación de los aprendizajes	1		11%	
SABER ESTAR (Aprender a Convivir)	Atención y dedicación hacia el estudiante	5	9	55%	30%
	Dominio de la formación profesional	2		22.5%	
	Dominio de la evaluación de los aprendizajes	2		22.5%	
SABER APRENDER (Aprender a aprender)	Dominio pedagógico	1	4	25%	13%
	Dominio de tecnología y comunicación	2		50%	
	Dominio de investigación	1		25%	
		30	30	400% /4= 100%	100%

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

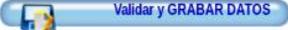
Tabla 3: Modelo de la encuesta estudiantil en la Universidad Peruana Los Andes.

Pregunta N° 14 de 14: ÉTICA Y MORAL

¿El docente refleja su ética y moral profesional al realizar sus **actividades académicas**, considerando los principios de orden, disciplina, equidad y honestidad?

A Siempre
 B Casi siempre
 C Algunas veces
 D Nunca

Cic	Se	Unid. Ejec. Curric. (asignatura)	Docente	A	B	C	D
1	02	A1 ANTROPOLOGIA SOCIAL DEL PERU	JORGE RUSBEL SOLIS LEON	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	02	A1 PSICOLOGIA GENERAL	ORLANDO JESUS DORIVAL CASTILLO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	02	A1 MATEMATICA	PEDRO LAZARO TOLEDO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	02	A1 ADMINISTRACION	MIGUEL ANGEL LEON VILLARRUEL	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	02	A1 CONTABILIDAD FINANCIERA II	SONIA GODOY CASTILLA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	02	A1 DANZAS	JANET DIAZ FERNANDEZ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	02	A1 TALLER III DOCUMENTOS DE GESTION EMP	CHARLES AUGUSTO ORTIZ BRICEÑO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	02	A1 TALLER IV - INSTRUMENTOS TECNICOS DE	CHARLES AUGUSTO ORTIZ BRICEÑO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Fuente: Intranet UPLA.

Como es de conocimiento de todos, estas evaluaciones se han tornado muy subjetivas pro el hecho de que los alumnos no están concientizados de forma adecuada para la evaluación del docente, por ello, los resultados son considerados en la evaluación que desarrollan las autoridades de la facultad como parte de la evaluación para la nueva contrata docente.

B. Evaluación de desempeño de la labor docente

Esta evaluación se desarrolla antes de iniciar el semestre académico, por los órganos de gobierno de las Facultades de la Universidad Peruana Los Andes, tiene el propósito de evaluar a los docentes universitarios de las diversas áreas de formación profesional que fueron seleccionados para el periodo académico que culminó; así como los interesados en desarrollar docencia universitaria en la Universidad Peruana Los Andes, para el periodo académico siguiente, en las modalidades presencial y semipresencial, en la Sede Central de Huancayo y Sedes. Las instancias evaluadoras son: Los estudiantes de la Universidad Peruana los Andes; los Directores de Escuelas Profesionales; los Directores de Sedes; el Director de Departamento Académico y el Consejo de Facultad.

Cuadro 5: Instrumentos y porcentaje asignado a las instancias evaluadoras.

N°	DOCUMENTOS	INSTRUMENTOS	PORCENTAJE ASIGNADO
II	Instrumento dirigido al director de departamento académico	Evaluación de desempeño de la labor docente	70 %

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

Los resultados de esta evaluación son considerados para la renovación y contrata de los docentes, para el periodo académico siguiente en las modalidades de presencial y distancia; para tal efecto se considera los siguientes criterios de selección de renovación de contrato docente:

Tabla 4: Cuadro de distribución porcentual del desempeño de la labor del docente por parte del Director de Departamento Académico.

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	ITEMS	Nº REACTIVOS	PESO PORCENTUAL POR DIMENSIÓN
SABER (Aprender a conocer)	ENTREGA DEL SÍLABOS *	1	1	4%
	EJECUCIÓN DEL SÍLABOS **	1	1	6%
SABER HACER (Aprender a hacer)	ENTREGA DE LA CARPETA ACADÉMICA ***	10	10	8%
	EJECUCIÓN DE LA CARPETA ACADÉMICA <i>La Carpeta Académica se evalúa con la Tabla N° 11</i>	10	10	12%
	AULA VIRTUAL ****	5	5	10%
SABER ESTAR (Aprender a convivir)	DESARROLLO DE LAS EVALUACIONES EN FORMA ADECUADA E INFORMAR EN LAS FECHAS ESTABLECIDAS *****	2	2	10%
SABER APRENDER (Aprender a aprender)	HABER CUMPLIDO LA CARGA LECTIVA *****	2	2	10%
	HABER CUMPLIDO LA CARGA NO LECTIVA ***** (Asesor o jurados de tesis, comisiones, actividades programadas por la facultad y/o universidad entre otros)	2	2	10%
		22	22	70%

ENTREGA DEL SÍLABOS*	
Entregó oportunamente	4%
No entregó	0%
EJECUCIÓN DEL SILABOS **	
Cumplió del 95% al 100%	6%
Cumplió del 80% al 94%	3%
ENTREGA DE LA CARPETA ACADÉMICA ***	
Cumplió	8%
Cumplió medianamente	4%
No cumplió	0%
AULA VIRTUAL ****	
Aula virtual conforme	10%
Aula virtual en proceso	5%
Aula virtual No conforme	0%

DESARROLLO DE LAS EVALUACIONES E INFORME *****	
Cumplió cronograma	10%
No cumplió cronograma	0%
HABER CUMPLIDO LA CARGA LECTIVA *****	
Cumplió del 95% al 100%	10%
Cumplió del 80% al 94%	5%
HABER CUMPLIDO LA CARGA NO LECTIVA *****	
Cumplió	10%
No Cumplió	0%

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

Como se puede ver en la Tabla 4 la evaluación desarrolla por los directores de las Escuelas Profesionales, los directores de las sedes, el director del Departamento Académico y el Consejo de facultad, está basada a los pesos porcentuales asignados a cada dimensión y sub dimensiones considerados en el proceso de evaluación docente. Al final del desarrollo de la evaluación de selección docente para renovación y contrato, los responsables emiten un informe, donde se clasifican en tres niveles, el cual nos indica quienes son aptos y los no aptos.

Tabla 5: Instrumento de evaluación de la carpeta académica.

N°	COMPONENTE	CRITERIOS	INDICADORES	VALORACION	PUNTAJE
1	S I L A B O S	EL OBJETIVO GENERAL GUARDA RELACIÓN CON EL PROPÓSITO DE LA ASIGNATURA	Cumple	2	
			Parcialmente cumple	1	
			No cumple	0	
2		LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SÍLABO TIENEN NIVEL DE LOGRO Y ES PERTINENTE CON EL RASGO DEL PERFIL DEL GRADUADO	Cumple	2	
			Parcialmente cumple	1	
			No cumple	0	
3		LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS CUENTAN CON LOS 4 COMPONENTES EN LA FORMULACIÓN	Cumple	2	
			Parcialmente cumple	1	
			No cumple	0	
4		CONSIDERA LAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN EN RELACIÓN AL COMPONENTE CURRICULAR	Cumple	2	
	Parcialmente cumple		1		
	No cumple		0		
5	SESIÓN DE APRENDIZAJE	LAS SESIONES DE APRENDIZAJES ESTÁN EN RELACIÓN A LOS CONTENIDOS TEMÁTICOS Y CUMPLE CON LOS MOMENTOS DEL PROCESO PEDAGÓGICO	Cumple	2	
			Parcialmente cumple	1	
			No cumple	0	
6		LA SESIÓN DE APRENDIZAJE RESPONDE AL LOGRO DE LOS PROPOSITOS ESTABLECIDOS EN LA ASIGNATURA	Cumple	2	
			Parcialmente cumple	1	
			No cumple	0	
7	PLAN DE EVALUACIÓN	EL PLAN DE EVALUACIÓN DETERMINA INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, ELLOS SE VIENEN APLICANDO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ASIGNATURA	Cumple	2	
			Parcialmente cumple	1	
			No cumple	0	
8	TABLA DE ESPECIFICACIONES	PARA LAS PRUEBAS OBJETIVAS DEL EXAMEN PARCIAL Y EXAMEN FINAL RESPONDEN A LA TABLA DE ESPECIFICACIONES	Cumple	2	
			Parcialmente cumple	1	
			No cumple	0	
9	CONTROL DE LECTURAS	LOS TEMAS DE LECTURAS RESPONDEN A LA SESIÓN DE APRENDIZAJE ESTABLECIDO EN LA ASIGNATURA	Cumple	2	
			Parcialmente cumple	1	
			No cumple	0	
10	REGISTRO DE ASISTENCIA Y EVALUACIÓN	UTILIZA EL REGISTRO DE ASISTENCIA Y EVALUACIÓN EN EL DESARROLLO DE LAS CLASES TEÓRICAS Y PRACTICAS	Cumple	2	
			Parcialmente cumple	1	
			No cumple	0	
TOTAL					

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

Tabla 6: Interpretación de los resultados.

PORCENTAJE	INTERPRETACIÓN	ACCION A DESARRROLLAR	CLASIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS
100%	EXCELENTE	APTO PARA CONTRATO: FELICITAR Y CAPACITAR.	A
81%			
80%	MUY BUENO	APTO PARA CONTRATO: FELICITAR Y CAPACITAR	
61%			
60%	BUENO	APTO PARA CONTRATO: PLAN DE MEJORA, CAPACITACIONES CONTINUAS	B
45%			
44%	DEFICIENTE	NO APTO PARA CONTRATO	C
21%			
20%			
5%			

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

Para la selección de los docentes nuevos se consideran los siguientes requisitos y ponderaciones:

Tabla 7: Requisitos mínimos.

Nº	AREAS DE FORMACION	EXPERIENCIA PROFESIONAL (años)	EXPERIENCIA DOCENTE (años)	EXPERIENCIA DOCENTE EN EL AREA (años)
1	Cultura General y Humanista	3	2	1
2	Científica Básica	3	2	2
3	Tecnológica Básica	3	2	2
4	Investigación	3	2	2
5	Específica o de Especialidad	3	3	2
6	Talleres Técnicos	3	2	1
7	Actividades Formativas	3	2	1

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

Tabla 8: Tabla de evaluación de los anexos del reglamento docente.

Nº	SABERES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Tabla N.º 2 – 5 – 6 del Reglamento Docente)	PORCENTAJE
1	SABER (Aprender a conocer)	Currículo Vitae	60 %
	SABER APRENDER (Aprender a aprender)		
2	SABER HACER (Aprender a hacer)	Clase Magistral	30 %
3	SABER ESTAR (Aprender a convivir)	Entrevista Personal Académica	10 %
Total			100 %

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

RUBRO 1

GRADOS Y TÍTULOS

PUNTAJE MÁXIMO: 15 Puntos

	PUNTAJES
1.1. Bachiller	1
1.2. Título Profesional	4
1.3. Segunda Especialidad o Segunda Carrera	4
1.3. Maestría	6
1.5. Doctorado	8

RUBRO 2

CAPACITACIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA

PUNTAJE MÁXIMO: 10 Puntos

2.1	Estudios de posgrado para doctorado (culminados)	3
2.2	Estudios de posgrado para maestría (culminados)	2
2.3	Estudios pedagógicos con certificación (mín. 1 año)	1 (máx. 2)
2.4	Estudios de especialización con certificación (mín. 1 año)	1 (máx. 2)
2.5	Residencia de especialización (mín. 2 meses)	1 (máx. 2)
2.6	Asistencia a cursillo de posgrado (mín. 20 horas)	0.5 (máx. 1.5)
2.7	Asistencia a cursos relacionados a su área.	0.3 (máx. 1.5)

RUBRO 3

EXPERIENCIA PROFESIONAL

PUNTAJE MÁXIMO: 8 Puntos

1.1.	Por cada año acreditado	0.8
------	-------------------------	-----

RUBRO 4

EXPERIENCIA DOCENTE Y DEDICACIÓN AL TRABAJO UNIVERSITARIO

PUNTAJE MÁXIMO: 7 Puntos

DEDICACIÓN:		AÑOS		
		2 a 5 años	6 a 9 años	10 a más años
4.1	Tiempo Parcial	2	3	5
4.2	Tiempo Completo (40 horas)	3	5	7

RUBRO 5		
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y PUBLICACION		PUNTAJE MÁXIMO: 14 Puntos
5.1. Trabajos de investigación concluidos (por c/u. 1) (resolución de culminación)		(máximo 3)
5.2. Publicaciones en revistas indexadas (por c/u 1)		(máximo 3)
5.3. Publicación de artículos académicos y/o científicos en revistas informativas / divulgación (por c/u 0.5)		(máximo 3)
5.4. Patentes con certificación de INDECOPI (por c/u 1)		(máximo 2)
5.5. Libros con ISBN (Por c/u 2)		(máximo 2)
5.6. Software educativo de toda la asignatura (por c/u 0.5) (por la autoridad competente)		(máximo 3)
5.7. Trabajos de investigación conducentes a la obtención del título y /o grado académico (por c/u 1)		(máximo 3)

RUBRO 6
PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, SEMINARIOS Y CERTÁMENES DE NIVEL UNIVERSITARIO **PUNTAJE MÁXIMO: 10 Puntos**

6.1. Congresos Internacionales		
6.1.1 Ponente o expositor	2	(máx.4)
6.1.2 Miembro organizador	1.5	(máx.2)
6.1.3 Panelista o moderador	1	(máx.2)
6.1.4 Delegado o asistente	1	(máx.2)
6.2. Congresos Nacionales		
6.2.1 Ponente o expositor	1.5	(máx. 3)
6.2.2 Miembro organizador	1	(máx. 2)
6.2.3 Panelista o moderador	0.5	(máx. 2)
6.2.4 Delegado o asistente	0.3	(máx. 1.5)
6.3. Seminarios o Certámenes Académicos Internacionales		
6.3.1 Ponente o expositor	1.5	(máx. 3)
6.3.2 Miembro organizador	1	(máx. 2)
6.3.3 Panelista o moderador	0.5	(máx. 2)
6.3.4 Delegado o asistente	0.3	(máx. 2)
6.4. Seminarios o certámenes académicos nacionales		
6.4.1 Ponente o expositor	1.5	(máx. 3)
6.4.2 Miembro organizador	1	(máx. 2)
6.4.3 Panelista o moderador	0.5	(máx. 2)
6.4.4 Delegado o asistente	0.3	(máx. 1.5)

RUBRO 7
PERTENENCIA A INSTITUCIONES ACADÉMICAS CULTURALES **PUNTAJE MÁXIMO: 3 Puntos**

7.1. Internacionales		
7.1.1 Sociedades o instituciones científicas o académicas internacionales.	3	
7.2. Nacionales		
7.2.1 Sociedades o instituciones científicas o académicas nacionales.	2	

RUBRO 8
IDIOMAS EXTRANJEROS (Con certificación) **PUNTAJE MÁXIMO: 3 Puntos**

8.1. Nivel avanzado.	3
8.2. Nivel intermedio.	2
8.3. Nivel básico.	1

RUBRO 9
OTRAS EXPERIENCIAS DOCENTES **PUNTAJE MÁXIMO: 4 Puntos**

9.1. Institutos de educación superior tecnológico y pedagógico	
9.1.1 (3 años)	2
9.1.2 (5 años a más)	4

RUBRO 10
DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES **PUNTAJE MÁXIMO: 10 Puntos**

10.1. Tiempo completo (mín. 2 años)	10
10.2. Tiempo parcial (mín. 2 años)	5

RUBRO 11
PROFESIONALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES: **PUNTAJE MÁXIMO: 10 Puntos**

11.1. Pregrado (tercio superior)	4
11.2. Posgrado (tercio superior)	4
11.3. Representante estudiantil ante los órganos de gobierno	2
11.4. Representante de los graduados ante los órganos de gobierno	1

PUNTAJES MÍNIMOS:
 Para ser Docente contratado a plazo determinado **25 puntos**

Tabla 9: Escala para valorar la prueba de capacidad docente.

Para usar después de la Clase Magistral encierre en un círculo de los siguientes números, según la Posesión de la característica.

18 a 20	Características sobresaliente, acentuado, muy alto grado (Excelente).
15 a 17	Características muy acentuada (Muy bueno).
12 a 14	Características acentuada (Bueno).
9 a 11	Características regularmente acentuada (Regular).
6 a 8	Características pobremente acentuada (Deficiente).
5	No posee la característica.

1. Demuestra dominio y conocimiento del tema expuesto.	20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5
2. Demuestra poseer metodología, didáctica y procedimiento.	20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5
3. Estar informado sobre los avances recientes de su especialidad.	20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5
4. Muestra conocimiento de la investigación científica en relación al tema expuesto.	20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5
5. Motiva el interés del auditorio.	20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

Tabla 10: Ítems considerados en la clase magistral.

ÍTEMS DE ESCALA	JURADOS								Suma Total	N° de Jurados	Final
	A	B	C	D	E	F	G	H			
1. Demuestra dominio y conocimiento del tema expuesto.											
2. Demuestra poseer metodología, didáctica y procedimiento.											
3. Está informado sobre los avances recientes de su especialidad.											
4. Muestra conocimiento de la investigación científica en el área relacionada al tema expuesto.											
5. Motiva el interés del auditorio.											

PUNTAJE TOTAL (+)(++)

Fecha:

Firmas:

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

Tabla 11: Escala para valorar la entrevista personal académica.

Para ser usado después de la Entrevista Personal Académica. En un círculo encierre los siguientes números, según la Posesión de las características.

18 a 20	(Excelente)
15 a 17	(Muy bueno)
12 a 14	(Bueno)
9 a 11	(Regular)
6 a 8	(Deficiente)
5	No posee la característica

a) Conocimiento de la especialidad.	20	19	18	17
	16	15	14	13
	12	11	10	9
	8	7	6	5
b) Cultura general	20	19	18	17
	16	15	14	13
	12	11	10	9
	8	7	6	5
c) Iniciativa	20	19	18	17
	16	15	14	13
	12	11	10	9
	8	7	6	5
d) Personalidad	20	19	18	17
	16	15	14	13
	12	11	10	9
	8	7	6	5
e) Capacidad de comunicación	20	19	18	17
	16	15	14	13
	12	11	10	9
	8	7	6	5

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

Tabla 12: Cuadro para determinar el puntaje vigesimal del currículo

N.º	PUNTAJE DE CURRÍCULO VITAE	PUNTAJE VIGESIMAL	CARACTERÍSTICAS
1	93 – 100	20	Características sobresaliente, acentuado, muy alto grado
2	86 – 92	19	
3	74 – 80	18	
4	67 – 73	17	Características muy acentuadas
5	60 – 66	16	
6	53 – 59	15	
7	46 – 52	14	Características acentuadas
8	39 – 45	13	
9	32 – 38	12	
10	25 – 31	11	Características regularmente acentuadas

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

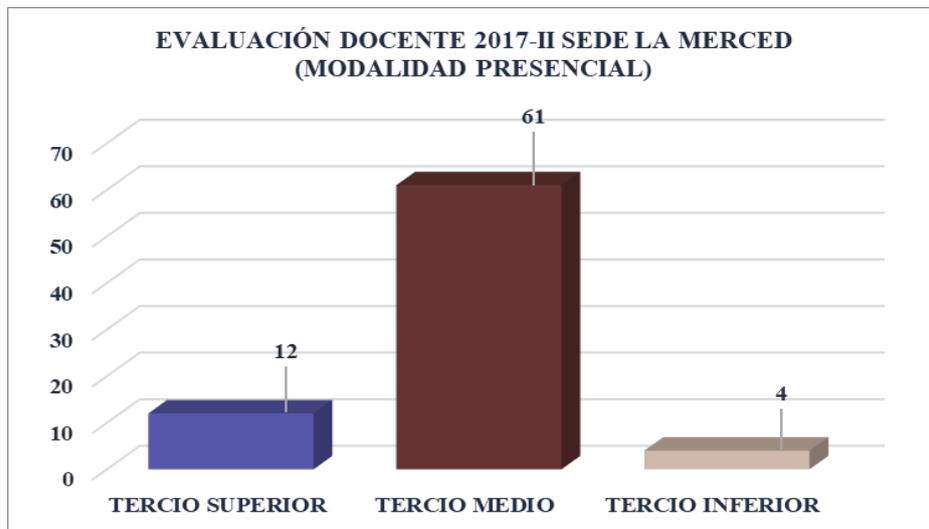
Tabla 13: Resultado final de la selección docente para contrato.

Nº	SABERES	ETAPAS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SUB TOTAL
1	SABER (Aprender a conocer)	I ETAPA	CURRÍCULO VITAE	(0-20)
	SABER APRENDER (Aprender a aprender)			
2	SABER HACER (Aprender a hacer)	II ETAPA	CLASE MAGISTRAL	(0-20)
3	SABER ESTAR (Aprender a convivir)		ENTREVISTA PERSONAL ACADÉMICA	(0-20)
* Sub Total				(0-20)
NOTA PROMEDIO FINAL				(0-20)

Fuente: Reglamento docente de la UPLA.

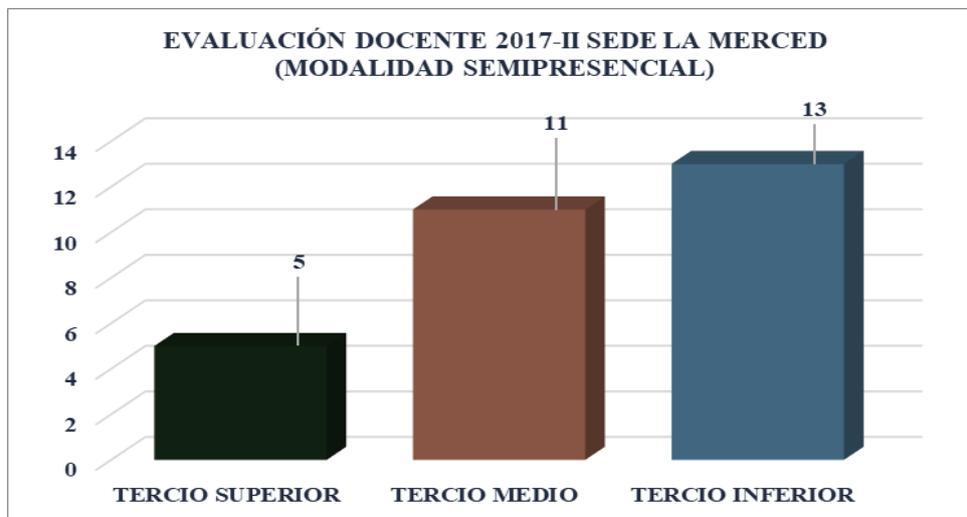
Como parte del trabajo de investigación realizado en la sede Chanchamayo, partimos de la evaluación docente en el periodo 2017 – II, el mismo que nos brindó la siguiente información:

Gráfico 1: Resultados de la encuesta estudiantil (modalidad presencial).



Fuente: Oficina de Informática UPLA Huancayo, 8 de mayo de 2018

Gráfico 2: Resultados de la encuesta estudiantil (modalidad semipresencial).



Fuente: Oficina de Informática UPLA Huancayo, 8 de mayo de 2018

Tal como se muestra en los resultados del Gráfico 1 y 2, la mayoría de los docentes evaluados en la sede Chanchamayo en el semestre académico 2017 – II, se encuentran entre el tercio medio y el tercio inferior, lo que nos indica que en su mayoría no están

comprometidos con el trabajo de docencia en la universidad; motivo por el cual de desarrollo la investigación a fin de cambiar las expectativas, bajo un enfoque en competencias en la docencia superior universitaria.

5.1.3. Descripción de la capacitación de docentes y estudiantes

La capacitación del docente se desarrolló en la Sede Chanchamayo de la Universidad Peruana Los Andes el cual contó con la asistencia de 20 docentes de la sede Chanchamayo, con la finalidad de fortalecer el amor propio, motivar, descubrir las capacidades de los docentes y desarrollar sus competencias laborales y conductuales en su labor diario dentro de la universidad y aportar métodos y técnicas que permitan construir una docencia diferente, sin ser ajenos a la realidad en la que vivimos y las exigencias del mercado. Por otro lado, también consideramos que en la actualidad la educación se ha consolidado como uno de los factores que más influye en el avance y progreso de las personas y la sociedad. (Ver anexo 01 el contenido del taller)



*Figura 8: Taller "gestión por competencias en la docencia universitaria".
Fuente: Desarrollo del taller.*



*Figura 9: Taller "gestión por competencias en la docencia universitaria".
Fuente: Desarrollo del taller.*

A. Presentación del taller

Con el conocimiento pleno de que la educación se ha consolidado como una de las necesidades primordiales en el curso del avance y progreso de los individuos y la sociedad, presentamos el Taller denominado “GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA”, con la finalidad de aportar al trabajo que vienen desarrollando los docentes universitarios en la UPLA sede Chanchamayo, de métodos y técnicas que permitan formar profesionales, sin ser ajenos a la realidad en la que vivimos.

B. Objetivo

Reconocer las competencias laborales y conductuales, que cada docente posee, con la finalidad de cambiar y mejorar su accionar dentro y fuera del aula.

C. Metodología

Se desarrollaron dos talleres prácticos, aplicando la metodología del coaching grupal con sesiones de 3 horas cada 15 días aproximadamente, los parámetros que la universidad nos encomendó.

D. Temario del taller

El contenido del taller fue la siguiente:

“GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA”

I. GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

1.1. Gestión por competencias en la docencia.

1.1.1. Competencias para la vida:

- Saber (ámbito cognitivo).
- Saber ser (ámbito emotivo).
- Saber hacer (ámbito aplicativo).

1.1.2. Competencias para la vida de los docentes en la Upla:

- Aprender a conocer.
- Aprender a hacer.
- Aprender a convivir.
- Aprender a aprender.

1.2. Competencias laborales:

1.2.1. Competencias básicas.

1.2.2. Competencias genéricas.

1.2.3. Competencias específicas.

1.3. Competencias conductuales:

1.3.1. Características individuales.

1.3.2. Conductas motivacionales.

1.3.3. Habilidades directivas.

1.3.4. Habilidades interpersonales.

1.3.5. Habilidades en toma de decisiones.



II. DESEMPEÑO DOCENTE.

2.1. Dimensiones del desempeño docente:

2.1.1. Comportamiento ADN.

2.1.2. Gestión del aprendizaje.

2.1.3. Normas de los docentes.

2.2. Rol del docente:

2.2.1. Información.

2.2.2. Generar aprendizaje.

2.2.3. Construir conocimientos.

2.3. Presentación del contenido:

2.3.1. Inicio.

2.3.2. Desarrollo.

2.3.3. Cierre.

2.4. Discurso:

2.4.1. Emociones.

2.4.2. Imagen del orador.

2.4.3. Conocimientos.

2.5. Competencias para un buen desempeño docente en la universidad.



E. Desarrollo del taller



Figura 10: Identificación de las competencias laborales.
Fuente: Desarrollo del taller.



Figura 11: Identificación de las competencias laborales.
Fuente: Desarrollo del taller.



Figura 12: Dimensiones del desempeño docente.
Fuente: Desarrollo del taller.



Figura 13: GxC en la docencia universitaria.
Fuente: Desarrollo del taller.

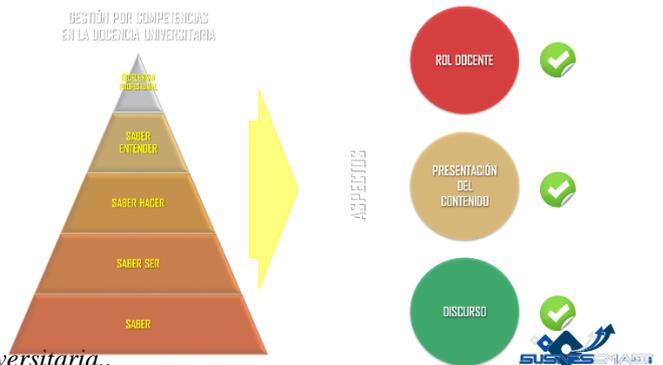




Figura 14: Rol del docente.
Fuente: Desarrollo del taller.

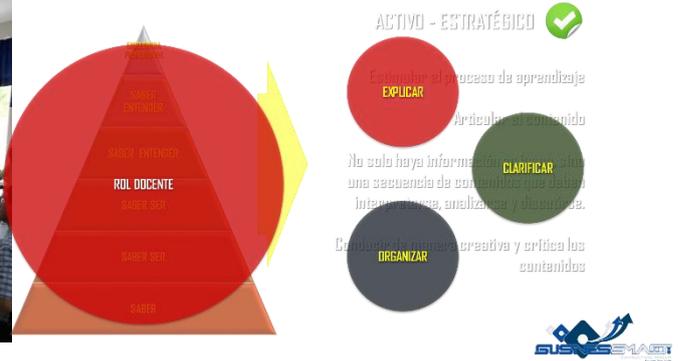


Figura 15: Presentación del contenido.
Fuente: Desarrollo del taller

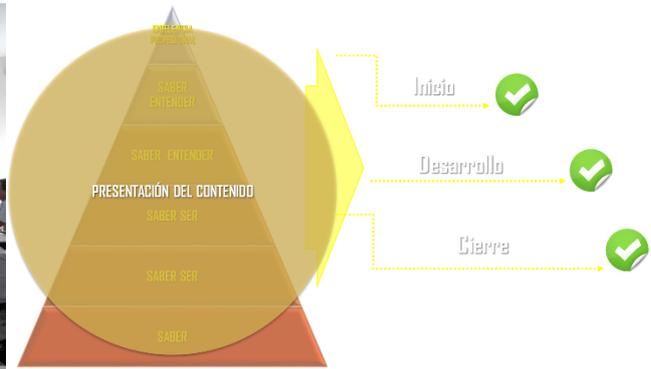


Figura 16: Discurso.
Fuente: Desarrollo del taller.

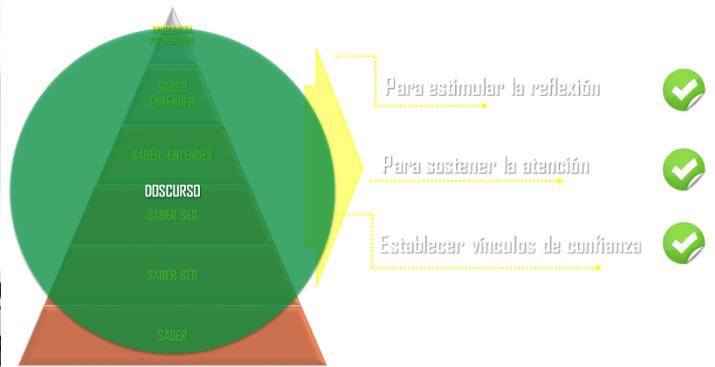
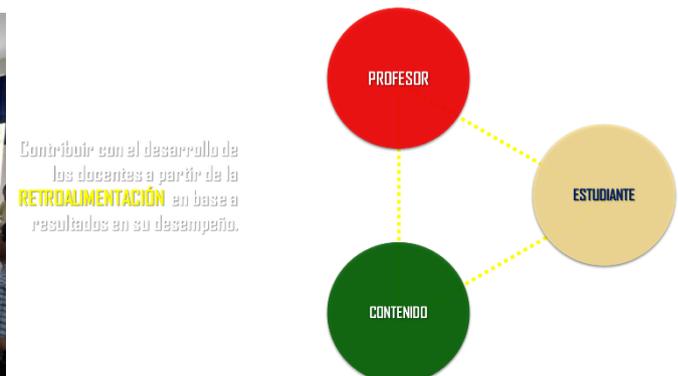


Figura 17: Trinomio de la gestión por competencias en la docencia.
Fuente: Desarrollo del taller.



Como se puede ver en el desarrollo del taller, tuvimos la participación de los 20 docentes elegidos por la dirección de la sede, con cada uno de ellos se trabajó en el descubrimiento de sus competencias laborales y conductuales, los mismos que fueron evaluados en el pretest mediante un grupo de alumnos y los directivos de la sede Chanchamayo.

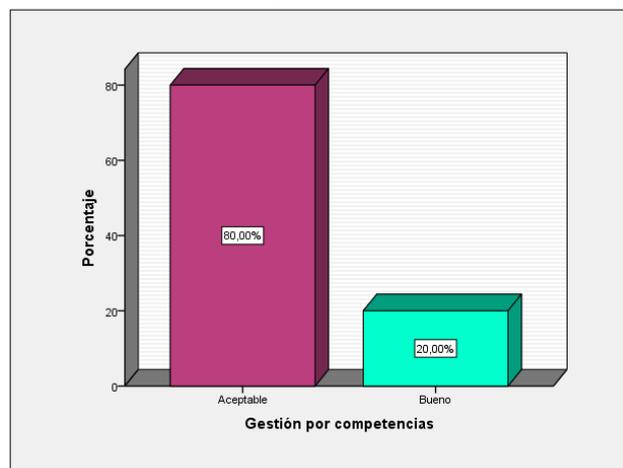
5.1.4. Resultados descriptivos de la variable gestión por competencias en el pretest

Tabla 14: Evaluación de la gestión por competencias. (pretest).

Gestión por competencias					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	16	80,0	80,0	80,0
	Bueno	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 3: Evaluación de la gestión por competencias. (pretest).



Fuente: Resultados del SPSS.

De acuerdo a la Tabla 14 y el Gráfico 3; como consecuencia de la evaluación realizada antes del desarrollo del taller de GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA, los datos

nos muestran que el 80% de la población docente de la sede Chanchamayo de la UPLA, se encuentran en una condición aceptable, mientras que el 20% están en una condición buena. Como conclusión final ante este escenario podemos mencionar que la mayoría de los docentes se encuentran en una condición aceptable, lo que nos quiere decir que aun necesitan de ciertas capacidades para cumplir eficientemente su labor como docente en la Universidad Peruana Los Andes.

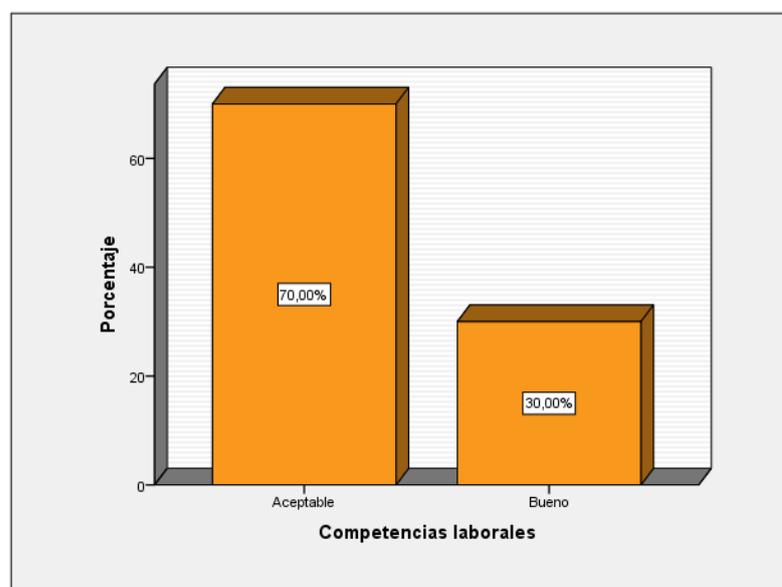
A. Competencias laborales

Tabla 15: Evaluación de las competencias laborales. (pretest).

Competencias laborales					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	14	70,0	70,0	70,0
	Bueno	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 4: Evaluación de las competencias laborales. (pretest).



Fuente: Resultados del SPSS.

En referencia a la Tabla 15 y el Gráfico 4; tomando en cuenta las evaluaciones realizadas en el pretest sobre las competencias laborales en la docencia universitaria, en base a los datos obtenidos se puede notar que, del total de la población docente en la sede Chanchamayo de la UPLA un 70% está en condición aceptable, mientras que el 30% está en condición buena. En conclusión, de acuerdo a nuestros resultados el mayor porcentaje del total de docente de la sede Chanchamayo UPLA, no cumplen con las competencias laborales para beneficio de los estudiantes y la Universidad Peruana los Andes.

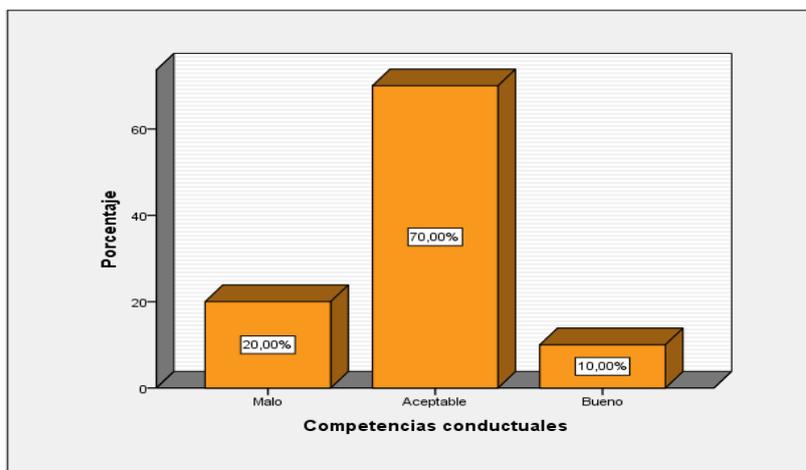
B. Competencias conductuales

Tabla 16: Evaluación de las competencias conductuales. (pretest).

Competencias conductuales					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	20,0	20,0	20,0
	Aceptable	14	70,0	70,0	90,0
	Bueno	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 5: Evaluación de las competencias conductuales. (pretest).



Fuente: Resultados del SPSS.

En base a la Tabla 16 y el Gráfico 5; de acuerdo a los resultados de las evaluaciones en el pretest, en referencia a competencias conductuales en la docencia universitaria, observamos que del total de la plana docente universitaria de la sede Chanchamayo de la UPLA un 20% está en condición mala; a su vez el 70% está en condición aceptable y el 10% se encuentra en condición buena. En conclusión, un porcentaje mínimo de los docentes se encuentra en buenas condiciones para un desarrollo óptimo de sus competencias conductuales como docente.

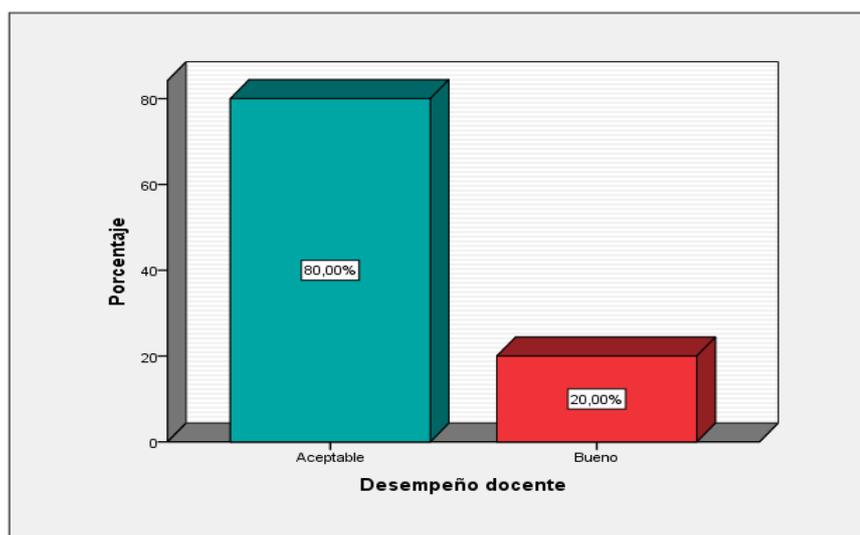
5.1.5. Resultados descriptivos de la variable desempeño docente en el pretest

Tabla 17: Evaluación del desempeño docente. (pretest).

Desempeño docente					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	16	80,0	80,0	80,0
	Bueno	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 6: Evaluación del desempeño docente. (pretest).



Fuente: Resultados del SPSS.

De acuerdo a la Tabla 17 y el Gráfico 6; los resultados de las evaluaciones del pretest, referente al desempeño docente, y basados en los datos recabados vemos que en la Sede Chanchamayo de la UPLA; encontramos a un 80% del total de la plana docente en condición aceptable mientras que el 20% restante de la plana docente se encuentra en condición buena. En conclusión, podemos mencionar que la mayoría de los docentes tienen un desempeño aceptable, pero que aún le falta una preparación académica para brindar un servicio de calidad en busca del bienestar de los estudiantes y la universidad.

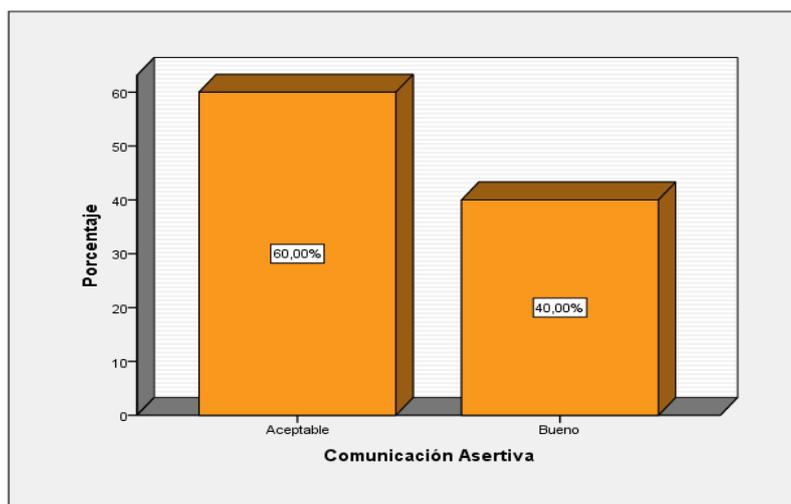
A. Comunicación asertiva

Tabla 18: Evaluación de la comunicación asertiva. (pretest).

Comunicación Asertiva					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	12	60,0	60,0	60,0
	Buena	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 7: Evaluación de la comunicación asertiva. (pretest).



Fuente: Resultados del SPSS.

En base a la Tabla 18 y el Gráfico 7; y tomando en cuenta el resultado de la evaluación del pretest, en referencia a comunicación asertiva en la docencia universitaria; por los datos obtenidos, se puede notar que de la plana docente sede Chanchamayo de la UPLA, un 60% está en condición aceptable, a su vez el 40% se encuentra en condición buena. En conclusión, entendemos que existe una comunicación asertiva débil dentro de las aulas, lo cual implica a la disconformidad de muchos estudiantes.

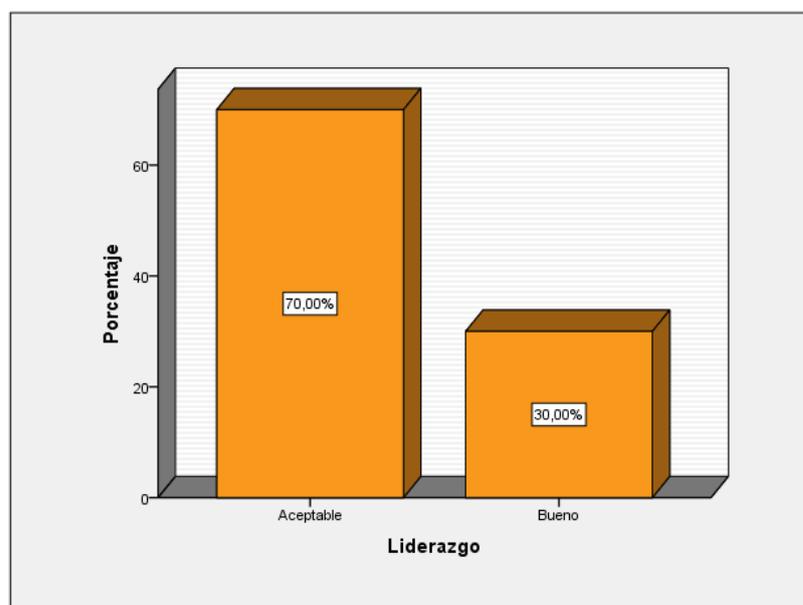
B. Liderazgo

Tabla 19: Evaluación del liderazgo. (pretest).

Liderazgo					
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Aceptable	14	70,0	70,0	70,0
	Bueno	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 8: Evaluación del liderazgo. (pretest).



Fuente: Resultados del SPSS.

De acuerdo a la Tabla 19 y el Gráfico 8; y tomando en cuenta el resultado de la evaluación del pretest en relación al liderazgo en la docencia universitaria, por los datos recabados, sobre esta dimensión en la plana docente de la sede Chanchamayo de la UPLA, se puede ver que el 70% está considerado en condición aceptable y el 30% está considerado en condición buena. En conclusión, consideramos que existe pocos docentes que utilizan el liderazgo como herramienta de trabajo, pero aún no existe un liderazgo representativo en los docentes de la Universidad Privada los Andes, sede Chanchamayo.

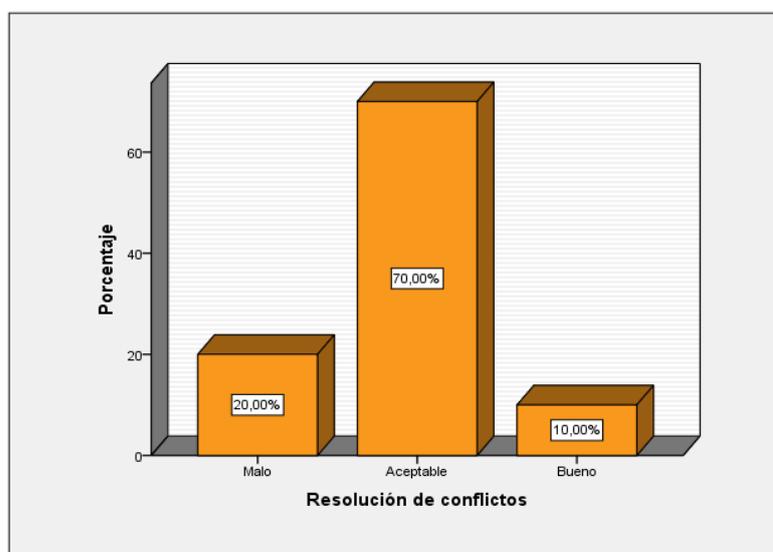
C. Resolución de conflictos

Tabla 20: Evaluación de la resolución de conflictos. (pretest).

Resolución de conflictos					
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Malo	4	20,0	20,0	20,0
	Aceptable	14	70,0	70,0	90,0
	Bueno	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 9: Evaluación de la resolución de conflictos. (pretest).



Fuente: Resultados del SPSS.

Como muestran la Tabla 20 y el Gráfico 9; en base a el resultado de la evaluación del pretest, referido a resolución de conflictos en la docencia universitaria, en la sede Chanchamayo de la UPLA, por los datos que se obtuvo vemos que un 20% están en condición mala, mientras que el 70% están en condición aceptable y un 10% en condición buena. En conclusión, los colaboradores demuestran su inconformidad ya que según lo informado por los evaluadores y los estudiantes la mayoría de los docentes no cuentan con la capacidad suficiente para dar solución a los problemas que se presentan dentro del desarrollo de sus actividades.

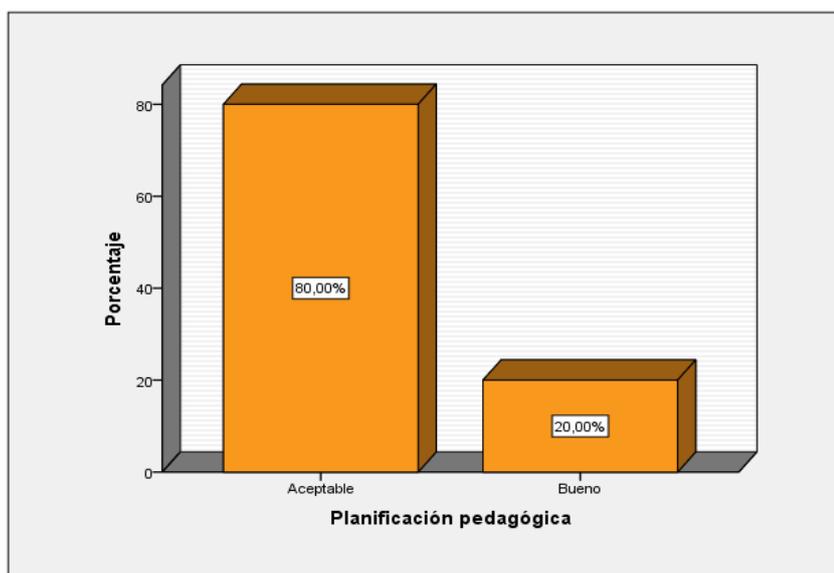
D. Planificación pedagógica

Tabla 21: Evaluación de la planificación pedagógica. (pretest).

Planificación pedagógica					
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Aceptable	16	80,0	80,0	80,0
	Bueno	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 10: Evaluación de la planificación pedagógica. (pretest).



Fuente: Resultados del SPSS.

De acuerdo a la Tabla 21 y el Gráfico 10; en base a el resultado de la evaluación del pretest referente a la planificación pedagógica que realizan los docentes en la sede Chanchamayo de la UPLA, por los datos obtenidos en el desarrollo de la investigación podemos ver que un 80% de los docentes evaluados se encuentran en situación aceptable, mientras que un 20% se encuentra en la condición buena. Motivo por el cual llegamos a la conclusión final que sólo el 20% de la población docente planifica adecuadamente sus labores como mediadores académicos, esto nos quiere decir, que la mayoría no está familiarizada con la planificación pedagógica.

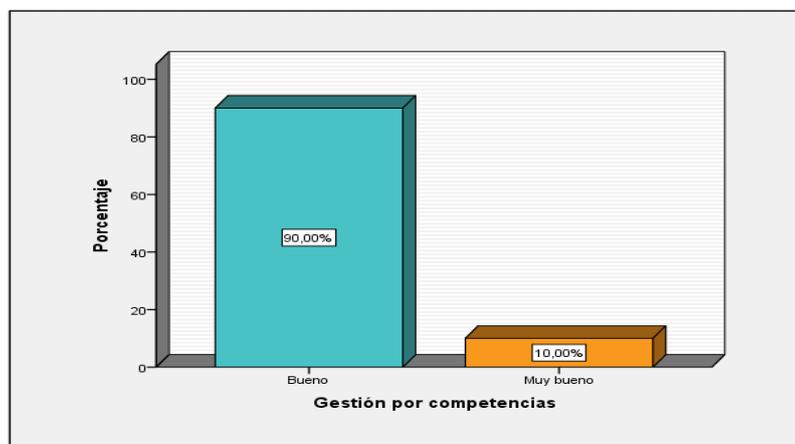
5.1.6. Resultados descriptivos de la de la gestión por competencias en el posttest

Tabla 22: Evaluación de la gestión por competencias. (postest).

Gestión por competencias					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	18	90,0	90,0	90,0
	Muy bueno	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 11: Evaluación de la gestión por competencias. (postest).



Fuente: Resultados del SPSS.

De acuerdo a la Tabla 22 y el Gráfico 11; como consecuencia de la evaluación realizada después del desarrollo del taller de GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA, los datos nos muestran que el 90% de la población docente de la sede Chanchamayo de la UPLA, se encuentran en una condición buena, mientras que el 10% se encuentran en una condición muy buena. Como conclusión final ante este escenario podemos mencionar que después del taller desarrollado, la mayoría de los docentes se encuentran en una condición adecuada para cumplir eficientemente su labor como docente en la Universidad Peruana Los Andes.

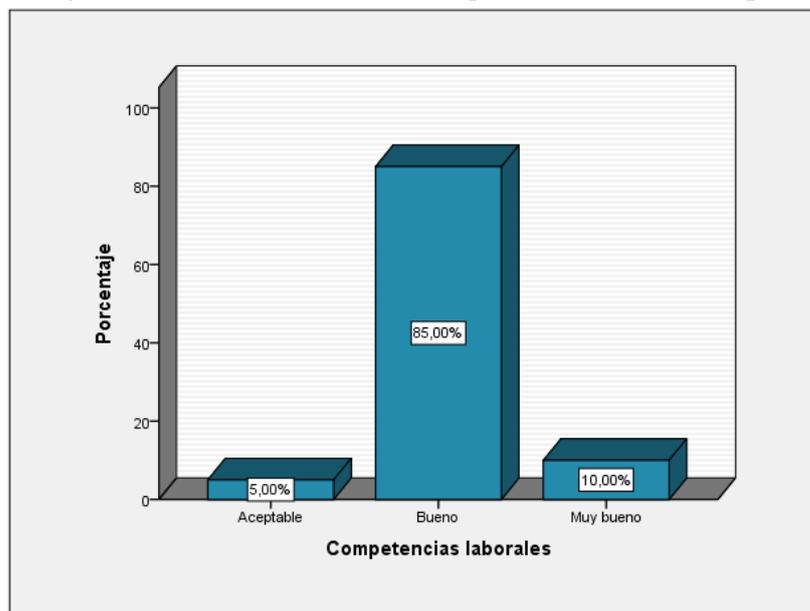
A. Competencias laborales

Tabla 23: Evaluación de las competencias laborales. (postest).

Competencias laborales				
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	1	5,0	5,0
	Bueno	17	85,0	90,0
	Muy bueno	2	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 12: Evaluación de las competencias laborales. (postest).



Fuente: Resultados del SPSS.

En referencia a la Tabla 23 y el Gráfico 12; tomando en cuenta las evaluaciones realizadas en el postest sobre las competencias laborales en la docencia universitaria, en base a los datos obtenidos podemos ver que, del total de la población docente en la sede Chanchamayo de la UPLA, sólo un 5% está en una condición aceptable, mientras que el 85% está en una condición buena y un 10% se encuentra en una condición muy buena. En conclusión, de acuerdo a la implementación del taller demostró una mejora beneficiosa referente a las competencias laborales en los docentes en la Universidad Peruana los Andes.

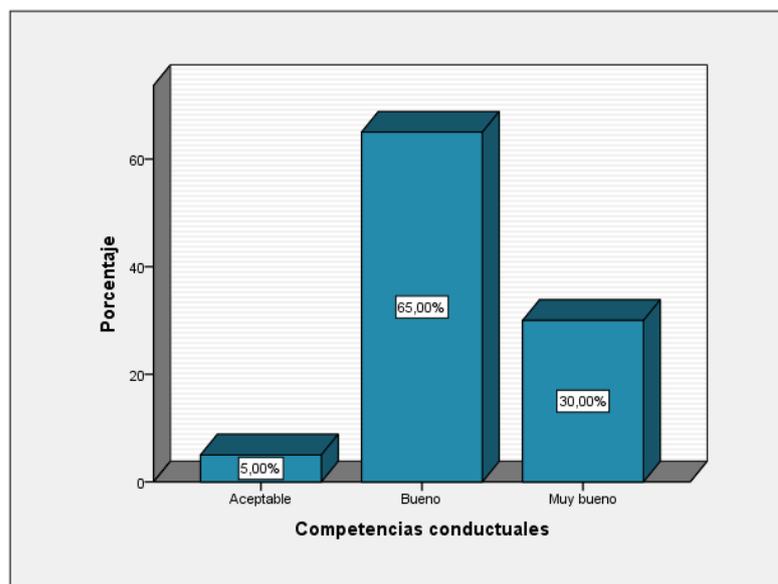
B. Competencias conductuales

Tabla 24: Evaluación de las competencias conductuales. (postest).

Competencias conductuales					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	1	5,0	5,0	5,0
	Bueno	13	65,0	65,0	70,0
	Muy bueno	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 13: Evaluación de las competencias conductuales. (postest).



Fuente: Resultados del SPSS.

En base a la Tabla 24 y el Gráfico 13; los resultados de las evaluaciones en el postest referente a competencias conductuales en la docencia universitaria, observamos que del total de la plana docente universitaria de la sede Chanchamayo de la UPLA, un 5% está en una condición aceptable; a su vez el 65% está en una condición buena y el 30% se encuentra en condición muy buena. En conclusión, podemos ver la mejora considerable de las competencias conductuales de los docentes de la sede Chanchamayo en relación a la evaluación en el pretest.

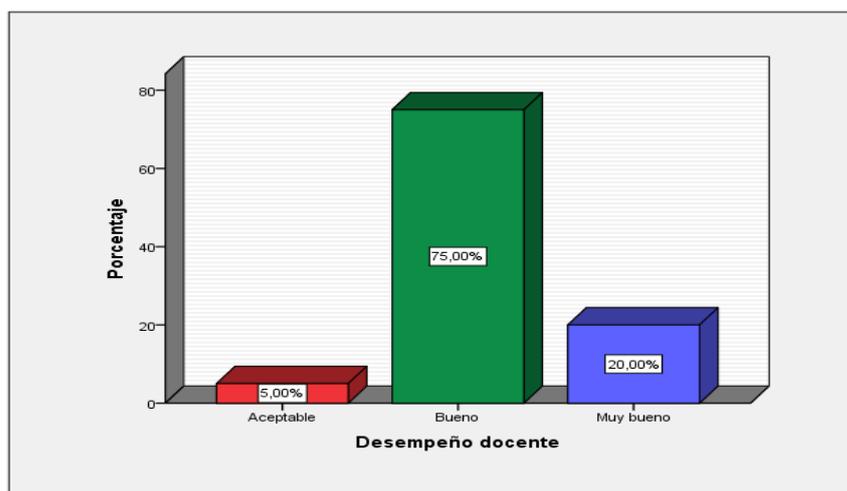
5.1.7. Resultados descriptivos de la variable desempeño docente en el posttest

Tabla 25: Evaluación del desempeño docente. (posttest).

Desempeño docente					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	1	5,0	5,0	5,0
	Bueno	15	75,0	75,0	80,0
	Muy bueno	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 14: Evaluación de la comunicación asertiva. (posttest).



Fuente: Resultados del SPSS.

De acuerdo a la Tabla 25 y el Gráfico 14; y los resultados de las evaluaciones del posttest, referente al desempeño docente, basado en los datos recabados vemos que en la sede Chanchamayo de la UPLA; se puede distinguir que sólo un 5% de la plana docente se encuentra en una condición aceptable, mientras que el 75% se encuentra en una condición buena y el 20% se encuentra en una condición muy buena. En conclusión, el desempeño docente después del taller mejoró significativamente para el beneficio de los estudiantes y la Universidad Peruana los Andes, sede Chanchamayo.

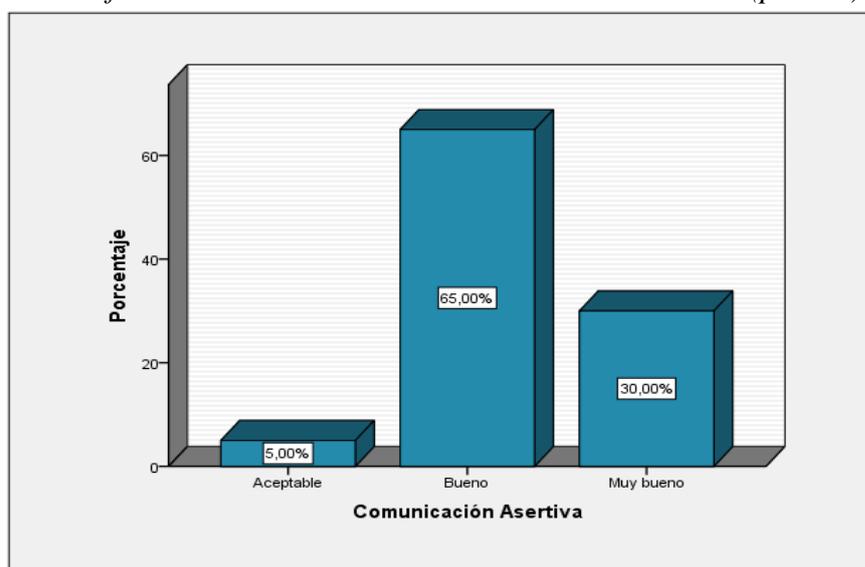
A. Comunicación asertiva

Tabla 26: Evaluación de la comunicación asertiva. (postest).

Comunicación Asertiva					
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Aceptable	1	5,0	5,0	5,0
	Bueno	13	65,0	65,0	70,0
	Muy bueno	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 15: Evaluación de la comunicación asertiva. (postest).



Fuente: Resultados del SPSS.

En base a la Tabla 26 y el Gráfico 15; y tomando en cuenta los resultados de la evaluación postest, en referencia a la comunicación asertiva en la docencia universitaria; por los datos obtenidos, podemos ver que en la plana docente sede Chanchamayo de la UPLA, un 5% se encuentra en una condición aceptable, a su vez el 65% se encuentra en una condición buena y el 30% está en una condición muy buena. En conclusión, podemos ver la mejora en la comunicación asertiva de los docentes capacitados, en pro de un desarrollo docente considerable en la población de la Universidad Peruana los Andes, sede Chanchamayo.

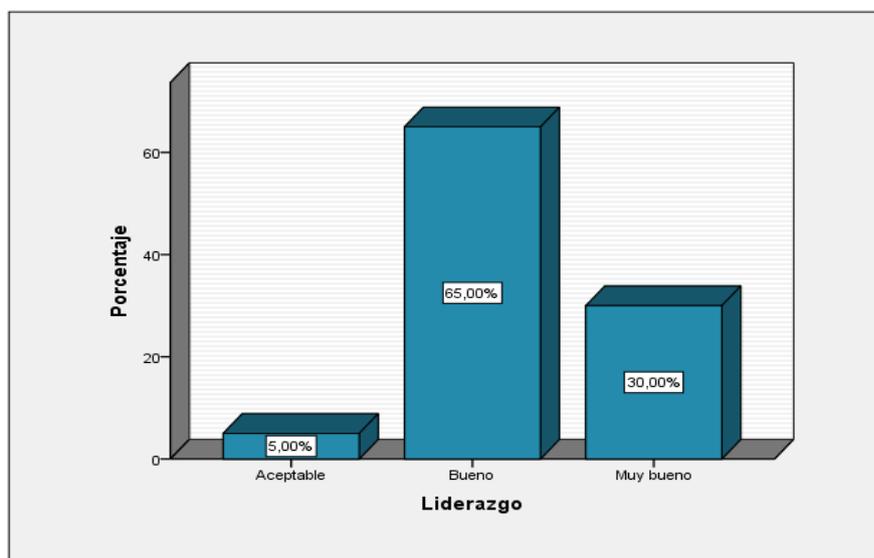
B. Liderazgo

Tabla 27: Evaluación del liderazgo. (postest).

Liderazgo				
Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	1	5,0	5,0
	Bueno	13	65,0	70,0
	Muy bueno	6	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 16: Evaluación del liderazgo. (postest).



Fuente: Resultados del SPSS.

De acuerdo a la Tabla 27 y el Gráfico 16; y tomando en cuenta los resultados de la evaluación postest, en relación al liderazgo en la docencia universitaria, los datos recabados en la sede Chanchamayo de la UPLA, nos muestran que un 5% está considerado en una condición aceptable, a su vez el 65% está considerado en una condición buena y el 30% está considerado en una condición muy buena. En conclusión, el desarrollo del liderazgo dentro de la población docente después del taller, demuestra una mejora considerable en relación a la evaluación en el pretest. en beneficio de la comunidad UPLA, sede Chanchamayo.

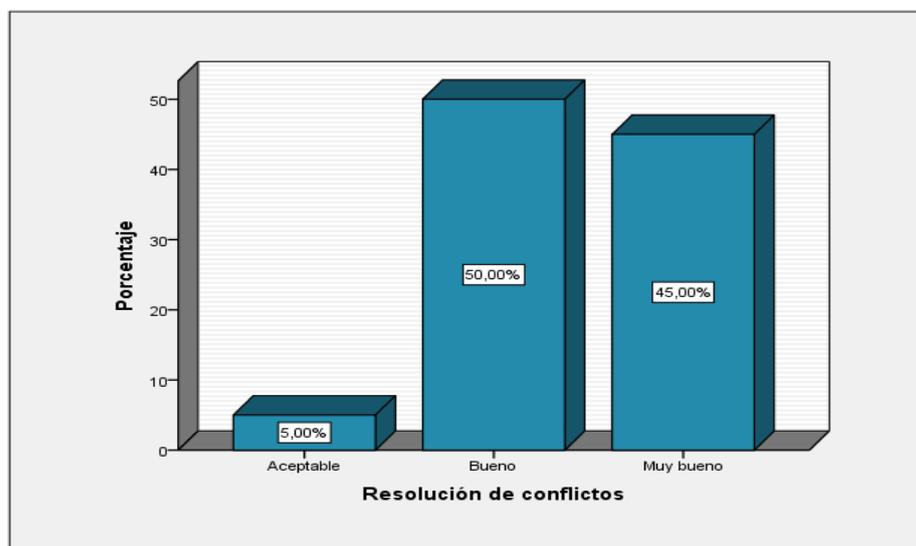
C. Resolución de conflictos

Tabla 28: Evaluación de la resolución de conflictos. (postest).

Resolución de conflictos					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	1	5,0	5,0	5,0
	Bueno	10	50,0	50,0	55,0
	Muy bueno	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 17: Evaluación de la resolución de conflictos. (postest).



Fuente: Resultados del SPSS.

Como muestran la Tabla 28 y el Gráfico 17; y en base a el resultado de la evaluación postest, en relación a la resolución de conflictos por parte de los docentes en la sede Chanchamayo de la UPLA, podemos ver que un 5% se encuentran en una condición aceptable, mientras el 50% se encuentran en una condición buena y un 45% se encuentran en una condición muy buena. En conclusión, consideramos que el taller desarrollado influyó significativamente en el desempeño docente, puesto que las competencias que descubrieron los docentes les ayudó a solucionar los problemas en el aula.

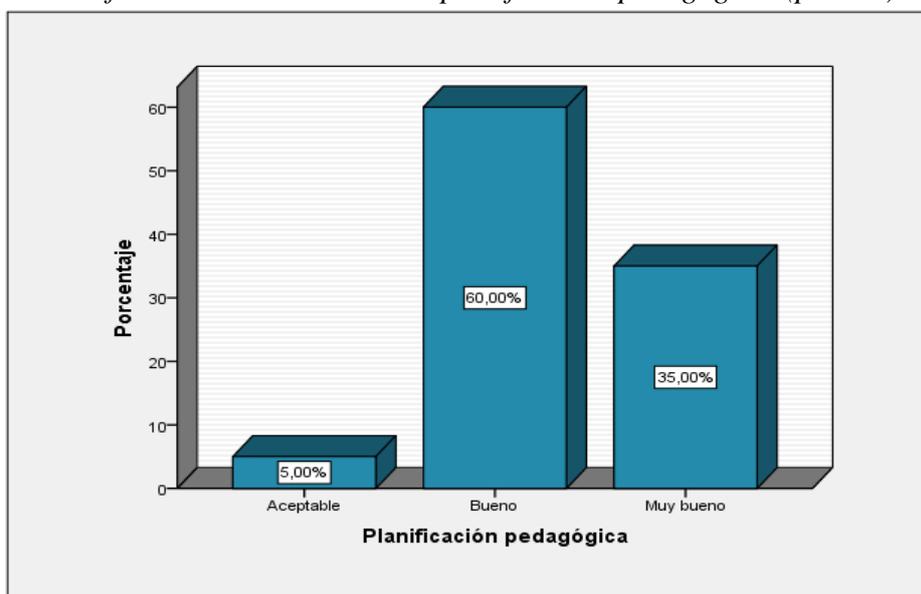
D. Planificación pedagógica

Tabla 29: Evaluación de la planificación pedagógica. (postest).

Planificación pedagógica					
Escala de medición		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Aceptable	1	5,0	5,0	5,0
	Bueno	12	60,0	60,0	65,0
	Muy bueno	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Resultados del SPSS.

Gráfico 18: Evaluación de la planificación pedagógica. (postest).



Fuente: Resultados del SPSS.

De acuerdo a la Tabla 29 y el Gráfico 18; y en base a el resultado de la evaluación postest, en relación a la planificación pedagógica en la docencia universitaria en la sede Chanchamayo de la UPLA, por los datos obtenidos de la evaluación, encontramos un 5% de los docentes que se encuentran en una situación aceptable, mientras el 60% se encuentran en una condición buena y el 35% se encuentran en condición muy buena. Como conclusión, consideramos que existe una mejoría en la planificación pedagógica de los docentes capacitados.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Prueba de la Hipótesis General

A. Planteamiento de la hipótesis estadística

a. Hipótesis Alternativa (H_1)

La gestión por competencias influye significativamente en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_1: P_s \neq 0 \text{ (existe influencia)}$$

b. Hipótesis Nula (H_0)

La gestión por competencias no influye significativamente en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_0: P_s = 0 \text{ (no existe influencia)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos

Consideramos el nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Criterio para aceptar la H_0 : Si $t < 1.96$ ó $t > -1.96$
- Criterio para rechazar la H_0 : Si: $t > 1.96$ ó $t < -1.96$

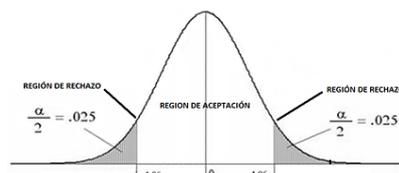


Figura 18: Campana de Gauss.

Fuente: Elaboración propia, basada en Johnson y Kuby (2012)

C. Elección del estadígrafo de prueba

En concordancia al propósito de la investigación, el estadígrafo que se utilizó para hallar el coeficiente de correlación fue la prueba no

paramétrica de Rho de Spearman, porque los datos son ordinales; y para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba T de Student.

Tabla 30: Correlación entre la gestión por competencias y la variable desempeño docente.

			Gestión por competencias	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	20	20
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	20	20

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

Fuente: Resultados del SPSS.

Según el resultado de la Tabla 30 podemos ver que existe una un coeficiente de correlación de 0,612**; y de acuerdo al significado de correlación de **Hernández, R. & Mendoza, C. (2018)**, representa una correlación positiva media.

Tabla 31: Coeficientes de correlación.

Correlación negativa perfecta	-1,00
Correlación negativa muy fuerte	-0,90
Correlación negativa considerable	-0,75
Correlación negativa media	-0,50
Correlación negativa débil	-0,25
Correlación negativa muy débil	-0,10
No existe correlación alguna	0,00
Correlación positiva muy débil	+0,10
Correlación positiva débil	+0,25
Correlación positiva media	+0,50
Correlación positiva considerable	+0,75
Correlación positiva muy fuerte	+0,90
Correlación positiva perfecta	+1,00

Fuente: (Hernández & Mendoza, 2018), 2018, p.346.

Para ver la significancia estadística de la influencia de la gestión por competencias en el desempeño docente, calculamos el valor t:

$$N = 20$$

$$r = 0,612$$

$$tc = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando los valores:

$$tc = \frac{0,612\sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - (0,612)^2}} = 3,283$$

D. Conclusión:

Los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación positiva media con un valor de 0,612**, y un p valor de 0,004, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica (tc = 3,283) es mayor que la t teórica (t = 1,96), lo que nos quiere decir que la gestión por competencias influye significativamente en el desempeño del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Por lo tanto, concluimos en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis general.

5.2.2. Prueba de Hipótesis Específica 1

A. Planteamiento de la hipótesis estadística

a. Hipótesis Alternativa (H_1)

Las competencias laborales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$H_1: P_s \neq 0$ (existe influencia)

b. Hipótesis Nula (H_0)

Las competencias laborales no influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$H_0: P_s = 0$ (no existe influencia)

B. Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos

Consideramos el nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Criterio para aceptar la H_0 : Si: $t < 1.96$ ó $t > -1.96$
- Criterio para rechazar la H_0 : Si: $t > 1.96$ ó $t < -1.96$

C. Elección del Estadígrafo de Prueba

En concordancia al propósito de la investigación, el estadígrafo que se utilizó para hallar el coeficiente de correlación fue la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, porque los datos son ordinales; y para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba T de Student.

Tabla 32: Correlación entre las competencias laborales y la comunicación asertiva.

		Competencias laborales	Comunicación Asertiva
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,802**
		N	20
	Comunicación Asertiva	Coefficiente de correlación	,802**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

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

Fuente: Resultados del SPSS.

Según el resultado de la Tabla 32 podemos ver que existe una un coeficiente de correlación de 0,802**; y de acuerdo al significado de correlación de **Hernández, R. & Mendoza, C. (2018)**, representa una correlación positiva considerable.

Para ver la significancia estadística de la influencia de las competencias laborales en la comunicación asertiva, calculamos el valor t:

$$N = 20$$

$$r = 0,802$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando los valores:

$$tc = \frac{0,802 \sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - (0,802)^2}} = 5,696$$

D. Conclusión

Los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación

positiva considerable con un valor de 0,802**, y un p valor de 0,000, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 5,696$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias laborales influye significativamente en la comunicación asertiva del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Por lo tanto, concluimos en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 1.

5.2.3. Prueba de Hipótesis Específica 2

A. Planteamiento de la hipótesis estadística

a. Hipótesis Alterna (H_1)

Las competencias laborales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_1: P_s \neq 0 \text{ (existe influencia)}$$

b. Hipótesis Nula (H_0)

Las competencias laborales no influyen significativamente en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_0: P_s = 0 \text{ (no existe influencia)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos

Consideramos el nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Criterio para aceptar la H_0 : Si: $t < 1.96$ ó $t > -1.96$
- Criterio para rechazar la H_0 : Si: $t > 1.96$ ó $t < -1.96$

C. Elección del Estadígrafo de Prueba

En concordancia al propósito de la investigación, el estadígrafo que se utilizó para hallar el coeficiente de correlación fue la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, porque los datos son ordinales; y para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba T de Student.

Tabla 33: Correlación entre las competencias laborales y el liderazgo.

			Competencias laborales	Liderazgo
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	20	20
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	20	20

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

Fuente: Resultados del SPSS.

Según el resultado de la Tabla 33 podemos ver que existe una un coeficiente de correlación de 0,632**; y de acuerdo al significado de correlación de **Hernández, R. & Mendoza, C. (2018)**, representa una correlación positiva media.

Para ver la significancia estadística de la influencia de las competencias laborales en el liderazgo docente, calculamos el valor t:

$$N = 20$$

$$r = 0,632$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando los valores:

$$tc = \frac{0,632 \sqrt{20-2}}{\sqrt{1-(0,632)^2}} = 3,460$$

D. Conclusión

Los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación positiva media con un valor de 0,632**, y un p valor de 0,003, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica (tc = 3,460) es mayor que la t teórica (t = 1,96), lo que nos quiere decir que las competencias laborales influye significativamente en el liderazgo del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Por lo tanto, concluimos en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 2.

5.2.4. Prueba de Hipótesis Específica 3

A. Planteamiento de la hipótesis estadística

a. Hipótesis Alterna (H₁)

Las competencias laborales influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

H₁: P_s ≠ 0 (existe influencia)

b. Hipótesis Nula (H_0)

Las competencias laborales no influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_0: P_s = 0 \text{ (no existe influencia)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos

Consideramos el nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Criterio para aceptar la H_0 : Si: $t < 1.96$ ó $t > -1.96$
- Criterio para rechazar la H_0 : Si: $t > 1.96$ ó $t < -1.96$

C. Elección del Estadígrafo de Prueba

En concordancia al propósito de la investigación, el estadígrafo que se utilizó para hallar el coeficiente de correlación fue la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, porque los datos son ordinales; y para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba T de Student.

Tabla 34: Correlación entre las competencias laborales y la resolución de conflictos.

			Competencias laborales	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,519*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	20	20
	Resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	,519*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS.

Según el resultado de la Tabla 34 podemos ver que existe una un coeficiente de correlación de 0,519* y de acuerdo al significado de correlación de **Hernández, R. & Mendoza, C. (2018)**, representa una correlación positiva media.

Para ver la significancia estadística de la influencia de las competencias laborales en la resolución de conflictos, calculamos el valor t:

$$N = 20$$

$$r = 0,519$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando los valores:

$$tc = \frac{0,519\sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - (0,519)^2}} = 2,576$$

D. Conclusión

Los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación positiva media con un valor de 0,519* y un p valor de 0,019, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 2,576$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias laborales influye significativamente en la resolución de conflictos del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el

semestre académico 2018 II. Por lo tanto, concluimos en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 3.

5.2.5. Prueba de Hipótesis Específica 4

A. Planteamiento de la hipótesis estadística

a. Hipótesis Alterna (H_1)

Las competencias laborales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_1: P_s \neq 0 \text{ (existe influencia)}$$

b. Hipótesis Nula (H_0)

Las competencias laborales no influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_0: P_s = 0 \text{ (no existe influencia)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos

Consideramos el nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Criterio para aceptar la H_0 : Si: $t < 1.96$ ó $t > -1.96$
- Criterio para rechazar la H_0 : Si: $t > 1.96$ ó $t < -1.96$

C. Elección del Estadígrafo de Prueba

En concordancia al propósito de la investigación, el estadígrafo que se utilizó para hallar el coeficiente de correlación fue la prueba no

paramétrica de Rho de Spearman, porque los datos son ordinales; y **para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba T de Student.**

Tabla 35: Correlación entre las competencias laborales y la planificación pedagógica.

		Competencias laborales	Planificación pedagógica
Rho de Spearman	Competencias laborales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Planificación pedagógica	Coefficiente de correlación	,764**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

Fuente: Resultados del SPSS.

Según el resultado de la Tabla 35 podemos ver que existe una un coeficiente de correlación de 0,764** y de acuerdo al significado de correlación de Hernández, R. & Mendoza, C. (2018), representa una correlación positiva considerable.

Para ver la significancia estadística de la influencia de las competencias laborales en la planificación pedagógica, calculamos el valor t:

$$N = 20$$

$$r = 0,764$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando los valores:

$$tc = \frac{0,764\sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - (0,764)^2}} = 5,024$$

D. Conclusión:

Los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación positiva considerable con un valor de 0,764** y un p valor de 0,000, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 5,024$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias laborales influye significativamente en la planificación pedagógica del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Por lo tanto, concluimos en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 4.

5.2.6. Prueba de Hipótesis Específica 5

A. Planteamiento de la hipótesis estadística

a. Hipótesis Alterna (H_1)

Las competencias conductuales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_1: P_s \neq 0 \text{ (existe influencia)}$$

b. Hipótesis Nula (H_0)

Las competencias conductuales no influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la

Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_0: P_s = 0 \text{ (no existe influencia)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos

Consideramos el nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Criterio para aceptar la H_0 : Si: $t < 1.96$ ó $t > -1.96$
- Criterio para rechazar la H_0 : Si: $t > 1.96$ ó $t < -1.96$

C. Elección del Estadígrafo de Prueba

En concordancia al propósito de la investigación, el estadígrafo que se utilizó para hallar el coeficiente de correlación fue la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, porque los datos son ordinales; y para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba T de Student.

Tabla 36: Correlación entre las competencias conductuales y la comunicación asertiva.

		Competencias conductuales	Comunicación Asertiva	
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,527*	
		N	20	
	Comunicación Asertiva	Coefficiente de correlación	,527*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS.

Según el resultado de la Tabla 36 podemos ver que existe una un coeficiente de correlación de 0,527* y de acuerdo al significado de correlación de **Hernández, R. & Mendoza, C. (2018)**, representa una correlación positiva media.

Para ver la significancia estadística de la influencia de las competencias conductuales en la comunicación asertiva, calculamos el valor t:

$$N = 20$$

$$r = 0,527$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando los valores:

$$tc = \frac{0,527\sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - (0,527)^2}} = 2,631$$

D. Conclusión

Los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación positiva media con un valor de 0,527* y un p valor de 0,017, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 2,631$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias conductuales influye significativamente en la comunicación asertiva del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Por lo tanto, concluimos en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 5.

5.2.7. Prueba de Hipótesis Específica 6

A. Planteamiento de la hipótesis estadística

a. Hipótesis Alterna (H_1)

Las competencias conductuales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_1: P_s \neq 0 \text{ (existe influencia)}$$

b. Hipótesis Nula (H_0)

Las competencias conductuales no influyen significativamente en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_0: P_s = 0 \text{ (no existe influencia)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos

Consideramos el nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Criterio para aceptar la H_0 : Si: $t < 1.96$ ó $t > -1.96$
- Criterio para rechazar la H_0 : Si: $t > 1.96$ ó $t < -1.96$

C. Elección del Estadígrafo de Prueba

En concordancia al propósito de la investigación, el estadígrafo que se utilizó para hallar el coeficiente de correlación fue la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, porque los datos son ordinales; y para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba T de Student.

Tabla 37: Correlación entre las competencias conductuales y el liderazgo.

		Competencias conductuales	Liderazgo
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,850**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

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

Fuente: Resultados del SPSS.

Según el resultado de la Tabla 37 podemos ver que existe una un coeficiente de correlación de 0,850** y de acuerdo al significado de correlación de **Hernández, R. & Mendoza, C. (2018)**, representa una correlación positiva considerable.

Para ver la significancia estadística de la influencia de las competencias conductuales en el liderazgo, calculamos el valor t:

$$N = 20$$

$$r = 0,850$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando los valores:

$$tc = \frac{0,850\sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - (0,850)^2}} = 6,846$$

D. Conclusión

Los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación positiva considerable con un valor de 0,850** y un p valor de 0,000,

menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 6,846$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias conductuales influye significativamente en el liderazgo del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Por lo tanto, concluimos en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 6.

5.2.8. Prueba de Hipótesis Específica 7

A. Planteamiento de la hipótesis estadística

a. Hipótesis Alterna (H_1)

Las competencias conductuales influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_1: P_s \neq 0 \text{ (existe influencia)}$$

b. Hipótesis Nula (H_0)

Las competencias conductuales no influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$$H_0: P_s = 0 \text{ (no existe influencia)}$$

B. Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos

Consideramos el nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Criterio para aceptar la H_0 : Si: $t < 1.96$ ó $t > -1.96$
- Criterio para rechazar la H_0 : Si: $t > 1.96$ ó $t < -1.96$

C. Elección del Estadígrafo de Prueba

En concordancia al propósito de la investigación, el estadígrafo que se utilizó para hallar el coeficiente de correlación fue la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, porque los datos son ordinales; y para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba T de Student.

Tabla 38: Correlación entre las competencias conductuales y la resolución de conflictos.

		Competencias conductuales	Resolución de conflictos
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,612**
		N	20
	Resolución de conflictos	Coefficiente de correlación	,612**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS.

Según el resultado de la Tabla 38 podemos ver que existe una un coeficiente de correlación de 0,612** y de acuerdo al significado de correlación de **Hernández, R. & Mendoza, C. (2018)**, representa una correlación positiva media.

Para ver la significancia estadística de la influencia de las competencias conductuales en la resolución de conflictos, calculamos el valor t:

$$N = 20$$

$$r = 0,612$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando los valores:

$$tc = \frac{0,612\sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - (0,612)^2}} = 3,283$$

D. Conclusión

Los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación positiva considerable con un valor de 0,612** y un p valor de 0,007, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 3,283$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias conductuales influye significativamente en la resolución de conflictos del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Por lo tanto, concluimos en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 7.

5.2.9. Prueba de Hipótesis Específica 8

A. Planteamiento de la hipótesis estadística

a. Hipótesis Alternativa (H_1)

Las competencias conductuales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$H_1: P_s \neq 0$ (existe influencia)

b. Hipótesis Nula (H_0)

Las competencias conductuales no influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

$H_0: P_s = 0$ (no existe influencia)

B. Determinación del nivel de significancia y zona de rechazos

Consideramos el nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$).

- Criterio para aceptar la H_0 : Si: $t < 1.96$ ó $t > -1.96$
- Criterio para rechazar la H_0 : Si: $t > 1.96$ ó $t < -1.96$

C. Elección del Estadígrafo de Prueba

En concordancia al propósito de la investigación, el estadígrafo que se utilizó para hallar el coeficiente de correlación fue la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, porque los datos son ordinales; y para hallar la significancia estadística se utilizó la prueba T de Student.

Tabla 39: Correlación entre las competencias conductuales y la planificación pedagógica.

		Competencias conductuales	Planificación pedagógica
Rho de Spearman	Competencias conductuales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	20
	Planificación pedagógica	Coeficiente de correlación	,538*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Resultados del SPSS.

Según el resultado de la Tabla 39 podemos ver que existe una un coeficiente de correlación de 0,538* y de acuerdo al significado de correlación de **Hernández, R. & Mendoza, C. (2018)**, representa una correlación positiva media.

Para ver la significancia estadística de la influencia de las competencias conductuales en la planificación pedagógica, calculamos el valor t:

$$N = 20$$

$$r = 0,538$$

$$t = \frac{r \sqrt{N - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Reemplazando los valores:

$$tc = \frac{0,538\sqrt{20 - 2}}{\sqrt{1 - (0,538)^2}} = 2,708$$

D. Conclusión

Los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación positiva considerable con un valor de 0,538* y un p valor de 0,014, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 2,708$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias conductuales influye significativamente en planificación pedagógica del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Por lo tanto, concluimos en que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica 8.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En concordancia al objetivo general, de acuerdo a los resultados alcanzados en el desarrollo de la tesis, se puede notar que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos dice que existe una correlación positiva media de 0,612**, y un p valor de 0,004, del mismo modo, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver claramente que la t crítica ($t_c = 3,283$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que la gestión por competencias influye significativamente en el desempeño del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. En contraste con el resultado encontramos el trabajo desarrollado por, Salazar, C. Chiang, M. & Muñoz, Y. (2016) quienes nos dicen que “Existen diferencias respecto de la priorización de las competencias necesarias para el buen desarrollo de la labor docente, pues, por una parte, generar un clima agradable en el ambiente áulico resulta más importante para los estudiantes, por la otra, es más importante la responsabilidad al momento de preparar las condiciones necesarias de su mediación pedagógica para los docentes”.

Así mismo, en respuesta al objetivo específico 1, los resultados indican, que las competencias laborales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II; respaldado por un coeficiente Rho de Spearman que nos indica una correlación positiva considerable de 0,802**, y un p valor de 0,000, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 5,696$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$). Al respecto resaltamos el trabajo de Calixto, G. (2017) quien en su trabajo

desarrollado “Determina que existe relación significativa entre la competencia docente y las prácticas de la enseñanza Universitaria de la facultad de enfermería de un hospital público, 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,855”.

De igual manera, en concordancia al objetivo específico 2, los resultados nos dicen que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos indica una correlación positiva media de 0,632**, y un p valor de 0,003, menor al nivel de significancia planteada; y en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 3,460$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias laborales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Como contraste al resultado se resalta el trabajo de Fernandes, D. Sotolongo, M. & Martínez, C. (2016) quienes dicen que de acuerdo con las percepciones de estudiantes y docentes, “La competencia que priorizan en la evaluación del desempeño docente es la competencia pedagógico-didáctica, en otras palabras que el profesor facilite el aprendizaje”.

Por otro lado, tomando como referencia el objetivo específico 3, también podemos notar que las competencias laborales influye significativamente en la resolución de conflictos del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II; ya que la pruebas estadísticas nos dicen que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos indica una correlación positiva media de 0,519* y un p valor de 0,019, menor al nivel de significancia planteada; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 2,576$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$). Al respecto

también se resalta el trabajo de Fernandes, D. Sotolongo, M. & Martínez, C. (2016) quienes nos hacen mención “La competencia que deben priorizar en la evaluación del desempeño docente es la competencia pedagógico-didáctica, como medio para dar soluciones a los inconvenientes que se presentan en el aula”.

Por otra parte, en respuesta al objetivo específico 4, también podemos ver existe suficiente evidencia estadística para resaltar que las competencias laborales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II; respaldado por un el coeficiente Rho de Spearman que nos indica una correlación positiva considerable de 0,764** y un p valor de 0,000; por otro lado, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 5,024$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$). Ante este resultado se resalta el trabajo de Suaco, D. (2018) quien hace mención de que “La gestión académica permite además valorar la profesionalidad del docente, esto es, el reconocimiento a su formación, a su nivel de competencia, a su relación pedagógica con los alumnos y su capacidad de interacción y de trabajo en equipo con directivos, docentes, padres de familia y otros actores de la comunidad educativa”.

En respuesta al objetivo específico 5, los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos indica una correlación positiva media de 0,527* y un p valor de 0,017; además, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 2,631$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias laborales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Al respecto

resaltamos el trabajo de Calixto, G. (2017) quien en su trabajo “Determina que existe relación significativa entre la competencia orientadas a la persona y las prácticas de la enseñanza Universitaria de la facultad de enfermería de un hospital público, 2017”.

Otro rasgo en respuesta al objetivo específico 6, los resultados alcanzados nos indican que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos indica una correlación positiva considerable de 0,850** y un p valor de 0,000; además, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 6,846$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$), lo que nos quiere decir que las competencias conductuales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II. Aquí también se resalta el trabajo de Calixto, G. (2017) quien en su trabajo “Determina que existe relación significativa entre la competencia orientada a la tarea y las prácticas de la enseñanza Universitaria de la facultad de enfermería de un hospital público, 2017”.

También frente al objetivo específico 7, los resultados alcanzados indican hay suficiente evidencia para demostrar que las competencias conductuales influyen significativamente en la resolución de conflictos del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.; ya que el coeficiente Rho de Spearman nos indica una correlación positiva considerable con un valor de 0,612** y un p valor de 0,007; además, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 3,283$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$). Al respecto Calixto, G. (2017) en su trabajo “Determina que existe relación significativa entre la competencia orientada a los valores y las prácticas de

la enseñanza Universitaria de la facultad de enfermería de un hospital público, 2017”.

Complementando la investigación y en respuesta al objetivo específico 8, los resultados también nos dicen que las competencias conductuales influyen significativamente en planificación pedagógica del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.; ya que al 95% de confianza, el coeficiente Rho de Spearman nos indica una correlación positiva considerable de 0,538* y un p valor de 0,014; además, en concordancia a la determinación de la zona de rechazo se puede ver que la t crítica ($t_c = 2,708$) es mayor que la t teórica ($t = 1,96$). Al respecto Paredes, H. (2017) en su trabajo desarrollado menciona que “Los estudiantes que consideran como deficiente el desempeño docente muestra un nivel de competencia investigativa bajo, mientras que aquellos que califican como bueno el desempeño docente”.

CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general: Evaluar cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Se concluye, manifestando que existe suficiente evidencia estadística que demuestra la hipótesis general planteada, por lo tanto, la gestión por competencias influye significativamente en el desempeño docente de la Universidad Peruana Los Andes - Sede Chanchamayo. En concordancia, de acuerdo al análisis descriptivo en el pretest, los datos muestran que el 80% de la población docente de la sede Chanchamayo de la Universidad Peruana Los Andes, se encontraban en una condición aceptable, mientras que el 10% se encontraban en una condición buena. Y en el posttest, con el desarrollo del taller denominado: **GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA**, este escenario cambió significativamente, ya que el 90% de la población docente mostró una condición buena, mientras que el 10% se encuentran en una condición muy buena. Por otro lado, la estadística inferencial muestra una correlación positiva media con un valor de 0,612**, un p valor de 0,004 y una t crítica ($t_c = 3,283$), lo que nos quiere decir que la gestión por competencias influye significativamente en el desempeño del docente, en el semestre académico 2018 II.

2. Respecto al objetivo específico 1: Evaluar cómo influye las competencias laborales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Aquí también se concluye que las competencias laborales influyen significativamente en la comunicación asertiva que desarrollan los docentes con sus semejante y estudiantes. Ya que los resultados descriptivos en el pretest muestran que un 60% tuvieron una condición aceptable, mientras que el 40% tuvieron una condición buena, en relación a la comunicación asertiva, pero después de la capacitación respectiva, los resultados nos mostraron que el 5% de la población docente de la sede Chanchamayo de la Universidad Peruana Los Andes, se encuentran en una condición aceptable, el 75% se encuentran en una condición buena y el 20% se encuentran en una condición muy buena. Por otro lado, la estadística inferencial muestra una correlación positiva considerable con un valor de 0,802**, un p valor de 0,000 y una t crítica ($t_c = 5,696$) lo que nos quiere decir que las competencias laborales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.

3. Respecto al objetivo específico 2: Evaluar cómo influye las competencias laborales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Tomando como partida el presente objetivo específico se concluye el trabajo aclarando que existe suficiente evidencia para hacer mención que las competencias laborales tienen una influencia significativa en el liderazgo del docente en la Upla – Sede Chanchamayo. Como respaldo a esta conclusión vemos que en el pretest los resultados sobre esta dimensión muestran que el 70% se encontraban considerados en una condición aceptable y el 30 se encontraban considerados en una condición buena; pero el cambio fue después

de la capacitación, ya los resultados nos mostraron que el 5% de la población docente de la sede Chanchamayo de la Universidad Peruana Los Andes, se encuentran en una condición aceptable, el 65% se encuentran en una condición buena y el 30% se encuentran en una condición muy buena. Por otro lado, la estadística inferencial muestra una correlación positiva media con un valor de $0,632^{**}$, un p valor de $0,003$ y una t crítica ($t_c = 3,460$) lo que nos quiere decir que las competencias laborales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.

4. Respecto al objetivo específico 3: Evaluar cómo influye las competencias laborales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Se llega a la conclusión de que las competencias laborales influyen significativamente en la resolución de conflictos del docente de la Universidad Peruana Los Andes - Sede Chanchamayo. Respaldo esta información podemos ver que, en el análisis descriptivo, específicamente en el pretest los resultados nos muestran un 20% en la condición mala, mientras que el 70% se encontraban en la condición aceptable y un 10% en una condición buena; en el posttest estos índices sufrieron cambios significativos que muestran un 5% en una condición aceptable, un 50% en una condición buena y un 45% en una condición muy buena. Por otro lado, la estadística inferencial muestra una correlación positiva media con un valor de $0,519^*$, un p valor de $0,019$ y una t crítica ($t_c = 2,567$), lo que nos indica que las competencias laborales influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.

5. Respecto al objetivo específico 4: Evaluar cómo influye las competencias laborales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Se concluye que las competencias laborales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes - Sede Chanchamayo, respaldada por los resultados del análisis descriptivo del pretest que nos hace ver que un 80% de los docentes evaluados se encuentran en una condición aceptable, mientras que un 20% se encuentra en una condición buena; y en el postest vemos que un 5% de los docentes que se encuentran en una condición aceptable, mientras que el 60% se encuentran en una condición buena y el 35% se encuentran en una condición muy buena. Por otro lado, la estadística inferencial nos dice que existe una correlación positiva considerable con un valor de 0,764**, un p valor de 0,000 y una t crítica ($t_c = 5,024$), lo que nos indica que las competencias laborales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.

6. Respecto al objetivo específico 5: Evaluar cómo influye las competencias conductuales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Tomando en cuenta los resultados, concluyo también en que existe suficiente evidencia de la influencia de las competencias conductuales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes - Sede Chanchamayo. Ya que los resultados descriptivos en el pretest muestran que

un 60% tuvieron una condición aceptable, mientras que el 40% tuvieron una condición buena, en relación a la comunicación asertiva, pero después de la capacitación respectiva, los resultados nos mostraron que el 5% de la población docente de la sede Chanchamayo de la Universidad Peruana Los Andes, se encuentran en una condición aceptable, el 75% se encuentran en una condición buena y el 20% se encuentran en una condición muy buena. Por otro lado, la estadística inferencial muestra una correlación positiva media con un valor de 0,527*, un p valor de 0,017 y una t crítica ($t_c = 2,631$) lo que nos quiere decir que las competencias conductuales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.

7. Respecto al objetivo específico 6: Evaluar cómo influye las competencias conductuales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Debo mencionar también que concluyo la investigación de mostrando que existe influencia significativa de las competencias conductuales en el liderazgo del docente de la Upla - Sede Chanchamayo. Como respaldo a esta conclusión vemos que en el pretest los resultados sobre esta dimensión muestran que el 70% se encontraban considerados en una condición aceptable y el 30 se encontraban considerados en una condición buena; pero el cambio fue después de la capacitación, ya los resultados nos mostraron que el 5% de la población docente de la sede Chanchamayo de la Universidad Peruana Los Andes, se encuentran en una condición aceptable, el 65% se encuentran en una condición buena y el 30% se encuentran en una condición muy buena. Por otro

lado, la estadística inferencial muestra una correlación positiva considerable con un valor de 0,850**, un p valor de 0,000 y una t crítica ($t_c = 6,846$) lo que nos quiere decir que las competencias conductuales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.

8. Respecto al objetivo específico 7: Evaluar cómo influye las competencias conductuales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Por otra parte, concluyo la investigación demostrando que existe una influencia significativa de las competencias conductuales en la resolución de conflictos del docente de la Upla - Sede Chanchamayo. Respaldo esta información podemos ver que, en el análisis descriptivo, específicamente en el pretest los resultados nos muestran un 20% en la condición mala, mientras que el 70% se encontraban en la condición aceptable y un 10% en una condición buena; en el posttest estos índices sufrieron cambios significativos que muestran un 5% en una condición aceptable, un 50% en una condición buena y un 45% en una condición muy buena. Por otro lado, la estadística inferencial muestra una correlación positiva media con un valor de 0,612*, un p valor de 0,007 y una t crítica ($t_c = 3,283$), lo que nos indica que las competencias conductuales influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.

9. Respecto al objetivo específico 8: Evaluar cómo influye las competencias conductuales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II.

Finalmente, concluyo el trabajo de investigación aclarando que existe suficiente evidencia para demostrar la influencia significativa de las competencias conductuales en planificación pedagógica del docente de la Upla - Sede Chanchamayo. Respaldo por los resultados del análisis descriptivo del pretest que nos hace ver que un 80% de los docentes evaluados se encuentran en una condición aceptable, mientras que un 20% se encuentra en una condición buena; y en el postest vemos que un 5% de los docentes que se encuentran en una condición aceptable, mientras que el 60% se encuentran en una condición buena y el 35% se encuentran en una condición muy buena. Por otro lado, la estadística inferencial nos dice que existe una correlación positiva media con un valor de 0,538*, un p valor de 0,014 y una t crítica ($t_c = 2,708$), lo que nos indica que las competencias conductuales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la UPLA sede Chanchamayo, en el semestre académico 2018 II.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que las autoridades de la Upla – Sede Chanchamayo, tomar en cuenta la información de la investigación, con la finalidad de desarrollar programas que le ayuden a establecer una gestión por competencias en el manejo del recurso intelectual conformado por los docentes universitarios.
2. Es necesario que el proceso de evaluación del personal docente se considere estándares específicos de las competencias laborales que a éste le caracteriza, de tal manera que se mejore la comunicación con sus estudiantes, semejantes y superiores en bien de la universidad.
3. Una de las habilidades blandas que hoy en día está en boga es el liderazgo, por ello es importante crear talleres de fortalecimiento de esta habilidad en el personal docente de la Sede, con la finalidad de mejorar su desempeño en la universidad.
4. Considerando que las competencias son la base para enfrentar este escenario en constante cambio, es necesario brindar apoyo a los docentes en la resolución de los conflictos que pueda encontrar en el desarrollo de sus actividades académicas.
5. Una de las bases para llevar a cabo un trabajo de manera eficiente, es la planificación de las actividades, por ello es necesario crear un programa de planificación pedagógica bajo indicadores de desempeño.
6. Frente a este apartado, es necesario que para mejorar la comunicación asertiva con los estudiantes se deben establecer mecanismos que regulen la

comunicación entre el docente y los estudiantes de tal manera que cada uno de ellos tenga la libertad de expresarse con fluidez.

7. La universidad debe crear un área de desarrollo de habilidades blandas, con la finalidad de que el desempeño de los docentes se haga más interactivos y atractivos en las aulas.
8. Por otra parte, es necesario desarrollar estrategias para que los docentes se encuentren con la capacidad suficiente de dar solución a los inconvenientes que puedan originarse en el desarrollo de sus actividades.
9. Finalmente, es necesario mejorar notablemente el desempeño de los docentes y su evaluación respectiva tomar en cuenta una planificación pedagógica estandarizada a las líneas estándares de acreditación por especialidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Argentina: Granica S.A.
- Aybar, C. (2015). *Incidencia de la gestión por competencias del capital humano en las empresas minero metalúrgicas del Perú*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Posgrado , Lima, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades, y ciencias sociales*. Colombia: Pearson Educación de Colombia.
- Calixto, G. (2017). *Percepción de la competencia docente y la práctica de la enseñanza universitaria - Lima 2017*. Tesis de maestría., Universidad Cesar Vallejo., Escuela de Posgrado., Lima, Perú.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú.: San Marcos E.I.R.L.
- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Facultad de Ciencias de la Empresa, Andahuaylas.
- Castro, E. (2016). *Teoría y práctica de la Investigación Científica*. Huancayo: Perú Graph SRL.

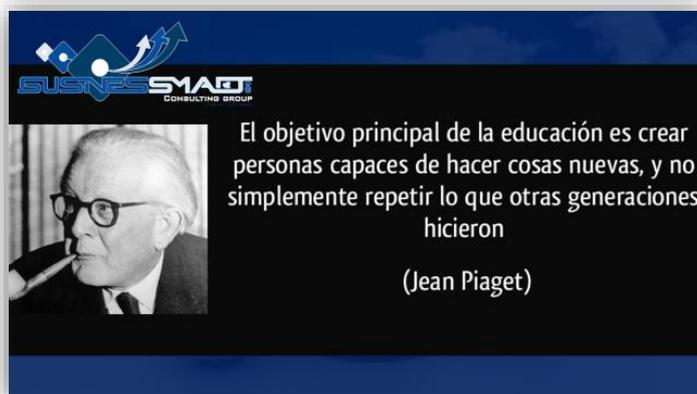
- Colina, A., & Díaz , A. (2013). *La formación de investigadores en educación y la producción del conocimiento*. Madrid, España.: Ediciones Diaz de Santos.
- Cuestas, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Primera ed.). Lima: Macro E.I.R.L.
- Ernst & Young Consultores. (Junio de 2008). *Manual de gestión por competencias*.
- Fernandes, D., Sotolongo, M., & Martínez , C. (1 de Octubre de 2016). La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. *Formación Universitaria*, IX(5), 15-24.
- Gómez, C., & Mendoza, L. (2013). *Modelo de Gestión Por Competencias para la empresa ACMED S.A.S*. Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena, Facultad de Ciencias Económicas, Colombia.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Madrid, España.: Narcea S.A.
- Mena, W. (2014). *Propuesta de un Modelo de Gestión por Competencias orientado al personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca para el año 2014*. Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Área Administrativa, Cuenca, Ecuador.

- MINEDU. (2012). *Marco de buen desempeño docente para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Navarrete.
- MINEDU. (2014). *Marco Curricular Nacional Propuesta para el Diálogo*. Lima, Perú: Perú progreso para todos.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente Fundamentos, modelos e instrumentos* (segunda ed.). (J. V. Nuñez, Ed.) Bogota - Colombia: Magisterio.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Paredes, H. (2017). *El desempeño docente y la competencia investigativa, según los estudiantes de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UNMSM, UNE y UCV, 2012*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima, Perú.
- Rábago, E. (2010). *Gestión por competencias*. España: Netbiblo.
- Reyes, M. E. (Julio de 2016). Relación entre Habilidades Sociales y Desempeño Docente desde la percepción de estudiantes adultos de universidad privada en Lima, Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, X(2), 17-31.
- Rueda, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa.*, 1-15.

- Salazar, C., Chiang, M., & Muñoz, Y. (1 de Enero de 2016). Competencias docentes en la educación superior: un estudio empírico en la Universidad del Bio-Bío. *Actualidad Investigación en Educación.*, VI(1), 1-28.
- Sandoval, L. (2015). *Sistema integrado de Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Federación Deportiva del Carchi*. Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Dirección de Empresas, Tulcán, Ecuador.
- SGS Academy. (21 de Setiembre de 2017). Empresas pueden ser más productivas con educación basada en competencias. (E. Sifuentes, Ed.) *Diario Gestión*.
- Suaco, D. (4 de Mayo de 2018). Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú. *Producción y Gestión.*, XXI(1), 83-90.
- SUNEDU. (02 de Febrero de 2018). Sunedu: Ranking de las universidades peruanas con mayores logros en investigación. *Diario Gestión*.
- Universidad Continental. (2017). *Evaluación del desempeño docente: Guía para evaluar el desempeño docente*. Huancayo: Universidad Continental.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima, Perú: San Marcos.
- Zabalza, M. Á. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Madrid.: Narcea S.A.

ANEXOS

Anexo 01: Diapositivas del Taller de Capacitación





Gestión por competencias en la docencia

Modelo de gestión que permite alinear a los docentes que integran la universidad en pos de mejoras en la educación y la formación profesional.



SABER (Aprender a conocer)	ENTREGA DEL SILABOS *
	EJECUCIÓN DEL SILABOS **
SABER HACER (Aprender a hacer)	ENTREGA DE LA CARPETA ACADÉMICA ***
	EJECUCIÓN DE LA CARPETA ACADÉMICA La Carpeta Académica se envía con la Talla N° 11
	AULA VIRTUAL ****
SABER ESTAR (Aprender a convivir)	DESARROLLO DE LAS EVALUACIONES EN FORMA ADECUADA E INFORMAR EN LAS FECHAS ESTABLECIDAS *****
SABER APRENDER (Aprender a aprender)	HABER CUMPLIDO LA CARGA LECTIVA *****
	HABER CUMPLIDO LA CARGA NO LECTIVA ***** (Asesor o jurados de tesis, comisiones, actividades programadas por la facultad y/o universidad entre otros)



COMPETENCIAS LABORALES

COMPETENCIAS BÁSICAS 01

- Competencia comunicativa.
- Competencia matemática.
- Competencia de autogestión.
- Manejo de la tics.
- Afrontamiento al cambio.
- Liderazgo.

COMPETENCIAS GENERICAS 02

- Emprendimiento.
- Trabajo en equipo.
- Gestión de la información.
- Comprensión sistémica.
- Resolución de problemas.
- Planificación del trabajo.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS 03

- Diseño del proyecto educativo institucional.
- Liderazgo del proyecto educativo institucional.
- Administración del presupuesto.
- Dirección del proceso de licenciamiento.
- Organización de perfiles.
- Gestión del talento humano.
- Marketing.

COMPETENCIAS CONDUCTUALES

“ Son las competencias compartidas, que comprenden aspectos del comportamiento, comunes a distintas áreas funcionales, incluyendo las competencias gerenciales . ”

SYABT

COMPETENCIAS CONDUCTUALES

CONDUCTAS MOTIVACIONALES 02

- Iniciativa
- Resiliencia
- Energía
- Estándares de trabajo
- Automotivación
- Servicio al cliente

HABILIDADES INTERPERSONALES 04

- Impacto
- Capacidad de escucha asertiva
- Comunicación oral persuasiva
- Comunicación escrita
- Sensibilidad interpersonal
- Sociabilidad
- Trabajo en equipo

CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES 01

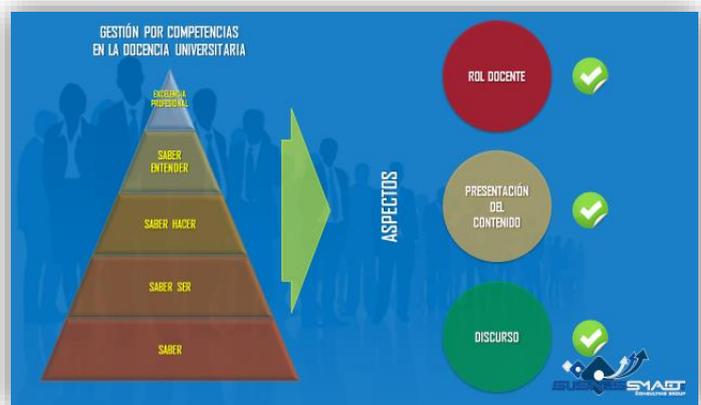
- Tolerancia al estrés
- Flexibilidad
- Adaptabilidad
- Tenacidad
- Independencia
- Integridad
- Atención a los detalles

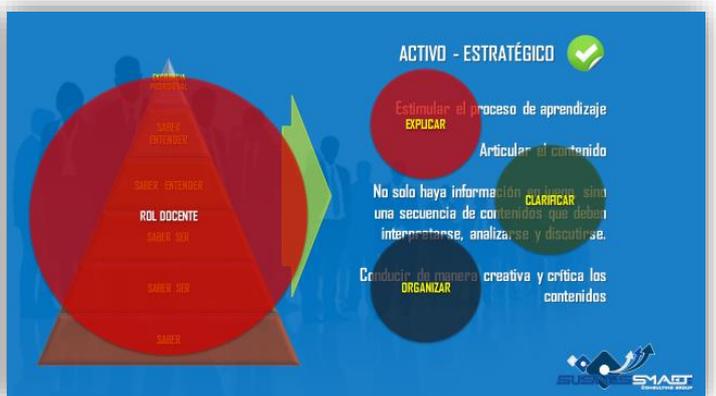
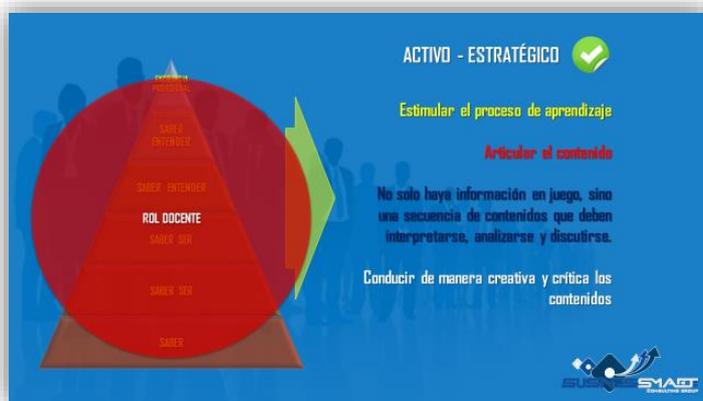
HABILIDADES DIRECTIVAS 03

- Organización y planeamiento
- Control Directivo
- Delegación
- Liderazgo
- Desarrollo de colaboradores
- Sensibilidad organizacional

HABILIDADES EN TOMA DE DECISIONES 05

- Juicio
- Análisis de Problemas
- Decisión
- Creatividad
- Análisis Numérico
- Conciencia Comercial
- Toma de Riesgos







INICIO

- ✓ Propósitos de la clase.
- ✓ Estructura de la clase.
- ✓ Motivación inicial del tema.
- ✓ Revisión de saberes previos.

The slide features the SMART pyramid diagram on the left and the SMART logo in the bottom right corner.

DESARROLLO

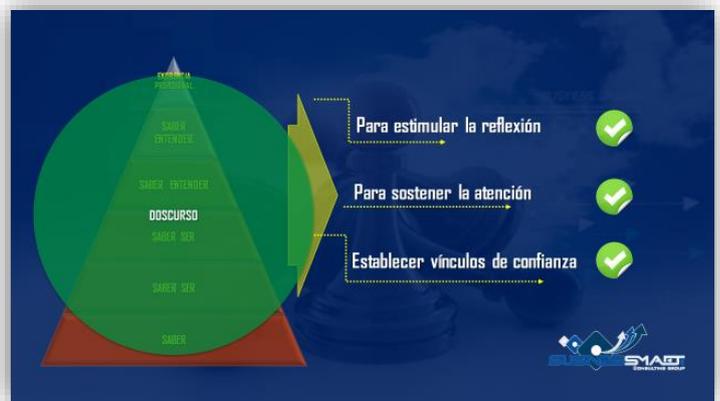
- ✓ Presentación del tema central.
- ✓ Uso de ejemplos.
- ✓ Puesta en práctica de lo aprendido.

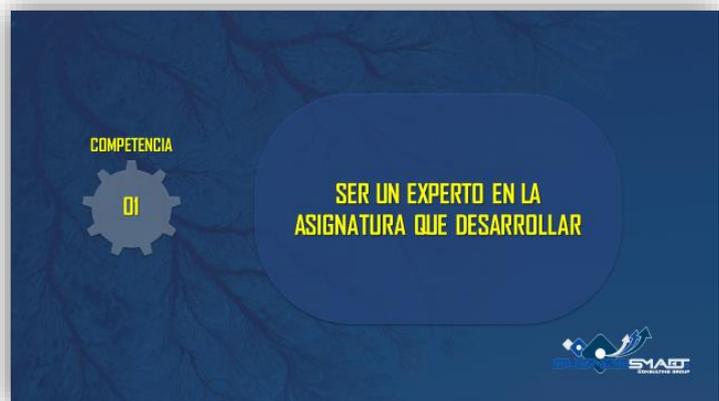
The slide features the SMART pyramid diagram on the left and the SMART logo in the bottom right corner.

CIERRE

- ✓ Resumen de las ideas más importantes.
- ✓ Indicadores para la siguiente clase.
- ✓ Tareas, trabajos y evaluaciones.

The slide features the SMART pyramid diagram on the left and the SMART logo in the bottom right corner.





COMPETENCIA

02

ENTUSIASTA A LAS NUEVAS
TECNOLOGÍAS



COMPETENCIA

03

INNOVADOR



COMPETENCIA

04

COMPROMETIDO



COMPETENCIA

05

PREPARADO



COMPETENCIA

06

ORGANIZADO



The slide features a dark blue background with a subtle, intricate pattern of branching lines. On the left, a grey gear icon contains the number '06'. To its right, the word 'COMPETENCIA' is written in yellow. Further right, a large, rounded blue oval contains the word 'ORGANIZADO' in yellow. In the bottom right corner, there is a logo for 'SIAOT' with the tagline 'SISTEMAS INTEGRADOS DE AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL'.

COMPETENCIA

07

TOLERANTE



The slide features a dark blue background with a subtle, intricate pattern of branching lines. On the left, a grey gear icon contains the number '07'. To its right, the word 'COMPETENCIA' is written in yellow. Further right, a large, rounded blue oval contains the word 'TOLERANTE' in yellow. In the bottom right corner, there is a logo for 'SIAOT' with the tagline 'SISTEMAS INTEGRADOS DE AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL'.

COMPETENCIA

08

ABIERTO A PREGUNTAS



The slide features a dark blue background with a subtle, intricate pattern of branching lines. On the left, a grey gear icon contains the number '08'. To its right, the word 'COMPETENCIA' is written in yellow. Further right, a large, rounded blue oval contains the words 'ABIERTO A PREGUNTAS' in yellow. In the bottom right corner, there is a logo for 'SIAOT' with the tagline 'SISTEMAS INTEGRADOS DE AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL'.

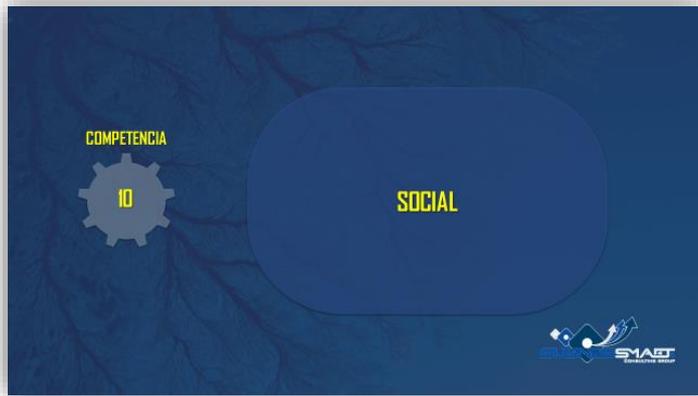
COMPETENCIA

09

ORADOR



The slide features a dark blue background with a subtle, intricate pattern of branching lines. On the left, a grey gear icon contains the number '09'. To its right, the word 'COMPETENCIA' is written in yellow. Further right, a large, rounded blue oval contains the word 'ORADOR' in yellow. In the bottom right corner, there is a logo for 'SIAOT' with the tagline 'SISTEMAS INTEGRADOS DE AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL'.



Anexo 02: Matriz de consistencia

“Influencia de la gestión por competencias en el desempeño docente de la Universidad Peruana Los Andes Sede La Merced, 2018.”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROB. GENERAL	OBJ. GENERAL	HIP. GENERAL	<p>Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Argentina. Cuestas, A. (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento. Lima. Marcelo, C., & Vaillant, D. (2015). El ABC y D de la formación docente. Madrid, España. MINEDU. (2012). Marco de buen desempeño docente para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima. MINEDU. (2014). Marco Curricular Nacional Propuesta para el Diálogo. Lima. Montenegro, I. (2007). Evaluación del Desempeño Docente Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá. Rábago, E. (2010). Gestión por competencias. España. Suaco, D. (4 de mayo de 2018). Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú. Universidad Continental. (2017). Evaluación del desempeño docente: Guía para evaluar el desempeño docente. Huancayo. Zabalza, M. Á. (2007). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional. Madrid.</p>	<p>(X) Variable Independiente</p> <p>Gestión por competencias</p>	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Saber (conocimiento). - Saber ser (actitudinales). - Saber entender (comprensión). - Saber hacer (habilidades). 	<p>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Explicativa</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Pre experimental</p> <p>POBLACIÓN: 106 docentes</p> <p>MUESTRA: m = 20</p> <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Taller de capacitación Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Diapositivas, pizarra, multimedia. Cuestionario de evaluación.</p>
PROB. ESPECÍFICOS	OBJ. ESPECÍFICOS	HIP. ESPECÍFICAS			Competencias conductuales	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad. - Gestión de recursos. - Liderazgo. - Calidad de servicio. - Adaptación frente al medio. 	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? • ¿Cómo influye las competencias laborales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? • ¿Cómo influye las competencias laborales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? • ¿Cómo influye las competencias laborales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? • ¿Cómo influye las competencias laborales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? • ¿Cómo influye las competencias laborales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? • ¿Cómo influye las competencias conductuales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? • ¿Cómo influye las competencias conductuales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? • ¿Cómo influye las competencias conductuales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? • ¿Cómo influye las competencias conductuales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II? 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar cómo influye las competencias laborales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Evaluar cómo influye las competencias laborales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Evaluar cómo influye las competencias laborales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Evaluar cómo influye las competencias laborales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Evaluar cómo influye las competencias conductuales en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Evaluar cómo influye las competencias conductuales en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Evaluar cómo influye las competencias conductuales en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Evaluar cómo influye las competencias conductuales en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. 	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión por competencias influye significativamente en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Las competencias laborales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Las competencias laborales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Las competencias laborales influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Las competencias laborales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Las competencias conductuales influyen significativamente en la comunicación asertiva del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Las competencias conductuales influyen significativamente en el liderazgo del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Las competencias conductuales influyen significativamente en la resolución de conflictos por el docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. • Las competencias conductuales influyen significativamente en la planificación pedagógica del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II. 			Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad de expresión. - Lenguaje claro. - Capacidad de reflexión. - Calidad de comunicación verbal y no verbal. 	
				(Y) Variable Dependiente	Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comprensión a los problemas. - Expectativas. - Flexibilidad en la atención a los alumnos. 	
				Desempeño docente	Planificación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento curricular. - Vocación pedagógica. - Nivel de satisfacción de sus labores. 	

Anexo 03: Matriz de operacionalización de las variables

Cuadro 1: Operacionalización de la variable independiente.

VARIABLE (X)	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
GESTIÓN POR COMPETENCIAS	Alles, M. (2015) quien nos dice que: “La Gestión por competencias o Gestión de Recursos Humanos por competencias (...) implica un modelo de gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos” (p. 79)	Esta variable se operacionalizará en 2 dimensiones: competencias laborales y competencias conductuales; estas nos permitirán evaluar cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II, para medirla se elaborará un cuestionario compuesto de 8 ítems.	COMPETENCIAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> - Saber (conocimiento). - Saber ser (actitudinales). - Saber entender (comprensión). - Saber hacer (habilidades). 	CUESTIONARIO	ORDINAL
			COMPETENCIAS CONDUCTUALES	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad. - Gestión de recursos. - Liderazgo. - Calidad de servicio. - Adaptación frente al medio. 		

Fuente: Trabajo del investigador.

Cuadro 2: Operacionalización de la variable dependiente.

VARIABLE (Y)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO DOCENTE	“El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto social cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente”.	Esta variable se operacionalizará en 4 dimensiones: comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos y planificación; estas nos permitirán evaluar cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Universidad Peruana Los Andes, sede La Merced, en el semestre académico 2018-II, para medirla se elaborará un cuestionario compuesto de 12 ítems.	COMUNICACIÓN ASERTIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad de expresión. - Lenguaje claro. - Capacidad de reflexión. - Calidad de comunicación verbal y no verbal. 	CUESTIONARIO	ORDINAL
			LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de crear un ambiente favorable. - Formación de valores. - Capacidad de influenciar en el alumno. 		
			RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comprensión a los problemas. - Expectativas. - Flexibilidad en la atención a los alumnos. 		
			PLANIFICACIÓN PEDAGÓGICA	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento curricular. - Vocación pedagógica. - Nivel de satisfacción de sus labores. 		

Fuente: Trabajo del investigador.

Anexo 04: Matriz de operacionalización del instrumento.

Variable	Nombre de la variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable Independiente	Gestión por competencias	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Saber (conocimiento). - Saber ser (actitudinales). - Saber entender (comprensión). - Saber hacer (habilidades). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En sus clases diarias, el docente parte siempre del rescate de los saberes previos del estudiante. 2. Aplica estrategias didácticas innovadoras para cada contenido de aprendizaje. 3. Retroalimenta adecuadamente haciendo que el estudiante se sienta seguro de su aprendizaje. 4. Utiliza técnicas de enseñanza como mapas conceptuales, mapas mentales, cuadros sinópticos, esquemas, etc. que optimizan el aprendizaje de los estudiantes. 	Cuestionario de encuesta	Escala ordinal
		Competencias conductuales	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad. - Gestión de recursos. - Liderazgo. - Calidad de servicio. - Adaptación frente al medio. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Organiza el escenario de aprendizaje teniendo en cuenta el espacio, tiempo y contenido. 6. El docente intenta persuadir a los estudiantes, asumiendo que sus ideas serán de utilidad en la formación de los estudiantes. 7. El docente desarrolla estrategias y dinámicas para ayudar el proceso de aprendizaje del estudiante. 8. El docente formula criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizajes. 		
Variable Dependiente	Desempeño docente	Comunicación asertiva	<ul style="list-style-type: none"> - Facilidad de expresión. - Lenguaje claro. - Capacidad de reflexión. - Calidad de comunicación verbal y no verbal. 	<ol style="list-style-type: none"> 9. La comunicación docente/estudiante es fluida y espontánea creándose un clima de confianza. 10. Las explicaciones vertidas en clase, se ajustan bien al nivel de conocimiento de los estudiantes. 11. Explica con claridad los conceptos implicados en cada contenido temático. 	Cuestionario de encuesta	(1) Muy malo (2) Malo (3) Aceptable (4) Bueno (5) Muy bueno
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de crear un ambiente favorable. - Formación de valores. - Capacidad de influenciar en el alumno. 	<ol style="list-style-type: none"> 12. Organiza las competencias, las capacidades y actitudes en relación al propósito de la asignatura a su cargo. 13. Fomenta un clima adecuado en el desarrollo de sus deberes, por medio de estrategias que ayudan al estudiante a desarrollar sus competencias. 14. Desarrolla actividades que ayudan a los estudiantes a mejorar sus competencias profesionales y personales. 		
		Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comprensión a los problemas. - Expectativas. - Flexibilidad en la atención a los alumnos. 	<ol style="list-style-type: none"> 15. El docente aplica sus conocimientos y experiencias para darle solución a los problemas que se presentan. 16. Presenta alternativas y genera ideas para dar solución a los conflictos académicos que se puedan presentar. 17. Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo ameritan, evitando ser inflexible en su comportamiento. 		
		Planificación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento curricular. - Vocación pedagógica. - Nivel de satisfacción de sus labores. 	<ol style="list-style-type: none"> 18. Coordina con sus colegas de trabajo en la planificación de la programación curricular. 19. La programación curricular que presentas es adecuada para el aprendizaje de los estudiantes. 20. Las clases desarrolladas diariamente, están bien planificadas, organizadas y estructuradas. 		

Fuente: Elaborado por las autoras.

Anexo 05: Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA INFLUENCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL DESEMPEÑO

I. INFORMACIÓN:

El presente instrumento es un cuestionario, que ha sido elaborado con la finalidad de conocer cómo influye la gestión por competencias en el desempeño del docente de la Upla sede, La Merced.

II. DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: F () M () Modalidad:

III. INSTRUCCIONES:

Lee atentamente cada pregunta y marque con una (x) en el recuadro correspondiente.

Tenga en cuenta la siguiente escala de valoración:

MUYMALO	MALO	ACEPTABLE	BUENO	MUYBUENO
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIÓN	ITEMS	MUYMALO	MALO	ACEPTABLE	BUENO	MUYBUENO
			1	2	3	4	5
1	COMPETENCIAS LABORALES	En sus clases diarias, el docente parte siempre del rescate de los saberes previos del estudiante.	1	2	3	4	5
2		Aplica estrategias didácticas innovadoras para cada contenido de aprendizaje.	1	2	3	4	5
3		Retralimenta adecuadamente haciendo que el estudiante se sienta seguro de su aprendizaje.	1	2	3	4	5
4		Utiliza técnicas de enseñanza como mapas conceptuales, mapas mentales, cuadros sinópticos, esquemas, etc. que optimizan el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
5	COMPETENCIAS CONDUCTUALES	Organiza el escenario de aprendizaje teniendo en cuenta el espacio, tiempo y contenido.	1	2	3	4	5
6		El docente intenta persuadir a los estudiantes, asumiendo que sus ideas serán de utilidad en la formación de los estudiantes.	1	2	3	4	5
7		El docente desarrolla estrategias y dinámicas para ayudar el proceso de aprendizaje del estudiante.	1	2	3	4	5
8		El docente formula criterios, indicadores e instrumentos de evaluación de aprendizajes.	1	2	3	4	5

N°	DIMENSIÓN	ITEMS	MUYMALO	MALO	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO
			1	2	3	4	5
9	COMUNICACIÓN ASERTIVA	La comunicación docente/estudiante es fluida y espontánea creandose un clima de confianza.	1	2	3	4	5
10		Las explicaciones vertidas en clase, se ajustan bien al nivel de conocimiento de los estudiantes.	1	2	3	4	5
11		Explica con claridad los conceptos implicados en cada contenido temático.	1	2	3	4	5
12	LIDERAZGO	Organiza las competencias , las capacidades y actitudes en relación al propósito de la asignatura a su cargo.	1	2	3	4	5
13		Fomenta un clima adecuado en el desarrollo de sus deberes, por medio de estrategias que ayudan al estudiante a desarrollar sus competencias.	1	2	3	4	5
14		Desarrolla actividades que ayudan a los estudiantes a mejorar sus competencias profesionales y personales.	1	2	3	4	5
15	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	El docente aplica sus conocimientos y experiencias para darle solución a los problemas que se presentan.	1	2	3	4	5
16		Presenta alternativas y genera ideas para dar solución a los conflictos académicos que se puedan presnetar.	1	2	3	4	5
17		Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando las circunstancias lo ameritan, evitando ser inflexible en su comportamiento.	1	2	3	4	5
18	PLANIFICACIÓN	Coordina con sus colegas de trabajo en la planificación de la programación curricular.	1	2	3	4	5
19		La programación curricular que presentas es adecuada para el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
20		Las clases desarrolladas diariamente, estan bien planificadas, organizadas y estructuradas.	1	2	3	4	5

Agradezco su apoyo

Anexo 06: Confiabilidad y validez del instrumento

A. Validación por juicio de expertos

Cuadro 1: Resultado de la validación de los expertos.

Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Reyes Alfaro, Lisbeth Zinthia	Maestra	aprobado
Vásquez Ramírez, Michael Raiser	Maestro	aprobado
Vivanco Nuñez, Omar Arturo	Maestro	aprobado

Fuente: Trabajo del investigador.

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y Nombre del experto: REYES ALFARO LISBETH ZINTHIA

Título y/o grado: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

Fecha:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE
 DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES SEDE LA MERCED,
 2018**

Mediante la tabla de evaluación de expertos Usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando una (x) en las columnas SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEM	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de la investigación?	X		
5	¿La redacción de la pregunta tiene la coherencia necesaria?	X		
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
7	¿Cada uno de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los indicadores?	X		
8	¿Del instrumento de medición usted añadiría alguna pregunta?		X	
9	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos en la investigación?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de investigación es claro, preciso y sencillo para que conteste y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Firma del experto:


 Experto

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: Vásquez Ramirez Michael Reiser
 Título y/o grado: Maestro en Administración Pública y Gestión Estratégica del Estado
 Fecha: 27/08/19

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
INFLUENCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE
DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES SEDE LA MERCED,
2018

Mediante la tabla de evaluación de expertos. usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando un a (x) en las columnas SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEM	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de la investigación?	X		
4	¿El instrumentno de recolección de datos se relaciona con las variables de la investigación?	X		
5	¿La redacción de la pregunta tiene la coherencia necesaria?	X		
6	¿El diseño del instrumentno de medicación facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
7	¿Cada uno de las preguntas del instrumento de mediación se relaciona con cada uno de los indicadores?			
8	¿Del instrumento de mediación usted añadiría alguna pregunta?		X	
9	¿Del instrumento de mediación, los datos serán objetivos en la investigación?	X		
10	¿El instrumento de medicación será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de investigación es claro, preciso y sencillo para que conteste y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Firma del experto:


 Experto

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: VIVANCO NUÑEZ OMAR ARIANO

Título y/o grado: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

Fecha: 27/08/19

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
INFLUENCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE
DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES SEDE LA MERCED,
2018

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando un a (x) en las columnas SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas.

ITEM	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
2	¿En el instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de la investigación?	X		
5	¿La redacción de la pregunta tiene la coherencia necesaria?	X		
6	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
7	¿Cada uno de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los indicadores?	X		
8	¿Del instrumento de medición usted añadiría alguna pregunta?		X	
9	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos en la investigación?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de investigación es claro, preciso y sencillo para que conteste y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		

Firma del experto:



Experto

B. Prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach

Para conocer la confiabilidad o confiabilidad del instrumento de recolección de datos, se usó el Alfa de Cronbach, el cual nos permitió estimar la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento, a través de un conjunto de ítems que midieron la dimensión teórica del constructo.

a. Análisis de la confiabilidad por el Alfa de Cronbach:

Cuadro 2: Método de análisis de las varianzas.

Estadísticos descriptivos		
	N	Varianza
Item1	20	0,379
Item2	20	0,305
Item3	20	0,379
Item4	20	0,432
Item5	20	0,305
Item6	20	0,379
Item7	20	0,379
Item8	20	0,432
Item9	20	0,463
Item10	20	0,379
Item11	20	0,432
Item12	20	0,305
Item13	20	0,432
Item14	20	0,211
Item15	20	0,516
Item16	20	0,516
Item17	20	0,450
Item18	20	0,555
Item19	20	0,366
Item20	20	0,345
Varianza de los items		7,958
SUMA	20	90,484
N válido (por lista)	20	

Fuente: Resultados del SPSS 24.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

- α = Alfa de Cronbach.
- k = Numero de preguntas.
- Vi = Varianza de cada ítem.
- Vt = Varianza del total.

Hallando α :

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{7,958}{90,484} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{19} [1 - 0.087949]$$

$$\alpha = 1.052632[0.912051]$$

$$\alpha = 0.96$$

b. Análisis de la confiabilidad por el Alfa de Cronbach con el SPSS:

Cuadro 3: Resumen de procesamiento de datos en el SPSS.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Fuente: Resultado del SPSS.

Cuadro 4: Estadística de fiabilidad en el SPSS.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

Fuente: Resultado del SPSS.

El resultado logrado con el índice de Cronbach, nos indica que el instrumento utilizado en el proceso de recolección de es consistente y confiable con un valor de 0.960.

Anexo 07: Data de procesamiento de datos

Tabla 1: Resultados de la aplicación del cuestionario en el pretest

Prof.	Sin capacitación																			
	Gestión por competencias								Desempeño docente											
	Competencias laborales				Competencias conductuales				Comunicación asertiva			Liderazgo			Resolución de conflictos			Planificación		
Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	
1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
5	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
7	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
8	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
9	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
11	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
15	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
17	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
18	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
19	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	

Fuente: Cuestionario de evaluación.

Tabla 2: Resultados de la aplicación del cuestionario en el postest

Prof.	Con capacitación																			
	Gestión por competencias								Desempeño docente											
	Competencias laborales				Competencias conductuales				Comunicación asertiva			Liderazgo			Resolución de conflictos			Planificación		
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
6	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
7	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
13	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
15	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
16	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
17	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5

Fuente: Cuestionario de evaluación.

**Anexo 08: Documentos de consentimiento informado de la Sede
Chanchamayo**

(Autorización de la institución donde se realizó la investigación)



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
SEDE LA MERCED**

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

La Merced, 02 de agosto del 2018

Carta N° 0022-2018-CG-SLM-UPLA

Señor

Lic. Adm. JESUS CESAR SANDOVAL TRIGOS

Presente-

Estimado señor:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo y, comunicarle en atención a su documento presentado sobre brindarle facilidades para aplicar instrumento de investigación en proyecto de tesis para optar su grado académico de Maestro en Administración, que esta Coordinación le otorga el permiso correspondiente y las facilidades solicitadas a fin que pueda realizar lo solicitado.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración.

Atentamente,



*C.c. Arch.
HRG/CGLM
Rcc/sec*

*Fray Dionisio Ortiz s/n 2da. Cuadra - Pampa del Carmen – La Merced – Chanchamayo
Telefax 064-532292 – RPC 964256134 – E-mail: rcoca@mail.upla.edu.pe*

(Reconocimiento de la institución donde se realizó la investigación)



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FILIAL CHANCHAMAYO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Chanchamayo, 16 de agosto del 2019

Carta N° 0030-2019-D-UPLA- FCH

Bachiller

JESÚS CÉSAR SANDOVAL TRIGOS

Presente. -

Estimado bachiller:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente y, hacerle llegar el agradecimiento correspondiente a su persona por haber realizado en esta Filial Chanchamayo la Investigación denominada: " INFLUENCIA DE LA GESTION POR COMPETENCIAS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES SEDE LA MERCED, 2018" y las capacitaciones correspondientes a nuestros docentes.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración.

Atentamente,

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
DIRECCIÓN
Mg. Hilario Romero Giron
DIRECTOR (R)

C.c. Arch.
HRG/CGLM
RCC/sec

Fray Dionisio Ortiz s/n 2da. cuadra - Pampa del Carmen - La Merced - Chanchamayo
Teléfono 064-532292 - E-mail: rcoca@mail.upla.edu.pe

Anexo 09: Fotos de la aplicación del instrumento





