



UNIVERSIDAD ANDINA DELCUSCO

ESCUELA POSGRADO

MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



Tesis

GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO FILIAL
QUILLABAMBA – 2019

Para optar el grado académico de:

Maestro en Docencia Universitaria

Presentada por:

Bach. Manuel Valeriano Rojas Zanabria

Asesor:

Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza

Cusco – Perú

2021



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPITULO I	1
INTRODUCCION.....	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Justificación de la Investigación	3
1.3.1. Conveniencia.....	3
1.3.2. Relevancia social.....	4
1.3.3. Implicancias prácticas	4
1.3.4. Valor teórico.....	4
1.3.5. Utilidad metodológica	4
1.3.6. Viabilidad o Factibilidad.....	4
1.4. Objetivos de la Investigación.....	5
1.4.1. Objetivo General	5
1.4.2. Objetivos Específicos.....	5
1.5. Delimitación de la Investigación	5
1.5.1. Delimitación Temporal	5
1.5.2. Delimitación Espacial	5
1.5.3. Delimitación Conceptual.....	5
CAPITULO II.....	6
MARCO TEORICO	6
2.1. Antecedentes	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales	6
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	7
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. La Gestión	11
2.2.2. La Gestión educativa.....	12



2.2.3. Dimensiones de la Gestión Educativa	14
2.2.4. Desempeño Docente.....	19
2.2.5. Factores Determinantes del Desempeño Docente	19
2.2.6. Evaluación del Desempeño Docente.....	20
2.2.7. Dimensiones del desempeño docente.....	20
2.2.8. Propósito del Desempeño Docente	21
2.2.9. Principios de la Evaluación	21
2.2.10. Características de la evaluación	21
2.2.11. Estándares de la evaluación.....	21
2.2.12. Modelos de evaluación.....	21
2.3. Hipótesis	22
2.3.1. Hipótesis General	22
2.3.2. Hipótesis Especifica	22
2.4. Variables	23
2.4.1. Identificación de Variable	23
2.4.2. Operacionalización de las Variables	24
2.5. Marco Conceptual.....	26
CAPÍTULO III	30
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1. Alcance de la Investigación	30
3.2. Diseño de Investigación.....	30
3.3. Enfoque de Investigación.....	31
3.4. Población.....	31
3.5. Muestra	31
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32
3.6.1. Confiabilidad del instrumento.....	32
3.6.2. Validación del instrumento	33
3.7. Procedimientos de datos	33
CAPITULO IV	34
RESULTADOS	34
4.1. Descripción	34
4.2. Variable Gestión educativa	34
4.2.1. Descripción de la variable	34
4.2.2. Análisis de la Variable Gestión Educativa por sus dimensiones	35



4.3. Variable Desempeño Docente.....	37
4.3.1. Descripción de la Variable	37
4.3.2. Análisis de la Variable Desempeño Docente por sus Dimensiones.....	38
4.4. Análisis inferencial	39
4.4.1. Contrastación de Hipótesis General	39
4.4.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1	40
4.4.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 2	42
4.4.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 3	43
4.4.5. Contrastación de la Hipótesis Específica 4	45
CAPITULO V.....	47
DISCUSION	47
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos	47
5.2. Limitaciones del Estudio.....	48
5.3. Comparación Crítica con la Literatura Existente	48
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Identificación de Variable</i>	23
Tabla 2 <i>Operacionalización de las Variables</i>	24
Tabla 3 <i>Población por género y profesión</i>	31
Tabla 4 <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	32
Tabla 5 <i>Escala de valoración expresiva de Likert</i>	32
Tabla 6 <i>Gestión educativa</i>	34
Tabla 7 <i>Dimensiones de la variable gestión educativa</i>	35
Tabla 8 <i>Desempeño docente</i>	37
Tabla 9 <i>Dimensiones de la variable desempeño docente</i>	38
Tabla 10 <i>Relación de la Gestión educativa y el desempeño docente</i>	39
Tabla 11 <i>Prueba de correlación entre Gestión educativa y el desempeño docente</i>	40
Tabla 12 <i>Relación de la Gestión institucional y el desempeño docente</i>	41
Tabla 13 <i>Prueba de correlación entre Gestión institucional y el desempeño docente</i>	41
Tabla 14 <i>Relación de la Gestión pedagógica y el desempeño docente</i>	42
Tabla 15 <i>Prueba de correlación entre Gestión pedagógica y el desempeño docente</i>	43
Tabla 16 <i>Relación de la Gestión administrativa y el desempeño docente</i>	44
Tabla 17 <i>Prueba de correlación entre Gestión administrativa y el desempeño docente</i> ...	44
Tabla 18 <i>Relación de la Gestión comunitaria y el desempeño docente</i>	45
Tabla 19 <i>Prueba de correlación entre Gestión comunitaria y el desempeño docente</i>	46



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Modelos de evaluación del desempeño docente</i>	22
Figura 2. <i>Gestión educativa</i>	35
Figura 3. <i>Desempeño docente</i>	37



DEDICATORIA

A mi Sr. Padre Valeriano Rojas Mollinedo, quien con su ejemplo y sabiduría me guió por la senda del éxito durante toda su vida y que aun estando en mejor vida guía mis pasos y es mi ejemplo a seguir.

A mi madre Celia y mis hermanos Carlos y Fabricio, por su confianza y por ser mis cómplices y confidentes, por sus palabras de aliento y su ejemplo constante y a VALERIE KELLY (la niña de mis ojos) mi razón de ser y motivo de superación constante por ser para ella un ejemplo y modelo a seguir.

Y a ti mi DANI que a pesar de mi mal genio y burradas constantes nunca dejaste de creer y confiar en mí, y por ser quien día a día me impulsa a salir adelante.



AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera especial a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco quienes con su disciplina, constancia y conocimiento supieron guiar mi formación profesional en el posgrado y despertaron el deseo por investigar.

Agradezco de manera muy particular a mi asesor el doctor Edwards Jesús Aguirre Espinoza por la confianza depositada en mi persona y el apoyo brindado en el desarrollo de la presente investigación, asimismo queda agradecer a los dictaminantes Dra. Carmen Rosa Araoz Fernández y Dr. Elías Melendrez Velasco por sus atinadas sugerencias que permitieron enriquecer la presente investigación.

Finalmente, un reconocimiento especial a los docentes de la Filial Quillabamba por el apoyo prestado en la realización de la presenta investigación.



RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la relación que tiene la gestión educativa con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, para lo cual se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, transversal. La población de estudio estuvo constituida por 42 docentes de la mencionada casa de estudios, empleándose como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios uno destinado a gestión educativa y otro desempeño docente, los mismos que fueron validados por jueces expertos. Los resultados de la investigación permiten concluir que la gestión educativa y el desempeño docente presentan relación directa y significativa en la Universidad andina del Cusco filial Quillabamba en el año 2019, obteniéndose el valor de 0.828 para el coeficiente de correlación de Spearman, con 5% de significancia estadística, de tal manera que una mejor gestión educativa está asociada con un mejor desempeño docente. Asimismo, también se pudo mostrar que las dimensiones de la gestión educativa presentan la correlación directa y significativa con el desempeño docente en la Universidad andina del Cusco filial Quillabamba 2019.

Palabra clave: Gestión educativa, desempeño docente



ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the relationship that educational management has with teaching performance at the Universidad Andina del Cusco, subsidiary Quillabamba - 2019, for which an investigation was developed with a quantitative approach and with a non-experimental design of a correlational descriptive type, cross. The study population consisted of 42 teachers from the aforementioned study house, using two questionnaires as a data collection instrument, one for educational management and the other for teaching performance, which were validated by expert judges. The results of the research allow to conclude that educational management and teaching performance present a direct and significant relationship in the Andean University of Cusco, a subsidiary of Quillabamba in 2019, obtaining the value of 0.828 for the Spearman correlation coefficient, with 5% of statistical significance, in such a way that better educational management is associated with better teaching performance. Likewise, it was also possible to show that the dimensions of educational management present a direct and significant correlation with teaching performance at the Andean University of Cusco, a subsidiary of Quillabamba 2019.

Keyword: Educational management, teaching performance



CAPITULO I

INTRODUCCION

1.1.Planteamiento del Problema

La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad (Ley General de Educacion N°28044, 2003).

La gestión educativa actual necesita lograr que se cumplan los objetivos y metas de la institución, y así la obtención de resultados definidos que se traducen en el logro académico de los estudiantes, así que la gestión educativa debe entenderse como la administración para mejorar la calidad de la educación.

Es necesario entender el concepto de gestión como un conjunto de ideas más o menos estructurada (Casassus, 1999), según Comte, la escuela toma como guía las ideas de la razón y la ciencia, de la explicación instaurando un orden social determinado. Weber la define la gestión donde lo importante es la “razón instrumental” como el medio más correcto para lograr los fines propuestos. Posteriormente Taylor (1911) incorpora la gestión científica, donde la organización se fundamenta en términos de la ciencia, naciendo la Escuela Fabril, que produce personas que se instalan en la sociedad bajo estas teorías.

Las instituciones educativas deben desarrollar una gestión educativa eficaz y eficiente, pero en la realidad sucede lo opuesto donde un deficiente servicio educativo no responde a las demandas sociales y a las necesidades respecto a la disciplina, rendimiento académico, puntualidad y desempeño docente.



En los últimos años se han experimentado cambios en el sistema universitario peruano, desde el incremento y diversificación de la oferta educativa privada en el año 2000 gracias a las modificaciones en el marco normativo y al interés del sector privado hasta la creación del SINEACE y el CONAFU por parte del Estado para asegurar un Sistema de calidad educativo, pero al no haber resultados el MINEDU asumió la rectoría de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria y propuso la creación de la SUNEDU eliminando el SINEACE y creando el COPAES como un organismo técnico especializado responsable de la acreditación de la calidad de la educación superior, basándose en los ejes o pilares del licenciamiento, acreditación, información confiable y oportuna, y el fomento para mejorar el desempeño (Ferró y Yábar, 2017).

La Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba ubicada en La provincia La Convención, en la Región Cusco, forma parte del sistema educativo regional, pero depende Académicamente de la Sede Central del Cusco, si bien es cierto la filial de Quillabamba cuenta con documentos de gestión, estos no incorporan en su contenido la realidad propia que se vive en una provincia de La Convención, se cumple normativamente sin embargo funcionalmente falta trabajo por realizar. Otro aspecto importante de la gestión educativa en la capacidad de comunicación y liderazgo, que presentan los directivos, en los que existe la necesidad de consolidar las mismas en el personal actual y preparar una dirigencia para que su gestión contribuye de manera más eficaz al quehacer educativo de la filial, buscando que los docentes no solamente cumplan con sus labores académicas, sino que tengan las facilidades para desarrollar actividades de investigación que son muy necesarias en esta parte de la región Cusco, de tal manera que la Universidad se convierta en un motor de desarrollo, con una adecuada proyección hacia la comunidad, recogiendo los problemas de esta y buscando soluciones. Es interés por tanto para la presente investigación identificar y conocer cómo se relaciona la gestión educativa que se desarrolla en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba con el desempeño docente, y en que manera los esfuerzos que se realizan en las componentes de la gestión educativa como son la dimensión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria se relacionan con el desempeño docente universitario que no solamente se limita a la formación de



profesionales sino que también se realiza una tarea importante y fundamental del quehacer educativo universitario como es la investigación.

Por lo expuesto anteriormente es necesario investigar la actual gestión educativa de la filial Quillabamba de la Universidad Andina del Cusco y su relación en el desempeño docente en el año 2019, por lo que se formula la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- P.E.1. ¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?
- P.E.2. ¿Cuál es la relación entre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?
- P.E.3. ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?
- P.E.4 ¿Cuál es la relación entre la Gestión comunitaria y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?
- P.E.5 ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?
- P.E.6 ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?

1.3. Justificación de la Investigación

El presente trabajo se halla justificado en las siguientes razones:

1.3.1. Conveniencia

El presente estudio es conveniente porque al analizar la gestión educativa, el desempeño docente y las dimensiones de ambas variables, se tiende a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes.



1.3.2. Relevancia social

La presente investigación tiene relevancia social, porque al analizar gestión educativa y el desempeño docente, permite saber si son eficientes y eficaces, favoreciendo a la comunidad educativa de la Universidad Andina del Cusco, especialmente los estudiantes.

1.3.3. Implicancias prácticas

La presente investigación tiene implicancia práctica porque contribuye a la solución de problemas en la gestión educativa, específicamente en la organización, planificación, ejecución y evaluación.

1.3.4. Valor teórico

La presente investigación tiene valor teórico porque se desarrolló un marco referencial y conceptual sobre la gestión educativa, permitirá comprobar si existe relación con el desempeño docente.

Así mismo dejara una guía para futuras investigaciones sobre gestión educativa.

1.3.5. Utilidad metodológica

Metodológicamente tendrá utilidad la presente investigación porque se desarrolló técnicas e instrumentos específicos para evaluar la gestión educativa en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba. Este instrumento diseñado para la recolección de datos y medir la relación entre las variables, así mismo servirá como guía para desarrollar futuros instrumentos ya sean para evaluar o medir la gestión educativa y el desempeño docente.

1.3.6. Viabilidad o Factibilidad

Esta investigación es factible porque el investigador cuenta con información necesaria y acceso a la Institución para el desarrollo de la presente investigación.



1.4.Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

- Analizar la relación de la Gestión educativa con el Desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Describir la relación entre la Gestión institucional y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019.
- Describir la relación entre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019.
- Describir la relación entre la Gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019.
- Describir la relación entre la Gestión comunitaria y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019.
- Determinar el nivel de gestión educativa en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019.
- Determinar el nivel de desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019.

1.5.Delimitación de la Investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

La investigación se desarrolló en el año 2019

1.5.2. Delimitación Espacial

La investigación se realizó en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba en provincia de La Convención, Región Cusco.

1.5.3. Delimitación Conceptual

Los conceptos que se estudiaron están referidos al área de formación especializada de la Gestión Educativa y desempeño docente.



CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Martínez et al. (2016) sustentó en su tesis Gestión educativa y calidad en la formación tecnológica del Instituto Superior Público San Francisco de Asís de Chincha - 2017 presentada en la Universidad Autónoma Indígena de México, basándose en cuatro categorías: escuela, profesor, padres y autoridades, desarrollaron un diseño de investigación mixto cualitativo-cuantitativo utilizando un procedimiento secuencial de correlación integral, realizando entrevistas con 135 directores de asignaturas, consejeros técnicos pedagógicos y supervisores escolares en la primera fase del estudio; en la segunda fase, utilizaron un diseño transaccional no experimental y correlacional, administrando un cuestionario a 42 profesores en la segunda fase. La investigación concluyó como sigue: Los profesores consideran que la evaluación de su propio rendimiento, así como la de sus alumnos, es necesaria; la evaluación del rendimiento de los profesores dentro del aula debe proporcionar una imagen real de lo que se está haciendo o dejando de hacer; y para mejorar el rendimiento de los profesores y la calidad educativa, el director debe ejercer su papel dentro de la institución como planificador, evitando la improvisación en la clase y adhiriéndose a las características mínimas básicas de la normalidad, como la asistencia y el uso eficiente del tiempo escolar.

Salinas (2012), sustentó en su tesis Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el



año lectivo 2010 – 2011, presentada en la Universidad Técnica de Ambato del Ecuador, tesis para optar el Grado Académico de Magister en Evaluación Educativa, basándose en un análisis de los puntos fuertes y débiles del rendimiento de la enseñanza, y con el objetivo general de mejorar la gestión administrativa y el rendimiento de los profesores, realizó una investigación cualitativa en la que encuestó a los directores, profesores y estudiantes del Colegio Nacional Experimental Ambato. La investigación concluyó que la gestión administrativa de la institución debe mejorarse, que la gestión administrativa tiene un efecto sobre el rendimiento de los profesores del Colegio, y que el rendimiento de los profesores del Colegio no está claramente definido.

Martínez (2015) presentó la tesis que tuvo como finalidad determinar de qué manera se relaciona la evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa en el colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” a nivel bachillerato en el periodo lectivo 2013-2014, cantón, Quito – Ecuador, para lo que se propuso un estudio cuantitativo y descriptivo con un diseño correlacional; se administró una encuesta a 22 profesores, 304 estudiantes y 17 empleados administrativos de una institución educativa militar. Las conclusiones de la investigación fueron: se determinó de qué manera se relaciona la evaluación de la gestión administrativa con la calidad educativa en el colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” a nivel bachillerato en el periodo lectivo 2013-2014, cantón, Quito – Ecuador, y se evidenció que entre ambas variables existe una correlación e influencia significativa de acuerdo con el coeficiente de Spearman.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Saravia (2018) presenta la tesis Gestión educativa y calidad en la formación tecnológica del Instituto Superior Público San Francisco de Asís de Chíncha - 2017 en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, el objetivo general de la investigación fue averiguar la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y la calidad de la formación tecnológica en las instituciones públicas de educación superior en San Francisco de Asís de Chíncha, basado en cuatro dimensiones:



institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Para ello, desarrolló un método cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, en el que se utilizó una encuesta que se aplicó a un total de 15 administrativos, 75 docentes y 10 trabajadores de servicio. Las conclusiones de la investigación fueron: existe relación entre la gestión educativa y la calidad en la formación tecnológica con $r = 0.805$ (correlación de Spearman), existe relación directa entre la calidad de la formación tecnológica y la gestión administrativa con $r = 0.851$ (correlación de Spearman), existe relación directa entre la calidad de la formación tecnológica y la gestión pedagógica con $r = 0.739$ (correlación de Spearman), y existe relación directa entre la calidad de la formación tecnológica y la gestión comunitaria con $r = 0.735$ (correlación de Spearman).

Arias (2017); “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas” en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2017, se propuso como objetivo general determinar en qué medida la aplicación del programa de innovación Rumbo al licenciamiento tiene un efecto significativo en la gestión educativa, específicamente en la mejora de la calidad educativa en la carrera de administración en la Universidad Nacional de Cañete, sobre la base de cuatro dimensiones: institucional, pedagógica o didáctica, administrativa y socio humanista o comunitaria. Para ello, desarrolló una investigación cuantitativa encuestándose a 43 profesores, 36 administradores y 361 estudiantes utilizando la escala de Likert. La investigación concluyó que la aplicación del programa de innovación Rumbo al licenciamiento tiene un impacto significativo en la calidad educativa de los estudiantes, especialmente en términos de gestión de la carrera, formación integral y apoyo institucional.

Rosario (2017) desarrolla la investigación “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra-Lima - 2016” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el grado académico de Maestro en Educación. El objetivo general de la investigación fue averiguar si la gestión educativa está asociada al rendimiento de la enseñanza secundaria en una institución educativa. Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima –



2016, en base a la a cuatro dimensiones en la variable Gestión Educativa: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria; y en la variable desempeño docente en sus dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. En este sentido, desarrolló un diseño de investigación cuantitativa que fue de naturaleza no experimental y descriptiva, en el que se administró encuestas utilizando la escala de Likert a dos directores, tres ayudantes administrativos, cuarenta profesores y 150 estudiantes. La investigación concluyó que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el rendimiento de los profesores de educación secundaria en la institución educativa. Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima, existe correlación significativa entre la gestión institucional con el desempeño docente de la Institución, existe correlación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño docente, existe correlación significativa entre la dimensión la gestión pedagógica con el desempeño docente existe correlación significativa entre la dimensión la gestión comunitaria con el desempeño docente.

Coaila (2017) La gestión pedagógica de calidad para construir el plan anual de trabajo en la institución educativa emblemática Daniel Becerra Ocampo de Hilo en la Universidad Nacional de San Agustín en el año 2017, para optar el Título profesional de licenciado en educación. El objetivo principal fue el de gestionar eficazmente el desarrollo de un plan de trabajo anual con el fin de mejorar la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Emblemática. Daniel Becerra Ocampo de Hilo, fortaleciendo las acciones de las comisiones para actualizar los documentos de gestión (PAT), la ejecución de las comisiones del Plan para actualizar los instrumentos de gestión y el liderazgo transformacional del director, se desarrolló una investigación de acción cualitativa con diez profesores, diez estudiantes y diez padres. La investigación concluyó que todos los actores educativos deben participar en el desarrollo del Plan Anual de Trabajo, que el Plan Anual de Trabajo establece los objetivos y compromisos de la dirección, y que los logros de aprendizaje de los estudiantes están directamente relacionados con la



eficiencia y la eficacia del desarrollo y la aplicación del Plan Anual de Trabajo por parte de toda la Comunidad Educativa.

Yangali (2016) desarrolla la investigación titulada "La gestión educativa en el desarrollo de la calidad Universitaria" en la Universidad Nacional de Cañete en el año 2016. El objetivo general fue determinar en qué medida la aplicación del programa de innovación Rumbo al licenciamiento tiene un efecto significativo en la gestión educativa, específicamente en la mejora de la calidad educativa en la Carrera de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, basado en cuatro dimensiones: institucional, pedagógica o didáctica, administrativa y socio humanista o comunitaria. Para ello, realizó un estudio cuantitativo y longitudinal la cual aplicó una encuesta con escala Likert a 43 docentes, 36 administrativos y 361 estudiantes. La investigación concluyó que la aplicación del programa de innovación Rumbo al licenciamiento tiene un impacto significativo en la calidad educativa de los estudiantes, especialmente en términos de gestión de la carrera, formación integral y apoyo institucional.

Salvatierra (2015) presenta la investigación "Modelo de evaluación institucional, basado en el Modelo de excelencia EFQM para valorar la calidad de la gestión en la institución educativa N° 80313 Víctor Raúl Haya de la Torre de Huayobamba en la Universidad Nacional de Trujillo para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en gestión Educativa, se planteó como objetivo general de la investigación proponer y aplicar el modelo de evaluación EFQM para valorar la gestión de la Institución Educativa N° 80313 Víctor Raúl Haya de la Torre de Huayobamba, Huaranchal, Otuzco, en base a cuatro dimensiones: liderazgo, gestión personal, política - estrategia y recursos, para tal fin desarrolló una investigación de tipo aplicada, diseño pre experimental con un solo grupo de post prueba, la cual aplicó una encuesta con escala Likert a 15 docentes, 30 estudiantes y 15 padres de familia, que fueron total de la población. La investigación concluyó que el modelo EFQM de excelencia se desarrolló y se basa en la teoría de la gestión de la calidad desde la perspectiva de la autoevaluación de una institución educativa. La calidad de las dimensiones de liderazgo es satisfactoria (53,3%), la gestión del personal es defectuosa (46,6%), la política y la estrategia son defectuosas (46,6%), y la



gestión de los recursos es defectuosa (46,6%); la calidad de los procesos de la Institución Educativa es defectuosa. La satisfacción de los profesores es baja, la satisfacción de los alumnos es media, el impacto en la sociedad es bajo y los resultados institucionales son bajos.

Álvarez et al. (2013) sustentaron su tesis La gestión educativa como factor de calidad en una Universidad Intercultural en la Universidad Cesar vallejo para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. La investigación está organizada en torno a cuatro dimensiones: organizativa, pedagógica-didáctica, comunitaria y administrativa. Para ello, realizó un estudio descriptivo en el que intervino a 25 miembros del personal de enseñanza y administrativo. La investigación concluyó como sigue: El 75% de los entrevistados afirma que la institución ha realizado cambios significativos en los procesos de gestión en respuesta a las recomendaciones del CIEES durante las evaluaciones del plan de estudios, lo que ha dado lugar a un aumento del 45 por ciento de la calidad; un 40% de aumento de la productividad de la investigación; un 70% de aumento de la reactivación y la respuesta en las actividades de extensión y vinculación; y un 50% de aumento de las actividades de formación del personal y de los profesores. .

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. La Gestión

Es un término que se refiere a la recogida de acciones o actos necesarios para llevar a cabo cualquier actividad o deseo. La gestión es un término que se refiere a todos los procedimientos que se llevan a cabo para resolver una situación o completar un proyecto (Arias, 2017)

Las Funciones de la Gestión como proceso

- a. **Planificación:** Es formular los objetivos a alcanzar en un determinado plazo. Ayuda a asignar los recursos y a reducir los desechos.
- b. **Organizar:** Pretende resolver la cuestión de quién debe hacer qué, es responsabilidad de los directivos asignar las actividades a los individuos, que tienen que realizarse para que la organización alcance sus objetivos.



- c. **Liderazgo:** Se requiere autoridad para lograr los objetivos. El liderazgo requiere que los directivos motiven a los empleados para alcanzarlos.
- d. **Controlar:** El control es una función de gestión que implica la medición del éxito con los objetivos y metas establecidos. También requiere que los gerentes sean capaces de identificar fuentes de desviación de la realización con éxito y de proporcionar un curso de acción correctivo.

2.2.2. La Gestión educativa

A. Concepción de gestión y educación

La gestión es entendida como un conjunto de ideas más o menos estructuradas. Para Weber (1976) la gestión tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos, los recursos y los objetivos (Representación de la UNESCO en Perú, 2011, p. 20).

Según Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPe) de la UNESCO (2000) es: "conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales"(p.16).

Para la secretaria de Educación Pública (SEP) de México es: "...el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en- con para la comunidad" (Villarreal, 2000, p.46).

"Es un proceso sistemático destinado para mejorar las instituciones educativas y sus iniciativas con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos de gestión, comunidad y administrativo al tiempo que se preserva la autonomía institucional. ..." (Cubillos, s.f., p. 10).

"La gestión educativa es un proceso que promueve el aprendizaje y fortalece los proyectos educativos aplicando políticas públicas adaptadas a las necesidades específicas de cada región" (Vogel, 2018, p.87).



B. Modelos de gestión

Según Casassus los principales modelos de gestión son: 1) Normativo, 2) Prospectivo, 3) Estratégico, 4) Estratégico-situacional, 5) Calidad total, 6) Reingeniería, 7) Comunicacional (Representación de la UNESCO en Perú, 2011, p. 22).

Entre los años 1950 y 1970 el modelo normativo se desarrolló; es una visión lineal desde la planificación actual hasta un futuro único como resultado de la planificación actual. Después, presentó el modelo propuesto, que comenzó en la década de 1970, en el que el futuro es predecible a través de la planificación y la construcción de múltiples escenarios, pasando de un futuro múltiple e incierto. A continuación, a principios de la década de 1980, surgió el modelo estratégico, en el que la estrategia articula los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros con una dimensión estratégica (normativa) y táctica (medios para alcanzar lo que se desea).

Posteriormente, a mediados de la década de 1980, se desarrolló el modelo estratégico-situacional, que añadió una dimensión situacional a la dimensión estratégica, permitiendo el análisis y la resolución de problemas situacionales. El modelo de calidad total comenzó a principios de la década de 1990, en el que se planifica, controla y da la mejora continua. Los componentes centrales de la calidad son los siguientes: a) identificación de los usuarios y sus necesidades, b) diseño de normas y normas de calidad, c) diseño del proceso, d) mejora continua de los distintos componentes del proceso y e) reducción de los márgenes de error.

Por último, el modelo de reingeniería surgió a mediados de la década de 1990, en el contexto de la competencia global, que requiere el reconocimiento de los contextos cambiantes y requiere cambios radicales en el proceso. El modelo de comunicación surgió en la segunda mitad de la década de 1990, cuando el lenguaje se utiliza para coordinar las acciones dentro de una organización, lo que implica la gestión de las habilidades de comunicación. (Representación de la UNESCO en Perú, 2011, p. 24).



2.2.3. Dimensiones de la Gestión Educativa

En la concepción de gestión educativa se hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la institución educativa, como son: 1) los miembros de la comunidad educativa, 2) las relaciones que entablan entre ellos, 3) los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, 4) las normas, reglas y principios para generar ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Se puede afirmar que en la institución educativa y en sus procesos de gestión existen dimensiones, según la UNESCO (2011) tales dimensiones son: 1) La institucional, 2) Administrativa, 3) Pedagógica, 4) Comunitaria.

a. La dimensión institucional. Engloba la organización de la institución, su estructura, las instancias y responsabilidades de los distintos actores, así como los modos de comunicación y las reglas explícitas e implícitas. Esta dimensión ayudará a identificar las formas en que los miembros de la comunidad educativa están organizados para garantizar el éxito de la institución. .

- *Estructura organizacional.* La estructura organizativa se define como la forma en que se distribuye la responsabilidad y la autoridad y se llevan a cabo los procedimientos de trabajo entre los miembros de la organización. Discute los diversos patrones de diseño que deben seguirse a la hora de organizar una empresa para cumplir con los objetivos propuestos y conseguir el resultado deseado. Para elegir una estructura adecuada, es necesario reconocer que cada empresa es única, y la dimensión administrativa abarca las acciones y estrategias utilizadas para gestionar los recursos humanos, materiales, económicos, técnicos, tiempo, seguridad e higiene, así como el control de la información relativa a todos los miembros de la institución educativa; así como el cumplimiento de las normas y la supervisión de la función con el único fin de promover los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión se esfuerza por conciliar los intereses individuales e institucionales en todo momento para facilitar la toma de



decisiones que conduzca a acciones concretas para alcanzar los objetivos institucionales. .

- *División del trabajo.* Según Chiavenato (2006, p. 74) "la división del trabajo es la base de la organización; de hecho, es la razón de ser de la organización". La división del trabajo da lugar a la especialización y la diferenciación de las tareas. Las organizaciones con un mayor grado de división de la mano de obra serían más eficientes que las que tienen un bajo grado de división; la teoría clásica examinaba los departamentos, las divisiones, las secciones y las unidades, entre otras cosas. Según la teoría clásica, el trabajo puede dividirse en dos direcciones: vertical o horizontalmente. .
 - *Uso de tiempo.* Delfino (2009, p. 203) afirma que el tiempo, como el espacio, puede verse como vectores organizadores de la vida social. Estos vectores se generan y sancionan socialmente a través de la organización de ellos por un sistema de representaciones. El tiempo se conceptualiza y experimenta de forma diferente en cada grupo social, como resultado de los criterios internos, la estructura simbólica de los grupos sociales y las relaciones jerárquicas que rigen una sociedad basada en clases. .
 - *Uso de espacios.* Las aulas, los laboratorios, los seminarios y los espacios de tutoría se definen como los que se asignan a un centro o servicio del campus al principio del curso; su gestión se delega en ese centro o servicio (Universidad de Valladolid, 2014)
 - *Relaciones internas* Según Chiavenato (2007), se refiere a las actividades de recursos humanos asociadas al tratamiento y el movimiento de los empleados dentro de la organización. Estas relaciones internas incluyen las promociones, las transferencias, la jubilación, la separación y la terminación. La disciplina y las medidas disciplinarias las unen. La gestión de los recursos humanos sirve como asesoramiento interno, delegando las prácticas diarias de los recursos humanos a los directivos y supervisores (p. 357).
- b. La dimensión pedagógica.** Es el proceso central del trabajo de la institución educativa y de sus miembros: la enseñanza-aprendizaje.



Engloba opciones educativo-metodológicas, planificación, evaluación y certificación, así como el desarrollo de prácticas pedagógicas, su actualización y el desarrollo profesional de los profesores.

- *Proceso de enseñanza-aprendizaje.* El proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolla a través de la interacción del profesor y de los alumnos, con el alumno actuando como protagonista y el profesor actuando como facilitador. (Universidad Marista de Mérida, 2009)
 - *Estrategias metodológicas.* Para Daft (2011) “...Una estrategia es un plan de acción que detalla cómo se distribuirán los recursos y las actividades para hacer frente al entorno y alcanzar los objetivos de la organización. El alcance de las operaciones y la relación con los empleados, los clientes y los competidores se definen por objetivos y estrategias” (p. 15).
 - *Recursos didácticos.* Son una colección de componentes que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos factores contribuyen al dominio de los estudiantes de un tema determinado. En consecuencia, el acceso a la información, la adquisición de habilidades, estrategias y la formación de actitudes y valores se ven afectados (Guerra, 2011).
 - *La evaluación del aprendizaje.* Es la evaluación del rendimiento y el rendimiento de los estudiantes, así como la identificación de las causas del aprendizaje infructuoso y la toma de decisiones oportunas. Los juicios sobre el aprendizaje que se produce durante el proceso de evaluación tienen como objetivo ayudar a los estudiantes, a los profesores, a los padres o tutores y a las autoridades educativas a tomar decisiones a varios niveles para ayudar a los estudiantes a mejorar su rendimiento.
 - *Capacitación docente.* “Son una colección de acciones diseñadas para desarrollar aptitudes, conocimientos, capacidades y habilidades complementarias necesarias para el desempeño del Servicio” (LINEE, 2017).
- c. **La dimensión comunitaria.** Es la relación de la institución con la comunidad en la que existe, teniendo en cuenta y comprendiendo sus circunstancias, necesidades y demandas. Al igual que la forma en que se



implica y contribuye a la cultura de la comunidad. Engloba las respuestas a las necesidades de la comunidad, las relaciones escuela-entorno, la participación de los padres, las organizaciones comunitarias y las redes de apoyo.

Dimensiones según el Modelo de gestión educativa estratégica

Las dimensiones según este Modelo es una propuesta de la Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica de México (Secretaría de Educación Pública, 2009), y propone cuatro dimensiones: pedagógica curricular, organizativa, administrativa y de participación social comunitaria.

a. Pedagógica Curricular

Esta dimensión examina la relación del profesor con los contenidos curriculares, la forma en que transmite conocimientos, desarrolla habilidades y habilidades en sus alumnos y establece un conjunto de valores dentro del aula. Además, considera las formas en que el profesor, los alumnos y los padres interactúan para desarrollar las competencias de los alumnos. El proceso de enseñanza se examina para determinar la relación entre el significado y la práctica del profesor. Los profesores son responsables de crear condiciones que faciliten la construcción de los conocimientos de sus alumnos basándose en su conocimiento de ellos y sus necesidades. El docente debe realizar la planeación de sus actividades didácticas a desarrollar en el aula, el docente debe realizar esta actividad en conjunto con otros docentes para discutir las mejores estrategias de enseñanza y las formas de atención de ciertos alumnos, y tomar acuerdos sobre cómo involucrar a los padres de familia. La planeación didáctica permite optimizar el tiempo efectivo de trabajo en el aula y disminuir las actividades colaterales como las salidas al sanitario, entrega de materiales y las reuniones informales. Los materiales didácticos son un excelente recurso para guiar los procesos de instrucción. Otro elemento determinante es la evaluación, que junto con la planeación se convierten en herramientas orientadoras y retro alimentadoras del hacer del docente. La evaluación es un instrumento que permite identificar que alumnos no están logrando lo esperado o dónde están las dificultades o ausencias que tienen los estudiantes. Un factor



crítico en el éxito educativo es el clima del aula, en el que se reconoce cómo se forman y mantienen las relaciones entre profesores y alumnos, lo que da lugar a directrices de comportamiento basadas en el respeto por el individuo y la confianza.

b. Organizativa

Esta dimensión examina la relación entre los profesores y los padres, que se caracteriza por la presencia de valores y actitudes. Esta dimensión también considera la asignación de responsabilidades a los diversos actores de la escuela, incluidas las comisiones de enseñanza (actos cívicos, seguridad e higiene, tiendas cooperativas o escolares y vigilantes, entre otros), el Consejo Técnico de la Institución y la integración de la Asociación de Padres y el Consejo de Participación Social de la Institución

c. Administrativa

Esta dimensión permite la identificación de las actividades que son beneficiosas o perjudiciales para los procesos de enseñanza y aprendizaje para modificarlas con el fin de mejorar el rendimiento de los alumnos, las prácticas de enseñanza y los directivos, así como el personal de apoyo y asistencia. Las acciones administrativas incluyen la coordinación de los recursos humanos, materiales, financieros y temporales, así como la garantía de las acciones de seguridad e higiene y el control de la información relativa a todos los actores escolares, el cumplimiento de la normativa y la relación con la supervisión escolar en su condición de vínculo entre las normas y disposiciones de la autoridad. .

d. Participación social comunitaria

Esta dimensión implica la participación de los padres y otros miembros de la comunidad educativa, y tiene como objetivo averiguar, comprender y satisfacer las necesidades y demandas de los padres, así como la forma en que están integrados e implicados en las actividades de la institución, con el fin de promover el aprendizaje de los estudiantes. También se tienen en cuenta las relaciones interinstitucionales con las organizaciones comunitarias, las municipalidades y las organizaciones civiles relacionadas con la educación. .



2.2.4. Desempeño Docente

Hunt (2009) “significa la recopilación de características, competencias y comportamientos de los profesores que permiten a los alumnos lograr los resultados deseados en todos los niveles de educación” (p. 5).

Montenegro (2003), desde el ámbito externo: Tenemos las pasantías, programas de perfeccionamiento y autorías de libros. Additionally, participation in regional working commissions on educational plans and programs is contemplated in this area. Desempeño del docente desde el ámbito interno: Tenemos docentes que elaboran separatas para sus alumnos, participan en las comisiones de trabajo para mejorar los laboratorios y bibliotecas, en la participación de comisiones de trabajo en los Planes y programas educativos

Según Montenegro (2003), el rendimiento del profesor se determina por factores relacionados con el profesor, el alumno y el entorno, y se ejerce en una variedad de campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el entorno del aula y en el profesor mismo a través de una amplia acción reflexiva. En consecuencia, el rendimiento se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar a los profesores. Para ello, la evaluación presenta funciones y características bien definidas que se consideran durante el proceso de aplicación. En consecuencia, es fundamental definir las normas que sirvan de base para el proceso de evaluación. (p. 86).

El rendimiento del profesor se define como el logro de sus responsabilidades en una variedad de campos o niveles, incluyendo el contexto sociocultural, el entorno institucional, el entorno del aula y el propio profesor. (Vásquez, 2009)

2.2.5. Factores Determinantes del Desempeño Docente

Existen tres factores relacionados al desempeño docente como son: factores asociados al docente, factores asociados al estudiante, y factores asociados al contexto.



2.2.6. Evaluación del Desempeño Docente

UNESCO (2005); “El proceso de recopilación y procesamiento de información relevante, válida y fiable para permitir a las partes interesadas tomar los juicios necesarios para mejorar las acciones y los resultados” (p.54).

2.2.7. Dimensiones del desempeño docente

Las dimensiones del desempeño docente según García y Addine (2001, p. 3) son: la planificación curricular, ejecución Curricular, evaluación curricular.

Planificación Curricular. El plan de estudios es un proceso educativo integrado con un carácter de proceso que expresa la interdependencia en un contexto histórico social, una condición que permite rediseñarlo sistemáticamente en respuesta a los cambios sociales, el avance científico y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del futuro ciudadano.

Ejecución Curricular. Se define por la necesidad constante de diseño, adaptación y rediseño, el último que se produce como resultado de la reelaboración del diseño, con el modelo inicial siendo valorado en su aplicación basada en la investigación curriculares. El rediseño está inextricablemente relacionado con el diseño, como sería el caso si el programa de diseño curricular se repitiera por completo o en parte para perfeccionarlo. .

Evaluación Curricular. La evaluación del plan de estudios es una dimensión que se integra en todas las fases mencionadas del diseño y el desarrollo del plan de estudios, ya que el control es una tarea crítica en cualquier proceso de gestión. La evaluación del diseño y el desarrollo del plan de estudios es un proceso que confirma o comprueba la validez del diseño en su conjunto, determinando en qué medida su proyección, su aplicación práctica y sus resultados satisfacen las exigencias que la sociedad impone a las instituciones educativas.



2.2.8. Propósito del Desempeño Docente

Los tres grandes propósitos de la evaluación del desempeño docente son: diagnosticar, motivar y proyectar (Evaluación del desempeño docente, 2003).

2.2.9. Principios de la Evaluación

Los principios dan solidez al proceso de valuación, entre los más relevantes tenemos: confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia y concurrencia (Evaluación del desempeño docente, 2003).

2.2.10. Características de la evaluación

Son los requisitos indispensables para que la evaluación cumpla en forma objetiva los propósitos señalados anteriormente, entre ellos tenemos: integral, sistemática y flexible, participativa y formativa, continua y organizada, objetiva y proactiva.

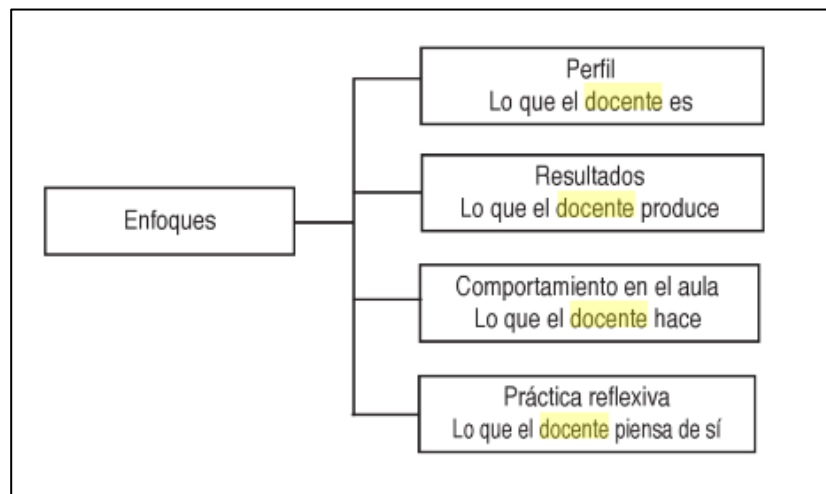
2.2.11. Estándares de la evaluación

Se utilizan como patrones de referencia para evaluar si o no la evaluación cumple con los propósitos y características. Estas normas deben acordarse entre los educadores y las autoridades educativas para determinar qué, cuándo, cómo, por qué y para quién evaluar. (Evaluación del desempeño docente, 2003).

2.2.12. Modelos de evaluación

Valdés (2001) identificó cuatro modelos de evaluación: uno centrado en el perfil del profesor, otro centrado en los resultados obtenidos, uno centrado en el comportamiento del profesor en el aula y uno centrado en la práctica reflexiva.

Figura 1. Modelos de evaluación del desempeño docente



2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

- Ha: La Gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019
- Ho: La Gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019.

2.3.2. Hipótesis Específica

- H.E.1. Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019
- H.E.2. Existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019
- H.E.3. Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019
- H.E.4. Existe relación significativa entre la Gestión comunitaria y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019



- H.E.5 El nivel de gestión educativa es alta en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?
- H.E.6 El nivel de desempeño docente es significativa en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019

2.4. Variables

2.4.1. Identificación de Variable

Tabla 1

Identificación de Variable

Tipo	Denominación
Variable 1	Gestión educativa
Variable 2	Desempeño docente



2.4.2. Operacionalización de las Variables

Tabla 2

Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión Educativa	La gestión tiene que ver con los componentes de una organización, cómo se estructuran, la articulación que hay entre ellos, los recursos y los objetivos. (Representación de la UNESCO en Perú, 2011, p. 20)	La gestión educativa busca la interacción entre las dimensiones Institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.	<u>Institucional.</u> - Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento (Representación de la UNESCO en el Perú, 2011)	Participa reuniones Respeto y cumple los acuerdos adoptados Trabajo en equipo	
			<u>Pedagógica.</u> - Esta dimensión se refiere al proceso del quehacer de la institución educativa, el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Además, comprende las acciones que el docente desarrolla con sus estudiantes, para desarrollar sus capacidades, competencias, actitudes y valores en su desempeño personal y social. (Representación de la UNESCO en el Perú, 2011)	Estrategias de enseñanza Recursos didácticos Capacitación docente Evaluación del aprendizaje	<u>Escala Likert:</u> Siempre 5 Casi siempre 4
			<u>Administrativa.</u> - Esta dimensión incluye las acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. (Representación de la UNESCO en el Perú, 2011)	Manejo recursos Control de información Conocimiento de normas Cumplimiento de normas Supervisión de funciones	Algunas veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1
			<u>Comunitaria.</u> - Esta dimensión hace referencia el modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. (Representación de la UNESCO en Perú, 2011)	Proyección social Participación de los padres de familia Prácticas pre profesionales	



Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	“Conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados” (Hunt, 2009)	Es el cumplimiento de la planificación curricular, la ejecución curricular y la evaluación.	<u>Planificación curricular.</u> Es el diseño curricular, es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo, que sirve de guía y condiciona el desarrollo del proceso.	Planifica las sesiones de clase Estrategias de enseñanza y aprendizaje Carpeta pedagógica Criterios de Evaluación	<u>Escala Likert:</u> Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1
			<u>Ejecución curricular.</u> Son las tareas de diseño, adecuación y rediseño del currículo.	Comunica el propósito Conocimientos previos Dominio de los temas Sistematización información	
			<u>Evaluación,</u> - proceso amplio, que incluye a la evaluación del aprendizaje de los educandos y todo lo que tiene que ver con el aparato académico, administrativo, infraestructural que soporta a este currículo.	Recuperar los conocimientos previos Estrategias para activas los conocimientos previos Realizar retroalimentación Promover la Metacognición	



2.5.Marco Conceptual

Actuar

“Es una segunda instancia del proceso de gestión que se está ejecutando, pero con los resultados de la evaluación y los ajustes necesarios realizados durante el proceso para alcanzar los objetivos en mente” (UNESCO, 2011, p. 14).

Accesible

“De manejo fácil, debe estar al alcance y disposición de todos para su consulta” (UNESCO, 2011, p.16).

Administrativa

Son las acciones y estrategias para gestionar los recursos humanos, materiales, económicos, técnicos, tiempo, seguridad e higiene, así como el control de la información relativa a todos los miembros de la institución educativa; así como el cumplimiento de las normas y la supervisión de las funciones, todo con el único fin de promover los procesos de enseñanza-aprendizaje (UNESCO, 2011).

Comunitaria

“Esta dimensión se refiere a la relación de la institución con la comunidad en la que existe, incluyendo su conocimiento y comprensión de sus condiciones, necesidades y demandas” (UNESCO, 2011, p.18).

Cultura institucional

Es la recopilación de valores y creencias compartidas por los miembros de una institución que se reflejan en las actividades y el comportamiento de la institución y sirven para definir la naturaleza de la institución. Este concepto abarca la tradición, la cohesión, el sentido de pertenencia y la reciprocidad. (UNESCO, 2011).

Desempeño docente

El rendimiento del profesor se define como el logro de sus responsabilidades en una variedad de campos o niveles, incluyendo el contexto sociocultural, el entorno institucional, el entorno del aula y el propio profesor (Evaluación del desempeño docente, 2003).



Diagnóstico de la realidad

“Es el reconocimiento de los puntos fuertes, débiles, amenazas y oportunidades de la población socioeconómica, cultural y educativa de la comunidad educativa” (UNESCO, 2011, p.18)

Docente

El profesor es el individuo que imparte conocimientos a los alumnos y debe poseer habilidades académicas para ser agentes eficaces en el proceso de aprendizaje (Montenegro, 2003)

Evaluación

“El proceso de recopilación y procesamiento de información relevante, válida y fiable para permitir a las partes interesadas tomar los juicios necesarios para mejorar las acciones y los resultados” (Valdés, 2000, p.54).

Fijación de metas

Son prioridades que se plantea la institución educativa en concordancia con el Plan Estratégico (UNESCO, 2011).

Filosofía institucional.

Es una colección de principios, criterios y valores que sirven como base epistemológica, antropológica, cultural, social, educativa, afectiva y moral de una institución educativa. Esto le permite llevar a cabo su trabajo, que se distingue de otras instituciones por su relación con el medio ambiente y la diversidad étnica y cultural de la comunidad y la región en la que reside (UNESCO, 2011).

Gestión

La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos (UNESCO, 2011).

Gestión educativa

“La gestión educativa tiene como objetivo aplicar los principios generales de gestión que se encuentran en la teoría de la gestión al campo particular de la educación” (Cubillos, s.f., p. 9).



General y Generador

“Debe encontrarse toda la información pertinente que permita generar los proyectos específicos de implementación necesarios para ejecutar la acción, debe ser definido tomando en consideración a todos los actores, quienes deberán ser consultados en su momento y oportunidad” (UNESCO, 2011).

Institucional

Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento (UNESCO, 2011).

Integral y coherente

Todos y cada uno de los aspectos de la vida institucional deben ser considerados como referentes de acción. Se debe reflejar la institución como un todo global y armonioso. Integra todas las dimensiones institucionales: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria (UNESCO, 2011).

Líneas de acción

Son directrices que orientan la gestión y que viabilizan la implementación del Plan Estratégico. Incide directamente con la organización de la institución (UNESCO, 2011).

Misión

Determina la razón de ser de la institución. Responde a la pregunta ¿para qué ha sido creada la institución? (UNESCO, 2011).

Pedagógica

Esta dimensión se refiere al proceso de trabajo de la institución educativa, su enfoque al proceso de enseñanza-aprendizaje, sus estrategias metodológicas y didácticas, su evaluación del aprendizaje de los estudiantes y su uso de materiales y recursos didácticos. Además, abarca las acciones que el profesor realiza con sus alumnos para ayudarles a desarrollar sus habilidades, competencias, actitudes y valores con el fin de mejorar su rendimiento personal y social. (UNESCO, 2011).



Planificación estratégica

La planificación estratégica se ocupa principalmente de la especificación de políticas ya definidas mediante el uso de objetivos (UNESCO, 2011).

Planificación táctica

La planificación táctica, que se ocupa de adaptar las directrices estratégicas a un contexto concreto y se ocupa principalmente de la disposición de los medios (UNESCO, 2011).

Planificación operativa

La planificación operativa, aplicable a situaciones concretas y dirigidas a desarrollar actuaciones (UNESCO, 2011)-

Recursos

Son los insumos y las potencialidades con que cuenta el director para desarrollar su gestión. Pueden ser humanos, materiales y financieros (UNESCO, 2011).

Valores

Dan el soporte al marco filosófico y son los pilares de la cultura institucional (UNESCO, 2011).

Verificar

Proceso que permite garantizar que la ejecución se adhiera a la programación; también nos permite revisar la estructura de la responsabilidad y la distribución del trabajo que se diseñó para alcanzar los objetivos y objetivos establecidos en las distintas áreas de planificación. Además, podremos hacer cambios en la programación y la asignación de recursos. (UNESCO, 2011).

Visión

Es lo que quiere ser en el largo plazo. Le indica el norte de la ruta de calidad. Responde a la pregunta ¿cómo queremos ser de aquí a un tiempo? (UNESCO, 2011).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

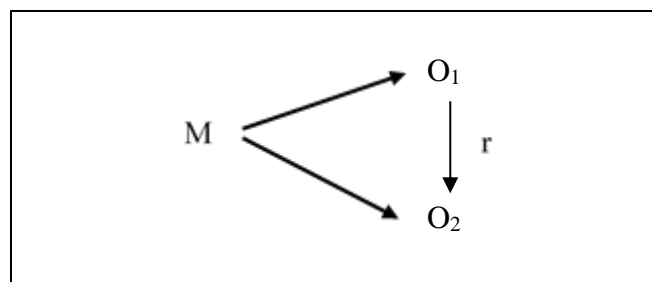
3.1. Alcance de la Investigación

El alcance de la presente investigación es descriptivo relacional, descriptivo porque se va a describir la realidad a partir de la población en este caso los docentes de la UAC filial Quillabamba, (Hernandez & Fernandez, 2014, p. 80) y es relacional porque se busca medir el grado de relación que existen entre dos variables (Hernandez & Fernandez, 2014, p. 63).

En la presente investigación se busca describir las propiedades de las variables gestión educativa y desempeño docente, para posteriormente medir la relación entre las dos variables: gestión educativa y el desempeño docente.

3.2. Diseño de Investigación

“El diseño de la investigación es no experimental relacional porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Kerlinger, 2009, p. 116).



Dónde:

M= Muestra

O₁= Gestión educativa.



O₂= Desempeño docente.

r = Relación entre ambas variables

3.3. Enfoque de Investigación

Tomando en cuenta la clasificación efectuada por Hernández, Fernández y Baptista, (2010); la presente investigación asume el enfoque cuantitativo, con paradigma positivista, ya que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

3.4. Población

La población de la investigación estuvo conformada por los docentes contratados y el director de la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba en el año 2019 semestre II, que fueron 42.

Tabla 3

Población por género y profesión

Profesión	Licenciado	Recuento	Genero		Total
			Masculino	Femenino	
		11	4		15
		% del total	26,2%	9,5%	35,7%
	Administrador	Recuento	4	3	7
		% del total	9,5%	7,1%	16,7%
	Contador	Recuento	8	1	9
		% del total	19,0%	2,4%	21,4%
	Abogado	Recuento	9	2	11
		% del total	21,4%	4,8%	26,2%
Total		Recuento	32	10	42
		% del total	76,2%	23,8%	100,0%

3.5. Muestra

Como la población es relativamente pequeña, la muestra fue igual que la población.



3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Tabla 4

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario

Técnicas

Las técnicas de recolección de información que se usaron en la presente investigación serán para las fuentes primarias la encuesta.

Los instrumentos:

Los instrumentos que se usaron en la presente investigación fueron: el cuestionario estructurado de respuesta cerrada y los ítems redactados en forma de enunciados positivos, el cual tendrá una de valoración expresiva en la escala de intensidad, que será:

Tabla 5

Escala de valoración expresiva de Likert

Escala de valoración	Expresión cualitativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente: Elaboración del investigador

3.6.1. Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se empleó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, obteniéndose para el instrumento que mide la gestión educativa el valor de 0,924 y para el instrumento que mide la variable desempeño laboral el valor de 0,941, siendo ambos valores indicativos que los instrumentos empleados para la recolección de datos son confiables.



3.6.2. Validación del instrumento

En la presente investigación se validó del instrumento a través del juicio de un grupo de expertos, quienes determinaron la validez de contenido para cada uno de los instrumentos empleados, tanto para la variable gestión educativa como para la variable desempeño docente, como se puede apreciar en la sección de los anexos.

3.7. Procedimientos de datos

Tratamiento Estadístico. Se aplicará las técnicas estadísticas para tabular y expresar porcentualmente en cuadros estadísticos los resultados obtenidos.

Análisis e Interpretación de los Datos. El análisis de los datos se realizó a partir de la presentación de los cuadros estadísticos en orden correlativo, que reflejan las dimensiones e indicadores; éstos serán expresados porcentualmente, para determinar el grado de variación en cada uno de los componentes que conforman el presupuesto de los Estudios; para posteriormente interpretarlos.

Para la prueba de hipótesis. Se tendrá en cuenta lo siguiente:

Ho: No hay diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

H1: Hay diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos.

Regla de decisión:

Sig. > 0.05 ; No se rechaza la hipótesis nula.

Sig. < 0.05 ; Se rechaza la hipótesis nula.

La prueba de la hipótesis que se utilizó es la prueba chi cuadrado que consiste en determinar la existencia de relación o no entre las variables de investigación, la gestión educativa y el desempeño docente.



CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1.Descripción

En este capítulo se presenta los resultados de los datos obtenidos por los cuestionarios aplicados a la muestra indicada, el primer cuestionario para medir la variable gestión educativa constaba de 26 ítems y el segundo cuestionario para medir la variable desempeño docente constaba de 20 ítems. Ambos cuestionarios fueron aplicados en el campus de la universidad a los docentes contratados que fueron 42 tabulados.

4.2.Variable Gestión educativa

4.2.1. Descripción de la variable

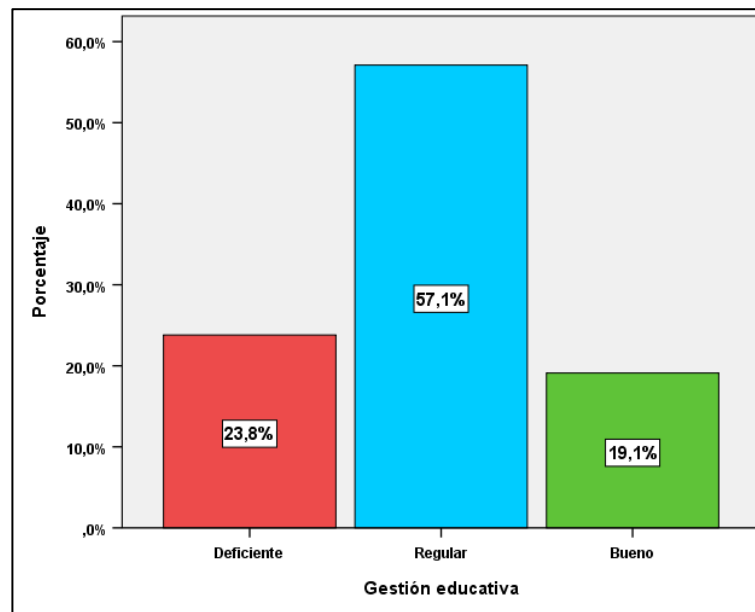
Tabla 6

Gestión educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Categoría	Deficiente	10	23,8
	Regular	24	57,1
	Bueno	8	19,1
	Total	42	100,0

Fuente: Instrumento aplicado

Figura 2. Gestión educativa



Interpretación

Del total de docentes encuestados el 23,8% percibe como deficiente la gestión educativa desarrollada en la Universidad, en tanto que un 57% considera que la misma se ubica en la categoría de regular y un 19,1

+++++ de los docentes la perciben como buena, lo cual muestra la necesidad de implementar acciones que permitan revalorar el protagonismo que la Universidad Andina del Cusco debe de tener como institución educativa moderna y con proyección a la sociedad.

4.2.2. Análisis de la Variable Gestión Educativa por sus dimensiones

Tabla 7

Dimensiones de la variable gestión educativa

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Gestión Institucional	Deficiente	5	11,9%
	Regular	21	50,0%
	Bueno	16	38,1%
Gestión Pedagógica	Deficiente	10	23,8%
	Regular	22	52,4%
Gestión Administrativa	Bueno	10	23,8%
	Deficiente	8	19,0%



	Regular	23	54,8%
	Bueno	11	26,2%
	Deficiente	8	19,1%
Gestión Comunitaria	Regular	19	45,2%
	Bueno	15	35,7%
	Total	42	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Los resultados muestran que respecto de la gestión institucional el 11,9% de los encuestados la considera como deficiente, en tanto que el 50,0% la considera como regular y un 38,1% la considera como buena. Ello denota que existe la necesidad de generar una mayor participación de los docentes en las actividades desarrolladas por la universidad y en eventos interinstitucionales, así como una mayor difusión del plan estratégico institucional y trabajo en equipo.

Se tiene también que el 23,8% del total de docentes encuestados consideran como deficiente la gestión pedagógica desarrolla en la Universidad Andina del Cusco en su filial de Quillabamba, en tanto que el 52,4% la considera como regular y el 23,8% como buena. Esto significa que se requiere realizar mejorar en la gestión pedagógica; diversificando las estrategias de enseñanza y recursos didácticos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje; consolidando el uso de la plataforma virtual de la universidad, de las TIC y en pedagogía; aplicando criterios de evaluación pertinentes.

En cuanto a la gestión administrativa se tiene que el 19,1% de los docentes encuestados consideran que esta es deficiente, el 54,8% que es regular y un 26,2% considera que es buena. Esto significa que la gestión administrativa necesita se reforzada con una mirada que contribuya a la mejora de condiciones para el fortalecimiento de la calidad de la enseñanza-aprendizaje y el cumplimiento de las normas académicas e institucionales; sobre la base de un control de información pertinente sobre y para los actores educativos, la supervisión de funciones y del manejo adecuado de recursos por las autoridades de la universidad.



Los resultados para la Gestión comunitaria en la Universidad muestran que el 19,0% de los docentes encuestados la consideran como deficiente, mientras que el 45, 2% la percibe como regular y el 35,7% como buena, por tanto, se infiere de dichos resultados que la universidad necesita fortalecer el desarrollo de actividades de proyección social y la participación de la comunidad educativa en diferentes actividades institucionales.

4.3.Variable Desempeño Docente

4.3.1. Descripción de la Variable

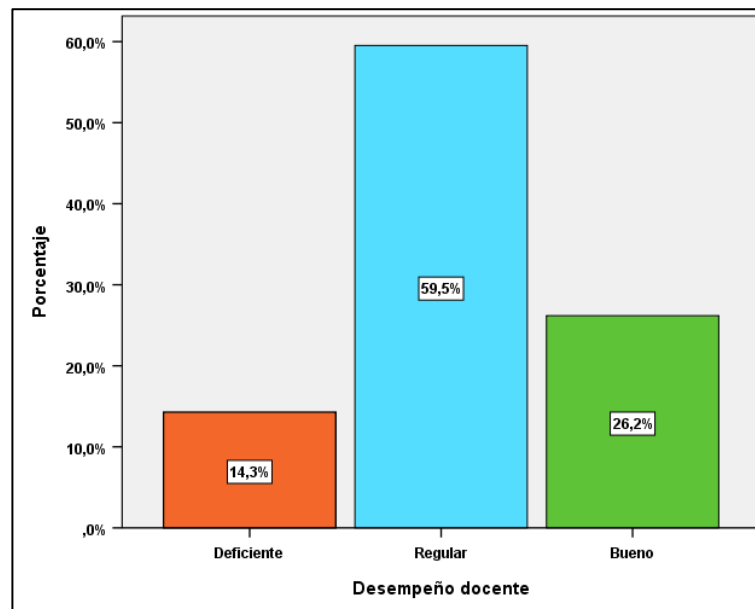
Tabla 8

Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Categoría	Deficiente	6	14,3
	Regular	25	59,5
	Bueno	11	26,2
	Total	42	100,0

Fuente: Instrumento aplicado

Figura 3. Desempeño docente



Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

De total encuestados el 14,3% consideran que el desempeño docente se da de manera deficiente, el 59,5% perciben que este es regular y un 26,2% lo ubican en la categoría de buen desempeño. El nivel del desempeño de los



docentes de la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba presenta dificultades en aspectos de una mejor comunicación entre docentes y autoridades que permita fortalecer aspectos como las capacitaciones permanentes de sus agremiados en campos de su especialidad y en el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación e informáticas, asimismo es importante consolidar el compromiso de docentes y autoridades que permita lograr las metas trazadas.

4.3.2. Análisis de la Variable Desempeño Docente por sus Dimensiones

Tabla 9

Dimensiones de la variable desempeño docente

Dimensión	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Planificación curricular	Deficiente	10	23,8%
	Regular	22	52,4%
	Bueno	10	23,8%
Ejecución curricular	Deficiente	10	23,8%
	Regular	23	54,8%
	Bueno	9	21,4%
Evaluación	Deficiente	5	11,9%
	Regular	22	52,4%
	Bueno	15	35,7%
Total		42	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Los resultados muestran que respecto a la planificación curricular muestran que un 23,8% de encuestados considera como deficiente la planificación curricular, en tanto que el 52,4% la considera regular y un 23,8% la considera buena, al respecto es importante indicar que los resultados reflejan la necesidad de ir mejorando las estrategias de enseñanza y aprendizaje, así como la planificación de recursos didácticos en las sesiones de clase.

Respecto de la ejecución curricular los resultados muestran que el 23,8% de los docentes consideran que esta se da de manera deficiente, mientras que el 54,8% la percibe como regular y un 21,4% como buena, es así que si



bien es cierto existe un compromiso por mejorar la calidad educativa, es importante seguir desarrollando programas de capacitación docente que permita un mejor manejo de los temas y sistematización de la información.

En cuanto a la evaluación del 11.9% de los encuestados considera que es deficiente, el 53.8% que regular y el 35,7% el por ciento que es buena, lo cual muestra la importancia de incorporar estrategias activas para la recuperación de los conocimientos previos, la evaluación oportuna que conlleve a una retroalimentación adecuada.

4.4. Análisis inferencial

4.4.1. Contrastación de Hipótesis General

Formulamos las hipótesis estadísticas

H1: La Gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019

Ho: La Gestión educativa no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019

Tabla 10

Relación de la Gestión educativa y el desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Gestión educativa	Deficiente	Frecuencia	6	4	0	10
		Porcentaje	14,3%	9,5%	0,0%	23,8%
	Regular	Frecuencia	0	21	3	24
		Porcentaje	0,0%	50,0%	7,1%	57,1%
	Bueno	Frecuencia	0	0	8	8
		Porcentaje	0,0%	0,0%	19,1%	19,1%
Total		Frecuencia	6	25	11	42
		Porcentaje	14,3%	59,5%	26,2%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Los resultados de la tabla de contingencia muestran que el 14,3% de los docentes perciben la gestión educativa y el desempeño docente como



deficientes, mientras que un 50,0% la percibe como regulares, en tanto que el 19,1% de los docentes encuestados la percibe como buenas.

La relación existente entre las variables gestión educativa y el desempeño docente es una relación de proporcionalidad directa, porque al incrementarse o disminuir la gestión educativa el desempeño docente también se incrementa o disminuye.

Tabla 11

Prueba de correlación entre Gestión educativa y el desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,828	,057	9,339	,000 ^c
N de casos válidos		42			

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0,050$, con un 5% de significatividad estadística de la prueba de correlación de Spearman rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la misma que queda expresada a través del coeficiente de correlación de Spearman que toma el valor de 0,828, que indica una correlación alta y directa, ello implica que mayores niveles de gestión educativa se asocian con un mejor desempeño docente y viceversa.

4.4.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1

Formulamos las Hipótesis estadísticas

H1: Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019

H0: No existe relación significativa entre la Gestión institucional y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019



Tabla 12

Relación de la Gestión institucional y el desempeño docente

		Desempeño docente				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Gestión institucional	Deficiente	Frecuencia	2	3	0	5
		Porcentaje	4,8%	7,1%	0,0%	11,9%
	Regular	Frecuencia	4	14	3	21
		Porcentaje	9,5%	33,3%	7,1%	50,0%
	Bueno	Frecuencia	0	8	8	16
		Porcentaje	0,0%	19,0%	19,0%	38,1%
Total	Frecuencia	6	25	11	42	
	Porcentaje	14,3%	59,5%	26,2%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Los resultados de la tabla de contingencia muestran que el 4,8% de los docentes perciben la gestión institucional y el desempeño docente como deficientes, mientras que un 33,3% la percibe como regulares, en tanto que el 19,0% de los docentes encuestados la percibe como buenas.

La relación existente entre las variables gestión institucional y el desempeño docente es una relación de proporcionalidad directa, porque al incrementarse o disminuir la gestión institucional el desempeño docente también se incrementa o disminuye.

Tabla 13

Prueba de correlación entre Gestión institucional y el desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,509	,103	3,736	,001 ^c
N de casos válidos		42			

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,001 < 0,050$, con un 5% de significatividad estadística de la prueba de correlación de Spearman rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La



Gestión institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la misma que queda expresada a través del coeficiente de correlación de Spearman que toma el valor de 0,509, que indica una correlación moderada y directa.

4.4.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 2

Formulamos las Hipótesis estadísticas

H1: Existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019

Tabla 14

Relación de la Gestión pedagógica y el desempeño docente

			Desempeño docente			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Gestión pedagógica	Deficiente	Frecuencia	6	4	0	10
		Porcentaje	14,3%	9,5%	0,0%	23,8%
	Regular	Frecuencia	0	20	2	22
		Porcentaje	0,0%	47,6%	4,8%	52,4%
	Bueno	Frecuencia	0	1	9	10
		Porcentaje	0,0%	2,4%	21,4%	23,8%
Total	Frecuencia	6	25	11	42	
	Porcentaje	14,3%	59,5%	26,2%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Los resultados de la tabla de contingencia muestran que el 14,3% de los docentes perciben la gestión pedagógica y el desempeño docente como deficientes, mientras que un 47,6% la percibe como regulares, en tanto que el 21,4% de los docentes encuestados la percibe como buenas.

La relación existente entre las variables gestión pedagógica y el desempeño docente es una relación de proporcionalidad directa, porque al



incrementarse o disminuir la gestión pedagógica el desempeño docente también se incrementa o disminuye.

Tabla 15

Prueba de correlación entre Gestión pedagógica y el desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,827	,061	9,337	,000 ^c
N de casos válidos		42			

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0,050$, con un 5% de significatividad estadística de la prueba de correlación de Spearman rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión pedagógica se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la misma que queda expresada a través del coeficiente de correlación de Spearman que toma el valor de 0,827, que indica una correlación alta y directa, por tanto cuanto mejor se desarrolla la gestión pedagógica, el desempeño docente también presenta un mejor nivel de desarrollo.

4.4.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 3

Formulamos las Hipótesis estadísticas

H1: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019



Tabla 16

Relación de la Gestión administrativa y el desempeño docente

		Desempeño docente				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Gestión administrati va	Deficiente	Frecuencia	6	2	0	8
		Porcentaje	14,3%	4,8%	0,0%	19,0%
	Regular	Frecuencia	0	22	1	23
		Porcentaje	0,0%	52,4%	2,4%	54,8%
	Bueno	Frecuencia	0	1	10	11
		Porcentaje	0,0%	2,4%	23,8%	26,2%
Total	Frecuencia	6	25	11	42	
	Porcentaje	14,3%	59,5%	26,2%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Los resultados de la tabla de contingencia muestran que el 14,3% de los docentes perciben la gestión administrativa y el desempeño docente como deficientes, mientras que un 52,4% la percibe como regulares, en tanto que el 23,8% de los docentes encuestados la percibe como buenas.

La relación existente entre las variables gestión administrativa y el desempeño docente es una relación de proporcionalidad directa, porque al incrementarse o disminuir la gestión administrativa el desempeño docente también se incrementa o disminuye.

Tabla 17

Prueba de correlación entre Gestión administrativa y el desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,891	,053	12,443	,000 ^c
N de casos válidos		42			

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0,050$, con un 5% de significatividad estadística de la prueba de correlación de Spearman



rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la misma que queda expresada a través del coeficiente de correlación de Spearman que toma el valor de 0,891, que indica una correlación alta y directa.

4.4.5. Contrastación de la Hipótesis Específica 4

Formulamos las Hipótesis estadísticas

H1: Existe relación significativa entre la Gestión comunitaria y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión comunitaria y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019

Tabla 18

Relación de la Gestión comunitaria y el desempeño docente

		Desempeño docente				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Gestión comunitaria	Deficiente	Frecuencia	3	5	0	8
		Porcentaje	7,1%	11,9%	0,0%	19,0%
	Regular	Frecuencia	3	15	1	19
		Porcentaje	7,2%	35,7%	2,4%	45,3%
	Bueno	Frecuencia	0	5	10	15
		Porcentaje	0,0%	11,9%	23,8%	35,7%
Total	Frecuencia	6	25	11	42	
	Porcentaje	14,3%	59,5%	26,2%	100,0%	

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Los resultados de la tabla de contingencia muestran que el 7,1% de los docentes perciben la gestión comunitaria y el desempeño docente como deficientes, mientras que un 35,7% la percibe como regulares, en tanto que el 23,8% de los docentes encuestados la percibe como buenas.

La relación existente entre las variables gestión comunitaria y el desempeño docente es una relación de proporcionalidad directa, porque al



incrementarse o disminuir la gestión comunitaria el desempeño docente también se incrementa o disminuye.

Tabla 19

Prueba de correlación entre Gestión comunitaria y el desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,664	,084	5,610	,000 ^c
N de casos válidos		42			

Fuente: Instrumento aplicado

Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0,050$, con un 5% de significatividad estadística de la prueba de correlación de Spearman rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La Gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la misma que queda expresada a través del coeficiente de correlación de Spearman que toma el valor de 0,664, que indica una correlación alta y directa.



CAPITULO V

DISCUSION

5.1.Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Se ha podido comprobar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba, para corroborar dicha afirmación es necesario complementarlo a través de sustento teórico relacionado al tema de investigación, tal como se detalla a continuación:

La gestión educativa es entendida como un proceso sistemático para fortalecer como la institución educativa, las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos pedagógicos directivos, comunitarios y administrativos; no solo se basa en su aspecto administrativo sino también pedagógico, lo cual implicaría el desarrollo de la comunidad con la capacidad de construir un país en democracia.

El desempeño docente surge como consecuencia de una gestión educativa adecuado. Al evaluar el desempeño docente en las dimensiones Planificación curricular, Ejecución curricular y Evaluación en los docentes de la Universidad se pudo determinar que hay predominio del cumplimiento casi siempre y siempre.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, la Gestión educativa que realizan los docentes en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba, la realizan casi siempre y siempre en su mayoría, por tanto, se desarrolla una gestión educativa en sus dimensiones institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

Los resultados estadísticos hallados, muestran que para la hipótesis general se comprueba que la gestión educativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019 presentan una correlación alta y directa, la cual es expresada mediante el coeficiente de correlación de Spearman que alcanza el valor de 0.828, con una significación estadística del 5%.



Los resultados para las hipótesis específicas muestran que con 5% de significativa estadística, las dimensiones de la gestión educativa presentan correlación directa con el desempeño docente, así la gestión institucional y el desempeño docente presentan un coeficiente correlación de 0.509 que representa una correlación moderada y directa entre dicha dimensión y variable, por su parte la gestión pedagógica presentó un coeficiente de correlación de 0.827 que indica una relación alta y directa, de manera similar la gestión administrativa y el desempeño docente presentan un coeficiente de correlación de Spearman de 0.891, lo cual indica un grado de correlación alta y directa, finalmente la gestión comunitaria y el desempeño docente presentan un coeficiente correlación de 0.664, valor que indica una correlación moderada y directa.

5.2.Limitaciones del Estudio

La investigación tuvo limitaciones con respecto a los cuestionarios realizados a los docentes, se realizaron 55 encuestas, de las cuales fueron solo validas 42, perdiéndose 13 encuestas por presentar datos incompletos.

5.3.Comparación Crítica con la Literatura Existente

Haciendo un resumen sobre las variables de nuestra investigación tenemos que la Gestión es definida como el conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad. Entonces la gestión se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto.

Contextualizando la gestión en la educación es el conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales (UNESCO) y orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos (Cubillos) mediante la aplicación de políticas públicas (Vogel). Para lo cual las instituciones educativas deben adoptar dimensiones para el desarrollo de sus procesos de gestión como son: la institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

En este entender los docentes de la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba según los resultados obtenidos en la investigación perciben la gestión educativa como un proceso en el que aproximadamente 80% de los docentes perciben



que está aún se ubica en las categorías de regular o deficiente y por tanto es importante fortalecer el compromiso de docentes y autoridades para la mejora de la misma que conlleve a un cumplimiento de los objetivos planteados encaminados por la misión y visión institucionales.

Estos resultados están concordando con los resultados hallados por Martínez, Guevara y Valles que para mejorar el desempeño docente el director debe ejercer sus roles dentro de la institución como son la planificación; supervisión de clases y asistencia; y el reconocimiento de los logros y del trabajo realizado. Así mismo los resultados hallados por Álvarez, Ibarra y Miranda que encontraron que el 50% de las actividades es la capacitación del personal y formación de profesores.

En cuanto al desempeño docente entendido como conjunto de características, competencias y conductas de los docentes (Hunt); que elaboran materiales didácticos, participan en comisiones de trabajo en los planes y programas educativos (Montenegro); así como el cumplimiento de sus funciones en otros niveles como el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y en el propio docente. Las dimensiones a considerar en el desempeño docente fueron la planificación curricular, ejecución Curricular, evaluación curricular (Garcia & Adine).

En la investigación se pudo hallar la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, siendo esta una relación significativa obtenida en la investigación, la cual concuerda con los resultados obtenidos por Salinas (2012) donde encontró que existe impacto de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes; así mismo con los resultados de Saravia (2018) que demostró que existe relación entre la gestión educativa y la calidad en la formación tecnológica; igualmente a los resultados de Rosario (2017) que demostró la relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente.

Sobre la relación significativa obtenida en la investigación entre las dimensiones de la Gestión educativa como son: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria; con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019; los resultados concuerdan con los obtenidos por Rosario (2017) que demostró que existe correlación significativa entre la gestión institucional, la gestión administrativa, la gestión pedagógica, la gestión comunitaria con el desempeño docente.



CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación entre la gestión educativa con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la cual queda evidenciada a través de la prueba de correlación de Spearman, para la cual con 5% de significancia estadística se obtuvo el valor de 0.828 para el coeficiente de correlación, que indica una asociación alta y directa.
- Segunda.** Existe relación entre la gestión institucional con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la cual queda evidenciada a través de la prueba de correlación de Spearman, para la cual con 5% de significancia estadística se obtuvo el valor de 0.509 para el coeficiente de correlación, que indica una asociación moderada y directa.
- Tercera.** Existe relación entre la gestión pedagógica con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la cual queda evidenciada a través de la prueba de correlación de Spearman, para la cual con 5% de significancia estadística se obtuvo el valor de 0.827 para el coeficiente de correlación, que indica una asociación alta y directa.
- Cuarta.** Existe relación entre la gestión administrativa con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la cual queda evidenciada a través de la prueba de correlación de Spearman, para la cual con 5% de significancia estadística se obtuvo el valor de 0.891 para el coeficiente de correlación, que indica una asociación alta y directa.
- Quinta.** Existe relación entre la gestión comunitaria con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019, la cual queda evidenciada a través de la prueba de correlación de Spearman, para la cual con 5% de significancia estadística se obtuvo el valor de 0.664 para el coeficiente de correlación, que indica una asociación moderada y directa.
- Sexta.** Respecto de la gestión educativa en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba 2019, los resultados encontrados permiten afirmar que un porcentaje mayoritario de los encuestados consideran que esta se da de manera regular alcanzando 57, 1%, mientras que un 19.0% considera que la gestión educativa suena y un 23.8% que la gestión es aún deficiente.



Séptima. Respecto del desempeño de los docentes de la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba los resultados permiten concluir que un porcentaje mayoritario de los encuestados, el 53.5% la percibe como regular, mientras que el 26.2% percibe que el desempeño docente es bueno.



RECOMENDACIONES

- Primero.** A la directora de la filial Quillabamba de acuerdo a los resultados obtenidos se considere la importancia de la gestión educativa para lograr un buen desempeño docente dada la alta correlación obtenida entre la gestión educativa y el desempeño docente. La importancia de la gestión educativa yace en la calidad de la educación y se recomienda involucrar a todos los agentes de la filial Quillabamba en la propuesta de proyectos educativos que la Universidad quiera lograr, además de involucrar a la dirección y personal docentes debe pensar en integrar a los familiares y a la comunidad.
- Segundo.** A la autoridad universitaria la posibilidad de difundir este trabajo de investigación que es una contribución que estimulará el planteamiento de nuevas interrogantes que permitan aumentar la comprensión y relación de las variables gestión educativa y desempeño docente en el proceso educativo.
- Tercero.** A los docentes de la Universidad Andina filial Quillabamba para que se realicen investigaciones complementarias a fin de elevar la calidad educativa y mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje en la filial. Que los resultados de esta investigación se hagan de conocimiento de la comunidad universitaria a fin de tomar acciones necesarias para corregir y mejorar la práctica docente y la gestión educativa.
- Cuarto.** Gestión administrativa y el desempeño docente es una fortalece que mantiene la filial de la Universidad Andina del Cusco, Filial Quillabamba, si bien la relación que existe son positivos, se sigue manteniendo y fortaleciendo aún más para que pueda optimizar el quehacer académico universitario, pues con ello los estudiantes serán los únicos beneficiados en cuanto a su formación académica para reflejar en la praxis de campo de la acción.



BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Peruana de Noticias. (02 de 07 de 2018). *America economia*. Obtenido de <https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/conexiones-de-tv-paga-en-peru-bordean-los-dos-millones-marzo-de-este-ano>
- Alvarado, L. (s.f.). *Neuromarketing, ciencia al servicio del conocimiento*.
- Alvarez Sánchez, I., Ibarra Ceceña, M., & Miranda Bojorquez, E. (2013). *La Gestión Educativa Como Factor De Calidad En Una Universidad Intercultural. Articulo*. Universidad Autonoma Indigena de Mexico, México.
- Alvarez, O. (2011). *alumnos de la carreras Administrativas de Empresas y Contabilida y Auditoria de la Universidad Politecnica Salesiana*. Universidad Politecnica Salesiana sede Guayaquil, Ecuador.
- Anonimo. (s.f.). *El cerebro. Su concepto básico*. Recuperado el 01 de 02 de 2018, de Mundotema: <http://www.mtenforma.com&mednutri&elcere01.htm>
- Arias Cahuana, L. I. (2017). *Gestion Educativa Y Su Relacion Con La Practica Docente En Instituciones Educativas. Tesis de Pregrado*. Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima.
- Bear, M. (18). *Neurociencia: explorando el cerebro*. Barcelona: Masson-Williams & Wilkins.
- Bernal, C. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Colombia: Pearson Educacion.
- Bernaola Cabrera, A. (2005). *Guía de Orientación N°1. Normas del sistema Nacional de Inversión Pública*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas y PRODES. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas.
- Braidot, N. (2006). *Neuromarketing. Neurociencia y Negocios*. Puerto Norte - Sur.
- British Council. (s.f.). Obtenido de https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/la_reforma_del_sistema_universitario_peruano_-_internacionalizacion_avance_retos_y_oportunidades.pdf
- Canahuire, M., Endara, M., & Morante, R. (2015). *¿Como hacer una tesis universitaria?. Una guia para investigadores*. Cusco: Colograf SRL.



- Carrillo, C. (2017). *El neuromarketing como instrumento para la eficiencia de la publicidad en televisión*. Universidad Católica de Murcia, Murcia.
- Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa: En busca del sujeto*. Santiago de Chile: UNESCO Orealc.
- Casimiro, C. (2017). *Modelo eficiente de gestión de proyectos para la evaluación, monitoreo y control de la inversión pública en el departamento de Huanuco*. Universidad Nacional de Ingeniería, Huanuco.
- Coaila Centeno, E. (2017). *La Gestión Pedagógica De Calidad Para Construir El Plan Anual De Trabajo En La Institución Educativa Emblemática “Daniel Becerra Ocampo” De Ilo*. *Tesis de pregrado*. Universidad Nacional San Agustín De Arequipa, Arequipa.
- Conceptodefinicion.de. (2017). *Conceptodefinicion.de*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/gestion/>
- Constanzo, L. (2006). *Fisiología*. Madrid: Mc.Gran Hill.
- Cubillos, R. (s.f.). *Universidad Catolica de Manizale. Medellin*. Recuperado el 01 de 08 de 2019, de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1595/Rafael%20Augusto%20Cubillos%20Escobar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El Comercio. (01 de 12 de 2016). Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/negocios/acabo-snip-nacio-invierte-pe-conoce-diferencias-151325>
- El Comercio. (01 de 02 de 2018). *El Comercio*. Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/amp/economia/negocios/telefonica-peru-adquirio-telefonica-multimedia-noticia-493933>
- Espinosa, A., & Fort, R. (2017). *Inversión sin planificación. La calidad de la inversión pública en los barrios vulnerables de Lima*. Lima: GRADE.
- Ferró Gonzales, P., & Yábar Pilco, G. (2017). *Plan De Gestión De La Calidad Institucional*. Puno: UNA.



- Flores, Q., & Ponce, C. j. (2017). *Grado de aplicacion del Neuromarketing en las agencias de viaje operadoras o minoristas y el transporte terrestre turistico en la ciudad de Puno 2017*. Tesis de pregrado, Universidad nacional del Altiplano, Puno.
- Franco, A. (2012). *Neurociencias*. Mexico: Red Tercer Milenio S.C.
- García, G., & Addine, F. (2001). *El diseño curricular*. La Habana: Pueblo y Educacion.
- Guardiola Jimenez, P. (05 de 06 de 2014). *Universidad de Murcia*. Obtenido de <http://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/percepcion.pdf>
- Hernandez, R., & Fernandez, C. &. (2014). *Metodologia d ela Investigación*. Mexico: McGrawHill/Interamnericana Editores.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago: San Marino.
- Infobae. (11 de 02 de 2017). *Infobae*. Obtenido de Infobae: <https://www.infobae.com/search/Mapa+te+paga/?q=Mapa+te+paga>
- Jaime Campos, M. (2011). *Estilos de pensamiento e inteligencia emocional en estudiantes de psicología de dos universidades públicas*. Tesis de maestria, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Kerlinger, F. (2009). *Investigación del comportamiento*. . México: McGraw-Hill. .
- Ley General de Educacion N°28044. (2003).
- López, S. (2008). *Proceso de decisión del consumidor: aplicación a los planes de pensiones individuales*. España: Liagrafic.
- Manes, F., & Niro, M. (2014). *Usar el cerebro*. Buenos Aires: Planeta. Recuperado el 15 de 01 de 2017, de <https://vdocuments.site/neurociencias-56b45731cecca.html>
- Martinez. (2015). Evaluación de la gestión administrativa y su influencia en la calidad educativa del Colegio Militar N° 10 “Abdón Calderón” a nivel de bachillerato en el periodo lectivo 2013 – 2014. *Tesis de post Grado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- MEF, GGIP, & Direccion de Normatividad. (2015). *Compendio de Normativas del Sistema Nacional de Inversion Publica*. Lima: Galese SAC.



- Mejia, J. (2012). *¿Qué es NeuroMarketing? Las neurociencias utilizadas en el marketing*. Recuperado el 15 de 12 de 2017, de <http://www.roastbrief.com.mx/2012/04/que-es-neuromarketing-las-neurociencias-utilizadas-en-el-marketing/>
- Melgar, J. (8 de 8 de 2016). *Antropología Digital*. Obtenido de <https://neuromarketing.la/2016/08/5-marcas-aprovechan-neuromarketing-latinoamerica/>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2016). *Lineamientos Generales para Proyectos de Inversión Pública*. Lima.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). *El nuevo sistema de inversión pública*. Lima.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Moreno, F. (2018). *El neuromarketing en la decisión de compra en los clientes de American Racks S.A. - Tacna 2014*. Grado de Ingeniero Comercial, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Noriega, E. y. (2014). *Influencia del Neuromarketing en los niveles de compra del consumidor del centro comercial Real Plaza en la ciudad de Trujillo en el año 2014*. Tesis profesional, Universidad Privada Antonio Orrego, Trujillo.
- Ospina Gonzales, L. (2014). *Neuromarketing*. Seminario de Graduación, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- P., K., & Armstrong, G. (2012). *Fundamentos de Marketing*. Mexico: Pearson Educación.
- Ponce, J. (2017). *La influencia del Neuromarketing en el nivel de ventas en la inmobiliaria Fenix SAC Lima-2017*. Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la vega, Lima.
- Programa de Gobernabilidad e Inclusión GTZ - Peru. (s.f.). *Canon y Regalias: Distribución y uso en los Gobiernos Subnacionales*. Recuperado el 26 de 08 de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/8CB25E9BE7582BAB052578D200558ABD/\\$FILE/informe-canon_1252509399\[1\].pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/8CB25E9BE7582BAB052578D200558ABD/$FILE/informe-canon_1252509399[1].pdf)



- Raiteri, M. (2016). *Comportamiento del consumidor actual*. Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8046/raiteri-melisa-daniela.pdf
- Representacion de la UNESCO en el Peru. (03 de 2011). *Unesdoc*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Representación de la UNESCO en Perú. (marzo de 2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Rosario Flores, A. R. (2017). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016. *Tesis de Postgrado*. Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima.
- Salinas, E., & Zamora, C. (2012). Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011. *Maestría en evaluación educativa*. . Tungurahua.
- Salvatierra Moreno, A. R. (2015). Modelo de evaluación institucional, basado en el Modelo de excelencia EFQM para valorar la calidad de la gestión en la institución educativa N° 80313 Víctor Raúl Haya de la Torre de Huayobamba. *Tesis de maestría*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Santander, T. (17 de 05 de 2016). *El Montonero. El primer portal de opinion del Peru*. Recuperado el 26 de 08 de 2018, de <http://elmontonero.pe/columnas/el-fracaso-de-la-inversion-publica>
- Saravia , J. (2018). Gestión educativa y la calidad en la formación tecnológica del Instituto Superior Público San Francisco de Asís de Chincha - 2017. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo de Trujillo, Chincha.
- Secretaria de Educacion Publica. (2009). *Modelo de Gestion Educativa Estrategica*. Mexico.
- Soriano, C., Guillazo, G., Redolar, D., Torras, M., & Vale, A. (2007). *Fundamentos de la neurociencia*. UOC.



- Tantarico, S., & Yovera, L. (2014). *Estilos de pensamiento y estilos de aprendizaje de los directores y subdirectores de las instituciones educativas de Caballo Cocha - 2013*. Yesis de maestria, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Tzvetan, J. (2000). *The enlightenment and its importance*. Atlanta: Lesis.
- UNESCO. (marzo de 2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Vasques Rojas, C. (2016). *El neuromarketing como fuente de información para las estrategias de Branding en el sector de servicio de restaurant de la provincia de Pisco, periodo 2016*. Universidad Autonoma de Ica, Ica.
- Vásquez, W. (2009). *Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de las Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso en el año 2008*. Lima: Universidad Nacional "Enrique Guzmán y Valle".
- Vigo, U. (25 de 04 de 2014). *roastbrief*. Recuperado el 20 de 08 de 2018, de <https://www.roastbrief.com.mx/2014/04/que-es-neuromarketing-y-para-que-nos-sirve/>
- Villanueva, H. (2015). *Neuromarketing como herramienta de mejora en el posicionamiento de servicios de telefonía de operadoras locales en Chimbote-2015*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote.
- Villarreal Ramos, E. (2000). *La efectividad de la gestión escolar depende de la formación del recurso humano como factor, actor y promotor del cambio dentro de los procesos, dimensiones y políticas educativas*.
- Vogel, M. (01 de 10 de 2018). *Tablero de Comando*. Obtenido de <https://www.tablerodecomando.com/gestion-educativa/>
- Yangali Vicente, J. S. (2016). *La Gestión Educativa En El Desarrollo De La Calidad Universitaria*. Universidad Nacional de Cañete, Lima.





MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Método
<p><u>Problema general</u> ¿En qué medida la Gestión educativa se relaciona con el Desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Analizar la Gestión educativa y su relación con el Desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019</p>	<p><u>Hipótesis general</u> La Gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019</p>	Gestión educativa	Institucional	Participación Políticas Trabajo en equipo	<p>Tipo: Básico Diseño: Descriptivo-relacional Transversal Enfoque: Cuantitativo Población muestra: 50 proyectos Técnica- Instrumento: Análisis documental Ficha documental</p>
<p><u>Problemas específicos</u> P.E.1. ¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019? P.E.2. ¿Cuál es la relación entre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019? P.E.3. ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019? P.E.4 ¿Cuál es la relación entre la Gestión comunitaria y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019?</p>	<p><u>Objetivos específicos</u> O.E.1. Describir la relación entre la Gestión institucional y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019 O.E.2. Describir la relación entre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019 O.E.3. Describir la relación entre la Gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019 O.E.4 Describir la relación entre la Gestión comunitaria y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019</p>	<p><u>Hipótesis específicas</u> H.E.1. Existe relación significativa entre la Gestión institucional y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019 H.E.2. Existe relación significativa entre la Gestión pedagógica y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019 H.E.3. Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019 H.E.4 Existe relación significativa entre la Gestión comunitaria y el desempeño docente en la Universidad Andina del Cusco filial Quillabamba – 2019</p>		Pedagógica	Estrategias de enseñanza Recursos didácticos Capacitación docente Evaluación del aprendizaje	
				Administrativa	Manejo recursos Control de información Cumplimiento de normas Supervisión de funciones	
				Comunitaria	Proyección social Participación de los padres de familia Practicas preprofesionales	
			Desempeño docente	Planificación curricular Ejecución curricular Evaluación		<p>Cuestionario Encuesta</p>



Matriz del Instrumento para la recolección de datos

Dimensión	Indicador	Peso %	N° de ítems	Ítems	
Institucional	Participación	21	04	¿La Universidad participa en los diferentes eventos interinstitucionales de la localidad?	
	Políticas			¿La Universidad cuenta con políticas acorde al PEI?	
	Trabajo en equipo			¿Formo parte de las comisiones de trabajo de la universidad y cumpla con las funciones asignadas?	
	Participación			¿Participa en las actividades desarrolladas por la institución?	
Pedagógica	Estrategias de enseñanza	42%	13	¿Los agentes participantes son representantes de distintos segmentos de la población?	
	Recursos didácticos			¿Prepara el desarrollo de sus clases los días anteriores?	
				¿Realiza una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema?	
	Capacitación docente			¿Propicia el debate y el respeto de opiniones distintas en los estudiantes?	
¿Realiza repaso de los temas tratados en la clase anterior?					
Administrativa	Manejo recursos	25%	06	¿Elabora material didáctico para el desarrollo de sus clases?	
	Control de información			¿Utiliza las pizarras interactivas en el desarrollo de sus clases?	
				¿Utiliza en sus clases las tecnologías de comunicación e información?	
	Cumplimiento de normas			¿Utiliza bibliografía actualizada para el desarrollo de sus clases?	
Supervisión de funciones		¿Explica los criterios de evaluación antes del desarrollo del curso?			
Comunitaria	Proyección social	12%	03	¿Entrega los trabajos y los exámenes calificados a los estudiantes?	
				¿Reajusta la programación de sus clases en base a los resultados obtenidos en la evaluación de los estudiantes?	
				¿Recibe capacitación en pedagogía organizada por la institución?	
				¿La universidad asegura la disponibilidad de recursos para el desarrollo del proceso pedagógico?	
Administrativa	Manejo recursos	25%	06	¿La universidad brinda una infraestructura y equipos necesarios para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje de calidad?	
				Control de información	¿La universidad brinda información pertinente sobre la gestión a los docentes y alumnos?
					Cumplimiento de normas
				Supervisión de funciones	
Comunitaria	Proyección social	12%	03	¿Las instalaciones de la Universidad son adecuadas a las necesidades de los estudiantes?	
				Control de información	¿La universidad realiza actividades de proyección social en beneficio de la comunidad como campañas de apoyo de alimentos, charlas, asesorías, etc.?
					Cumplimiento de normas
				Supervisión de funciones	



	Participación de los padres de familia			¿La Universidad programa actividades en las que participan los padres de familia de los estudiantes como celebraciones institucionales y otras actividades?
	Practicas preprofesionales			¿La Universidad se relaciona con otras instituciones para que los alumnos realicen sus prácticas preprofesionales?

Dimensión	Indicador	Peso %	N° de ítems	Ítems
Planificación curricular	Planifica las sesiones de clase	45%	09	¿Planificación las sesiones de clase?
	Estrategias de enseñanza y aprendizaje			¿Utiliza distintos métodos para el aprendizaje de sus alumnos?
	Carpeta pedagógica			¿Programa y diseña las estrategias de enseñanza de acuerdo al propósito pedagógico?
	Recursos didácticos			¿Identifica los objetivos de las distintas tareas que se dejan a los estudiantes?
				¿Planifica estrategias de trabajo individual y/o grupal de acuerdo al propósito pedagógico?
				¿Maneja los documentos normativos, pedagógicos en su portafolio?
				¿Hace uso del Aula virtual de la Universidad?
				¿Utiliza recursos didácticos interactivos de acuerdo al propósito pedagógico?
				¿Utiliza solamente recursos didácticos convencionales?
Ejecución curricular	Comunica el propósito	25%	05	¿Durante la actividad educativa comunica los propósitos en forma clara a los estudiantes?
	Conocimientos previos			¿Recupera los conocimientos previos y los retoma en la construcción del nuevo conocimiento con la finalidad de organizarlo y darle sentido?
	Dominio de los temas			¿Desarrolla el trabajo individual y/o grupal en tiempos establecidos, considerando la flexibilidad de acuerdo a las necesidades del aprendizaje?
	Sistematización de la información			¿Sabe los contenidos que desarrolla y los comunica con claridad y pertinencia a los estudiantes, usando ejemplos para que los estudiantes los comprendan?
				¿Desarrolla procesos metacognitivos en forma sistemática durante desarrollo de clases?
Evaluación	Recuperar los conocimientos previos	30%	06	¿Realiza un análisis y evaluación de los conocimientos previos?
	Estrategias para activas los conocimientos previos			¿Organiza la información obtenida para la construcción de nuevos conocimientos?
	Realizar retroalimentación			¿Utiliza diferentes estrategias para activar los conocimientos previos?
	Promover la Metacognición			¿Realiza retroalimentación a los estudiantes de forma continua y permanente?
				¿Estimula el pensamiento crítico de los estudiantes?
				¿Utiliza estrategias de enseñanza y aprendizaje eficientes?



CUESTIONARIO

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es Anónima.
Las alternativas de cada ítem son las siguientes: N= nunca (1) Casi Nunca (2) AV= a veces (3) CS=casi siempre (4) S= siempre (5)

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿La Universidad participa en los diferentes eventos interinstitucionales de la localidad?					
2	¿La Universidad cuenta con políticas acorde al PEI?					
3	¿Formo parte de las comisiones de trabajo de la universidad y cumpla con las funciones asignadas?					
4	¿Participa en las actividades desarrolladas por la institución?					
5	¿Los agentes participantes son representantes de distintos segmentos de la población?					
6	¿Prepara el desarrollo de sus clases los días anteriores?					
7	¿Realiza una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema?					
2	¿Propicia el debate y el respeto de opiniones distintas en los estudiantes?					
3	¿Realiza repaso de los temas tratados en la clase anterior?					
4	¿Elabora material didáctico para el desarrollo de sus clases?					
5	¿Utiliza las pizarras interactivas en el desarrollo de sus clases?					
6	¿Utiliza en sus clases las tecnologías de comunicación e información?					
7	¿Utiliza bibliografía actualizada para el desarrollo de sus clases?					
8	¿Explica los criterios de evaluación antes del desarrollo del curso?					
9	¿Entrega los trabajos y los exámenes calificados a los estudiantes?					
10	¿Reajusta la programación de sus clases en base a los resultados obtenidos en la evaluación de los estudiantes?					
11	¿Recibe capacitación en pedagogía organizada por la institución?					
12	¿La universidad asegura la disponibilidad de recursos para el desarrollo del proceso pedagógico?					
13	¿La universidad brinda una infraestructura y equipos necesarios para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje de calidad?					
14	¿La universidad brinda información pertinente sobre la gestión a los docentes y alumnos?					
15	¿Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales emitidas por las autoridades universitarias?					
16	¿Aplico el reglamento interno de la Universidad en las actividades que me competen?					
17	¿Las instalaciones de la Universidad son adecuadas a las necesidades de los estudiantes?					
18	¿La universidad realiza actividades de proyección social en beneficio de la comunidad como campañas de apoyo de alimentos, charlas, asesorías, etc.?					
19	¿La Universidad programa actividades en las que participan los padres de familia de los estudiantes como celebraciones institucionales y otras actividades?					
20	¿La Universidad se relaciona con otras instituciones para que los alumnos realicen sus prácticas pre profesionales?					



N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Planificación las sesiones de clase?					
2	¿Utiliza distintos métodos para el aprendizaje de sus alumnos?					
3	¿Programa y diseña las estrategias de enseñanza de acuerdo al propósito pedagógico?					
4	¿Identifica los objetivos de las distintas tareas que se dejan a los estudiantes?					
5	¿Planifica estrategias de trabajo individual y/o grupal de acuerdo al propósito pedagógico?					
6	¿Maneja los documentos normativos, pedagógicos en su portafolio?					
7	¿Hace uso del Aula virtual de la Universidad?					
8	¿Utiliza recursos didácticos interactivos de acuerdo al propósito pedagógico?					
9	¿Utiliza solamente recursos didácticos convencionales?					
10	¿Durante la actividad educativa comunica los propósitos en forma clara a los estudiantes?					
11	¿Recupera los conocimientos previos y los retoma en la construcción del nuevo conocimiento con la finalidad de organizarlo y darle sentido?					
12	¿Desarrolla el trabajo individual y/o grupal en tiempos establecidos, considerando la flexibilidad de acuerdo a las necesidades del aprendizaje?					
13	¿Sabe los contenidos que desarrolla y los comunica con claridad y pertinencia a los estudiantes, usando ejemplos para que los estudiantes los comprendan?					
14	¿Desarrolla procesos metacognitivos en forma sistemática durante desarrollo de clases?					
15	¿Realiza un análisis y evaluación de los conocimientos previos?					
16	¿Organiza la información obtenida para la construcción de nuevos conocimientos?					
17	¿Utiliza diferentes estrategias para activar los conocimientos previos?					
18	¿Realiza retroalimentación a los estudiantes de forma continua y permanente?					
19	¿Estimula el pensamiento crítico de los estudiantes?					
20	¿Utiliza estrategias de enseñanza y aprendizaje eficientes?					



**RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Institucional	4-8	Deficiente
	9-13	Regular
	14-20	Buena
Pedagógica	13-29	Deficiente
	30-46	Regular
	47-65	Buena
Administrativa	6-13	Deficiente
	14-21	Regular
	22-30	Buena
Comunitaria	3-6	Deficiente
	7-10	Regular
	11-15	Buena
Gestión Pedagógica	26-60	Deficiente
	61-95	Regular
	96-130	Buena

ESCALA DE CALIFICACIÓN

**RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Planificación curricular	9-20	Deficiente
	21-32	Regular
	33-45	Buena
Ejecución curricular	5-11	Deficiente
	12-18	Regular
	19-25	Buena
Evaluación	6-13	Deficiente
	14-21	Regular
	22-30	Buena
Desempeño docente	20-46	Deficiente
	47-73	Regular
	74-100	Buena



PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 2

Prueba de Normalidad Kolmogorov/Smirnov

		Gestión educativa	Desempeño docente
N		42	42
Parámetros normales	Media	,95	1,12
	Desv.	,661	,633
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,291	,313
	Positivo	,281	,313
	Negativo	-,291	-,283
Estadístico de prueba		,291	,313
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Descripción e interpretación

Los resultados correspondientes a la prueba de normalidad fueron presentados en la tabla anterior, para las variables Gestión educativa y desempeño docente, dicha prueba nos permitirá decidir sobre el tipo de coeficiente de correlación con pruebas de hipótesis para la correlación que se realizará.

Se consideran dos hipótesis estadísticas para la prueba de la hipótesis de normalidad: la hipótesis nula H_0 , que afirma que las distribuciones de datos son normales, y la hipótesis alternativa H_a , lo que indica que las distribuciones de datos no se ajustan a la distribución normal. El nivel de significación, o significación estadística, que es simplemente la probabilidad de rechazar incorrectamente la hipótesis nula, se establece en el 5%.

El valor p calculado (asintótico bilateral) es de 0,00, que es menor que el nivel de significación y, por lo tanto, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Dado que las distribuciones de ambas variables no son normales, utilizaremos un coeficiente de correlación no parámetro, como el coeficiente de correlación de Spearman.



CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Confiabilidad de instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión educativa	0,881	26
Desempeño docente	0,969	20

Fuente: Elaboración propia