

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EMPRENDIMIENTO PROFESIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD
DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ
CARRIÓN.**

PRESENTADO POR:

NELSON DAVID YARES DE LA CRUZ

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

ASESOR:

Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO

HUACHO - 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO
DNU 253

**EMPRENDIMIENTO PROFESIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN.**

NELSON DAVID YARES DE LA CRUZ

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
HUACHO
2022**



DEDICATORIA

La presente Tesis va dedicado al Patrón San Cristóbal de Ichoca y a la Virgen de Lourdes ya que gracias a la devoción que le tengo a ellos a logrado concluir mi carrera.

Nelson David Yares de La Cruz.

AGRADECIMIENTO

A mi madre ya que es la persona que siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y gracias a cada consejo que me dio soy un hombre de bien.



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Bases filosóficas	29
2.4 Definición de términos básicos	30
2.5 Hipótesis de investigación	32
2.5.1 Hipótesis general	32
2.5.2 Hipótesis específicas	32
2.6 Operacionalización de las variables	34
CAPÍTULO III	36
METODOLOGÍA	36
3.1 Diseño metodológico	36
3.2 Población y muestra	36
3.2.1 Población	36

3.2.2	Muestra	36
3.3	Técnicas de recolección de datos	37
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	37
CAPÍTULO IV		38
RESULTADOS		38
4.1	Análisis de resultados	38
4.2	Contrastación de hipótesis	51
CAPÍTULO V		60
DISCUSIÓN		60
5.1	Discusión de resultados	60
CAPÍTULO VI		68
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		68
6.1	Conclusiones	68
6.2	Recomendaciones	70
REFERENCIAS		72
7.1	Fuentes bibliográficas	72
7.2	Fuentes electrónicas	73
ANEXOS		76



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer de qué manera el emprendimiento profesional se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La metodología fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue 140 docentes, 103 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta. Los resultados respecto al emprendimiento profesional, en referencia a si asume su responsabilidad en las cosas que realiza el 44.7% mencionó que casi nunca y nunca; en referencia a si se siente empoderado en las acciones que toma el 43.7% mencionó que casi nunca y nunca; en referencia a si toma iniciativa en la realización de sus actividades. el 37.9% mencionó que casi nunca y nunca. Respecto a la variable desempeño docente, en referencia a si conoce y domina las asignaturas el 46.6% mencionó que casi nunca y nunca; en referencia a si establece objetivos de aprendizaje el 44.7% mencionó que casi nunca y nunca; en referencia a si mantiene una relación fluida con los estudiantes el 46.6% mencionó que casi nunca y nunca. La investigación concluyó que el emprendimiento profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.860 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

Palabras clave: emprendimiento profesional y desempeño docente.

ABSTRACT

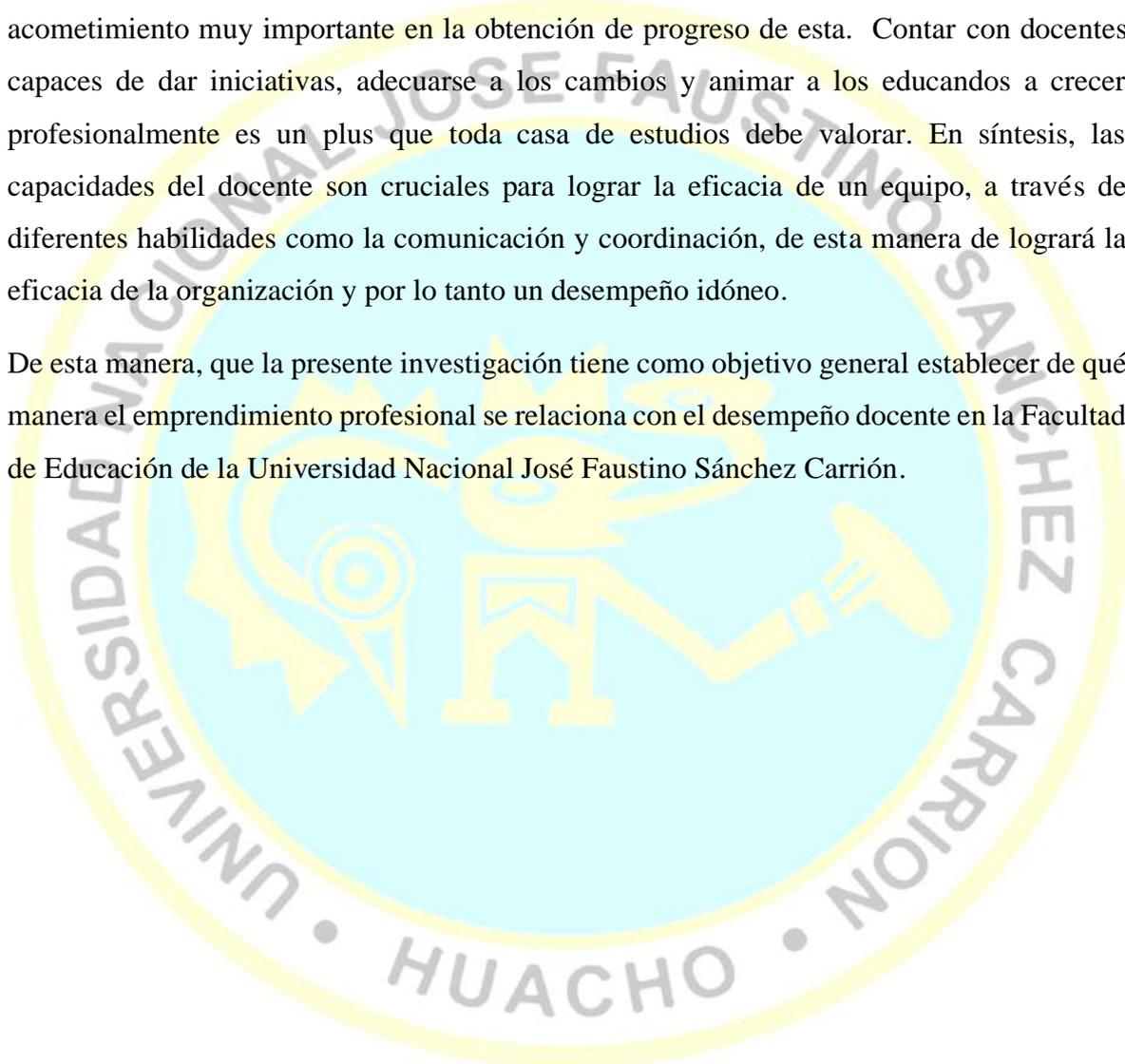
The general objective of the research was to establish how professional entrepreneurship is related to teaching performance in the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University. The methodology was basic type, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 140 teachers, 103 teachers. The survey technique was used. The results regarding professional entrepreneurship, in reference to whether he assumes his responsibility in the things he does, 44.7% mentioned that almost never and never; In reference to whether they feel empowered in the actions they take, 43.7% mentioned that almost never and never; in reference to whether he takes initiative in carrying out his activities. 37.9% mentioned that almost never and never. Regarding the teaching performance variable, in reference to whether they know and dominate the subjects, 46.6% mentioned that almost never and never; In reference to whether it establishes learning objectives, 44.7% mentioned that almost never and never; In reference to whether they maintain a fluid relationship with the students, 46.6% mentioned that almost never and never. The research concluded that professional entrepreneurship is significantly related to teaching performance in the Faculty of Education of the José Faustino Sánchez Carrión National University; it was obtained in the Spearman's Rho Test 0.860, placing it in a high positive degree and with a significance level of $p = 0.000$ being less than 0.05.

Keywords: professional entrepreneurship and teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El docente es un elemento de calidad educativa muy relevante para el logro de sus estándares. Por ende, es aceptable todo cambio que vaya en beneficio de la calidad educadito como al propio docente. Actualmente el emprendimiento ha sido transformado en una alternativa de progreso ante el requerimiento del desarrollo educativo constante coexistiendo el acometimiento muy importante en la obtención de progreso de esta. Contar con docentes capaces de dar iniciativas, adecuarse a los cambios y animar a los educandos a crecer profesionalmente es un plus que toda casa de estudios debe valorar. En síntesis, las capacidades del docente son cruciales para lograr la eficacia de un equipo, a través de diferentes habilidades como la comunicación y coordinación, de esta manera de logrará la eficacia de la organización y por lo tanto un desempeño idóneo.

De esta manera, que la presente investigación tiene como objetivo general establecer de qué manera el emprendimiento profesional se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En diversos países alrededor del mundo se evidencia problemáticas entorno al perfil profesional idóneo en los docentes ya que muchos no demuestran los conocimientos y competencias de elogio. Es así como estudios hechos en Ecuador como el de Hernández (2017) afirma que el desempeño va más allá de la inteligencia se puede observar que el desgano y la poca preparación y destrezas que no llega a cumplir con lo que exige el puesto lo que en las instituciones constituye un lastre. Por otro lado, respecto al emprendimiento profesional, Franco (2014) menciona que el emprendimiento ha ocasionado innumerables cambios en todas las áreas en general, sin embargo, aún existe un número considerable de personas que no se atreven cambio como tampoco tienen iniciativas por progresar en todos los ámbitos de su vida principalmente el laboral.

A nivel nacional, Castañeda (2019) señala que gran parte de los docentes en nuestro país tienen actitudes negativas que anulan la idoneidad de sus competencias. Por su parte, Carrasco (2019) enfatiza que uno de los principales problemas que las personas demuestran en emprender es su miedo al fracaso frente escenarios competitivos impidiéndole la oportunidad de abrirse al desarrollo y crecimiento profesional.

El docente es un elemento de calidad educativa muy relevante para el logro de sus estándares. Por ende, es aceptable todo cambio que vaya en beneficio de la calidad educadito como al propio docente. Actualmente el emprendimiento ha sido transformado en una alternativa de progreso ante el requerimiento del desarrollo educativo constante coexistiendo el acometimiento muy importante en la obtención de progreso de esta. Contar con docentes capaces de dar iniciativas, adecuarse a los cambios y animar a los educandos a crecer profesionalmente es un plus que toda casa

de estudios debe valorar. En síntesis, las capacidades del docente son cruciales para lograr la eficacia de un equipo, a través de diferentes habilidades como la comunicación y coordinación, de esta manera se logrará la eficacia de la organización y por lo tanto un desempeño idóneo. Por esa razón la actual indagación busca saber como el emprendimiento profesional se viene relacionando con el ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión se ha podido observar el bajo desempeño en sus docentes debido a diferentes razones como la falta de capacidad en algunos docentes para posibilitar estudios que consientan desarrollar el progreso y habitabilidad de sus alumnos; asimismo se encuentran docentes con carencias respecto al dominio metodológico con destrezas y aptitudes para educar en instruir, el escaso proyecto de metas por lo que no se sienten motivados; la frecuente impuntualidad hace que se retrasen los horarios de clase lo que genera que los alumnos se sientan incómodos; la ausencia de organización y coordinación en la agenda ha generado que en la facultad no se informe adecuadamente la disposición de los cursos que el docente debe dictar; los docentes no cuentan con los materiales para desempeñar su labor de manera eficiente; la falta de compañerismo entre docentes provocó que no realicen una buena labor en equipo impidiendo cumplir con los objetivos trazados.

Con el respecto al emprendimiento profesional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión también se ha evidenciado problemas ya que el sistema educativo no promueve la vocación y las competencias emprendedoras en docentes; en su mayoría se ha notado la ausencia de intervención en programas para el progreso particular y de organización que se realiza en la facultad; falta de empatía entre docentes ha generado que no se tengan confianza ni cooperación entre los mismos generando un clima laboral negativo; la facultad no realiza un adecuado manejo ya que son escasas las oportunidades y preocupaciones por el desarrollo individual y profesional de sus docentes; los docentes no se muestran entusiasmados por enfrentar nuevos cambios debido a la falta de confianza entre estos.

Si la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión no demuestra su preocupación por solucionar los problemas expuestos,

tendrá una baja considerable en el desempeño y por ende, desarrolló una mala imagen frente al alumnado.

Por ende, en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión practiquen direcciones de optimización para mejorar las destrezas acometidas y su motivación para mejorar el desempeño.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el emprendimiento profesional se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la coherencia en el desenvolviendo se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?
- b. ¿De qué manera la tendencia a correr riesgos se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?
- c. ¿De qué manera la creatividad en sus ideas se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?
- d. ¿De qué manera las relaciones de grupos se relacionan con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?
- e. ¿De qué manera la efectividad en el manejo de cambio se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?
- f. ¿De qué manera la autodeterminación en su accionar se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

- g. ¿De qué manera la sensibilidad social se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?
- h. ¿De que manera la participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera el emprendimiento profesional se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera la coherencia en el desenvolviendo se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- b. Establecer de qué manera la tendencia a correr riesgos se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- c. Establecer de qué manera la creatividad en sus ideas se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- d. Establecer de qué manera las relaciones de grupos se relacionan con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- e. Establecer de qué manera la efectividad en el manejo de cambio se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- f. Establecer de qué manera la autodeterminación en su accionar se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- g. Establecer de qué manera la sensibilidad social se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- h. Establecer de qué manera la participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

La indagación contribuyera con información en cuanto al vínculo que existe entre emprendimiento profesional y desempeño docente, información que, colocados en los efectos, terminaciones y consejos, aquello coadyuvara a investigaciones futuras.

Justificación por su conveniencia

Ya que el interés de realizar esta investigación es analizar el emprendimiento competitivo de los docentes dentro de la Facultad Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, y como esto viene relacionando en su desempeño, al mismo tiempo identificar probables deficiencias que puedan presentarse, como proponer una serie de acciones para dar solución a estas deficiencias.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Delimitación geográfica: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación social: docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Delimitación temporal: julio del año 2020 a diciembre del año 2022.
- Delimitación semántica: emprendimiento profesional y desempeño docente.

1.6 Viabilidad del estudio

La tesis fue factible ya que se contó de medios monetarios, humanos y materiales; asimismo el tema de estudio se tuvo un acceso amplio respecto a libros, artículos científicos e informes de investigación.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

González (2020) realizó la tesis de maestría titulada “Actitud y conocimiento hacia el emprendimiento social de los estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario”, la cual fue aprobada por la Actitud y conocimiento hacia el emprendimiento social de los alumnos de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario. Bogotá. Colombia. La investigación tuvo como objetivo Caracterizar el comportamiento y cognición con la que cuentan los alumnos de la Facultad de Jurisprudencia sobre el emprendimiento social y a partir de ello puntualizar ciertas propuestas de intervención. Se concluye que existe una generalidad en cuanto a su proyección, ya que demuestran interés por varias áreas del derecho, aunque muy específicas para cada uno.

Velasco (2017) elaboró la tesis de maestría titulada “Estrategias didácticas para fomentar una cultura de emprendimiento en las asignaturas de Identidad e Identidad y Emprendimiento de la Universidad Autónoma de Bucaramanga”, la cual fue aceptada por Universidad Autónoma de Bucaramanga. Bucaramanga. Ecuador. El propósito de la indagación fue Proponer habilidades pedagógicas para el impulso de una sabiduría del acometimiento en las materias de Coincidencia y Coincidencia y Acometimiento de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. Es una indagación de enfoque mixto. La indagación tuvo como conclusión que la educación en emprendimiento fomentará que los jóvenes sean más creativos y también más aptos para el empleo y más autónomos, con un claro sentido de la automotivación (intraemprendimiento) en su trabajo dentro de las organizaciones ya existentes en los sectores social, público y privado.

Medina (2017) hizo el estudio de maestría con título “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, la cual fue aceptada por Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. El propósito de la indagación fue establecer la influencia del ambiente de organización en el ejercicio educativo de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Estudio para obtener de grado de magister en Desarrollo de la Capacidad Humanitaria. Es una indagación descriptivo correlacional. La indagación usó como técnica de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que existe el ambiente de organización y el ejercicio educativo son dos inconstantes distintos y complicadas, no obstante, es viable establecer la influencia con el fin de influir pertinentemente y optimar el conocimiento del ambiente profesional de la UESDG-Q y, consecuentemente, el ejercicio educativo.

Álvarez (2016) realizó la tesis de maestría titulada “Indicadores de evaluación para medir el desempeño del docente investigador de la Universidad Técnica de Ambato”, la cual fue aceptada por Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. El propósito de la indagación fue reconocer de qué modo interviene el empleo de indicativos de valoración en el ejercicio del educativo científico de la Universidad Técnica de Ambato 2014. Es una indagación relacional. La población estuvo conformada por 15585 individuos, además la muestra estuvo conformada por 345 individuos. La indagación usó como método de recopilación de información la observación y la encuesta y como herramienta el cuestionario y el plan de observación. La indagación tuvo como conclusión que hay una enorme intervención acerca de los indicativos de valoración y su incidencia en el ejercicio profesional del educativo científico de la Universidad Técnica de Ambato con el objetivo de llevar a cabo las actividades y procesos.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Alcázar (2020) hizo el estudio de maestría con título “Competencias genéricas y el emprendimiento en los estudiantes del III ciclo del área de ciencias de la facultad de ingeniería de una universidad privada de Lima - 2019-II”, la cual fue aceptada por la Universidad Tecnológica del Perú. Lima. Perú. El propósito de la indagación fue establecer la conexión entre las inconstantes en análisis, se comprende por

capacidades comunes al grupo de caracteres esenciales del competitivo, abarca las capacidades; ejercicio y activa. Es una indagación de alcance correlacional, transaccional. La población estuvo conformada por 58 estudiantes. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la entrevista y como herramienta el cuestionario. Se concluye que a través de las capacidades comunes son vinculadas con el acometimiento acorde el conocimiento de los alumnos de Ingeniería, el vínculo fue efectivo, intermedio y revelador.

Pachapuma (2019) realizó la tesis de maestría titulada “La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Administración en la Universidad Tecnológica de Lima Sur”, la cual fue aceptada por Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. El propósito de la indagación fue establecer el vínculo existente entre la inteligencia emocional y el ejercicio educativo. Es una indagación correlacional. La población estuvo conformada por 400 estudiantes, así mismo la muestra estuvo conformada por 234 estudiantes. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Se concluye que hay vínculo revelador entre la inteligencia emocional y el ejercicio educativo, en la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2018.

Obispo (2018) realizó la indagación con título “Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. Tesis para conseguir de grado de magister en Administración de la Educación. El propósito de la indagación fue establecer el vínculo que hay entre la administración del conocimiento y el ejercicio educativo. Es una indagación no experimental de nivel correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 65 docentes. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Se concluye que hay certeza para aseverar que la administración del discernimiento es relacionada elocuentemente con el ejercicio educativo en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos.

Ortogorin (2018) realizó la tesis de maestría titulada “El emprendimiento y su relación con la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán

y Valle”, la cual fue aprobada por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú. El propósito de la indagación fue determinar el vínculo entre el grado de estimulación y complacencia profesional de los trabajadores de enfermería en el Hospital San Martín de Pangoa. Es una investigación descriptivo, cuantitativo, correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por 42 licenciados. La indagación usó como habilidad de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Se concluye que hay un vínculo positivo entre el acometimiento y la instrucción competitiva en los alumnos de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Emprendimiento profesional

A. Definiciones

Del Solar (2009) consideran que es “un modo de analizar, discurrir y proceder enfocada en las pertinencias y la elaboración de fortuna, proyectada con perspectiva integral y ejecutada a través de un liderato imparcial y la administración de un peligro reflexionado” (p.76).

Chiavenato (2009) expresa que el inventar es acometer, ya que la persona innova a través de los procedimientos fructíferos, modernos abastecedores, gastos, y en la tarea financiera sea colocando demanda en contienda continua.

Domínguez (2008) el acometimiento es relacionado con directores e individuos efectivos y enérgicos. De este modo, acometer se halla sumamente colindante al tramitar y exponer pensamientos, con la finalidad de desenvolver ideas, contextos y juicios particulares.

Dolabela (2005) hace referencia al acometimiento como la intención implícita de averiguar perfeccionamientos en el contexto del progreso financiero y el amontonamiento de provechos en fundamento a la proposición y proyección importante de los guías corporativos que anhelan la alteración.

B. Dimensiones

Bellido y Mamani (2019) citando a Rojas (2001) menciona el acometimiento competitivo o aptitud acometedora competitiva se define como el grupo de comportamientos y capacidades que le consientan a un competitivo rescatarse eficazmente en las compañías, ya sean estatales o particulares, consintiendo su progreso. El enfoque socio emotivo y financiera lleva a recapacitar en alterar la perspectiva de que la persona, es el medio viable humanitario. Por ese motivo, esta indagación toma en cuenta ocho extensiones, que el científico nombrado precisa:

a. Coherencia en su desenvolvimiento

Es el vínculo indudable entre el modo de analizar que tienen las personas, así como su modalidad de transportarse. No es únicamente rescatar los pactos, sino ejercerlas de modo oportuno. En ese aspecto, la conexión en el maniobrar tiene que ir enfocado al efecto y al transcurso en sí mismo de la unión organizativa para el provecho de lo proyectado y el ejercicio de sus propósitos corporativos. Sus indicadores son los siguientes:

- Compromiso.
- Consideración por el resto.
- Comunicación de acciones

b. Tendencia a correr riesgos

Es el comportamiento de tomar compromisos. Todos tenemos metas establecidas en toda nuestra vida y por consecuencia tenemos que admitir peligros para efectuar esos propósitos, no desalentarse y continuar avanzando con lo proyectado, a lo largo del camino siempre se mostrarán dificultades para la ejecución de nuestras metas, pero hay que ser persistentes para poder cumplirlas. Sus indicadores son los siguientes:

- Empoderamiento.
- Toma de decisiones

c. Creatividad en sus ideas

Se relaciona con la sintetización de pensamientos nuevos, modelos, patrones o esbozos que tiene correspondencia entre sí. Todos somos sumamente ingeniosos y aquellos lo expresamos diariamente. Además, es la singularidad con la que cuenta el individuo con la finalidad de renovar un provecho que es singular y que cuenta con un complemento y que complace ciertos requerimientos de los individuos. Sus indicadores son los siguientes:

- Iniciativa.
- Innovación.

d. Relaciones de grupo

Vinculado con la colaboración eficaz de los equipos sociales de un contexto establecido. Diariamente nos relacionamos con personas que tienen algunas peculiaridades, destrezas que también forman parte de nuestro temperamento. Somos un organismo social que simpatizamos diariamente con personas con la finalidad de un proyecto social, financiero y/o gubernativo. Sus indicadores son los siguientes:

- Comunicación asertiva.
- Empatía.

e. Efectividad en el manejo del cambio

Inclinado al comportamiento pensativo ante los contextos que se originan en las compañías de modo inesperado. En todo procedimiento que el individuo hace siempre quiere tener un efecto eficiente en una establecida labor, la energía es en el momento que se consigue óptimas consecuencias de un procedimiento optimando menos medios todo este procedimiento de energía influye en la proyección y organización de los propósitos. Sus indicadores son los siguientes:

- Aspiración de perfeccionamiento.
- Proyección metódica eficaz.

f. Autodeterminación en su accionar

Establece la aptitud de optar y determinar sus labores que empleará como acometedores. A grado organizacional es enfocado de modo determinado en los

trabajadores y dirigentes, los dos son primordiales en el maniobrar de la institución, la certeza en sus determinaciones tiene que iniciar a la optimización de la compañía y no solamente como componentes ventajosos de un maniobrar transitorio. Sus indicadores son los siguientes:

- Aptitud de afrontar circunstancias.
- Proyecciones de pensamientos y labores.

g. Sensibilidad social

Es entendido por el significado del requerimiento y la identificación por los semblantes generales que suceden globalmente en un establecido ambiente. Sus indicadores son los siguientes:

- Retos.
- Sentido de la necesidad y la empatía.

h. Participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional

Se relaciona con la colaboración a sucesos para el progreso determinado de los saberes e indagación de congruencias meritorias. Todos podemos contribuir a programas sociales y de organización en que puede elegir sus convenientes determinaciones y colaboren de modo dinámico y seguro. Sus indicadores son los siguientes:

- Intervención funcional.
- Eficiencia en la labor.

C. Tipos de emprendimiento

Dolabela (2005) asevera que el concepto del vocablo acometedor varía conforme con el nación y el tiempo, en finales de la época XVII acometer significaba fija decisión de realizar cualquier acontecimiento. Citando a Schumpeter quien captaba al acometedor como un individuo asombroso que originaba nuevas mezclas o invenciones. Asimismo, cita a Ludwig Von Mises que cree que el acometedor es el que anhela reflexionar en un contexto de duda, contestando a los signos del mercado con relación a costos, rendimientos y daños. Hoy en día, figura la diligencia de todo individuo que se encuentra en el

asiento de una compañía, a partir del que posee una exención, un propietario de taller maquina, hasta el que inventó y desarrolló una transnacional.

Marca que existen dos tipologías de acometimiento que brotan de la oportunidad y el requerimiento del establecimiento en el que se hallan los individuos en el instante de inventar y crear una imagen de comercio. Estas tipologías de acometimiento son: Acometimiento Oportunista y Acometimiento por Requerimiento:

- Emprendimiento por necesidad: Es en el momento que se acomete en una nueva compañía ya que no existe una mejor alternativa de trabajo y se tiene que permanecer. Este acometimiento es hecho por individuos de bajos medios y que tienen grados de instrucción escaso.
- Emprendimiento por oportunidad: Es en el momento que se acomete al hallar oportunismo mercantil y se coloca un establecimiento para sacarle provecho. Ordinariamente este acometimiento es hecho por individuos con grados de sabidurías superiores.

D. Teorías de emprendimiento

Domínguez (2008) citando a Hébert y Link (1988) señala que el acometedor ha sido investigado desde distintas zonas del saber, cierto modo que logran hallarse indagaciones que tienen vínculo con varias materias, como la económica, psíquicas, ciencias sociales, la ordenación de compañías, la historia, la antropología, etc.

- Teorías desde el punto de vista Microeconómico

La distribución de alicientes verdaderos en la economía es la que entusiasma a los acometedores a fundar una compañía; la fundación de una compañía va a depender del uso y anhelo de una profesión acometedora.

Las personas se transforman en administradores únicamente si los premios anhelados son mejores que la paga vinculada a un trabajo; los premios de la diligencia acometedora necesitan del conocimiento de las personas de su destreza para fundar compañía y sus acciones en relación al peligro.

Para examinar la alternativa entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo se necesita de un patrón de aumentar el provecho que varía conforme a la edad de la persona.

Los nuevos ejemplos microeconómicos de conducta acometedora se encuentran uniendo otras inconstantes, imparciales y parciales, derivadas de zonas como la sociología y la psicología empleadas a la investigación del acometedor, también como ciertas inconstantes financieras y sociodemográficas más frecuentes en la investigación de la economía, así como el género, edad, grado socioeconómico, lugar de vivienda, el conocimiento del peligro, acciones sociales para el administrador, etc.

- Teorías desde el punto de vista de los rasgos de la personalidad

Varios acometedores reconocen fisonomías al nacer, y aquellas no son capacidades logradas por la instrucción, consiguiente, estos individuos contarían con las fisonomías de temperamento y estimulaciones distintas a las del resto. Consecuentemente, en esta hipótesis, el éxito o la derrota del acometedor guardaría vínculo con su temperamento, que le designaremos el temperamento emprendedor.

Los enfoques de las fisonomías de temperamento se han usado en un amplio contexto de escenarios, consiguiendo calcular propensiones, no obstante, los cálculos del temperamento derrochan energía cuando se emplean al asunto determinado del acometimiento.

- Teorías desde el punto de vista social o demográfico

Los acometedores poseen parecidos rasgos poblacionales, ya que estos reparten acontecimientos similares; consecuentemente, al igualar el rasgo general o poblacional con la que cuenta cada individuo con el rasgo que tiene el acometedor hallaremos reconocido al acometedor viable.

Este enfoque general poblacional cuenta con muchas restricciones de valor. Primeramente, varios autores nos expresan que las peculiaridades poblacionales son por esencia paralizadas y no son aptos de exponer un anómalo de tanto actividad y tan diverso como es el acometimiento; segundo, varios indagadores de esta zona expresan que varias veces emplean las peculiaridades poblacionales como una sustitución de las peculiaridades del temperamento.

- Teorías desde el punto de vista del comportamiento

El acometimiento es un ejemplo de conducta, mas no es una fisionomía de temperamento, por efecto, cualquier individuo se encuentra en la aptitud de instruirse de qué modo adquirir la conducta de un acometedor.

Las más significativas conductas que se le han hallado al propietario es iniciando las labores en principios de su práctica, que son: la aptitud de investigar pesquisa, acopiar pesquisa, hallar el oportunismo que se le muestra, tramitar los peligros, crear vínculos, la elección de determinaciones bajo contextos de inexperiencia, instruirse de su práctica y poseer la aptitud de dirigir.

A través de la mezcla de los enfoques de las fisionomías de temperamento y de la conducta se logra alcanzar a conseguir un ejemplo superior para ser un acometedor; pero aquellas indagaciones tienen el impedimento de que se requiere utilizar los procedimientos fundamentados en la contemplación y de examinar perennemente las diligencias de estos acometedores estos procedimientos son más eficaces, pero en su momento se aumentan los precios.

- Teorías desde el punto de vista cognitivo

Las hipótesis desde el enfoque cognoscitivo averiguan el modo de como el acometedor manifiesta anotaciones, hace el procedimiento y ejecuta la valoración de la pesquisa requerida; consecuentemente, este enfoque lograría colaborar primordialmente en la comprensión de los semblantes en correspondencia a hallar el modo de descifrar las pertinencias, el modo en el que se presentará aquella congruencia ante los capitalistas, ante los colaboradores y ante los consumidores; también del modo en que se va elegir la determinación de establecer una compañía.

Las indagaciones enfocadas en examinar la intervención de los conocimientos y convicciones particulares acerca de la determinación de formar una compañía particular son sumamente frecuentes, motivo por el cual sus fundamentos hipotéticos de estas indagaciones se encuentran comprendidos en el ejemplo designado programa acometedor.

E. Factores que influyen en la intención emprendedora

Del Solar (2009) el propósito acometedor conforme con la hipótesis de la conducta proyectada de Ajzen y Fishbin, se encuentra vigorosamente intervenida por tres componentes esenciales:

- La postura hacia la conducta.
- Las reglas parciales.
- El dominio de comportamiento visto.

En mezcla de la postura para la conducta, la regla parcial y el conocimiento del dominio de comportamiento llevan a un propósito de conducta. Adjudicándose así que el propósito es el informe contiguo de la conducta.

a. Actitud hacia el comportamiento:

El primer componente que interviene en los propósitos acometedores es la postura hacia la conducta, que hace referencia al nivel en que las personas descubren lo atrayente de la conducta en interrogación; en el ambiente de los acometedores este componente se refiere al comportamiento acometedor.

Fishbein y Ajzen en la hipótesis de la conducta planeada marcan que la postura hacia una establecida operación es el nivel en que un sujeto valora de un modo provechoso o perjudicial la conducta en cuestionamiento; conjuntamente marcan que para que estemos aptos de prevenir el propósito de un individuo en ejercer un establecido comportamiento se requiere establecer prácticamente cuáles son sus posturas correspondientes con el comportamiento. Ajzen y Fishbein en su hipótesis sólo se refieren al mecanismo afectuoso, sosteniendo que las posturas son significativas ya que son comparativamente indestructibles, son asimiladas y primordialmente ya que intervienen en el comportamiento, en otras palabras, las posturas de las personas son dogmas que irradian sus impresiones hacia cosas y dificultades notables.

La impresión a conveniencia o en contra de un establecido propósito general, es lo único verdaderamente peculiar de las posturas sociales.

b. Norma Subjetiva

El segundo componente que interviene en el propósito acometedor es la regla parcial que hace referencia a los dogmas de que algunas personas o equipos especulan que tendría que regular el comportamiento y la razón particular con la finalidad de conseguir a los relativos determinados, defendidos en esta proyección realizada por Ajzen en el ambiente de los acometedores reflexionamos las estimulaciones para fundar compañía.

c. Control conductual percibido

El tercer componente que interviene acerca de los propósitos acometedores es el dominio de comportamiento visto, que hace referencia al nivel en el que consideramos que tenemos las destrezas y congruencias requeridas o problemas con la finalidad de hacer un ejercicio, en este significado en el ambiente de los acometedores se refieren a los saberes corporativos, el grado de instrucción corporativa, y conjuntamente reflexionamos las dificultades para fundar una compañía.

F. Características del emprendedor

Dolabela (2005) halla las peculiaridades del acometedor, que son:

- Cuenta con un individuo que lo domina.
- Cuenta con decisión, independencia, confianza en sí mismo, entusiasmo, requerimiento de realización. Labora solo. El procedimiento soñador es particular.
- Cuenta con constancia y perseverancia con la finalidad de aventajar dificultades.
- Reflexiona a la derrota un efecto como otro cualquiera, ya que asimila con las propias fallas. Es apto de desempeñarse arduamente a la labor y reúne bríos con la finalidad de conseguir efectos. Puede establecer objetivos y lograrlas; pelea contra modelos obligados; se diferencia. Cuenta con la aptitud de hallar oportunidades.

- Cuenta con enérgica percepción: como en el entretenimiento, lo que interesa no es lo que conoce, sino lo que se realiza. Cuenta siempre con elevada responsabilidad; entiende lo que realiza.
- Concibe contextos con la finalidad de conseguir retroalimentación acerca de su conducta y sabe cómo usar ciertos datos para su optimización. Sabe indagar, usar y dominar medios.
- Es un visionario objetivo: es razonable, pero emplea asimismo el lado derecho del cerebro.
- Establece un método particular de vínculos con trabajadores. Es cotejado a un "guía de banda", que proporciona independencia a todos los compositores, pero logra cambiar el grupo en algo armonioso, persiguiendo un propósito. Se encuentra encaminado a los efectos, al porvenir, al tiempo extendido. Admite el capital como una de las extensiones de su ejercicio.
- Entrelaza "puntos de vínculos" (relaciones, compañeros) templados, pero usa enérgicamente como sustentáculo para lograr.
- Sus propósitos; tiene presente el punto de vínculos íntimos (con accionistas, trabajadores) más relevantes que la exterior. Sabe perfectamente la sección en que opera.
- Labora la idea y asimila precisar enfoques. Interpreta sus ideas en ejercicios.
- Precisa qué instruirse (iniciando del no-determinado) para hacer sus enfoques. Es dinámico: precisa lo que desea y hacia dónde quiere ir; luego, investiga el discernimiento que le consentirá lograr el propósito.
- Toma peligros templados: le atrae el peligro, pero hace todo con el fin de reducirlo. Es inventor e ingenioso. (Invención se relaciona al fruto. Es distinto del invento, que logra no contar con efectos en la invención de un fruto).
- Conserva un alto grado de conocimiento del contexto en que se encuentra, empleándola para captar congruencias sobre utilidades.
- Cuenta con algo de "internalidad", que hace referencia a la aptitud de influir a los individuos con los que se relaciona y el dogma de que logrará incitar alteraciones en los métodos en que procede.

- Fabrica un procedimiento particular sobre instrucción: asimila en inicio de lo que realiza; conmoción y estima son terminantes para exponer su utilidad. Asimila continuamente.

G. *Cultura emprendedora*

Del Solar (2009), el vocablo sabiduría cuenta con muchas acepciones, dependiendo si hace referencia a individuos, equipos, o sociedad. Por tanto, se encuentran vinculados, la sabiduría de las personas depende de la sabiduría de los equipos, que asimismo necesita de la sabiduría de la sociedad. La sabiduría es un grupo de acciones igualadas, notificadas socialmente, mencionadas a través de cualidades, reglas, prácticas, técnicas cognoscitivas, explicación de emblemas, pensamientos y reacciones. Los comportamientos y tareas de los individuos son restringidas por la sabiduría, mostrando lo que reflexiona anhelado o no anhelado en el consorcio. Los acometedores no son desinteresados a la sabiduría, ya que la estimulación para acometer es superior si la tarea acometedora se admite socialmente y la labor de acometer es valorada y se aprecia. Posturas como tener miedo a la frustración en la compañía y al peligro privan los viables acometedores que se anhela formar su conveniente compañía. Las peculiaridades del temperamento se consiguen en el procedimiento de socialización en primer nivel por medio de los papás y la familia. Después, en la socialización de segundo nivel, se refrenan y alteran en los colegios, los compañeros y medios informativos. Finalmente, las cualidades, posturas y conductas son templadas por la sabiduría. De este modo, las personas lograrán bastantes conductas, estas en vínculo al contexto que forman parte, aunque exista una propensión en común. El mecanismo de examen para aprender el temperamento es la interrelación de los sujetos y su ambiente revelador. Las peculiaridades propias son significativas, pero no establecen la conducta acometedora.

Se ha desarrollado la intervención de la sabiduría acerca del acometimiento confrontando los distintos contornos corporativos de las naciones. Se requiere seguir progresando en la sabiduría acometedora. Con el pensamiento de provocar el ánimo acometedor y optimizar el ambiente en el que maniobran las compañías chicas, la Unión Europea planteó diez líneas de acción.

- Instrucción y alineación en el ánimo acometedor.
- Optimizar la disposición de destrezas.
- Prontitud y costos bajos para la activación de las compañías, con la facultad de hacer el alistamiento en línea.
- Perfeccionamiento del régimen y la regulación, especialmente en semblantes vinculados con la bancarrota, también de facilitar el empleo de documentaciones administrativas y eliminar algunos deberes normalizados a las que se encuentran sujetas las compañías pequeñas.
- Perfeccionamiento de la entrada en línea a las direcciones estatales en el cuadro de sus vínculos con las compañías.
- Alto beneficio del mercado único de parte de las compañías.
- Asuntos públicos y financieros. Los sistemas públicos tendrán que beneficiar la vida de las compañías. Tendrá que optimizarse el ingreso al préstamo (capital riesgo, capitales ordenados, etc.).
- Aumento de la aptitud del conjunto de técnicas de las pequeñas compañías, a través de la invención del manifiesto comunitario, el fácil acceso a presentaciones de indagación más enfocados en las diligencias productivas, la incitación de la colaboración entre compañías, y la colaboración de aquellas con el universo de la instrucción y los medios de indagación.
- Progreso de la comercialización electrónica y ayuda de aptitud a las compañías.
- Progreso, potencialidad y desarrollo de la presentación de las utilidades de la pequeña y mediana compañía a graduación nacional y corporativa.

Variable 2: Desempeño docente

A. Definiciones

Robbins y Coulter (2010) aluden que el ejercicio “es el fruto final de un acción que realiza el trabajador” (p. 403).

Daft y Marcic (2010) señalan que el desempeño “es la aptitud del trabajador con el fin de alcanzar sus objetivos, utilizando los recursos de manera eficaz y enérgica” (p. 10)

Ruiz y Guzmán (2017) lo definen como el cumplimiento con sus actividades como promotor, coordinar, facilitador, investigador y agente directo del proceso formación educativa.

Mutis (2003) define que es un transcurso a través del cual se investiga expresar corduras calificativas acerca del acatamiento de sus compromisos en la instrucción, amaestramiento y progreso de sus alumnos.

B. Dimensiones

Puelles (2018) señala en su estudio que es preciso especificar cuál es la finalidad pedagógica determinada del instructivo y en ese argumento, cuáles son los saberes, aptitudes, destrezas y posturas que incumben a esas labores.

Tiene como propósito ayudar al desarrollo de sus estudiantes, a partir de los espacios arreglados para la instrucción metodológica, al progreso completo de los individuos. Por ello, eligió las siguientes dimensiones de la variable:

a. Dominio de contenido académicos

Hacer referencia a la manera de actuar del docente en relación a los temas de volver a realizar las acciones enmendadas. Guarda relación con la persecución de las reglas y órdenes para llevar a cabo las acciones del rendimiento docente.

b. Dominio metodológico con estrategias tácticas

Es la acción del docente al momento de añadir un grupo de medios metodológicos recientes que consideren un empleo intelectual y oportuno de las tecnologías recientes, en la realización del trabajo didáctico.

c. Relación con los estudiantes

Es la habilidad experta del docente para realizar su labor de enseñanza, un proceder positivo que llame la atención, incentivo a instruirse y placer por lo instruido por el alumnado.

d. Cumplimiento de normativas y de evaluación

Es papel del maestro ahora es dar el desarrollo de saberes creativos e instruirles tácticas de una propia regulación y supervisión acerca de su procedimiento de una propia inducción, mejor dicho, que el estudiante se instruya e instruirse y hacer una propia evaluación.

C. *Elementos de desempeño docente*

Ministerio de Educación (2014) menciona que en el significado de ejercicio educativo hallamos tres contextos: acción visible en relación a un compromiso y lucro de efectos establecidos.

- Acción. Conducta visible, que logra ser explicada y/o medida.
- Compromiso. Significa las ocupaciones ordinarias de la carrera.
- Consecuencias. Significa la elección de lucros ordinarios y determinados enredados en la acción.

D. *Los docentes y la evaluación desempeño*

Mutis (2003) manifiesta que la valoración es un semblante especialmente dificultoso de la extensión didáctica del labor educativo. Aquello se debe al hecho de que esta maniobra necesita el poder de un grupo de capacidades sistemáticas comparativamente complicadas que necesitan un amaestramiento constante. Por otro lado, la valoración toma bastante periodo y cuenta con un semblante habitual que necesita un brío personal. Varios profesores declaran que es poco el periodo que les brindan para hacer labores de revisar exámenes, libretas, etc. No obstante, en el momento que se le brinda tiempo agregado de labor, solo algunos lo usan para hacer diligencias de valoración. Finalmente, no hay que dejar de lado que la valoración por su entorno (elementalmente injusta) y ocupación (documentación, retribución de recompensas y sanciones, categorización y jerarquía de los estudiantes, entre otros) cuenta con oposiciones vigorosamente luchadoras, en vínculo con los estudiantes y sus familias.

Es viable edificar una habilidad alternativa entre el equidad formal y administrativa que piensa destacar las discrepancias por su carencia administrativa y el afianzamiento de la discrepancia por medio de su cosificación y formalización (por medio de la determinación de grados de apreciaciones, tipos de empresas, entre otros). Aquella radica en extender dispositivos que consientan saber tanto las diferencias como la razón de su elaboración, pero no con la finalidad de instituir clasificaciones o refrendaciones elevadas, sino para emplear ese discernimiento para compensar los componentes que causan y propagan las discrepancias, especialmente en las clases. A partir de este enfoque, las valoraciones no cuentan un provecho oficial, sino experta-didáctica.

A partir de este enfoque es un instrumento que causa pesquisa para empleo útil de los instructores, los estudiantes y sus familias. Aquella habilidad se plantea saber las discrepancias, no para precisarlas y formalizarlas, sino para embestirlas.

Si la valoración sirve sobretodo como un instrumento didáctico, los educativos se forman en los beneficiarios predilectos de sus bienes.

Consecuentemente, tienen que formarse en intérpretes de su esbozo y de su ejecución. Aquel no ha sido siempre el acontecimiento en los procedimientos de innovación pedagógica que se realizaron en el Territorio mientras los dos novísimos periodos. Es de anhelar que desde este momento en más las habilidades de valoración de la aptitud de la instrucción (el significado de qué es lo que se calcula, de qué manera se calcula y qué empleo se le proporciona a la educación) no sea un argumento especial de peritos y oficinistas de los ministerios de instrucción.

E. Criterios para evaluar el desempeño docente

Mutis (2003) mencionan que los juicios que se elijan para valorar el ejercicio, contarán con aquellas intervenciones acerca de lo que realizan, por lo que se tiene que considerar.

a. Los resultados de las tareas:

Si lo que cuenta es la finalidad, en vez de los recursos, se tendrá que evaluar las tareas de los empleados.

b. Comportamiento:

En casi todos los acontecimientos, es dificultoso igualar efectos determinados que lograrían ser imputados derechamente a los ejercicios de un trabajador: Pero aun así se valora la conducta acerca del fundamento del ejercicio, conteniendo la prisa en que hace sus trabajos, modo de liderato y conductas oportunas a su trabajo, etc.

c. Característica:

El grupo más frágil de juicio, el cual, sin embargo, es largamente usado por las organizaciones, es el de las peculiaridades particulares. Algunos mantienen que son sumamente frágiles que los efectos de las labores o las conductas, por motivo de que se encuentran más separados del ejercicio existente de la misma labor. Peculiaridad como contar con una excelente cualidad o tener una gustosa práctica, lograrían encontrarse o no crecidamente correlacionados con los efectos reales del trabajo; pero, a pesar de, las compañías usan esas peculiaridades como juicios para valorar el grado de ejercicio

F. La administración del desempeño

Griffin, Phillips y Gully (2017) mencionan la mayoría de las metas se orientan algún elemento del desempeño. Los directores pueden emprender muchas acciones con el fin de incentivar el incentivo y el rendimiento, entre ellas diseñar los puestos, permitir mayor participación y promover empowerment, considerar arreglos de trabajos alternos y establecer metas. Sin embargo, también pueden fracasar en la implementación de medidas que podían haber mejorado la motivación y el desempeño o, incluso, sin advertirlo, tomar decisiones que los afectan. Es evidente que es muy importante que los directores entiendan que el desempeño es al que se pueden y se debe administrar. Por otra parte, la administración efectiva del desempeño es esencial para utilizar de forma eficiente las compensaciones. El núcleo de este proceso es la medición del

desempeño de los individuos y grupos. La evaluación del desempeño es el proceso en el que una persona 1) evalúa las conductas laborales de los empleados por medio de la medición y la comparación con las normas establecidas con anterioridad, 2) documenta los resultados y 3) comunica el resulta al empleado. La administración del desempeño se compone de procesos y actividades necesarias para evaluar el desempeño.

G. *Importancia de la evaluación del desempeño*

Werther, Davis y Guzmán (2014) aluden que el papel de los trabajadores se ha convertido en un factor crucial en las instituciones, ya que los retos más importantes de los directos es saber la valencia adicional que el personal dar a la institución, como también concretar lo propuesto.

Por dichos motivos, es importante que toda institución tenga en consideración un mecanismo formal de la evaluación, en el cual cada jefe y directivo realice una revisión de los progresos, metas y deficiencias que cada colaborador pasa en sus departamentos. El mecanismo de evaluación de desempeño es posible que empiece con una crítica de un trabajador que desea tener conocimiento si ha alcanzado los propósitos que se estimaron, sus criticas totales, es este contexto, recomendaciones acerca a optimizar la eficiencia, después es necesario que este material se revise y autorice por el superior intermedio y para finalizar por el jefe de cada zona. Acorde a las sugerentes del director y el directivo, el colaborador tiene una calificación que pueda ser excelente, complacente o defectuoso.

Hay diversos beneficios que se obtiene si se realiza una evaluación organizada:

- Esclarece los propósitos y metas del área corresponde cada trabajador.
- El trabajador tiene un conocimiento adecuado de la dirección que he tomado la organización y el área.
- Posibilita identificar las nuevas proyecciones y posibilidades que se brinda al trabajador.

- Establece de modo despejado y participativa en los propositivos, metas y extensiones de la ocupación.
- Viabiliza hacer inventarios de los recursos con los que cuenta o que se necesitan para el alcance de los propósitos.
- Conformar variables documentado de los frutos del personal, ello posibilita decidir acerca de una proyección de carrera, ascensos y retribuciones.
- Optimiza la comunicación y el entendimiento entre directivo y empleado, mejor dicho, permutar las perspectivas acerca de la institución y los trabajos rutinarios.
- Imagina la contingencia de relacionar entre directivos y el trabajador, ello viabiliza cambiar enfoques sobre la institución.

H. Retroalimentación en el desempeño

Robbins y Judge (2017) manifiestan que para diversos directores, en mínimas ocasiones poco agradables como dar a los trabajadores feedback acerca del rendimiento, al final, a menos que estos se encuentren oprimidos por la normas y las inspecciones de la institución, los directores se inclinan por no ver la responsabilidad.

¿Cuál es el motivo? Primeramente, aun cuando cualquier trabajador es posible optimizar en ciertos departamentos, los directores tienen temor del enfrentamiento al dar un feedback como un elemento edificante y como un fundamento para optimizar su rendimiento, ciertos hacen una crítica al director o ocupan a alguna persona más.

Para finalizar, el personal se inclina a tenerse un estima muy alto. En palabras matemáticas, la mitad del personal muestran un desempeño por debajo del promedio. No obstante, el trabajador promedio percibe que su nivel de rendimiento se sitúa en un nivel mucho más alto. Por ende, aunque los directores les brindan resultados buenos, posiblemente que estos tengan en cuenta que son del todo buena.

La resolución a la deficiente no trata en omitir, sino en adiestrar a los gerentes en dar capacitación a los gerentes con el fin de que estos orienten

feedback constructivas. Un examen efectivo en el cual la persona capta que la evaluación es imparcial, que el director sea honesto y que el entorno es óptimo es posible brindar un fruto que el personal se perciba incentiva acerca de los departamentos que requieren y con la determinación con el objetivo las enmiendas adecuados.

Este sería un resultado perfecto si la evaluación fuera justa y detallada; por desgracia, es probable que el trabajador experimente esta sensación en situaciones en las cuales el evaluador siente una relación de interdependencia con el docente y, por lo tanto, es más indulgente en la evaluación.

Quizá no sea de su asombrado tener un conocimiento que el personal con mal humor sea menos proclive a aprobar en relación a quienes a menudo están con buen sentido del humor. Asimismo, la evaluación es además es necesario que son detalladas. Las personas tienden más a sobreestimar su mismo rendimiento si se le cuestiona acerca de su desempeño laboral en total, no obstante, es posible ser objetivos si el feedback hace referencia a determinado departamento en particular. Además, es complicado establecer como específicas. De igual forma, la revisión del rendimiento es necesario formular un propio juicio que, como un mecanismo de juicio, donde se lograr de la mejor si es posible que transforme desde la propia evaluación docente.

I. Mejorar el desempeño laboral

Newstrom (2007) señala que conjuntamente de la complacencia en la ocupación, hay otros tres comportamientos diferentes, pero vinculados al trabajador que son significativos para varios modelos. La involucración con la ocupación en la medida en que el trabajador se acopla con su labor, le ofrece tiempo y brío, y lo reflexiona como parte céntrica en su existencia. Una labor reveladora y excelentemente hecha forma un componente significativo para su apariencia, lo que ayuda a explicar la consecuencia traumática de la carencia de la ocupación en sus requerimientos de estimación. Los trabajadores que se implican con su labor son expuestos a opinar en la conducta de labor, a manifestar grandiosos requerimientos de desarrollo y a regocijarse cuando anuncian en la elección de determinaciones. Como consecuencia,

infrecuentemente presentan retardos o absentismos están dispuestos a laborar varias horas y casi siempre tratarán de ser los óptimos operadores.

Snell y Bohlander (2013) mencionan que en varios acontecimientos la valoración suministrará los fundamentos con el fin de hallar los errores en el rendimiento profesional y planear las maneras de corregirlos. Cuando no se toma interés del personal a dichas carencias probablemente continúe a llegarse más complicada. Ciertas oportunidades el personal de rendimiento inferior no entiende con claridad lo que se espera de estos. No obstante, después de despejar las medidas correctivas con el fin de optimizar el rendimiento.

Identificación de las fuentes del desempeño ineficaz

El desempeño es una labor de diversos elementos, no obstante, tal vez es posible minimizar en tres temas importantes: habilidad, incentivo y entorno. Todos los individuos tienen un modelo particular de fortalezas y fragilidad que inciden en el rendimiento. Pero es posible que el personal con talento con bajo incentivo no tenga éxito. Además, otros elementos de labora pueden afectar el rendimiento de buena o mala manera.

Se recomienda que el diagnóstico del desempeño defectuoso del trabajador se oriente en factores interactivo, motivo que un trabajador no tenga en cuenta los modelos es posible que sea una dificultad de destrezas (conocimiento, capacidades, competencias técnicas) una deficiencia de energía (incentivo para hacer una labor) ciertas deficiencias en las condiciones laborales extrínsecas cualquiera de las cuales pueden dañar al trabajador.

2.3 Bases filosóficas

Del Solar (2009), el vocablo sabiduría cuenta con muchas acepciones, dependiendo si hace referencia a individuos, equipos, o sociedad. Por tanto, se encuentran vinculados, la sabiduría de las personas depende de la sabiduría de los equipos, que asimismo necesita de la sabiduría de la sociedad. La sabiduría es un grupo de acciones igualadas, notificadas socialmente, mencionadas a través de cualidades, reglas, prácticas, técnicas cognoscitivas, explicación de emblemas, pensamientos y reacciones. Los comportamientos y tareas de los individuos son

restringidas por la sabiduría, mostrando lo que reflexiona anhelado o no anhelado en el consorcio.

Del Solar (2009) mencionan que uno de los factores que influye en la intención emprendedora es la actitud hacia el comportamiento. El primer componente que interviene en los propósitos acometedores es la postura hacia la conducta, que hace referencia al nivel en que las personas descubren lo atrayente de la conducta en interrogación; en el ambiente de los acometedores este componente se refiere al comportamiento acometedor.

Fishbein y Ajzen en la hipótesis de la conducta planeada marcan que la postura hacia una establecida operación es el nivel en que un sujeto valora de un modo provechoso o perjudicial la conducta en cuestionamiento; conjuntamente marcan que para que estemos aptos de prevenir el propósito de un individuo en ejercer un establecido comportamiento se requiere establecer prácticamente cuáles son sus posturas correspondientes con el comportamiento. Ajzen y Fishbein en su hipótesis sólo se refieren al mecanismo afectuoso, sosteniendo que las posturas son significativas ya que son comparativamente indestructibles, son asimiladas y primordialmente ya que intervienen en el comportamiento, en otras palabras, las posturas de las personas son dogmas que irradian sus impresiones hacia cosas y dificultades notables. La impresión a conveniencia o en contra de un establecido propósito general, es lo único verdaderamente peculiar de las posturas sociales.

2.4 Definición de términos básicos

Emprendimiento profesional

Es un modo de reflexionar, discurrir y proceder enfocada en las congruencias y la elaboración de fortuna, proyectada con enfoque completo y ejecutada a través de un liderato ecuánime y la administración de un peligro reflexionado (Del Solar, 2009).

Desempeño docente

El cumplimiento con sus actividades como promotor, coordinar, facilitador, investigador y agente directo del proceso formación educativa (Ruiz y Guzmán, 2017).

Coherencia en su desenvolvimiento

Es el vínculo notorio entre el modo de reflexionar que cuentan las personas, así como su modo de dirigirse (Bellido y Mamani, 2019).

Tendencia a correr riesgos

Es el comportamiento de adjudicar compromisos. Todo individuo cuenta con propósitos diseñados a lo largo de la existencia y por consecuencia tiene que adjudicar peligros para poder efectuar algunos propósitos, no desalentarse y continuar con lo establecido (Ruiz y Guzmán, 2017).

Creatividad en sus ideas

Se relaciona con el esquema de nuevos pensamientos, modelos, moldes o esbozos que tiene correspondencia entre sí (Ruiz y Guzmán, 2017).

Relaciones de grupo

Se relaciona con la colaboración segura de los equipos sociales de un establecido ambiente (Ruiz y Guzmán, 2017).

Efectividad en el manejo del cambio

Inclinado al comportamiento pensativo ante los contextos que brotan en las compañías de modo sorprendente (Ruiz y Guzmán, 2017).

Autodeterminación en su accionar

Establece la aptitud de seleccionar y determinar sus comportamientos que ejecutarán como acometedores (Ruiz y Guzmán, 2017).

Sensibilidad social

Es entendido por el significado del requerimiento y la identificación por los semblantes sociales que suceden a nivel mundial en un establecido ambiente (Ruiz y Guzmán, 2017).

Participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional

Se relaciona con la colaboración a programas para el progreso determinado de los saberes e investigación de congruencias excelentes (Ruiz y Guzmán, 2017).

Dominio de contenido académicos

Hacer referencia a la manera de actuar del docente en relación a los temas de volver a realizar las acciones enmendadas. Guarda relación con la persecución de las reglas y órdenes para llevar a cabo las acciones del rendimiento docente (Puelles, 2018).

Dominio metodológico con estrategias tácticas

Es la acción del docente al momento de añadir un grupo de medios metodológicos recientes que consideren un empleo intelectual y oportuno de las tecnologías recientes, en la realización del trabajo didáctico (Puelles, 2018).

Relación con los estudiantes

Es la habilidad experta del docente para realizar su labor de enseñanza, un proceder positivo que llame la atención, incentivo a instruirse y placer por lo instruido por el alumnado (Puelles, 2018).

Cumplimiento de normativas y de evaluación

Es papel del maestro ahora es dar el desarrollo de saberes creativos e instruirles tácticas de una propia regulación y supervisión acerca de su procedimiento de una propia inducción, mejor dicho, que el estudiante se instruya e instruirse y hacer una propia evaluación (Puelles, 2018).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El emprendimiento profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. La coherencia en el desarrollando se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- b. La tendencia a correr riesgos se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- c. La creatividad en sus ideas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- d. Las relaciones de grupos se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- e. La efectividad en el manejo de cambio se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- f. La autodeterminación en su accionar se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- g. La sensibilidad social se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- h. La participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
EMPRENDIMIENTO PROFESIONAL	Coherencia en su desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad. - Respeto a los demás. - Información de acciones.
	Tendencia a correr riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento. - Toma de decisiones.
	Creatividad en sus ideas	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa. - Innovación.
	Relaciones de grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva. - Empatía.
	Efectividad en el manejo del cambio	<ul style="list-style-type: none"> - Afán de mejora. - Planificación estratégica efectiva.
	Autodeterminación en su accionar	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de enfrentar situaciones. - Proyecciones de ideas y acciones.
	Sensibilidad social	<ul style="list-style-type: none"> - Retos. - Sentido de la necesidad y la empatía.
Participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa. - Efectividad en el trabajo. 	

Fuente: Bellido y Mamani (2019).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO DOCENTE	Dominio de contenidos académicos	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y domina las asignaturas. - Se actualiza permanentemente. - Profundiza y/o complementa los contenidos. - Dispone conocimientos actualizados.
	Dominio metodológico con estrategias didácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Establece objetivos de aprendizaje. - Selecciona y clasifica medios y materiales didácticos. - Propone bibliografía pertinente. - Elaborar guías que faciliten el aprendizaje. - Diseña, elabora y emplea medios y materiales didácticos. - Uso eficiente de los horarios de sesión de clases. - Proactividad y creatividad en los métodos que emplea.
	Relación con los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Mantiene una relación fluida. - Es asertivo con los alumnos. - Brinda confianza y respeto a los alumnos. - Tiene vocación de servicio. - Fomenta la participación, interacción y trabajo en equipo.
	Cumplimiento de normativas de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de evaluaciones. - Utiliza diversos tipos de evaluación. - La evaluación toma en cuenta lo avanzado. - Proporciona soluciones y/o comentarios.

Fuente: Puelles (2018).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Es básico porque genera conocimientos a partir de conocimientos científicos previos, con el propósito de conocer la realidad (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque se establece la relación entre las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño es no experimental porque no se manipuló las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 140 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.2.2 Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 140}{0.0025(140 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 102.80$$

La muestra está representada por 103 docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica desarrollada fue la encuesta. El instrumento aplicado fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, emprendimiento profesional y desempeño docente. El cuestionario fue respondido por los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Con respecto al estadístico de prueba se empleó el Rho de Spearman. El software utilizado fue el SPSS. Las tablas y figuras presentan los resultados del estudio.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del emprendimiento profesional

Tabla 1
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Coherencia en su desenvolvimiento

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Asume su responsabilidad en las cosas que realiza.	16	15.5%	30	29.1%	25	24.3%	18	17.5%	14	13.6%
2. Siente respeto por las acciones y opiniones de los demás.	17	16.5%	18	17.5%	35	34.0%	15	14.6%	18	17.5%
3. Informa a las personas correspondientes sobre alguna acción que desea realizar.	18	17.5%	37	35.9%	22	21.4%	7	6.8%	19	18.4%

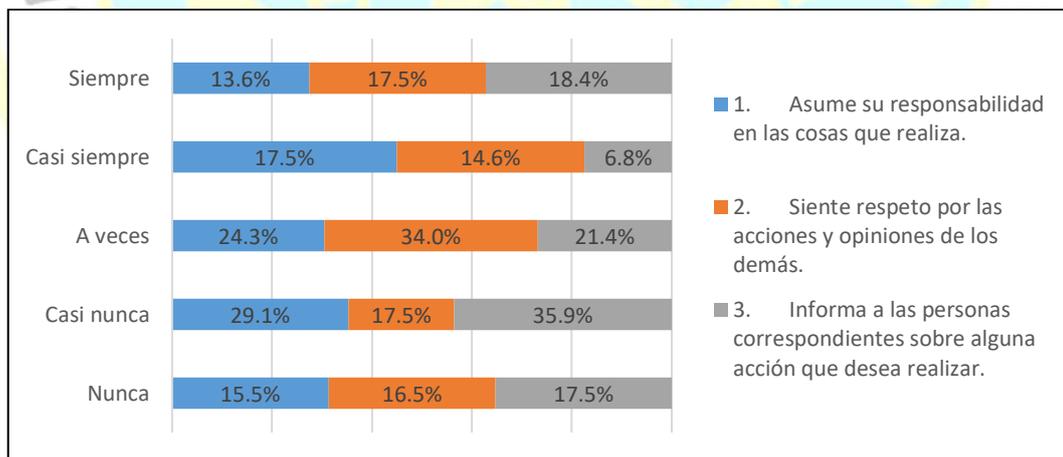


Figura 1. Coherencia en su desenvolvimiento.

Se muestra en la Tabla 1 que en referencia a si asume su responsabilidad en las cosas que realiza el 44.7% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 24.3% acotó que a veces y el 31.1% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si siente respeto por las acciones y opiniones de los demás el 34% mencionó que casi nunca y nunca, el 34%

indicó que a veces y el 32% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si informa a las personas correspondientes sobre alguna acción que desea realizar el 53.4% mencionó que casi nunca y nunca, el 21.4% respondió que a veces y el 25.2% evidenció que siempre y casi siempre.

Tabla 2

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la Tendencia a correr riesgos

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Se siente empoderado en las acciones que toma.	14	13.6%	31	30.1%	26	25.2%	20	19.4%	12	11.7%
5. Se siente seguro de las decisiones que toma.	19	18.4%	17	16.5%	33	32.0%	15	14.6%	19	18.4%

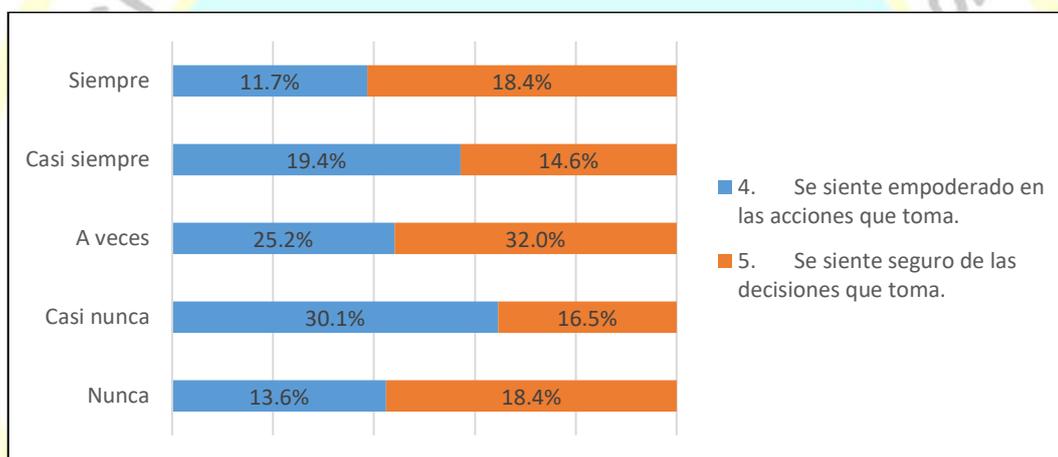


Figura 2. Tendencia a correr riesgos.

Se muestra en la Tabla 2 que en referencia a si se siente empoderado en las acciones que toma el 43.7% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 25.2% acotó que a veces y el 31.1% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se siente seguro de las decisiones que toma de los demás el 35% mencionó que casi nunca y nunca, el 32% indicó que a veces y el 33% determinó que casi siempre y siempre.

Tabla 3

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la Creatividad en sus ideas

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. Toma iniciativa en la realización de sus actividades.	16	15.5%	23	22.3%	35	34.0%	10	9.7%	19	18.4%
7. Busca innovar en las actividades que realiza.	29	28.2%	20	19.4%	17	16.5%	16	15.5%	21	20.4%

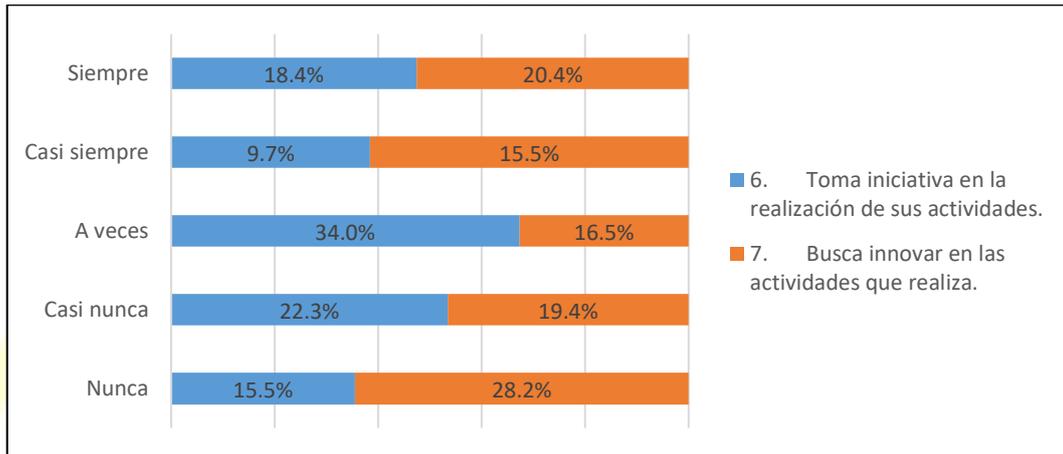


Figura 3. Creatividad en sus ideas.

Se muestra en la Tabla 3 que en referencia a si toma iniciativa en la realización de sus actividades. el 37.9% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 34% acotó que a veces y el 28.2% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si busca innovar en las actividades que realiza el 47.6% mencionó que casi nunca y nunca, el 16.5% indicó que a veces y el 35.9% determinó que casi siempre y siempre.

Tabla 4

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de las Relaciones de grupo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. Se comunica asertivamente con los demás.	26	25.2%	17	16.5%	22	21.4%	21	20.4%	17	16.5%
9. Demuestra ser empático con las demás personas.	33	32.0%	27	26.2%	16	15.5%	9	8.7%	18	17.5%

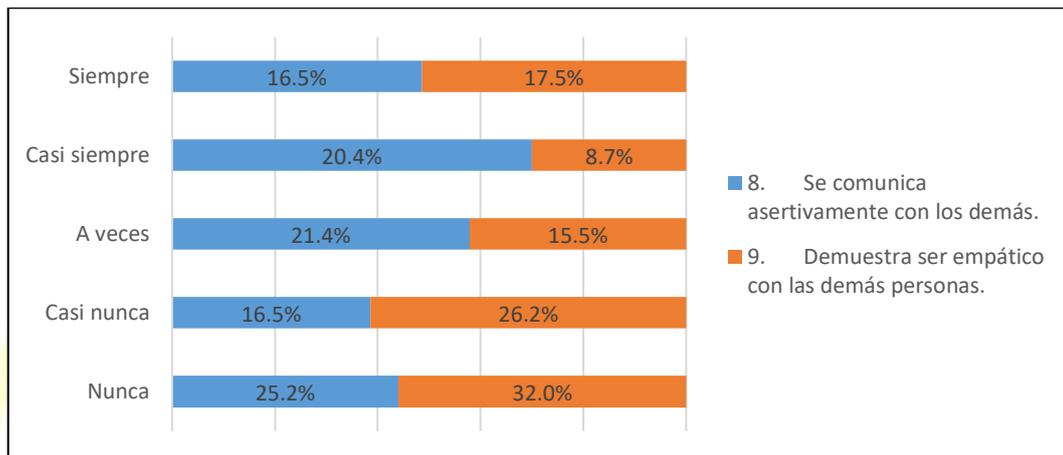


Figura 4. Relaciones de grupo.

Se muestra en la Tabla 4 que en referencia a si se comunica asertivamente con los demás. el 41.7% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 21.4% acotó que a veces y el 36.9% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si demuestra ser empático con las demás personas el 58.3% mencionó que casi nunca y nunca, el 15.5% indicó que a veces y el 26.2% determinó que casi siempre y siempre.

Tabla 5

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la Efectividad en el manejo del cambio

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. Intenta mejorar en sus labores profesionales.	15	14.6%	34	33.0%	18	17.5%	15	14.6%	21	20.4%
11. Planifica constantemente las acciones de tomará frente a posibles cambios.	20	19.4%	18	17.5%	31	30.1%	13	12.6%	21	20.4%

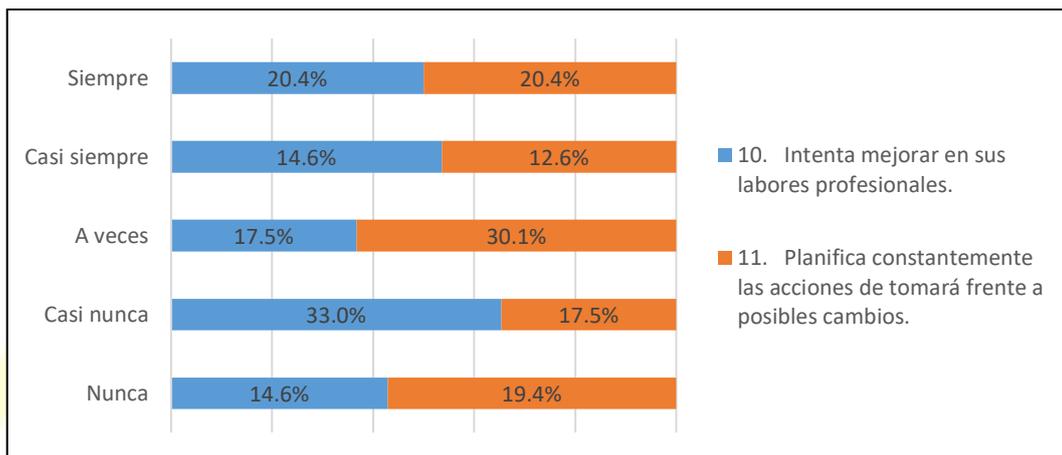


Figura 5. Efectividad en el manejo del cambio.

Se muestra en la Tabla 5 que en referencia a si intenta mejorar en sus labores profesionales el 47.5% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 17.5% acotó que a veces y el 35% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si planifica constantemente las acciones de tomará frente a posibles cambios el 36.9% mencionó que casi nunca y nunca, el 30.1% indicó que a veces y el 33% determinó que casi siempre y siempre.

Tabla 6

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la Autodeterminación en su accionar

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12. Se siente capaz de enfrentar situaciones imprevistas.	30	29.1%	19	18.4%	11	10.7%	23	22.3%	20	19.4%
13. Se proyecta ideas y toma acciones de las acciones que realiza.	33	32.0%	17	16.5%	18	17.5%	21	20.4%	14	13.6%

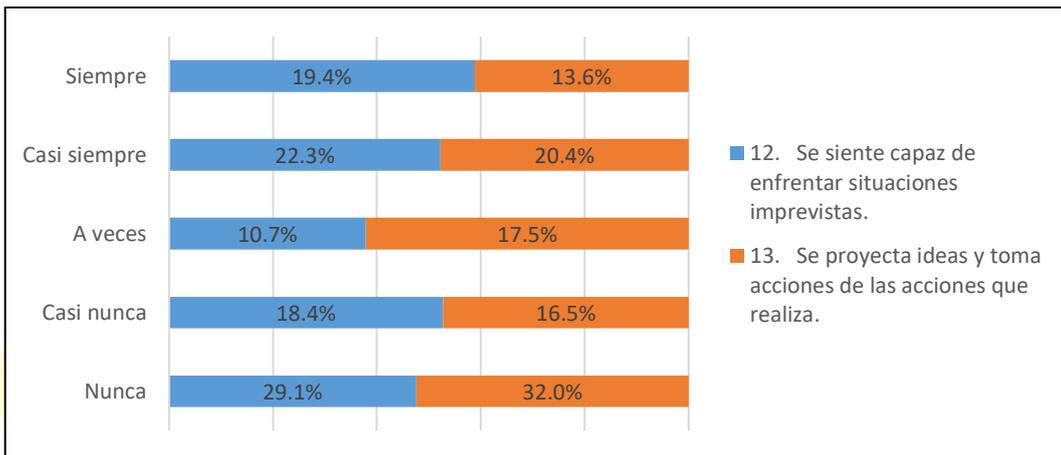


Figura 6. Autodeterminación en su accionar.

Se muestra en la Tabla 6 que en referencia a si se siente capaz de enfrentar situaciones imprevistas el 47.6% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 10.7% acotó que a veces y el 41.7% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se proyecta ideas y toma acciones de las acciones que realiza el 48.5% mencionó que casi nunca y nunca, el 17.5% indicó que a veces y el 34% determinó que casi siempre y siempre.

Tabla 7

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la Sensibilidad social

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. Está preparado para enfrentar retos.	34	33.0%	18	17.5%	11	10.7%	21	20.4%	19	18.4%
15. Se siente preocupado y es empático por la necesidad que existe en la sociedad.	29	28.2%	17	16.5%	20	19.4%	24	23.3%	13	12.6%

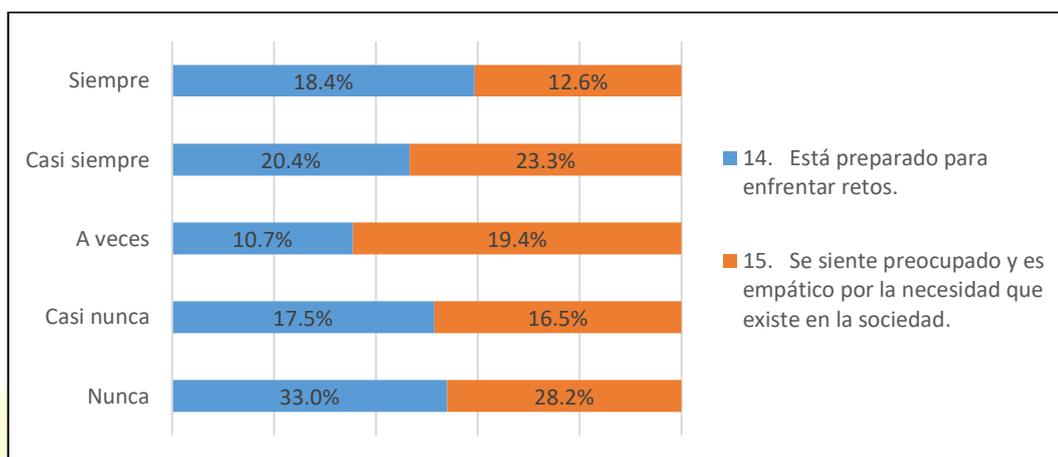


Figura 7. Sensibilidad social.

Se muestra en la Tabla 7 que en referencia a si está preparado para enfrentar retos el 50.5% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 10.7% acotó que a veces y el 38.8% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se siente preocupado y es empático por la necesidad que existe en la sociedad el 44.7% mencionó que casi nunca y nunca, el 19.4% indicó que a veces y el 35.9% determinó que casi siempre y siempre.

Tabla 8

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la Participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16. Participa activamente en eventos para el desarrollo personal y organizacional fuera de sus labores de docencia.	2	25.2	1	16.5	3	30.1	1	16.5	1	11.7
	6	%	7	%	1	%	7	%	2	%
17. Es eficiente al realizar sus labores de docente en la facultad.	2	26.2	2	26.2	2	23.3	7	6.8	1	17.5
	7	%	7	%	4	%	7	%	8	%

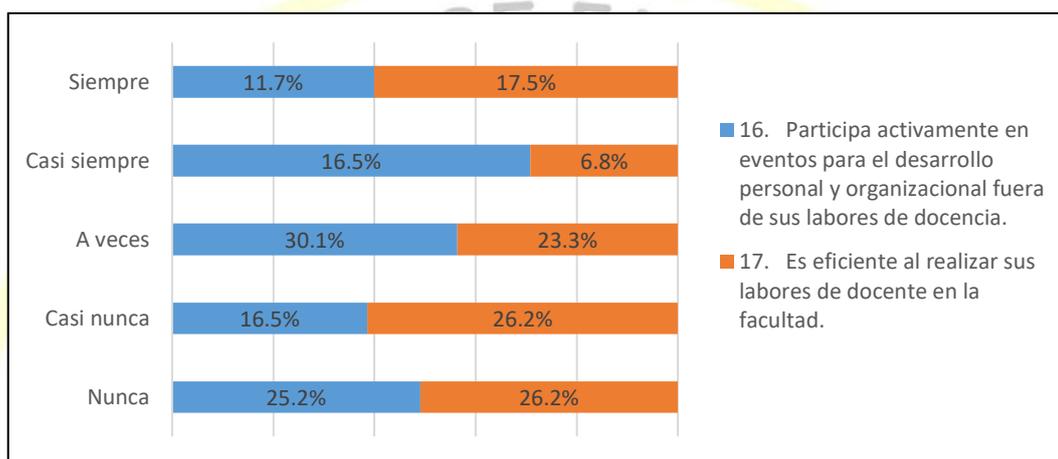


Figura 8. Participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional.

Se muestra en la Tabla 8 que en referencia a si participa activamente en eventos para el desarrollo personal y organizacional fuera de sus labores de docencia el 41.7% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 30.1% acotó que a veces y el 28.2% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si es eficiente al realizar sus labores de docente en la facultad el 52.4% mencionó que casi nunca y nunca, el 23.3% indicó que a veces y el 24.3% determinó que casi siempre y siempre.

B. Análisis descriptivo del desempeño docente

Tabla 9

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del Dominio de contenidos académicos

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. Conoce y domina las asignaturas.	25	24.3%	23	22.3%	18	17.5%	18	17.5%	19	18.4%
19. Se actualiza permanentemente.	24	23.3%	28	27.2%	22	21.4%	15	14.6%	14	13.6%
20. Profundiza y/o complementa los contenidos.	28	27.2%	23	22.3%	23	22.3%	10	9.7%	19	18.4%
21. Dispone conocimientos actualizados.	29	28.2%	20	19.4%	17	16.5%	16	15.5%	21	20.4%

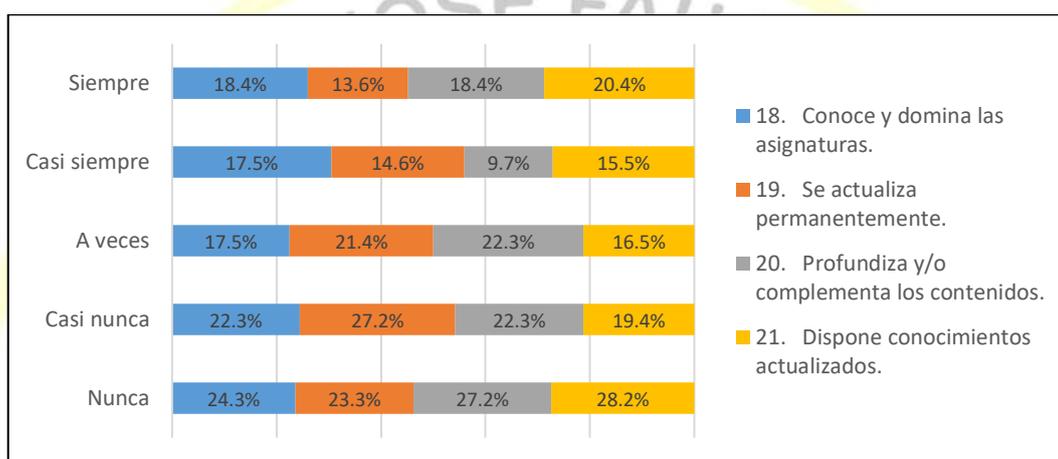


Figura 9. Dominio de contenidos académicos.

Se muestra en la Tabla 9 que en referencia a si conoce y domina las asignaturas el 46.6% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 17.5% acotó que a veces y el 35.9% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si se actualiza permanentemente el 50.5% mencionó que casi nunca y nunca, el 21.4% indicó que a veces y el 28.2% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si profundiza y/o complementa los contenidos el 49.5% mencionó que casi nunca y nunca, el 22.3% respondió que a veces y el 28.2% evidenció que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si dispone conocimientos actualizados el 47.6% refirió que casi nunca y nunca, el 16.5% mencionó que a veces y el 35.9% asumió que siempre y casi siempre.

Tabla 10

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del Dominio metodológico con estrategias didácticas

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
22. Establece objetivos de aprendizaje.	28	27.2%	18	17.5%	25	24.3%	18	17.5%	14	13.6%
23. Selecciona y clasifica medios y materiales didácticos.	29	28.2%	18	17.5%	23	22.3%	15	14.6%	18	17.5%
24. Propone bibliografía pertinente.	30	29.1%	25	24.3%	22	21.4%	7	6.8%	19	18.4%
25. Elabora guías que faciliten el aprendizaje.	15	14.6%	34	33.0%	18	17.5%	15	14.6%	21	20.4%
26. Diseña, elabora y emplea medios y materiales didácticos.	32	31.1%	18	17.5%	19	18.4%	13	12.6%	21	20.4%
27. Usa eficientemente los horarios de sesión de clases.	30	29.1%	19	18.4%	11	10.7%	23	22.3%	20	19.4%
28. Es proactivo y creativo en los métodos que emplea.	33	32.0%	17	16.5%	18	17.5%	21	20.4%	14	13.6%

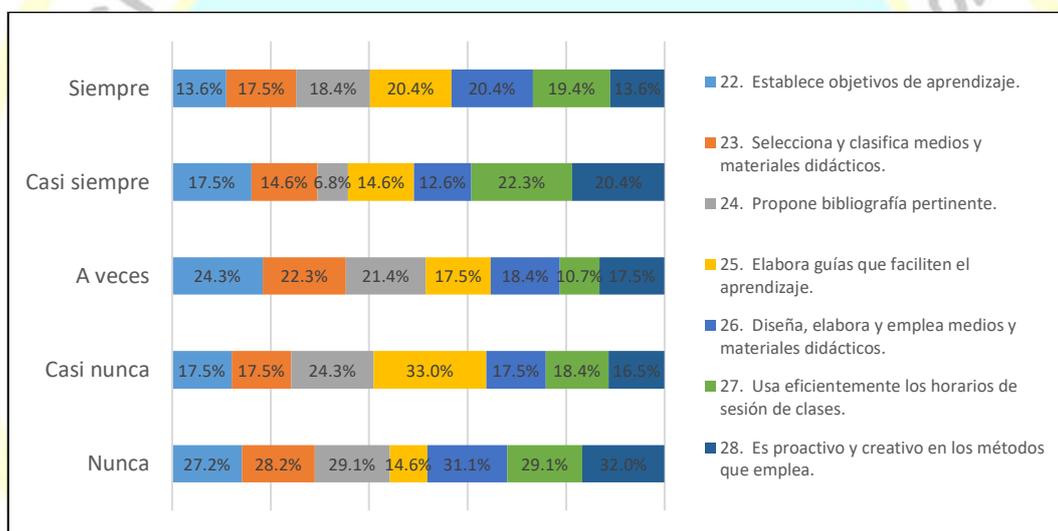


Figura 10. Dominio metodológico con estrategias didácticas.

Se muestra en la Tabla 10 que en referencia a si establece objetivos de aprendizaje el 44.7% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 24.3% acotó que a veces y el 31.1% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si selecciona y clasifica medios y materiales didácticos el 45.6% mencionó que casi nunca y nunca, el 22.3% indicó que a veces y el 32% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si propone bibliografía pertinente el 53.4% mencionó que casi nunca y nunca, el 21.4% respondió que a veces y el 25.2% evidenció que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si elabora guías que faciliten el aprendizaje el 47.6% refirió que casi nunca y nunca, el 17.5% mencionó que a veces y el 35% asumió que siempre y casi siempre. En quinto lugar, en referencia a si diseña, elabora y emplea medios y materiales didácticos el 48.5% mencionó

que casi nunca y nunca, en el caso del 18.4% acotó que a veces y el 33% resaltó que casi siempre y siempre. En sexto lugar, en cuanto a si usa eficientemente los horarios de sesión de clases el 47.6% mencionó que casi nunca y nunca, el 10.7% indicó que a veces y el 41.7% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si es proactivo y creativo en los métodos que emplea el 48.5% mencionó que casi nunca y nunca, el 17.5% respondió que a veces y el 34% evidenció que siempre y casi siempre.

Tabla 11
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la Relación con los estudiantes

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
29. Mantiene una relación fluida con los estudiantes.	31	30.1%	17	16.5%	16	15.5%	21	20.4%	18	17.5%
30. Es asertivo con los alumnos.	28	27.2%	26	25.2%	20	19.4%	17	16.5%	12	11.7%
31. Brinda confianza y respeto a los alumnos.	29	28.2%	18	17.5%	23	22.3%	15	14.6%	18	17.5%
32. Tiene vocación de servicio.	30	29.1%	25	24.3%	22	21.4%	7	6.8%	19	18.4%
33. Fomenta la participación, interacción y trabajo en equipo.	15	14.6%	34	33.0%	18	17.5%	15	14.6%	21	20.4%

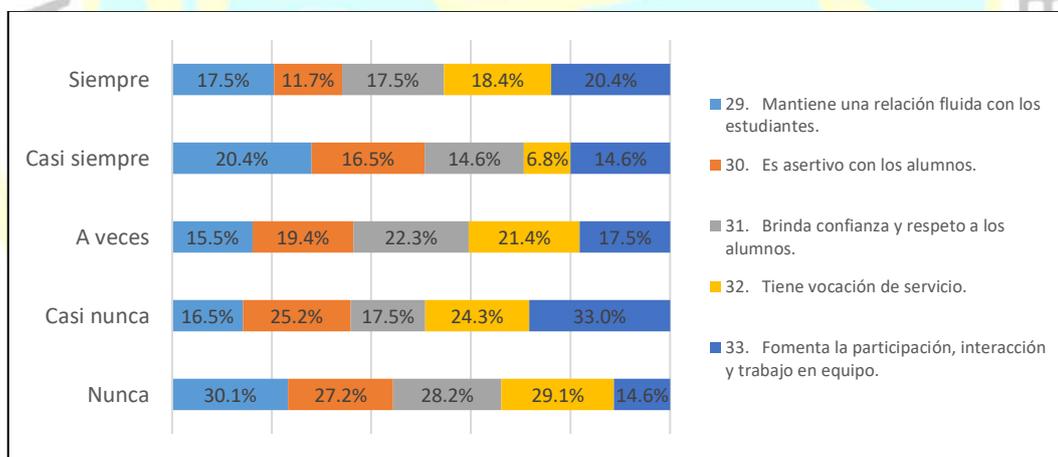


Figura 11. Relación con los estudiantes.

Se muestra en la Tabla 11 que en referencia a si mantiene una relación fluida con los estudiantes el 46.6% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 15.5% acotó que a veces y el 37.9% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si es asertivo con los alumnos el 52.4% mencionó que casi nunca y nunca, el 19.4% indicó que a veces y el 28.4% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si brinda confianza y respeto a los alumnos el 45.6% mencionó que casi nunca y nunca, el 22.3%

respondió que a veces y el 32% evidenció que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si tiene vocación de servicio el 53.4% refirió que casi nunca y nunca, el 21.4% mencionó que a veces y el 25.2% asumió que siempre y casi siempre. En quinto lugar, en referencia a si fomenta la participación, interacción y trabajo en equipo el 47.6% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 17.5% acotó que a veces y el 35% resaltó que casi siempre y siempre.

Tabla 12
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del Cumplimiento de normativas de evaluación

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
34. Programa evaluaciones.	30	29.1%	25	24.3%	22	21.4%	7	6.8%	19	18.4%
35. Utiliza diversos tipos de evaluación.	15	14.6%	34	33.0%	18	17.5%	15	14.6%	21	20.4%
36. La evaluación toma en cuenta lo avanzado.	32	31.1%	18	17.5%	19	18.4%	13	12.6%	21	20.4%
37. Proporciona soluciones y/o comentarios.	30	29.1%	19	18.4%	11	10.7%	23	22.3%	20	19.4%

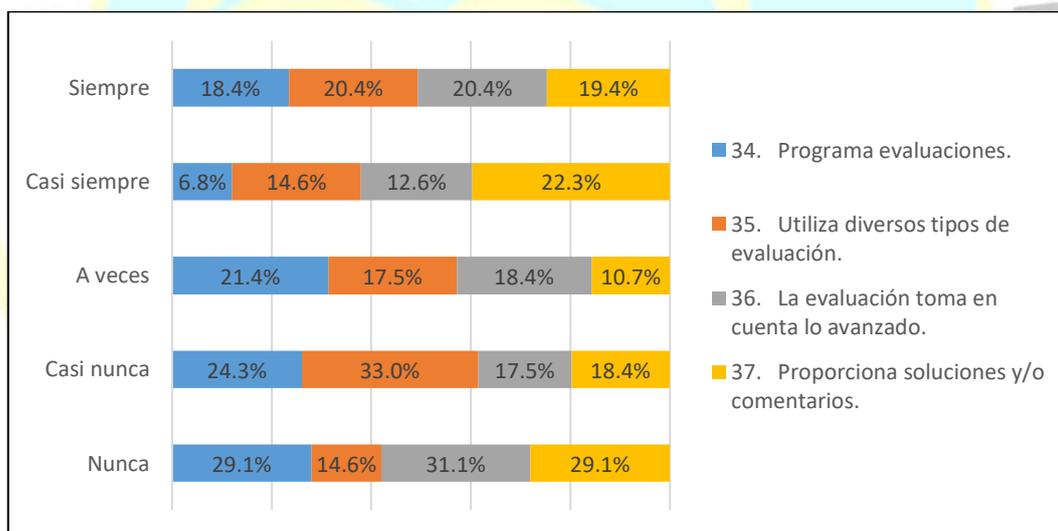


Figura 12. Cumplimiento de normativas de evaluación.

Se muestra en la Tabla 12 que en referencia a si programa evaluaciones el 53.4% mencionó que casi nunca y nunca, en el caso del 21.4% acotó que a veces y el 25.2% resaltó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si utiliza diversos tipos de evaluación el 47.6% mencionó que casi nunca y nunca, el 17.5% indicó que a veces y el 35% determinó que casi siempre y siempre. En tercer lugar, en cuanto a si la evaluación toma en cuenta lo avanzado el 48.5% mencionó que casi nunca y nunca, el 18.4% respondió que a veces y el

33% evidenció que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si proporciona soluciones y/o comentarios el 47.6% refirió que casi nunca y nunca, el 10.7% mencionó que a veces y el 41.7% asumió que siempre y casi siempre.

C. Prueba de normalidad

Para decidir sobre la prueba de hipótesis a emplear, es indispensable realizar el nivel de distribución normal de los datos, para lo cual se empleará la de Kolmogorov-Smirnov ya que se cuenta con un tamaño de muestra mayor a 50 participantes. En vista al criterio del nivel de significancia que se presentan en todos los casos menores al 0.05 se concluye que no presenta una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará la Prueba de Rho de Spearman.

Tabla 13
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Emprendimiento profesional	0.088	103	0.047
Coherencia en su desenvolvimiento	0.152	103	0.000
Tendencia a correr riesgos	0.173	103	0.000
Creatividad en sus ideas	0.143	103	0.000
Relaciones de grupo	0.125	103	0.000
Efectividad en el manejo del cambio	0.125	103	0.000
Autodeterminación en su accionar	0.118	103	0.001
Sensibilidad social	0.124	103	0.001
Participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional	0.120	103	0.001
Desempeño docente	0.176	103	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre el emprendimiento profesional y desempeño docente

		Emprendimiento profesional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Emprendimiento profesional	Coefficiente de correlación 1.000	,860**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	103
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación ,860**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	103

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

Se muestra en la Tabla 14 que el emprendimiento profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.860 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 1

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman entre la coherencia en su desenvolvimiento profesional y desempeño docente

		Coherencia en su desenvolvimiento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coherencia en su desenvolvimiento	1.000	,622**
		Coefficiente de correlación	0.000
		Sig. (bilateral)	103
		N	103
	Desempeño docente	,622**	1.000
		Coefficiente de correlación	0.000
	Sig. (bilateral)	103	
	N	103	

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

Se muestra en la Tabla 15 que la coherencia en el desenvolviendo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.622 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 2

Tabla 16

Prueba de Rho de Spearman entre la tendencia a correr riesgos y desempeño docente

			Tendencia a correr riesgos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Tendencia a correr riesgos	Coefficiente de correlación	1.000	,403**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,403**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Se observa en la Tabla 16 que la tendencia a correr riesgos se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.403 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 3

Tabla 17

Prueba de Rho de Spearman entre la creatividad en sus ideas y desempeño docente

			Creatividad en sus ideas	Desempeño docente
Rho de Spearman	Creatividad en sus ideas	Coefficiente de correlación	1.000	,546**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,546**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Se muestra en la Tabla 17 que la creatividad en sus ideas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.546 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 4

Tabla 18

Prueba de Rho de Spearman entre las relaciones de grupo y desempeño docente

			Relaciones de grupo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Relaciones de grupo	Coefficiente de correlación	1.000	,669**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,669**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Se muestra en la Tabla 18 que las relaciones de grupos se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.669 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 5

Tabla 19

Prueba de Rho de Spearman entre la efectividad en el manejo del cambio y desempeño docente

		Efectividad en el manejo del cambio	Desempeño docente
Rho de Spearman	Efectividad en el manejo del cambio	1.000	,562**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		0.000
	N	103	103
Rho de Spearman	Desempeño docente	,562**	1.000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.000	
	N	103	103

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

Se muestra en la Tabla 19 que la efectividad en el manejo de cambio se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.562 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 6

Tabla 20

Prueba de Rho de Spearman entre la autodeterminación en su accionar y desempeño docente

		Autodeterminación en su accionar	Desempeño docente
Rho de Spearman	Autodeterminación en su accionar	1.000	,444**
	Desempeño docente	,444**	1.000
		0.000	0.000
		N	N
		103	103

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

Se muestra en la Tabla 20 que la autodeterminación en su accionar se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.444 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 7

Tabla 21

Prueba de Rho de Spearman entre la sensibilidad social y desempeño docente

			Sensibilidad social	Desempeño docente
Rho de Spearman	Sensibilidad social	Coefficiente de correlación	1.000	,458**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,458**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Se muestra en la Tabla 21 que la sensibilidad social se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.458 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

Hipótesis específico 8

Tabla 22

Prueba de Rho de Spearman entre la Participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional y desempeño docente

			Participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,612**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	103	103
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,612**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	103	103

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

Se muestra en la Tabla 22 que la participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.612 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Con respecto a los resultados del propósito general: Determinar de qué modo el emprendimiento profesional se vincula el ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.860 situándolo en un nivel positivo alto y con un grado de importancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Bajo este contexto, en diversos países alrededor del mundo se evidencia problemáticas entorno al perfil profesional idóneo en los docentes ya que muchos no demuestran los conocimientos y competencias de elogio. Es así como estudios hechos en Ecuador como el de Hernández (2017) afirma que el desempeño va más allá de la inteligencia se puede observar que el desgano y la poca preparación y destrezas que no llega a cumplir con lo que exige el puesto lo que en las instituciones constituye un lastre. Por otro lado, respecto al emprendimiento profesional, Franco (2014) menciona que el emprendimiento ha ocasionado innumerables cambios en todas las áreas en general, sin embargo, aún existe un número considerable de personas que no se atreven cambio como tampoco tienen iniciativas por progresar en todos los ámbitos de su vida principalmente el laboral. A nivel nacional, Castañeda (2019) señala que gran parte de los docentes en nuestro país tienen actitudes negativas que anulan la idoneidad de sus competencias. Por su parte, Carrasco (2019) enfatiza que uno de los principales problemas que las personas demuestran en emprender es su miedo al fracaso frente escenarios competitivos impidiéndole la oportunidad de abrirse al desarrollo y crecimiento profesional.

Con respecto a los resultados del objetivo específico 1: Establecer de qué manera la Coherencia en su desenvolvimiento riesgos se relaciona el ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino

Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.622 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Bajo este contexto, Del Solar (2009) menciona que el propósito acometedor conforme con la hipótesis de la conducta proyectada de Ajzen y Fishbin indica que el comportamiento hacia una establecida postura es el nivel en que un sujeto valora de un modo provechoso o perjudicial la conducta en cuestionamiento; también marcan que para que estemos aptos de presentir el propósito de un individuo en ejercer establecido comportamiento se requiere establecer prácticamente cuáles son sus posturas en vínculo con el comportamiento. Ajzen y Fishbein en su hipótesis solamente se refieren únicamente al mecanismo afectuoso, manteniendo que las posturas son significativas ya que son comparativamente indestructibles, son asimiladas y primariamente ya que interviene en el comportamiento, en otras palabras, las posturas de las personas son dogmas que irradian sus impresiones hacia propósitos y dificultades notables. Por otro lado, González (2020) hizo el estudio de maestría con título “Actitud y conocimiento hacia el emprendimiento social de los estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario”, la cual menciona que se debe fortalecer y mejorar el enfoque desde el punto social, cultural, asimismo como el respeto por el ser humano como individuo diferente. La investigación tuvo como objetivo Caracterizar la postura y el discernimiento con los que cuentan los alumnos de la Facultad de Jurisprudencia sobre el emprendimiento social y a partir de ello puntualizar ciertas propuestas de intervención. Se concluye que existe una generalidad en cuanto a su proyección, ya que demuestran interés por varias áreas del derecho, aunque muy específicas para cada uno. Bajo este contexto, Del Solar (2009) menciona que el propósito acometedor conforme con la hipótesis de la conducta proyectada de Ajzen y Fishbin indica que la postura hacia una establecida postura es el nivel en que un sujeto valora de un modo provechoso o perjudicial la actitud en cuestionamiento; conjuntamente marcan que para que estemos aptos de predecir el propósito de un individuo en ejercer establecido comportamiento se requiere establecer prácticamente cuáles son sus comportamientos en correspondencia con la postura. Ajzen y Fishbein en su hipótesis únicamente se refieren solamente al mecanismo afectuoso, manteniendo que las posturas son significativas ya que son comparativamente indestructibles, son asimiladas y primariamente ya que intervienen en la postura, es decir las posturas de las personas son dogmas que irradian sus emociones hacia cosas y dificultades

notables. Por otro lado, González (2020) hizo el estudio de maestría con título “Actitud y conocimiento hacia el emprendimiento social de los estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario”, la cual menciona que se debe fortalecer y mejorar el enfoque desde el punto social, cultural, asimismo como el respeto por el ser humano como individuo diferente. La investigación tuvo como objetivo Caracterizar la postura y el discernimiento que cuentan los alumnos de la Facultad de Jurisprudencia sobre el emprendimiento social y a partir de ello puntualizar ciertas propuestas de intervención. Se concluye que existe una generalidad en cuanto a su proyección, ya que demuestran interés por varias áreas del derecho, aunque muy específicas para cada uno.

Con respecto a los resultados del objetivo específico 2: Establecer de qué manera la tendencia a correr riesgos se relaciona el ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.403 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Bajo este contexto Domínguez (2008) citando a Hébert y Link (1988) señala que el acometimiento es un patrón de conducta, mas no es una fisonomía de temperamento, en efecto, cualquier individuo se encuentra apto de instruirse cómo afiliar la conducta de un acometedor. Las conductas más significativas que se le han hallado al administrador es partiendo de las labores basándose en su práctica, que son: la aptitud de indagar pesquisa, acopiar pesquisa, hallar la congruencia que se le muestra, tramitar los peligros, crear vínculos, la elección de determinaciones bajo contextos de inexperiencia, instruirse de su práctica y contar con la actitud de dirigir. Por otro lado, Velasco (2017) en su tesis de maestría titulada “Estrategias didácticas para fomentar una cultura de emprendimiento en las asignaturas de Identidad e Identidad y Emprendimiento de la Universidad Autónoma de Bucaramanga”, la cual tuvo como objetivo Proponer habilidades pedagógicas para la promoción de una sabiduría del acometimiento en las materias de Identidad e Identidad y Emprendimiento de la Universidad Autónoma de Bucaramanga. En la cual concluyó que la educación en emprendimiento fomentará que los jóvenes sean más creativos y también más aptos para el empleo y más autónomos, con un claro sentido de la automotivación (intraemprendimiento) en su trabajo dentro de las organizaciones ya existentes en los secciones social, estatal y privado.

Con relación a los resultados del objetivo específico 3: Establecer de qué manera la creatividad en sus ideas se relaciona el ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.546 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Bajo este contexto, Domínguez (2008) indica que el acometimiento es relacionado con directores y sujetos competentes y enérgicos. De este modo, acometer se halla muy colindante al tramitar y expresar pensamientos, con el fin de desplegar ideas, contextos y juicios convenientes. Adicionalmente expuesto a lo anterior se añade que Dolabela (2005) hace referencia al acometimiento como el objetivo implícito de averiguar perfeccionamientos en el contexto del progreso financiero y el acopio de utilidades en fundamento a la decisión y proyección importante de los guías corporativos que desean la alteración. Por otra parte, Medina (2017) en su estudio de maestría titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, la cual tuvo como objetivo el establecer la influencia del ambiente de organización en el ejercicio educativo de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Concluyendo en que existe el ambiente de organización y el ejercicio educativo son dos inconstantes distintas y complicadas, no obstante, es viable establecer el acontecimiento para interponerse pertinentemente y optimar el conocimiento del ambiente en el trabajo de la UESDG-Q y, consecuentemente, el ejercicio educativo.

Con respecto a los resultados del objetivo específico 4: Establecer de qué manera las relaciones de grupos se relaciona el ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.669 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Bajo este contexto, Del Solar (2009) acota que el vocablo sabiduría cuenta con muchas acepciones, dependiendo si hace referencia a individuos, equipos, o sociedad. Por tanto, se encuentran vinculados, la sabiduría de las personas depende de la sabiduría de los equipos, que asimismo necesita de la sabiduría de la sociedad. La sabiduría es un grupo de acciones igualadas, notificadas socialmente, mencionadas a través de cualidades, reglas, prácticas, técnicas cognoscitivas, explicación de emblemas, pensamientos y reacciones. Los comportamientos y tareas de los individuos son

restringidas por la sabiduría, mostrando lo que reflexiona anhelado o no anhelado en el consorcio. Los acometedores no son desinteresados a la sabiduría, ya que la estimulación para acometer es superior si la tarea acometedora se admite socialmente y la labor de acometer es valorada y se aprecia. Posturas como tener miedo a la frustración en la compañía y al peligro privan los viables acometedores que se anhela formar su conveniente compañía. Las peculiaridades del temperamento se consiguen en el procedimiento de socialización en primer nivel por medio de los papás y la familia. Después, en la socialización de segundo nivel, se refrenan y alteran en los colegios, los compañeros y medios informativos. Finalmente, las cualidades, posturas y conductas son templadas por la sabiduría. De este modo, las personas lograrán bastantes conductas, estas en vínculo al contexto que forman parte, aunque exista una propensión en común. El mecanismo de examen para aprender el temperamento es la interrelación de los sujetos y su ambiente revelador. Las peculiaridades propias son significativas, pero no establecen la conducta acometedora. Se ha desarrollado la intervención de la sabiduría acerca del acometimiento confrontando los distintos contornos corporativos de las naciones. Se requiere seguir progresando en la sabiduría acometedora. Con el pensamiento de provocar el ánimo acometedor y optimizar el ambiente en el que maniobran las compañías chicas, la Unión Europea planteó diez líneas de acción. Por otro lado, Ortogorin (2018) en su tesis de maestría titulada “El emprendimiento y su relación con la formación profesional de los estudiantes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle”, la cual tuvo como propósito establecer el vínculo entre el nivel de estimulación y satisfacción en el trabajo de los trabajadores de enfermería en el Hospital San Martín de Pangoa. Es Concluyendo que hay un vínculo real entre el acometimiento y la instrucción competitiva en los alumnos de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Con respecto a los efectos del propósito determinado 5: Establecer de qué manera la eficiencia en la administración de alteración se relaciona el ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.562 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Bajo este contexto, Dolabela (2005) identifica que una de las características

del emprendedor es el de fabricar contextos con el fin de conseguir retroalimentación acerca de su conducta y conoce cómo usar ciertos datos para su perfeccionamiento. Sabe investigar, usar y dominar medios. Asimismo, Werther, Davis y Guzmán (2014) aluden que el papel de los trabajadores se ha convertido en un factor crucial en las instituciones, ya que los retos más importantes de los directos es saber la valencia adicional que el personal dar a la institución, como también concretar lo propuesto. Por dichos motivos, es importante que toda institución tenga en consideración un mecanismo formal de la evaluación, en el cual cada jefe y directivo realice una revisión de los progresos, metas y deficiencias que cada colaborador pasa en sus departamentos. El mecanismo de evaluación de desempeño es posible que empiece con una crítica de un trabajador que desea tener conocimiento si ha alcanzado los propósitos que se estimaron, sus críticas totales, es este contexto, recomendaciones acerca a optimizar la eficiencia, después es necesario que este material se revise y autorice por el superior intermedio y para finalizar por el jefe de cada zona. Acorde a las sugerentes del director y el directivo, el trabajador tiene una calificación que pueda ser excelente, complaciente o defectuoso. Adicionalmente, Obispo (2018) en su indagación con título “Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017”, la cual tuvo como propósito el establecer el vínculo que hay entre la administración del discernimiento y el ejercicio educativo. Concluyendo que hay certeza para aseverar que la administración del discernimiento es relacionado elocuentemente con el ejercicio educativo en el colegio “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos.

Con respecto a las consecuencias del propósito determinado 6: Establecer de qué manera la autodeterminación en su accionar se relaciona el ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.444 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Bajo este contexto, se puede inferir que la clave para desarrollar este proceso, los colegios son las responsables para que los alumnos tengan la capacidad de afrontar un sin número de variables que prevalece un mundo globalizado y competitivo mediante el uso de instrumentos entregados con el fin de contribuir al progreso financiero y social. En tal sentido, Alcázar (2020) en su tesis de maestría titulada

“Competencias genéricas y el emprendimiento en los estudiantes del III ciclo del área de ciencias de la facultad de ingeniería de una universidad privada de Lima - 2019-II”, la cual tuvo como objetivo establecer la conexión entre las inconstantes estudiadas, se comprende por capacidades genéricas al grupo de propiedades primordiales del competitivo, abarca las capacidades; ejercicio y activa. Concluyendo que a través de las capacidades genéricas son vinculadas con el acometimiento de acuerdo al conocimiento de los alumnos de Ingeniería, el vínculo fue real, medio y revelador.

Con respecto a los resultados del objetivo específico 7: Determinar de qué modo la sensibilidad social es relacionada al ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.458 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05; bajo este contexto se puede inferir que desarrollarse como un miembro constructivo, el comprender las emociones de los demás, asumir reglas y normas, así como mantener relaciones que sean recíprocas hacia los demás dentro de un equipo de trabajo establece un adecuado desempeño docente. Sin embargo, de acuerdo con Griffin, Phillips y Gully (2017) mencionan la mayoría de las metas se orientan algún elemento del desempeño. Los directores pueden emprender muchas acciones con el fin de incentivar el incentivo y el rendimiento, entre ellas diseñar los puestos, permitir mayor participación y promover empowerment, considerar arreglos de trabajos alternos y establecer metas. Sin embargo, también pueden fracasar en la implementación de medidas que podían haber mejorado la motivación y el desempeño o, incluso, sin advertirlo, tomar decisiones que los afectan. Es evidente que es muy importante que los directores entiendan que el desempeño es al que se pueden y se debe administrar. Por otra parte, la administración efectiva del desempeño es esencial para utilizar de forma eficiente las compensaciones. El núcleo de este proceso es la medición del desempeño de los individuos y grupos. La evaluación del desempeño es el proceso en el que una persona 1) evalúa las conductas laborales de los empleados por medio de la medición y la comparación con las normas establecidas con anterioridad, 2) documenta los resultados y 3) comunica el resulta al empleado. La administración del desempeño se compone de procesos y actividades necesarias para evaluar el desempeño. Asimismo, Pachapuma (2019) en su tesis de maestría titulada “La inteligencia

emocional y el desempeño docente en la Facultad de Administración en la Universidad Tecnológica de Lima Sur”, la cual tuvo como propósito el establecer el vínculo existente entre la razón entusiasta y el ejercicio educativo. Concluyendo que existe relación significativa entre la razón entusiasta y el ejercicio educativo, en la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, 2018.

Con respecto a los efectos del propósito determinado 8: Establecer de qué manera la colaboración en programas para el progreso particular y de organización se relaciona el ejercicio educativo en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.612 situándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05; bajo este contexto se puede inferir que el factor clave para ser más competitivos y de contribuir al mejoramiento de la organización es que en al realizar eventos sociales y organizacionales se pueda tomar en cuenta las decisiones y participaciones de todos de manera activa y efectiva. Ante esto, Newstrom (2007) señala que conjuntamente de la complacencia en el centro laboral, existen otros tres comportamientos diferentes, pero coherentes al trabajador que son significativos para varios modelos. El involucración con el trabajo en la medida en que el trabajador se acopla con su labor, le emplea tiempo y brío, y lo reflexiona como parte céntrica en su subsistencia. Una labor importante y excelentemente hecha forma un componente significativo para su figura, lo que ayuda a exponer la consecuencia traumática del perjuicio del trabajo en sus requerimientos de estimación. Los trabajadores que se implican con su labor son expuestos a opinar en la conducta de labor, a manifestar grandiosos requerimientos de desarrollo y a regocijarse cuando colaboran en la elección de determinaciones. Como efecto, infrecuentemente presentan retardos o absentismos están dispuestos a laborar varias horas y eternamente tratarán de ser los superiores operadores. Asimismo, Álvarez (2016) en su tesis de maestría titulada “Indicadores de evaluación para medir el desempeño del docente investigador de la Universidad Técnica de Ambato”. Concluyendo en que existe una enorme influencia sobre los indicadores de valoración y su incidencia en el ejercicio profesional del educativo científico de la Universidad Técnica de Ambato con el objetivo de llevar a cabo las actividades y procesos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

La coherencia en el desenvolviendo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.622 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Es decir, a medida que se implemente programas al fortalecimiento y motivación del asertividad de los docentes para fomentar el respeto por las acciones y opiniones de los demás será mayor la participación, interacción y trabajo en equipo.

La tendencia a correr riesgos se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.403 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Es decir, a medida que se realicen talleres para empoderar la confianza del docente para que sienta que puede desarrollar seguridad de las decisiones que toma mejorara su participación e interacción durante el trabajo en equipo.

La creatividad en sus ideas se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.546 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Es decir, a medida que se promueva la iniciativa y el entusiasmo de los docentes por enfrentar nuevos cambios en las actividades que realiza será mayor su proactividad y creatividad en los métodos que emplea.

Las relaciones de grupos se relacionan significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.669 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Es decir, a medida que se desarrolle de manera remota talleres y dinámicas para fortalecer la capacidad empática de los docentes incrementara la confianza, cooperación y un clima laboral positivo por parte de sus alumnos.

La efectividad en el manejo de cambio se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.562 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Es decir, a medida que se planifique cursos de capacitación docente que permitan proponer condiciones óptimas para la mejora de sus labores profesionales mejorara el acompañamiento y la retroalimentación otorgada a alumno.

La autodeterminación en su accionar se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.444 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Es decir, a medida que se refuerce la autoeficacia del docente para para asumir y enfrentar situaciones imprevistas mejorara los objetivos que establece en el aprendizaje de sus alumnos.

La sensibilidad social se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.458 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Es decir, a medida que se promueva la vocación y las competencias emprendedoras en docentes para que estén preparado para enfrentar retos será mayor la motivación por cumplir las sus metas proyectadas.

La participación en eventos para el desarrollo personal y organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.612 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de

significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05. Es decir, a medida que se implemente un proceso oportuno de concientización para que los docentes participen activamente en eventos de desarrollo personal y organizacional fuera de sus labores de docencia incrementara el logro de los aprendizajes.

El emprendimiento profesional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; se obtuvo en la Prueba de Rho de Spearman 0.860 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p = 0.000$ siendo menor a 0.05.

6.2 Recomendaciones

Implemente programas al fortalecimiento y motivación de la asertividad de los docentes para fomentar el respeto por las acciones y opiniones de los demás con el fin de desarrollar la participación, interacción y trabajo en equipo.

Realizar talleres para empoderar la confianza del docente para que sienta que puede desarrollar seguridad de las decisiones que toma y así fomentar su participación e interacción durante el trabajo en equipo.

Promover la iniciativa y el entusiasmo de los docentes por enfrentar nuevos cambios en las actividades que realiza con el fin de intensificar su proactividad y creatividad en los métodos que emplea.

Desarrollar de manera remota talleres y dinámicas para fortalecer la capacidad empática de los docentes con el fin de aumentar la confianza, cooperación y un clima laboral positivo por parte de sus alumnos.

Planifique cursos de capacitación docente que permitan proponer condiciones óptimas para la mejora de sus labores profesionales durante el acompañamiento y la retroalimentación otorgada a sus alumnos.

Reforzar la autoeficacia del docente para para asumir y enfrentar situaciones imprevistas a fin de mejorar los objetivos que establece en el aprendizaje de sus alumnos.

Promover la vocación y las competencias emprendedoras en los docentes para que estén preparados a enfrentar los retos que se le presenten y así cumplir con sus metas proyectadas.

Implementar un proceso oportuno de concientización para que los docentes participen activamente en eventos para su desarrollo personal y organizacional fuera de sus labores de docencia.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Bateman , T. y Snell , S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8 ed.). México: Mc Graw Hill .
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R. y Moorhead, R. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *comportamiento organizacional administración de pesonas y organizaciones*. (12 ed.). Mexico D.F: cengage learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodologia de la investigación*. México: INEGI.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. Madrid: Diaz de Santos.
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos* . México: Alfaomega.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.

Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). México: Limusa.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual moderno.

Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8 ed.). México: Pearson.

7.2 Fuentes electrónicas

Astudillo, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasa Patiño Salvador*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 21 de junio de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13683/1/T-UCSG-POS-MGSS-209.pdf>

Cárdenas, E. (2015). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital San Martín de Pangoa*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Huánuco. Recuperado el 21 de junio de 2021, de http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2171/TM_Cardenas_Mendez_Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cárdenas, M. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(9), 95-105. Obtenido de theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016.pdf#page=97

Casafranca, M. (2018). *Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 21 de junio de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30696/casafranca_zm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cruz, P. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios Laturi CIA Ltda.* Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 21 de junio de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>
- Daza, E. (2019). *Influencia de los factores motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael nivel II de San Juan del César, La Guajira.* Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Recuperado el 21 de junio de 2021, de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2225/DNA-spa-2019-Influencia_de_los_factores_motivacionales_en_la_calidad_de_vida_laboral_de_los_trabajadores?sequence=1&isAllowed=y
- Inga, D. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de enfermeras que trabajan en Unidades Críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.* Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Huánuco. Recuperado el 21 de junio de 2021, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3171/PAGS%2000087%20I53.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jesús, M. (2019). *Motivación laboral y calidad de atención en un Hospital de Huancayo.* Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Recuperado el 21 de junio de 2021, de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1561/T037_44313847_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Magallanes, M. (2017). *Liderazgo auténtico y compromiso organizacional en la red educativa 19, UGEL 01.* Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 13 de agosto de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22178/Magallanes_GME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, R. (2013). *Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerrade la ciudad de Guayaquil.* Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 21 de junio de 2021, de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6092/1/082013%20TESIS%20MSC%20MOTIV%2017082013%20-21082013versi%c3%b3n%20MODELO%20UG.pdf>

Renfigo, R. y Alván, D. (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Apoyo Iquitos, durante del año 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. Recuperado el 21 de junio de 2021, de https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5959/Rosario_tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodriguez, J. (2016). *Estudio de la motivación laboral en los colaboradores del departamento financiero del hospital binacional Arsenio Celi en la Ciudad de Macará. Propuesta de una Guía Motivacional*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 13 de agosto de 2021, de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_0e9d8be7864b83105c06b83ab8811368

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Recuperado el 13 de agosto de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Grado académico o título profesional

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	1	2	3	4	5
EMPRENDIMIENTO PROFESIONAL					
DIMENSIÓN 01					
1. Asume su responsabilidad en las cosas que realiza.					
2. Siente respeto por las acciones y opiniones de los demás.					
3. Informa a las personas correspondientes sobre alguna acción que desea realizar.					

DIMENSIÓN 02					
4. Se siente empoderado en las acciones que toma.					
5. Se siente seguro de las decisiones que toma.					
DIMENSIÓN 03					
6. Toma iniciativa en la realización de sus actividades.					
7. Busca innovar en las actividades que realiza.					
DIMENSIÓN 04					
8. Se comunica asertivamente con los demás.					
9. Demuestra ser empático con las demás personas.					
DIMENSIÓN 05					
10. Intenta mejorar en sus labores profesionales.					
11. Planifica constantemente las acciones de tomará frente a posibles cambios.					
DIMENSIÓN 06					
12. Se siente capaz de enfrentar situaciones imprevistas.					
13. Se proyecta ideas y toma acciones de las acciones que realiza.					
DIMENSIÓN 07					
14. Está preparado para enfrentar retos.					
15. Se siente preocupado y es empático por la necesidad que existe en la sociedad.					
DIMENSIÓN 08					
16. Participa activamente en eventos para el desarrollo personal y organizacional fuera de sus labores de docencia.					
17. Es eficiente al realizar sus labores de docente en la facultad.					
DESEMPEÑO DOCENTE					
DIMENSIÓN 01					
18. Conoce y domina las asignaturas.					
19. Se actualiza permanentemente.					
20. Profundiza y/o complementa los contenidos.					
21. Dispone conocimientos actualizados.					
DIMENSIÓN 02					
22. Establece objetivos de aprendizaje.					
23. Selecciona y clasifica medios y materiales didácticos.					
24. Propone bibliografía pertinente.					
25. Elabora guías que faciliten el aprendizaje.					
26. Diseña, elabora y emplea medios y materiales didácticos.					
27. Usa eficientemente los horarios de sesión de clases.					
28. Es proactivo y creativo en los métodos que emplea.					
DIMENSIÓN 03					
29. Mantiene una relación fluida con los estudiantes.					
30. Es asertivo con los alumnos.					
31. Brinda confianza y respeto a los alumnos.					

32. Tiene vocación de servicio.					
33. Fomenta la participación, interacción y trabajo en equipo.					
DIMENSIÓN 04					
34. Programa evaluaciones.					
35. Utiliza diversos tipos de evaluación.					
36. La evaluación toma en cuenta lo avanzado.					
37. Proporciona soluciones y/o comentarios.					

Fuente: Adaptado de Bellido y Mamani (2019) y Puelles (2018).



ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Características de la muestra

		f	%
Género	Masculino	79	76.7%
	Femenino	24	23.3%
Grado académico	Grado de Bachiller	8	7.8%
	Título profesional	48	46.6%
	Grado de Magister o Maestro	26	25.2%
	Grado de Doctor	9	8.7%
	Otro	12	11.7%

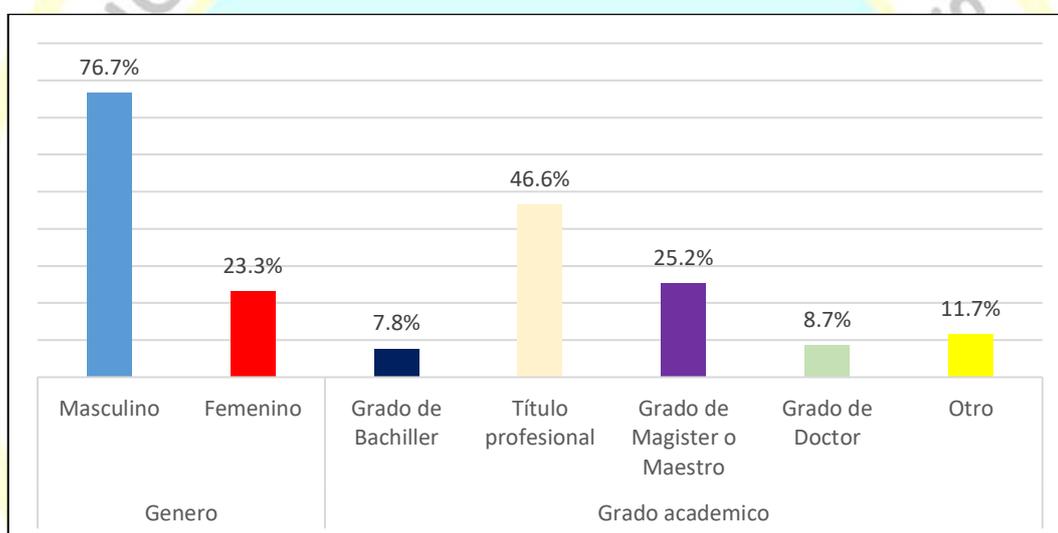


Figura. Característica de la muestra.

Se muestra en la Tabla que en el caso al género el 76.7% son del grupo masculino y el 23.3% pertenece al grupo femenino. En cuanto al grado académico el 7.8% tiene grado de bachiller, el 46.6% mencionó tener título profesional, el 25.2% acotó tener grado de magister o maestro, el 8.7% indicó que tiene grado de doctor y el 11.7% mencionó tener otro tipo de estudios.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Validez del emprendimiento profesional

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.831
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	535.927
	gl	136
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.739
p2	1.000	0.911
p3	1.000	0.611
p4	1.000	0.842
p5	1.000	0.911
p6	1.000	0.697
p7	1.000	0.872
p8	1.000	0.565
p9	1.000	0.636
p10	1.000	0.871
p11	1.000	0.731
p12	1.000	0.795
p13	1.000	0.649
p14	1.000	0.826
p15	1.000	0.821
p16	1.000	0.517
p17	1.000	0.859
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Validez del desempeño docente

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.814
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	722.282
	gl	190
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p18	1.000	0.751
p19	1.000	0.926
p20	1.000	0.878
p21	1.000	0.842
p22	1.000	0.652
p23	1.000	0.861
p24	1.000	0.805
p25	1.000	0.919
p26	1.000	0.768
p27	1.000	0.871
p28	1.000	0.900
p29	1.000	0.751
p30	1.000	0.904
p31	1.000	0.628
p32	1.000	0.804
p33	1.000	0.892
p34	1.000	0.795
p35	1.000	0.805
p36	1.000	0.637
p37	1.000	0.839
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

Confiabilidad del emprendimiento profesional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.947	17

Confiabilidad del desempeño docente

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.957	20



ANEXO N° 05 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37		
5	1	1	2	1	2	1	5	1	1	2	5	3	1	1	5	1	1	2	5	5	5	1	5	1	1	2	1	2	1	5	1	1	2	5	3	1		
5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	1	
5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	3	1
5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	3	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	5	3	1		
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	5	3	1
1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	2	5	3	1		
1	2	1	1	2	2	2	5	5	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	5	5	3	1	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	
1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	
2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	5	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	
2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	
1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	5	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	5	2	
2	1	5	2	2	1	1	5	1	1	5	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	5	2	2	1	1	5	1	1	5	1	1	2	
1	2	5	1	2	2	1	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	5	2	2	2	1	1	1	2	1	1	5	1	
1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	
1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	5	1	
5	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	
1	5	2	1	5	1	2	5	1	5	1	5	5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	5	2	1	5	1	2	5	1	5	1	5	5	2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

ANEXO N° 06 – BASE DE DATOS

G e n e r o	Gr a d o a c a d e m i c o	EM P R E N D I M I E N T O P R O F E S I O N A L	Coher e n c i a e n s u d e s e n v o l v i m i e n t o	Tend e n c i a a c o r r e r r i e s g o s			Cre a t i v i d a e n s u s i d e a s			Rel a c i o n e s d e g r u p o			Efectiv i d a d e n e l m a n e j o d e l c a m b i o		Autod e r m i n a c i o n e n s u a c c i o n a r			Se n s i b i l i d a d s o c i a l		Participaci o n e n e v e n t o s p a r a e l d e s a r r o l l o p e r s o n a l y o r g a n i z a c i o n a l				
				p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17				
1	3	27	7	2	3	2	5	2	3	4	3	1	2	1	1	5	2	3	2	1	1	2	1	1
1	3	60	12	4	3	5	7	2	5	8	4	4	8	3	5	7	3	4	9	4	5	9	4	5
1	3	27	7	2	3	2	5	2	3	4	3	1	2	1	1	5	2	3	2	1	1	2	1	1
2	5	58	11	5	3	3	8	5	3	10	5	5	6	4	2	10	5	5	5	3	2	5	3	2
2	5	53	11	3	4	4	7	3	4	7	2	5	8	4	4	8	5	3	5	1	4	5	1	4
2	5	34	7	3	2	2	5	3	2	3	2	1	5	4	1	5	3	2	4	2	2	4	2	2
2	5	31	4	1	1	2	2	1	1	5	2	3	3	1	2	8	3	5	5	1	4	5	1	4
2	5	47	9	5	2	2	7	4	3	4	2	2	5	4	1	6	1	5	9	5	4	9	5	4
2	5	55	11	3	3	5	6	5	1	5	4	1	8	3	5	8	5	3	9	5	4	9	5	4
2	5	34	7	3	1	3	4	3	1	5	3	2	5	4	1	4	3	1	3	2	1	3	2	1
2	5	42	8	2	1	5	3	2	1	8	3	5	6	1	5	6	2	4	5	1	4	5	1	4
2	5	42	9	3	4	2	7	2	5	3	2	1	6	4	2	4	2	2	8	5	3	8	5	3
2	5	44	8	4	3	1	7	4	3	6	3	3	4	2	2	5	1	4	8	5	3	8	5	3
2	5	47	10	2	3	5	5	2	3	6	2	4	8	4	4	7	2	5	4	1	3	4	1	3
2	5	52	10	5	3	2	8	4	4	4	1	3	5	4	1	9	4	5	9	4	5	9	4	5
2	3	51	11	1	5	5	6	3	3	8	5	3	10	5	5	7	4	3	3	2	1	3	2	1
2	3	35	6	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	6	2	4	7	3	4	7	3	4
2	3	57	12	4	5	3	9	4	5	8	5	3	8	4	4	8	3	5	5	4	1	5	4	1
2	3	27	7	2	3	2	5	2	3	4	3	1	2	1	1	5	2	3	2	1	1	2	1	1
2	3	54	13	5	3	5	8	4	4	6	2	4	8	3	5	4	1	3	5	4	1	5	4	1
1	3	45	9	4	2	3	6	4	2	7	5	2	5	2	3	4	2	2	7	4	3	7	4	3
1	3	42	7	4	1	2	5	4	1	10	5	5	3	1	2	7	4	3	4	3	1	4	3	1
1	3	30	7	2	2	3	4	3	1	3	2	1	5	4	1	4	2	2	2	1	1	2	1	1
1	3	53	11	4	5	2	9	4	5	6	1	5	7	5	2	4	1	3	10	5	5	10	5	5
1	3	37	8	1	4	3	5	3	2	3	1	2	7	5	2	7	3	4	3	1	2	3	1	2
1	3	44	8	3	4	1	7	3	4	6	2	4	5	3	2	6	5	1	8	5	3	8	5	3
1	3	43	8	5	1	2	6	5	1	8	3	5	3	1	2	2	1	1	9	4	5	9	4	5
1	3	54	11	3	5	3	8	3	5	8	5	3	8	4	4	7	4	3	6	2	4	6	2	4
1	3	38	8	4	3	1	7	4	3	6	2	4	4	3	1	6	1	5	2	1	1	2	1	1
1	3	33	7	1	1	5	2	1	1	7	3	4	6	1	5	3	1	2	2	1	1	2	1	1
1	3	52	10	2	4	4	6	2	4	4	2	2	8	4	4	9	5	4	9	4	5	9	4	5
1	3	40	7	3	3	1	6	3	3	7	5	2	4	2	2	7	4	3	5	4	1	5	4	1
1	2	49	8	4	2	2	6	4	2	7	3	4	4	2	2	10	5	5	8	4	4	8	4	4
1	3	37	6	4	1	1	5	4	1	8	3	5	2	1	1	4	3	1	7	5	2	7	5	2

1	3	49	10	2	3	5	5	2	3	7	2	5	8	3	5	5	4	1	7	5	2	7	5	2	7	2	5
1	3	43	10	3	5	2	8	3	5	5	3	2	7	5	2	6	4	2	2	1	1	2	1	1	5	3	2
1	3	44	6	2	1	3	3	2	1	10	5	5	4	2	2	8	3	5	8	4	4	8	4	4	5	2	3
1	3	55	12	2	5	5	7	2	5	7	5	2	10	5	5	4	3	1	8	5	3	8	5	3	7	2	5
1	2	48	11	4	3	4	7	4	3	5	1	4	7	3	4	4	2	2	6	5	1	6	5	1	8	5	3
1	2	45	10	4	5	1	9	4	5	4	3	1	6	5	1	6	5	1	5	3	2	5	3	2	5	4	1
1	2	34	5	1	1	3	2	1	1	5	3	2	4	2	2	6	1	5	8	4	4	8	4	4	4	2	2
1	2	50	10	3	2	5	5	3	2	6	2	4	7	2	5	7	3	4	7	4	3	7	4	3	8	3	5
1	2	58	12	2	5	5	7	2	5	7	4	3	10	5	5	6	2	4	9	4	5	9	4	5	7	2	5
1	2	47	9	3	3	3	6	3	3	7	5	2	6	3	3	8	5	3	5	2	3	5	2	3	6	3	3
1	2	42	8	2	5	1	7	2	5	6	1	5	6	5	1	2	1	1	10	5	5	10	5	5	3	2	1
1	2	37	5	2	1	2	3	2	1	10	5	5	3	1	2	8	3	5	4	2	2	4	2	2	4	2	2
1	2	29	5	3	1	1	4	3	1	6	1	5	2	1	1	3	1	2	5	1	4	5	1	4	4	2	2
1	2	53	11	1	5	5	6	1	5	9	5	4	10	5	5	5	3	2	6	3	3	6	3	3	6	1	5
1	2	36	6	1	1	4	2	1	1	5	4	1	5	1	4	8	5	3	5	1	4	5	1	4	5	3	2
1	2	34	5	2	2	1	4	2	2	6	3	3	3	2	1	8	5	3	5	2	3	5	2	3	3	2	1
1	2	29	5	3	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	1	3	2	1	7	5	2	7	5	2	4	2	2
1	2	48	8	4	2	2	6	4	2	8	3	5	4	3	1	10	5	5	6	5	1	6	5	1	6	4	2
1	2	40	9	3	2	4	5	3	2	3	1	2	6	3	3	4	3	1	6	2	4	6	2	4	7	3	4
1	2	35	7	1	4	2	5	1	4	5	4	1	6	3	3	6	2	4	3	2	1	3	2	1	3	1	2
1	2	40	8	1	5	2	6	1	5	5	2	3	7	5	2	4	2	2	7	2	5	7	2	5	3	1	2
1	2	33	7	2	3	2	5	2	3	2	1	1	5	3	2	3	2	1	7	5	2	7	5	2	4	3	1
1	2	43	7	2	2	3	4	2	2	8	5	3	5	2	3	4	3	1	10	5	5	10	5	5	5	2	3
1	2	53	10	5	3	2	8	5	3	6	3	3	5	3	2	8	4	4	9	4	5	9	4	5	7	5	2
1	2	47	9	3	4	2	7	3	4	9	5	4	6	4	2	7	5	2	4	1	3	4	1	3	5	3	2
1	2	45	8	2	4	2	6	2	4	8	5	3	6	4	2	6	4	2	7	3	4	7	3	4	4	3	1
1	3	27	7	2	3	2	5	2	3	4	3	1	2	1	1	5	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1
1	4	54	12	5	5	2	10	5	5	6	3	3	7	5	2	7	5	2	5	4	1	5	1	4	7	5	2
1	4	45	10	3	2	5	5	3	2	3	2	1	7	2	5	4	1	3	8	4	4	4	1	3	8	3	5
1	4	49	11	5	5	1	10	5	5	5	2	3	6	5	1	4	3	1	7	5	2	7	2	5	6	3	3
1	4	46	10	2	3	5	5	2	3	7	4	3	8	3	5	4	3	1	5	4	1	5	2	3	7	2	5
1	4	27	7	2	3	2	5	2	3	4	3	1	2	1	1	5	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1
1	4	44	7	1	4	2	5	1	4	9	5	4	6	4	2	6	2	4	8	3	5	4	1	3	3	1	2
1	4	42	9	5	1	3	6	5	1	4	2	2	4	1	3	6	5	1	5	2	3	7	5	2	8	4	4
1	4	49	11	4	2	5	6	4	2	4	1	3	7	2	5	6	5	1	6	1	5	4	2	2	9	4	5
1	4	34	5	1	3	1	4	1	3	6	1	5	4	3	1	10	5	5	3	1	2	8	5	3	2	1	1
1	2	52	11	5	3	3	8	5	3	8	3	5	6	3	3	8	5	3	3	2	1	5	3	2	8	4	4
1	2	41	8	3	1	4	4	3	1	7	3	4	5	1	4	7	5	2	3	2	1	8	4	4	7	3	4
1	2	45	8	3	2	3	5	3	2	6	3	3	5	2	3	9	4	5	6	2	4	2	1	1	6	3	3
1	2	27	7	2	3	2	5	2	3	4	3	1	2	1	1	5	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1
1	2	49	11	5	1	5	6	5	1	6	5	1	6	1	5	3	2	1	7	3	4	5	2	3	10	5	5
1	2	37	7	3	2	2	5	3	2	3	2	1	4	2	2	6	1	5	7	5	2	8	4	4	5	3	2
1	2	38	6	1	2	3	3	1	2	8	3	5	5	2	3	9	4	5	3	1	2	4	2	2	4	1	3
1	2	48	9	3	5	1	8	3	5	7	3	4	6	5	1	7	4	3	7	2	5	4	2	2	4	3	1
2	2	43	7	3	2	2	5	3	2	9	4	5	4	2	2	7	2	5	6	4	2	7	2	5	5	3	2

64	13	4	3	2	4	21	2	3	5	2	5	1	3	17	2	5	3	5	2	13	5	2	5	1
64	9	2	3	1	3	28	5	3	2	4	5	4	5	12	1	2	3	2	4	15	2	4	5	4
73	16	5	3	5	3	21	1	5	5	4	3	2	1	22	3	5	5	5	4	14	5	4	3	2
52	9	2	3	2	2	19	2	2	2	2	4	3	4	13	2	5	2	2	2	11	2	2	4	3
70	15	4	3	5	3	25	4	5	3	3	5	4	1	15	2	2	5	3	3	15	3	3	5	4
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
62	12	5	1	2	4	22	5	3	5	1	3	4	1	15	2	4	3	5	1	13	5	1	3	4
61	15	5	3	5	2	20	4	2	3	2	2	4	3	15	3	5	2	3	2	11	3	2	2	4
60	14	1	3	5	5	18	4	1	2	4	3	3	1	16	4	5	1	2	4	12	2	4	3	3
44	10	5	2	2	1	13	2	2	3	2	2	1	1	13	3	3	2	3	2	8	3	2	2	1
65	15	5	4	1	5	25	4	5	2	1	3	5	5	14	3	3	5	2	1	11	2	1	3	5
60	11	4	4	1	2	18	1	4	3	3	4	1	2	20	5	5	4	3	3	11	3	3	4	1
64	14	3	5	2	4	22	3	4	1	5	1	5	3	16	5	1	4	1	5	12	1	5	1	5
49	15	3	4	3	5	19	5	1	2	1	1	4	5	7	1	2	1	2	1	8	2	1	1	4
69	13	3	2	5	3	24	3	5	3	4	3	2	4	20	5	3	5	3	4	12	3	4	3	2
50	14	5	3	2	4	16	4	3	1	1	5	1	1	12	4	3	3	1	1	8	1	1	5	1
48	13	1	5	3	4	12	1	1	5	1	2	1	1	14	5	2	1	5	1	9	5	1	2	1
74	11	5	2	2	2	28	2	4	4	5	4	4	5	18	3	2	4	4	5	17	4	5	4	4
62	15	3	5	5	2	19	3	3	1	4	3	4	1	16	5	3	3	1	4	12	1	4	3	4
68	11	2	2	3	4	26	4	2	2	5	5	4	4	15	4	2	2	2	5	16	2	5	5	4
51	14	4	2	3	5	17	4	1	1	3	1	5	2	10	4	1	1	1	3	10	1	3	1	5
71	17	5	5	2	5	22	2	3	5	4	1	5	2	17	4	1	3	5	4	15	5	4	1	5
51	8	2	1	3	2	18	3	5	2	4	2	1	1	16	3	2	5	2	4	9	2	4	2	1
66	17	5	2	5	5	22	2	1	3	3	5	4	4	12	1	4	1	3	3	15	3	3	5	4
63	9	1	1	5	2	24	2	5	5	3	1	5	3	16	2	1	5	5	3	14	5	3	1	5
58	12	3	4	1	4	21	4	3	4	2	2	5	1	12	1	2	3	4	2	13	4	2	2	5
61	13	4	5	3	1	21	4	5	1	5	1	3	2	17	4	2	5	1	5	10	1	5	1	3
55	9	2	2	3	2	19	1	1	3	1	5	4	4	14	5	4	1	3	1	13	3	1	5	4
72	16	5	5	2	4	24	3	2	5	3	4	4	3	16	3	3	2	5	3	16	5	3	4	4
73	13	5	1	4	3	27	2	5	5	2	4	4	5	18	5	1	5	5	2	15	5	2	4	4
62	13	3	3	5	2	22	3	3	3	5	3	2	3	14	2	1	3	3	5	13	3	5	3	2
50	9	2	1	1	5	20	2	5	1	1	1	5	5	13	4	2	5	1	1	8	1	1	1	5
55	14	3	1	5	5	17	2	1	2	3	5	2	2	12	5	1	1	2	3	12	2	3	5	2
35	12	5	1	1	5	13	3	1	1	1	2	1	4	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1
66	12	1	2	5	4	22	1	5	5	3	2	3	3	19	3	3	5	5	3	13	5	3	2	3
56	9	1	3	4	1	19	1	1	4	5	3	1	4	15	3	2	1	4	5	13	4	5	3	1
58	14	3	5	3	3	18	2	2	1	5	3	2	3	15	4	3	2	1	5	11	1	5	3	2
43	8	1	3	2	2	15	3	1	1	2	1	5	2	11	5	2	1	1	2	9	1	2	1	5
63	11	2	1	3	5	24	4	2	2	5	5	5	1	11	1	1	2	2	5	17	2	5	5	5
53	10	2	5	1	2	19	3	2	4	3	1	2	4	14	2	3	2	4	3	10	4	3	1	2
56	12	4	3	4	1	16	1	4	2	2	4	2	1	18	5	5	4	2	2	10	2	2	4	2
53	11	4	2	2	3	19	1	5	2	2	2	2	5	15	2	4	5	2	2	8	2	2	2	2
51	9	2	5	1	1	17	2	3	2	2	1	5	2	15	4	4	3	2	2	10	2	2	1	5
62	16	3	5	5	3	21	2	2	3	3	1	5	5	13	4	1	2	3	3	12	3	3	1	5
71	15	5	4	3	3	27	5	3	2	4	4	4	5	15	4	2	3	2	4	14	2	4	4	4

65	14	1	4	5	4	20	3	4	2	5	2	1	3	21	5	5	4	2	5	10	2	5	2	1
61	13	2	3	5	3	21	2	4	2	4	2	3	4	16	3	3	4	2	4	11	2	4	2	3
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
67	13	5	2	3	3	24	5	5	2	5	2	4	1	17	1	4	5	2	5	13	2	5	2	4
58	11	4	4	2	1	22	3	2	5	1	3	4	4	12	1	3	2	5	1	13	5	1	3	4
58	10	3	2	2	3	22	5	5	1	3	1	5	2	16	2	5	5	1	3	10	1	3	1	5
60	12	3	2	4	3	19	2	3	5	3	1	4	1	16	2	3	3	5	3	13	5	3	1	4
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
59	15	2	4	5	4	21	1	4	2	2	4	3	5	12	1	3	4	2	2	11	2	2	4	3
55	8	2	2	2	2	20	5	1	3	5	1	2	3	16	5	2	1	3	5	11	3	5	1	2
60	9	3	2	1	3	23	4	2	5	5	1	1	5	16	2	2	2	5	5	12	5	5	1	1
62	15	4	5	1	5	18	1	3	1	5	5	1	2	17	5	3	3	1	5	12	1	5	5	1
66	15	4	3	3	5	22	5	3	3	5	3	2	1	16	3	2	3	3	5	13	3	5	3	2
58	9	1	1	3	4	18	3	1	4	5	2	2	1	18	4	4	1	4	5	13	4	5	2	2
63	15	5	4	3	3	23	3	2	3	4	5	2	4	11	1	1	2	3	4	14	3	4	5	2
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
55	10	2	2	5	1	21	5	1	5	2	1	3	4	13	2	3	1	5	2	11	5	2	1	3
54	8	2	3	2	1	20	3	2	2	1	5	5	2	13	4	4	2	2	1	13	2	1	5	5
60	16	3	5	3	5	18	1	2	3	4	5	1	2	13	2	2	2	3	4	13	3	4	5	1
59	12	3	2	3	4	23	3	5	1	4	3	2	5	14	2	2	5	1	4	10	1	4	3	2
61	15	4	2	4	5	20	3	2	2	2	5	4	2	13	2	5	2	2	2	13	2	2	5	4
66	13	2	4	3	4	20	3	3	5	4	2	1	2	21	5	4	3	5	4	12	5	4	2	1
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
61	9	3	1	4	1	22	2	4	3	5	1	4	3	17	1	4	4	3	5	13	3	5	1	4
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
45	12	5	2	1	4	17	4	1	1	1	1	5	4	8	3	2	1	1	1	8	1	1	1	5
61	11	3	2	1	5	23	4	5	3	2	3	2	4	17	4	3	5	3	2	10	3	2	3	2
56	6	1	2	2	1	21	1	4	2	5	3	4	2	15	3	1	4	2	5	14	2	5	3	4
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
64	14	4	4	4	2	20	1	3	5	5	1	2	3	17	1	3	3	5	5	13	5	5	1	2
60	8	4	2	1	1	24	5	5	1	4	2	3	4	18	3	5	5	1	4	10	1	4	2	3
41	5	2	1	1	1	17	3	3	3	1	3	3	1	9	1	1	3	3	1	10	3	1	3	3
73	19	4	5	5	5	25	4	2	3	2	5	4	5	15	4	4	2	3	2	14	3	2	5	4
53	11	1	2	3	5	19	3	4	1	3	2	3	3	14	2	4	4	1	3	9	1	3	2	3
59	8	2	2	3	1	24	5	3	3	2	5	5	1	12	1	3	3	3	2	15	3	2	5	5
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
60	6	3	1	1	1	23	1	4	4	2	5	4	3	16	4	2	4	4	2	15	4	2	5	4
60	14	4	3	5	2	21	4	5	1	2	2	4	3	16	4	4	5	1	2	9	1	2	2	4
23	4	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1
69	16	4	5	2	5	24	3	3	5	2	5	5	1	12	1	1	3	5	2	17	5	2	5	5
46	10	2	4	2	2	16	2	3	1	1	4	2	3	12	5	2	3	1	1	8	1	1	4	2
56	11	2	4	3	2	20	4	4	2	4	3	1	2	15	1	4	4	2	4	10	2	4	3	1
56	6	1	2	1	2	24	5	5	3	2	3	2	4	16	3	3	5	3	2	10	3	2	3	2
57	11	2	3	4	2	17	1	4	3	3	4	1	1	18	4	4	4	3	3	11	3	3	4	1

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN


Dra. NORVINA MARLENA MARCELO ANGULO
DNU 253

Dra. Norvina Marlena Marcelo Angulo
ASESOR


Dra. PAULINA CELINA ROJAS RIVERA
DNU 389

Dra. Paulina Celina Rojas Rivera
PRESIDENTE


M(a). Daniel Alberto O. Valenzuela Narváez
DNU 384

M(a). Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez
SECRETARIO


Dra. FELIPA HINMER HILEM APOLINARIO RIVERA

Dra. Felipa Hinner Apolinario Rivera
VOCAL