

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

“Alma Máter del Magisterio Nacional”

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Gestión del Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la Escuela

Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019

Presentada por

Eduardo Milton CACERES MARCHENA

Asesor

Ruben José MORA SANTIAGO

Para optar al Grado Académico de

Doctor en Ciencias de la Educación

Lima – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Mater del Magisterio Nacional"



ESCUELA DE POSGRADO WALTER PEÑALOZA RAMELLA
DIRECCIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dr. Mario Florentino TELLO VEGA, Dr. Luis Magno BARRIOS TINOCO, Dr. Aurelio GONZALES FLORES, Dr. William Alberto HUAMANI ESCOBAR y Dr. Ruben José MORA SANTIAGO;

De conformidad al Reglamento para Optar al **GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN** aprobado mediante la Resolución N° 2690-2017-R-UNE del 31 de agosto del 2017.

El candidato al **GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**.

Don **Eduardo Milton CACERES MARCHENA**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI - 2019;**

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formuladas por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de Sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Aprobado con 18 (Dieciocho) sobresaliente

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en Lima a los cinco días del mes de octubre del año dos mil veintidós.

Dr. Mario Florentino TELLO VEGA
Presidente del Jurado

Dr. Luis Magno BARRIOS TINOCO
Jurado

Dr. Aurelio GONZALES FLORES
Jurado

Dr. William Alberto HUAMANI ESCOBAR
Jurado

Dr. Ruben José MORA SANTIAGO
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional



ESCUELA DE POSGRADO

Comisión Permanente de Grados

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 0059-2023-CPG-EP-UNE

El presidente de la Comisión Permanente de Grados de la Escuela de Posgrado

Hace Constar que:

La tesis titulada: *Gestión del Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019, de Eduardo Milton CACERES MARCHENA*, ha sido sometido, en su versión final, al software Turnitin y obtuvo un porcentaje del **21%** de similitud con otras fuentes verificables, lo cual garantiza su originalidad e integridad académica. Asimismo: se comprobó la existencia de la constancia del corrector de estilo de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

La Molina, 01 de febrero de 2023


Dr. Rubén José MORA SANTIAGO

Asesor

DNI N° 22318154




Dr. José Eusebio CAMPOS DAVILA

Presidente

Comisión Permanente de Grados de EPG

DNI N° 06272478


Eduardo Milton CACERES MARCHENA

Autor

DNI N° 43365857

Resumen de coincidencias:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

"Alma Mater del Magisterio Nacional"

ESCUELA DE POSGRADO



Todos

Gestión del Desempeño Docente y Rendimiento Académico en la Escuela Militar de

Chiriquillo Coronel Francisco Boliguest - 2019

Presentada por,

Eduardo Milton CACERES MARCHENA

Asesor

Rubén José MORA SANTIAGO

Para optar al Grado Académico de

Se está usando fuente estándar.

Ver Fuentes en inglés (Beta)

Considera:

1	repositorio.una.edu.pe	17 %
2	AD-INDIC-04-INT	2 %
3	Entregado a Universidad.	1 %
4	OPORTUNIDAD COMPLETA	1 %
5	REVISTA UNIVERSITARIA	<1 %
6	Entregado a Universidad.	<1 %
7	Entregado a Universidad.	<1 %

[Handwritten Signature]
Dr. Rubén-José MORA SANTIAGO
Asesor



[Handwritten Signature]
Dr. José Eusebio CAMPOS DAVILA
Presidente
Comisión Permanente de Grados de EPG
DNI N° 06272478

DNI N° 22318154

Dedicatoria

Esta tesis la dedico a mi familia por estarsiempre en los momentos dificiles de mi vida.

Reconocimientos

Agradezco a Dios, a mis padres y a mis docentes por haberme forjado como la persona que soy ahora, muchos de mis logros se los debo a ellos.

Mi reconocimiento a la Escuela Militar de Chorrillos
Coronel Francisco Bolognesi.

Tabla de Contenidos

Caratula.....	i
Acta de sustentacion	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	14
1.1 Determinación del Problema	14
1.2 Formulación del Problema.....	15
1.3 Objetivos.....	15
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación	17
1.5 Limitaciones de la Investigación	17
Capítulo II. Marco Teórico	19
2.1 Antecedentes del Estudio.....	19
2.2 Bases Teóricas	21
2.3 Definición de Términos Básicos.....	33
Capítulo III. Hipótesis y Variables	35
3.1 Hipótesis	35
3.2 Variables.....	35

3.3	Operacionalización de Variables	36
Capítulo IV. Metodología.....		37
4.1	Enfoque de la Investigación.....	37
4.2	Tipo de Investigación	37
4.3	Diseño de Investigación.....	38
4.4	Población y Muestra	39
4.5	Técnicas e instrumentos de recolección de información	39
4.6	Tratamiento Estadístico	40
4.7	Procedimiento.....	40
Capítulo V. Resultados.....		42
5.1	Validez y Confiabilidad.....	42
5.2	Presentación y Análisis de los Resultados.....	45
5.3	Discusión de los Resultados	67
Conclusiones.....		69
Recomendaciones		70
Referencias		71
Apéndices		75
Apéndice A. Matriz de Consistencia		76
Apéndice B. Instrumentos de Evaluación.....		65
Apéndice C. Ficha Técnica.....		69
Apéndice D. Confiabilidad del Instrumento		70

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	36
Tabla 2. Interpretación cualitativa del porcentaje	41
Tabla 3. Validez del instrumento gestión de desempeño docente	42
Tabla 4. Validez del instrumento rendimiento académico	42
Tabla 5. Valores de los niveles de validez.....	43
Tabla 6. Fiabilidad.....	44
Tabla 7. Valores de los niveles de confiabilidad	45
Tabla 8. Frecuencia de la pregunta 1	45
Tabla 9. Frecuencia de la pregunta 2	46
Tabla 10. Frecuencia de la pregunta 3	47
Tabla 11. Frecuencias comportamiento organizacional	48
Tabla 12. Frecuencia de la pregunta 4	49
Tabla 13. Frecuencia de la pregunta 5	49
Tabla 14. Frecuencia de la pregunta 6	50
Tabla 15. Frecuencias comunicación.....	51
Tabla 16. Frecuencia de la pregunta 7	52
Tabla 17. Frecuencia de la pregunta 8	53
Tabla 18. Frecuencia de la pregunta 9	53
Tabla 19. Frecuencias compensación laboral	54
Tabla 20. Frecuencia de la pregunta 10	55
Tabla 21. Frecuencia de la pregunta 11	56
Tabla 22. Frecuencias niveles de rendimiento académico.....	56
Tabla 23. Frecuencia de la pregunta 12	57
Tabla 24. Frecuencia de la pregunta 13	58
Tabla 25. Frecuencias éxito académico	59
Tabla 26. Frecuencia de la pregunta 14	59

Tabla 27. Frecuencia de la pregunta 15	60
Tabla 28. Frecuencias grado de satisfacción	61
Tabla 29. Frecuencias gestión del desempeño docente	62
Tabla 30. Frecuencias rendimiento académico.....	62
Tabla 31. Contingencia I	63
Tabla 32. Correlación I.....	63
Tabla 33. Contingencia II	64
Tabla 34. Correlación II.....	64
Tabla 35. Contingencia III.....	65
Tabla 36. Correlación III	65
Tabla 37. Contingencia IV.....	66
Tabla 38. Correlación IV	66

Lista de Figuras

Figura 1. Diagrama de la pregunta 1	46
Figura 2. Diagrama de la pregunta 2	47
Figura 3. Diagrama de la pregunta 3	48
Figura 4. Diagrama de la pregunta 4	49
Figura 5. Diagrama de la pregunta 5	50
Figura 6. Diagrama de la pregunta 6	51
Figura 7. Diagrama de la pregunta 7	52
Figura 8. Diagrama de la pregunta 8	53
Figura 9. Diagrama de la pregunta 9	54
Figura 10. Diagrama de la pregunta 10	55
Figura 11. Diagrama de la pregunta 11	56
Figura 12. Diagrama de la pregunta 12	57
Figura 13. Diagrama de la pregunta 13	58
Figura 14. Diagrama de la pregunta 14	60
Figura 15. Diagrama de la pregunta 15	61

Resumen

La investigación tuvo como finalidad principal, determinar la relación entre la gestión del desempeño docente y el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi - 2019. Su metodología estuvo enfocada cuantitativamente, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo y ciñéndose al diseño no experimental. La población la conformaron 64 educadores de, así como la muestra, ya que fue censal. Asimismo, la recolección de información se dio mediante una encuesta, empleando dos instrumentos válidos y confiables (Alfa 0.846). En la correlación de variables, se utilizó la prueba estadística, Rho de Spearman. Finalmente, se llegó a la conclusión que la gestión del desempeño docente se relaciona con el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi - 2019.

Palabras clave: gestión, docente, académico, rendimiento.

Abstract

The main purpose of the research was to determine the relationship between teaching performance management and academic performance at the Military School of Chorrillos Col. Francisco Bolognesi - 2019. Its methodology was quantitatively focused, of an applied type, with a descriptive level and adhering to a non-experimental design. The population consisted of 64 educators, as well as the sample, since it was a census. Likewise, information was collected by means of a survey, using two valid and reliable instruments (Alpha 0.846). The Spearman's Rho statistical test was used for the correlation of variables. Finally, it was concluded that teaching performance management is related to academic performance at the Military School of Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi - 2019.

Keywords: management, teacher, academic, performance.

Introducción

La gestión del desempeño docente en una institución, con el pasar del tiempo, ha cambiado de una manera drástica. Anteriormente se tomaba mayor importancia a las nóminas, beneficios y contrataciones, no obstante, ahora se dan cuenta del impacto positivo que tiene contar con un equipo de trabajadores comprometidos, calificados e involucrados con los propósitos de la organización. Asimismo, son más conscientes del potencial de los trabajadores. Todo ello lleva a compartir información adecuada y llevar a cabo programas para plantear el rendimiento académico.

Por un lado, Ibañez (2014) menciona que gestionar el desempeño docente consiste en la evolución o procesos administrativos que se aplican a la conservación y crecimiento del esfuerzo de las personas, es decir: conocimientos, experiencias, habilidades, salud, así como las virtudes y cualidades que el ser humano posee en beneficio de la organización y del país.

Por otra parte, Mateo (2013) define al rendimiento en la enseñanza, indicando que la meta directa del estudio es aprender y que la escolarización debe influir a almacenar todos los conocimientos recibidos y destrezas fundamentales para poder desenvolverse fácilmente en la adultez, ante la demanda de la sociedad.

Esta investigación tiene el objeto de determinar el vínculo existente entre ambas variables presentadas.

Para realizarlo, se fraccionó en cinco capítulos:

En el 1er capítulo, se plantearon los problemas específicos y generales, los objetivos, el alcance, la importancia y, por último, las limitaciones surgidas.

En el 2do capítulo, comprende los antecedentes, bases teóricas y conceptualizaciones.

En el 3er capítulo, se plantean las hipótesis y se operacionalizan las variables.

En el 4to capítulo, se muestra la metodología que se utilizó para llevar a cabo esta investigación.

Finalmente, en el 5to capítulo, se muestran los resultados con sus interpretaciones, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

El Autor.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

La gestión del desempeño docente, es una disciplina reciente, por ello se presume que una institución tiene un nivel bajo de estructuración y especificidad, además de encontrarse en una búsqueda constante de identidad y estar en proceso, el cual compone un caso importante entre la teoría y la práctica. Por otra parte, con el pasar del tiempo, la gestión del desempeño docente y el rendimiento académico sigue siendo todo un reto para una institución educativa, ya que en la mayoría no se da un análisis con el fin de determinar los principales factores, y por consiguiente no se puede implementar estrategias para hacer frente y superar tal desafío.

En el Perú, actualmente, se busca mejorar en las instituciones, las capacidades productivas de los docentes, quienes son una pieza importante en la gestión del desempeño, no obstante, se presentan algunos inconvenientes para lograrlo. Por su parte, la Escuela Militar enfrenta algunos problemas y uno de los más importantes es aquel que se relaciona con la falta de acciones y políticas educativas que faciliten la creación de espacios adecuados con el fin de que el docente ejerza de manera proporcionada y articulada las funciones académicas de acuerdo a su labor.

Por tal motivo, esta investigación recolecta datos sobre las variables propuestas: Gestión del desempeño docente y rendimiento académico, tomando en cuenta el diagnóstico situacional como recurso importante para mejorar el sistema educativo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

PG ¿Qué relación existe entre la gestión del desempeño docente y el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi –2019?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1 ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019?

PE2 ¿Qué relación existe entre la comunicación y el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019?

PE3 ¿Qué relación existe entre la compensación laboral y el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

OG Determinar la relación entre la gestión del desempeño docente y el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019.

1.3.2. Objetivos específicos.

OE1 Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi –2019.

OE2 Determinar la relación entre la comunicación y el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019.

OE3 Determinar la relación entre la compensación laboral y el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019.

1.4.Importancia y Alcances de la Investigación

La presente investigación realizada se presta a poder ser usada con fines educativos por otros alumnos y docentes. Por otra parte, se pretende encontrar los resultados por medio de un procedimiento analítico y estadístico.

Para la perspectiva teórica, la investigación ayudará a mejorar los sistemas de calidad educativa.

En cuanto a práctica, contribuirá a la toma de decisiones directivas en la Escuela Militar para que tome mayor importancia a la gestión del desempeño docente y al rendimiento académico.

En cuanto a metodológica, aportará al desarrollo de la investigación científica.

El alcance temporal, fue en el segundo trimestre del año 2019.

En cuanto al alcance social, fueron los docentes de la Escuela Militar en mención.

Y, por último, el alcance espacial, se aprovecharon las instalaciones de la Escuela Militar, ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima.

1.5.Limitaciones de la Investigación

Ávila, (2014), se refiere a que una limitación impide ahondar en un área del problema por algún motivo aparente. Entonces, toda limitación debe ser superada.

Los problemas a los que se hizo frente durante esta investigación fue la poca información con respecto a las variables, asimismo, se volvió algo

complicado la recolección de datos, ya que no se tiene mucha experiencia en ello. Por otro lado, el tiempo reducido que se les dio a los encuestados para contestar al cuestionario. No obstante, después de una búsqueda ardua se halló la información requerida y se pudo coordinar con los responsables de la entidad para responder al cuestionario.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Sánchez (2016) tuvo como objetivo determinar si la gerencia estratégica se relaciona con la gestión del talento humano en las organizaciones educativas. Fue un estudio descriptivo, correlacional y explicativo, con una población y muestra censal de 85 agentes educativos. Concluyó que existe una correlación significativa y directa de 0,845 entre ambas variables, con una significancia $\leq 0,001$.

Gómez (2016), tuvo como objetivo de su tesis la determinación de un vínculo entre la gestión del talento humano y el nivel de motivación de los docentes de un centro educativo público de la UGEL N°02- 2012. La metodología que hizo uso fue descriptiva correlacional y contó con el diseño no experimental; asimismo, utilizó una muestra de 76 docentes. Llegó a concluir que la variable gestión del talento humano y la variable motivación laboral, se correlacionan en un nivel bajo.

Guerrero (2017) determinó el grado de relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en educación básica primaria. Fue un estudio experimental y transversal, descriptiva correlacional y de enfoque cuantitativa. La población y muestra censal estuvo conformada por 96 personas, entre directivos y docentes. Como conclusión de dicha investigación se dio a conocer que hay una relación media y significativa entre ambas variables, indicando que “los gerentes deben de utilizar definiciones y técnicas de administración de personal, para mejorar así el desempeño de los colaboradores y así también de la productividad”.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Suárez & Mendoza (2015) tuvo como objetivo precisar si la formación de la metacognición en las sociedades del conocimiento juega un papel esencial en el desempeño académico-profesional de discentes de una entidad educativa superior de Madre de Dios 2014, debido a que la supervisión y evaluación de los procesos cognitivos son esenciales en el rendimiento académico. Su metodología fue cuantitativa y mediante la aplicación del inventario de estrategias meta cognitivas. Los autores hicieron uso de un esquema o estructura de mediciones, el cual fue un recurso estadístico para conseguir las correlaciones y así lograr el análisis de tal información mediante el coeficiente de Pearson. Finalmente, concluyeron que los niveles de correlación entre la metacognición y el rendimiento académico, son muy débiles. En consecuencia, a ello, la tesis indica un desafío para profundizar sobre técnicas meta cognitivas que ayuden a potenciar un desempeño.

Norabuena (2018) tuvo como propósito identificar el nexo entre el aprendizaje autorregulado y rendimiento académico en estudiantes de una universidad pública. Dispuso de un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y de tipo básica. Por otra parte, la población se conformó por 214 profesores y se aplicaron dos cuestionarios. Finalmente, el autor concluyó que, existe un nexo directo entre las variables.

Bendezú (2018) tuvo que precisar el vínculo entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de un centro educativo privado. En cuanto a su metodología, esta fue descriptiva y correlacional. Su muestra en total fue de 24 actores educativos. La autora finalmente pudo concluir que, el vínculo es significativo con un Rho de Spearman de 0.872.

2.2. Bases Teóricas

Teoría de los recursos y capacidades por Barney.

Se estima que el presente sustento se da dentro del campo de la estrategia, expuesta en los recursos de la institución, para prescribir el desarrollo de esta. Barney (1991), crea la razón o fundamentos de la teoría y explica el proceso de crecimiento de una organización, además la conceptualiza como organización administrativa y conjunto de recursos productivos.

El autor expresa que las instituciones tienen muchos recursos que pueden ser empleados para la diversificación. Acto seguido las describe como conjunto extenso de recursos para que así se tenga estabilidad de la explotación de ellos y desarrollo o crecimiento de otros nuevos.

Se hizo uso de esta teoría, ya que estudia las fuentes internas de desempeño superior que las organizaciones tienen, buscando así establecer conexión entre el desempeño superior de estas con relación al de otras instituciones.

2.2.1. La gestión del desempeño docente.

2.2.1.1. Definición

Cabe mencionar que hay definiciones diversas de la gestión del desempeño docente, hechas por muchos autores, por ende, en la presente tesis se seleccionaron las más resaltantes:

Ibañez (2014), menciona que la gestión del desempeño docente es la evolución o procesos administrativos que se aplican a la conservación y crecimiento del esfuerzo de las personas, es decir: conocimientos, experiencias, habilidades, salud y todas las cualidades y virtudes que el ser humano posee, en beneficio del país y organización. Es

sumamente importante el esfuerzo humano para el funcionamiento de las instituciones. Asimismo, la gestión del desempeño docente está listo y dispuesto a poner su esfuerzo mental y físico en las actividades correspondientes a su cargo, del mismo modo la institución tendrá que trabajar en forma prospera y ordenada, si no fuera el caso esto se desestabilizaría rápidamente y es lo que no se pretende.

Respecto a la gestión del desempeño docente el autor, (Cuestas, 2015),^h conceptúa como una serie de actividades que desarrolla, moviliza y coloca en funcionamiento a las personas que una institución requiere para lograr sus metas (p.276). Por consiguiente, los directivos tomaron convenientes decisiones que les facultan evaluar, adquirir, utilizar, retener e incrementar los perfiles de los profesores, con el propósito de lograr eficiencia social y educativa. Así mismo el doble objetivo de esto, le ayuda a asumir responsabilidades de motivación, el cambio social, la gestión cultural, la participación y comunicaciones de los participantes de la institución, de tal modo que esta tenga un grupo de personas con talento, conocimiento, actitudes y capacidad. En otras palabras, que ayuden aportando todo su talento y conocimiento en el propósito que tiene como interés la organización, así mismo este debe ser compatible con los intereses de las personas que trabajan dentro.

El autor Chiavenato (2017), indica que abarca prácticas y políticas imprescindibles para liderar los aspectos del puesto de gerencia vinculado con los recursos y las personas, en participio del reclutamiento de personas, las recompensas, la capacitación y la evaluación del desempeño (p.34). Es un aspecto muy importante de la gestión del desempeño docente, dado que el éxito de las empresas e instituciones dependen de los docentes, de lo que hacen y de qué manera lo hacen, por ello supone beneficios apostar e invertir en los individuos. De esta manera, Recursos Humanos que

es un campo de la empresa u organización se transforma en el socio estratégico de los demás campos, dado que se encarga de fomentar el trabajo en grupos y en la transformación favorable de la organización. Teniendo como fin el desarrollo integral de los trabajadores, tanto individual como grupal, para lograr el desarrollo y crecimiento de la institución.

2.2.1.2. Características de la gestión del desempeño del docente

Palavecino & Figueroa, (2013), en su investigación considera a la persona con talento, el cual lleva a la práctica sus habilidades para conseguir resultados positivos en una entidad o lugar determinado. Así mismo de la perspectiva económica, la gestión del desempeño docente es considerado, dado así, que el colaborador debe ser motivado por la organización para que obtenga resultados superiores dentro la institución. (p.7). En una organización las personas que trabajan en ella brindan no solo su fuerza de trabajo, sino que también sus capacidades y talentos que poseen, esto quiere decir conocimientos, experiencias, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes, etc. En ese sentido, para perfeccionar, tecnificar o mejorar los procesos productivos, el docente debe disponer de todas estas propiedades, asimismo esto permite diferenciar y caracterizar al talento de los otros recursos con los que cuenta una organización.

El autor Galeano (2015) indica que el desempeño docente es capaz de adquirir nuevos conocimientos y mejorar mediante la educación, o por descubrimiento y experiencias que tengan o reciba la persona. El colaborador coloca todo su talento para obtener resultados positivos y así llegar al objetivo planteado por la organización y esto debe ser provechosa, ya que no todos los individuos poseen las mismas aptitudes o habilidades que los hacen aptos para ocupar determinadas funciones. Por otro lado, todos los factores relacionados a un trabajador son parte de

su patrimonio de el mismo, por ellosin una buena retribución y sin su consentimiento, ellos no están obligados a colocar sus recursos humanos.

El desempeño docente se expresa a través del comportamiento, desempeño y actitudes que realizan los colaboradores en la organización; por consiguiente, es intangible,pero esto no quiere decir que no requieran de remuneración por parte de esta, si no es todo lo contrario. Los talentos de las personas tienen características que ayudan a identificar su esencia, y estos deben tomarse en cuenta para el efectivo manejo del potencial humano.

El autor Ibañez (2014), expresa que existen características del desempeño docente,uno de ellos es que no es concebido como propiedad de la organización, pero sí de otros recursos, al igual que la experiencia, los conocimientos, las habilidades entre otros. Estos bienes son características del patrimonio personal (p.20). Las nociones, habilidades, experiencias son intangibles, ya que se expresan únicamente a través del comportamiento responsable del desempeño docente. Ahora bien, se sabe que los serviciosbrindados por la persona a cambio son remunerados, comúnmente, en algunas instituciones, se tiene como pensamiento que los docentes, son los que poca atención y dedicación reciben, en contraste con otros recursos de la organización. Pero hoy en día esto se modificó, puestoque el desempeño docente es la inteligencia humana apto de emprender, posibilitar, innovar y dinamizar un desarrollo sostenible.

2.2.1.3. Aspectos fundamentales de la gestión del desempeño docente

Según Chiavenato (2017), la gestión del desempeño docente está basado en 3 aspectos esenciales: son seres humanos que poseen habilidades, destreza y conocimiento, además proveen personalidad única distinta y capacidades para la gestión de las instituciones. Son seres humanos y no solo recursos de estas. Otro

aspecto es que son personas que activan inteligentemente los recursos. Es decir, una pieza impulsadora de la organización, capaz de proporcionar talento e inteligencia (p,32).

Se comprende la gestión del desempeño docente como la persona que tiene la capacidad para comprender y entender eficazmente e inteligente la manera de resolver determinado cargo, teniendo experiencias, destreza, aptitudes y habilidades propias de seres humanos talentosos. Sin embargo, no solo se hablará de la actividad humana o el esfuerzo, así mismo otros factores o elementos del ser humano tales como: motivación, capacidades, interés, competencias, vocación, salud, aptitudes, potencialidades, actitudes, experiencias, entre otras.

2.2.1.4. Dimensiones de la gestión del desempeño docente.

Se tomará en cuenta las siguientes:

Dimensión 1: Comportamiento organizacional.

Aguayo (2014) lo concibe, así como administración, comprensión y predicción del comportamiento del ser humano en las instituciones (p.22). El comportamiento organizacional estudia el efecto de los grupos, de los individuos y de la estructura que poseen sobre el comportamiento dentro de estas, con la intención de que cada persona se integre, buscando el mejoramiento y conocimiento de la institución.

Chiavenato (2017), manifiesta en su investigación que el comportamiento organizacional, realiza minuciosamente la influencia e interacción continua entre los seres humanos e instituciones recíprocamente; dado así que es una disciplina para saber del comportamiento de las personas en las organizaciones.

Para Hellriegel & John (2015), es el estudio de grupos y personas en la vida real de una institución, así también como estudio de las prácticas y procesos dentro

de la organización que cae en la eficiencia de las personas, equipos y la misma.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopake (2017), manifiestan que es el lugar de estudio que se expone en los principios, teorías y metodologías de diferentes especialidades para saber sobre las percepciones, los valores y las capacidades de aprendizaje y del personal mientras laboran en grupo y dentro de la institución.

Respecto a los conceptos mencionados sobre los autores se percibe similitud pues señalan que el comportamiento organizacional es la relación e interacción entre personas, grupos, y la organización, asimismo, añaden que es empleada para elevar su efectividad o mejorar el lugar de investigación, aplicación de conocimientos, entre otras. Por otro lado, se le entiende como el estudio de las actividades que realizan los docentes dentro de la institución, lo cual diferencia a unas de otras, por tal razón, se debe utilizar dicho conocimiento para la mejoría de estas. Tomando en consideración que cada individuo es un fenómeno distinto sometido a los efectos que realizan distintas variables externas e internas de las que depende la conducta de las personas.

Cultura organizacional.

Campos, (2018), indica que es aquella red de características que diferencian e identifican a todas las personas de una organización; perteneciendo a este grupo, reglamentos internos y costumbres del comportamiento (p.76).

Cultura es el adhesivo normativo o social que sostiene una organización. Además, expone los ideales y creencias sociales que los miembros comparten, expresados en piezas emblemáticas, tales como historias, leyendas, lenguaje especializado, mitos y rituales.

Dimensión 2: Comunicación.

Para Martínez (2014), es aquella que se efectúa de modo estructurado por una organización y va para los grupos y personas del lugar social donde se efectúa la

actividad o trabajo. Su propósito es conectar vinculo de calidad entre la organización y al público al cual conduce.

Según Dalton, Hoyle, & Watts (2017), es el desarrollo que posibilita el intercambio de información mediante métodos, conductas, símbolos, etc. (p.86). Es importante diferenciar la publicidad, comunicación social, las relaciones públicas de la comunicación institucional.

Dimensión 3: Compensación laboral.

Ferreiro & Alcázar, (2016), expone que la motivación es una energía interna que hace actuar a los seres humanos (p.54). Las instituciones indagan soluciones que ayuden al problema de la motivación en estas.

Para Galicia (2013) la motivación personal quiere decir que es el impulso que inicia, guía y mantiene el modo de de actuar del ser humano, en concordancia con los objetivos y finalidad de la organización (p.31). En este caso, los docentes son susceptibles a los incentivos el cual juega un punto importante en el eficaz desempeño de funciones establecidas a un cargo de trabajo.

Según Robbins & Coulter (2014), la motivación es conceptualiza como procesos que ayudan a ver la dirección, perseverancia del esfuerzo de una persona por alcanzar un objetivo (p.155). Se debe a eso que, las motivaciones son parte de un punto de las señales claves de la magnitud interna del talento humano, si son enfocadas en la satisfacción de las necesidades de los colaboradores para que así logren las metas planteadas, tengan un buen comportamiento en el trabajo y buenas actitudes en el cargo que se encuentran.

2.2.2. El rendimiento académico

Teoría humanista por Abraham Maslow

Según Maslow (1961) esta teoría humanista sugiere una enseñanza vivencial y significativa, definiéndolo como evolución que reforma la apreciación que las personas tienen de la realidad, y proviene de la reorganización de uno mismo. Para que esto sea una realidad este modo de aprendizaje, la persona tiene que tener libertad de expresión para conseguir confianza en el mismo. Por consiguiente, se debe elegir un plan de estudio, hacer actividades seleccionadas por uno mismo, decidir sus notas de acuerdo a los éxitos personales. Se indaga que la persona debe descubrir y explorar libremente sus metas, sentimientos, ideales y necesidades.

Basado en la concepción humanista del ser humano emergente en la vida moderna, con pensamientos ilustrados, también se sabe que las teorías humanistas del aprendizaje empiezan adherirse a partir del año 1960, oposición contra la tradición de enseñanza autoritaria y tienen en la capacidad de aprender del ser humano.

Se hizo uso de esta teoría, ya que protege una educación conducida a la libertad, creatividad, autorrealización, adaptación, además que tome en cuenta la capacidad individual y personal y faciliten un alineamiento integral del estudiante.

2.2.2.1. Definiciones

La productividad académica es determinada como el vínculo entre expresado, alcanzado en una consideración neutral y que aplica calificación o es cualitativa y subjetiva y el sacrificio puesto para alcanzarlo y con eso fijar el nivel de alcance, así también habilidades, conocimientos, el logro o no académico en un determinado tiempo expone el autor (Zubizarreta, 2014).

Romero, (2017), no solo determina, si no también insta una semejanza entre el

aprendizaje y la definición; exponiendo así que la productividad es actuación y realización. El alumno debe estudiar argumentos científicos, para adquirir habilidades de un profesional competente, tener una distinta forma de percepción y comprender que es del área de especialización. Para alcanzar esto debe esforzarse en sus estudios. Todo tipo de aprendizaje tiene dificultad puesto que se requiere de esfuerzo mental, además de perseverancia y flexibilidad al fracaso y no esperar que sea inmediata la remuneración.

Es falso pensar que se puede aprender sin esfuerzo o dedicación; por tanto, si se quiere aprender se necesita estudiar e intervenir en la comprensión del saber y en su utilidad, lo que conllevará a la realización de una maestría de una materia o profesión. El autor afirma que el rendimiento y el aprendizaje son uno mismo.

Por otro lado, Mateo (2013), define al rendimiento en la enseñanza, señalando así que la meta directa del estudio es aprender y que la escolarización debe afirmar que todas las generaciones almacenen todos los conocimientos recibidos y destrezas fundamentales para poder así desenvolverse fácilmente al momento de que lleguen a la adultez, ante la demanda de la sociedad. Este punto de vista argumenta la evaluación del desempeño académico por parte de los profesores.

Pizarro, (2016), entiende al rendimiento académico como medida de características indicativas que expresan de manera estimativa lo que un ser humano aprende como resultado de un proceso formativo. Adicionalmente, el autor conceptualiza el rendimiento como la inteligencia que responde ante estímulos educacionales, susceptibles de ser manifestados a partir de metas preestablecidas en la educación.

Para Hummel (2018) el rendimiento académico es aquel nivel de logro de metas establecidas en los procesos de estudio (pg. 34).

Se comprende por rendimiento académico universitario a la incitación cuantitativa y cualitativa determinadas a los jóvenes universitarios en función a sus metas logradas en el proceso de aprendizaje, concernientes a los objetivos de la formación profesional de una designada malla curricular, del cual se adquiere una nota como respuesta de la evaluación del rendimiento asignado sobre alguna materia.

2.2.2.2. Factores y criterios del rendimiento académico.

Las circunstancias determinadas por el rendimiento académico son aquellas variables que establecen el desarrollo de aprendizaje y enseñanza del docente, del alumno, del contexto, de los pasos entre otros. Se acostumbra tener en cuenta básicamente los factores básicos o competencia, factores ambientales y factores psicológicos, que serán descritos a continuación.

Logro de aprendizajes básicos o competencias.

Las competencias son comprendidas como habilidades para la ganancia de capacidades, destrezas y habilidades que poseen 3 apariencias fundamentales, la primera corresponde al cómo realizar que es lo Procedimental, la segunda se trata del saber ser que es lo Actitudinal y la tercera tiene que ver con el saber qué es lo Cognitivo.

Las competencias son entendidas como macro habilidades para el logro de capacidades, es decir: el hacer, el saber y el hacer. Se caracteriza por tener estos 3 ejes mencionados a las competencias. Cuando el maestro realiza una competencia toma en consideración: como enseña, para que enseña y que enseña. Por ello la competencia se incluye dentro de la malla de estudio para el futuro.

Factores Psicológicos.

La persona llega al colegio con una serie de conocimientos y hábitos producto de las experiencias adquiridas en la familia. Es ahí que todo lo que se aprenda en el

colegio se incluye en algunos establecidos niveles de orden emocional y mental que limita de modo claro el rendimiento del estudiante. La productividad académica en global, se ve incorporado a tantas variables psicológicas:

El intelecto depende principalmente de la herencia, por consiguiente, el rendimiento estudiantil permanecerá predeterminado por esta. También existe otro aspecto esencial el cual es el punto de maduración afectiva que le posibilitara obtener un equilibrio de personalidad.

Otro elemento es la motivación de los alumnos, que los profesores pueden aumentar estimulando su curiosidad, teniendo en cuenta su importancia, así mismo manteniendo un ambiente emocional positivo mediante métodos de cooperación y apoyándose a que se responsabilicen de sus acciones y objetivos. La determinación del rendimiento constituye otro factor esencial de la capacidad de trabajo que tiene el estudiante.

Factores ambientales.

Los factores ambientales están en participio al ambiente familiar, al marco social y al medio escolar. La interacción entre el rendimiento escolar y la inteligencia a través del marco socio-cultural y familiar. Los jóvenes que incrementan su coeficiente intelectual, tienen como progenitores poseedores de mayor nivel educacional y coeficiente intelectual, además tienen una positiva actitud hacia el aprendizaje. La influencia cognitiva, afectiva y verbal del lado familiar, puede alcanzar y extender mejor el tipo de inteligencia de educación, que ayuda a la productividad estudiantil.

Por otro lado, el estudio cultural interpreta otra variable ambiental esencial, en el cual la privación cultural mediante la grave privación emocional durante la niñez presenta una consecuencia perjudicial en las capacidades de intelecto.

En cuanto a los ambientes: Tenemos a continuación

El ambiente familiar: Este trabaja la mayor influencia sobre el estudiante. El seno familiar es el primer sujeto que toma al niño en su contacto con el mundo y a través de él se obtienen sus primeras experiencias, interviniendo en mayor medida en su realización intelectual. Por otro lado, el nivel social y económico del núcleo familiar posibilita adquirir sus familiares y establecer al niño su nivel cultural.

El ambiente escolar: para el ambiente escolar es esencial que el alumno siempre vaya a clases, ya que, este necesita de todas maneras al profesor como orientador en sus años de aprendizaje. El lugar escolar tiene que ser adecuado a distintas afinaciones con sus profesores y compañeros de clase, de tal modo, que ayuden a su desarrollo intelectual y personal. El ambiente Social: Este no solo está dirigido al ambiente más cercano del niño, sino que también se considera en este los medios de comunicación, por ejemplo: televisión, periódicos, la radio, cine.

2.2.2.3. Sistema de evaluación del rendimiento académico

Huertas, (2014), manifiesta que al evaluar el rendimiento escolar se puede reconocer el éxito de metas como el contexto de modelo intelectual. Es la única forma de confirmar que los escolares están teniendo una enseñanza de calidad, a través de pautas confiables y validas se puede alcanzar el éxito de las metas que pertenece a una preestablecida formación.

En la apreciación del rendimiento académico, existen nuevos puntos referente al lugar del aprendizaje. Por ello, la apreciación opcional quiere sustituir la evaluación de la inteligencia de memoria del escolar y la retención, autorizándole que demuestre el desarrollo de habilidades, capacidades superiores cognitivas, destreza, actitudes y comportamiento, entre otros. Aplicando estas en momentos de una problemática.

Mateo, (2018), diferencia 2 grandes enfoques:

- La evaluación centrada en los resultados; esta está asociada al uso de la

tecnología educativa enfocadas en fórmulas de estándar para la selección del aviso que restringe el estudio a las realizaciones parciales y fragmentarias.

- La evaluación orientada al estudio de los procesos; esta busca la captación de todo el favorecimiento e información de la aplicación de las definiciones conseguidas mediante evaluación de realidades inmediatas educativas.

2.2.2.4. El rendimiento académico y su relación con algunas variables psicológicas

En general el rendimiento académico se asocia a múltiples variables de la psicología, se puede decir que una de aquellas es el intelecto o inteligencia que se conectan altamente. (Catell & Kline, 2016).

2.3. Definición de Términos Básicos

Comportamiento organizacional. Estudio de grupos y personas en la vida real de una empresa u organización, así también como estudio de las prácticas y procesos dentro de la organización que cae en la eficiencia de las personas, equipos y la organización. (Hellriegel & John, 2015).

Desempeño docente. El autor Galeano (2015) indica que el desempeño docente escapa de adquirir nuevos conocimientos y mejorar mediante la educación, o por descubrimiento y experiencias que tengan o reciba la persona.

Gestión del desempeño docente. Evolución o procesos administrativos que se aplican a la conservación y crecimiento del esfuerzo de las personas, es decir: conocimientos, experiencias, habilidades, salud y todas las cualidades y virtudes que el individuo posee como parte de la empresa, en contribución al país y a la organización. (Ibañez, 2014).

Rendimiento académico. (Mateo, 2013), define al rendimiento en la enseñanza, señalando que la meta directa del estudio es aprender y que la escolarización debe afirmar que todas las generaciones almacenen todos los conocimientos recibidos y destrezas fundamentales para poder así desenvolverse fácilmente al momento de que lleguen a la adultez, ante la demanda de la sociedad. Este punto de vista argumenta la evaluación del desempeño académico por parte de los profesores.

Talento humano. Palavecino & Figueroa (2013) en su investigación considera a la persona con talento, el cual lleva a la práctica sus habilidades a fin de lograr resultados positivos en una entidad o lugar determinado.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H_G. La gestión del desempeño docente se relaciona con el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

H_{E1}. El comportamiento organizacional se relaciona con los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.

H_{E2}. La comunicación se relaciona con el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.

H_{E3}. La compensación laboral se relaciona con el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.

3.2. Variables

3.2.1. Variable 1. Gestión del desempeño docente

Definición conceptual. Es la evolución o procesos administrativos que se aplican a la conservación y crecimiento del esfuerzo de las personas, es decir: conocimientos, experiencias, habilidades, salud y todas las cualidades y virtudes que el ser humano posee, en beneficio del país y organización. (Ibañez, 2014).

3.2.2. Variable 2. Rendimiento académico

Definición conceptual. Es aprender y que la escolarización debe afirmar que todas las generaciones almacenen todos los conocimientos recibidos y destrezas fundamentales para poder así desenvolverse fácilmente al momento de que lleguen a la adultez, ante la demanda de la sociedad. (Mateo, 2013).

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Variable 1 Gestión del desempeño docente	Comportamiento organizacional	Cultura organizacional Normas		
	Comunicación	Relaciones humanas Trabajo en equipo	Observación Encuesta. Análisis de contenido.	Observación directa Cuestionarios estructurados Cuadros estadísticos.
	Compensación laboral	Motivación Reconocimiento		
Variable 2 Rendimiento académico	Niveles de rendimiento académico	Alto Medio Bajo Deficiente Aprobado Desaprobado		
	Éxito académico			
	Grado de satisfacción	Muy bueno Bueno Regular Desaprobado		

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

Sampieri (2006), hace referencia al paradigma cuantitativo como procedimientos rigurosos y secuenciales. Además, indica que, se halla el problema y los objetivos para posteriormente realizar las preguntas de investigación buscando información verídica para el marco teórico. Del mismo modo, plantear hipótesis y determinar las variables. Una vez medidas y analizadas con los criterios estadísticos, se realizan las conclusiones en función a las hipótesis.

Entonces, esta investigación se desarrolla con dicho enfoque, de modo que se buscan las dimensiones para ambas variables y se profundiza en los indicadores, con el fin de dar respuestas a las interrogantes propuestas en el estudio y finalmente verificar la hipótesis.

4.2. Tipo de Investigación

El tipo aplicada es aquella que busca sustento en fuentes o conocimientos existentes antes de ejecutar una investigación, tomando en cuenta el lugar y los recursos de donde fue extraída la información requerida. Esta se distingue por su inclinación a la aplicación. (Zorrilla, 1993). Por ello, se recurrió al tipo aplicada, pues su fin es encontrar soluciones a problemas.

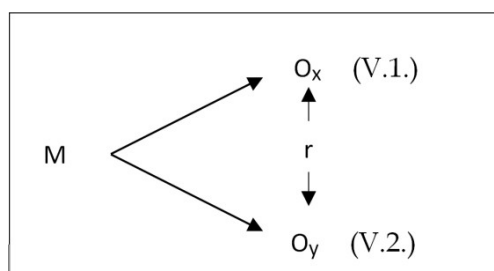
El nivel en el que se desarrolló el trabajo investigativo fue correlacional descriptivo, dado que en un principio se resaltó la posición de los docentes en cuanto a las variables, posterior a ello, se le dio un atributo de acuerdo a los resultados y para ultimar se halló la relación entre estas.

4.3. Diseño de Investigación

El diseño no experimental, es aquel estudio que se lleva a cabo sin intención de alterar ninguna de las variables. Entonces, se evidencian los sucesos en su contexto natural para finalmente examinarlos. (Hernández, 2013). En consecuencia, se optó por trabajar con el diseño no experimental.

Por otra parte, es de corte transversal, pues en un momento dado se procede con la medición de variables.

De acuerdo a esta óptica, el estudio fue alineado al siguiente diagrama:



En donde:

Var 1: Variable 1.

Var 2: Variable 2.

M: Figura la muestra.

r: Relación.

4.4. Población y Muestra

Población agrupación de casos que serán sometidos a un estudio por disponer de atributos similares. Una población debe ubicarse evidentemente en lo que respecta a sus aspectos de tiempo, lugar y contenido. (Hernández et al. 2014).

Por su parte, Ramírez (2014), sostiene que la muestra de índole censal es aquella que abarca la totalidad de unidades para ser examinadas, por disponer de un número reducido de elementos.

En tal caso, se consideró al total de la población, los cuales fueron 64 docentes, por lo tanto, es una muestra de tipo censal.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.5.1. Técnicas.

Para este estudio se recurrieron a las siguientes técnicas:

- Análisis de contenido: Se tomaron como referencia otras tesis, artículos científicos y libros físico y virtuales.
- Observación: Observación participante.
- Encuesta: A los docentes de la Escuela se les aplicaron 02 cuestionarios.

4.5.2. Instrumentos.

- Cuestionarios estructurados
- Cuadros estadísticos
- Observación

4.6. Tratamiento Estadístico

Se hizo el procesamiento estadístico a los datos que se lograron aunar para este fin se tomó en consideración el aplicativo de informática SPSS, el cual nos dio a conocer resultados significativos como las frecuencias de respuestas de los encuestados (análisis de estadística descriptiva) y las correlaciones tanto de variables como de sus dimensiones (análisis de estadística inferencial). Con estos hallazgos se corroboraron las hipótesis, y con posterioridad se fijaron las conclusiones.

El Rho de Spearman, es aquella medida de interconexiónlineal que hace uso de valores y rangos y lleva a cabo una comparación. Es conveniente hacer uso de este estadístico de correlación cuando el número pares de elementos al que se necesita correlacionar es menor a 30. Asimismo, este estadístico ayuda a conocer la dependencia o independencia de las variables y su grado de vinculación.

Su fórmula se exhibe de la siguiente forma:

$$r = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Diferenciando los elementos:

r = Coeficiente de correlación Rho de Spearman

d = Diferencia entre los rangos

n = Cantidad de sujetos que se clasifican

4.7. Procedimiento

La congregación de la información y la examinación de la misma se hicieron entre los meses de julio y agosto; además se hizo uso de los programas Excel y SPSS.

La cuantificación y síntesis permitieron determinar los elementos del fenómeno de una mejor forma, asimismo el de deducción-inducción, por el cual se comprueba por medio de la hipótesis, el comportamiento de los indicadores de la realidad estudiada.

A continuación, se expone la tabla que se utilizó para interpretar cualitativamente los porcentajes:

Tabla 2.

Interpretación cualitativa del porcentaje

Porcentaje	Interpretación
100%	Unanimidad
80% - 99%	Mayoría significativa
60% - 79%	Mayoría
50% - 59%	Mayoría no significativa
40% - 49%	Minoría significativa
20% - 39%	Minoría
1% - 19%	Minoría no significativa
0%	Desierto

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad

5.1.1. Validez

La validez es aquel nivel que dispone un instrumento de recolección de datos que permite llevar a cabo una medición efectiva de una variable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Este trabajo investigativo contó con ambos instrumentos validados mediante el juicio de expertos, es decir, se dio a conocer si los ítems que se encuentran incluidos en los cuestionarios guardaban coherencia. Las valoraciones emitidas por los profesionales, garantizó conocer la factibilidad de la aplicabilidad de los instrumentos.

Tabla 3.

Validez del instrumento gestión del desempeño docente

Expertos	Gestión del desempeño docente	
	Puntaje	%
Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO	850	85,0 %
Dr. Rubén José MORA SANTIAGO	850	85,0 %
Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES	800	80,0 %
Promedio de ponderación		83,33

Tabla 4.

Validez del instrumento rendimiento académico

Expertos	Rendimiento académico	
	Puntaje	%
Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO	850	85,0 %
Dr. Rubén José MORA SANTIAGO	850	85,0 %
Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES	800	80,0 %
Promedio de ponderación		83,33

Tabla 5.*Valores de los niveles de validez*

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Malo

El cuestionario referente a la gestión del desempeño docente alcanzó una cifra de 83.33%, al igual que el cuestionario referente al rendimiento académico, en consecuencia, se deduce que los dos cuestionarios cuentan con un nivel muy bueno de validez.

5.1.2. Confiabilidad.

La fiabilidad de un instrumento se obtiene a través de diferentes métodos, y hace referencia a la aplicación reiterada al mismo individuo produciendo resultados coherentes e iguales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Con la prueba de Alfa de Cronbach se pudo medir la fiabilidad de los instrumentos con el propósito de determinar el nivel de homogeneidad de los ítems. A continuación, se detallan las etapas que se llevaron a cabo.

- a. Se recurrió a una prueba piloto que estuvo conformada por 10 individuos de la población establecida. Luego el instrumento fue aplicado logrando así fijar el nivel de confiabilidad.
- b. Posteriormente, se examinó el coeficiente de confiabilidad mediante la modalidad de consistencia interna, esta consistió en ubicar la varianza de cada ítem, con ello se encontró las varianzas de las interrogantes, correspondiente al

instrumento.

- c. Finalmente se añaden los valores alcanzados, se ubica la varianza total y se determina el grado de fiabilidad. Fue necesario hacer uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Su fórmula es:

$$a = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Se diferencia:

a : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K : Cantidad de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza e los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de ítems

Tabla 6.

Fiabilidad

Confiabilidad	Nº de Casos	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach
Gestión del desempeño docente	10	09	0,846
Rendimiento académico	10	09	0,846

Los instrumentos presentan una confiabilidad de 0,846, infiriendo así su nivel elevado, en concordancia a los índices del Alfa de Cronbach. A continuación, se da a conocer la tabla de los valores en confiabilidad:

Tabla 7.*Valores de los niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de confiabilidad
0,00 a menos	Nula
0,10 a 0,20	Muy baja
0,21 a 0,39	Baja
0,4 a 0,59	Regular
0,60 a 0,79	Aceptable
0,80 a 0,99	Elevada
1,0	Perfecta

Fuente: Hernández et. al. (2014, p. 438).

En síntesis, se estima la validez y confiabilidad aceptable de los instrumentos, los cuales son apropiados para su utilización en la entidad superior.

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados

Posterior a la realización de la encuesta, las respuestas dadas por los 64 docentes fueron organizados e incorporados al software de estadística, para adquirir los siguientes resultados:

5.2.1. Análisis descriptivo

5.2.1.1. Análisis descriptivo de la variable: Gestión del desempeño docente.

Dimensión. Comportamiento organizacional.

Pregunta 1. ¿Considera Ud. que la Escuela Militar de Chorrillos tiene su misión clara?

Tabla 8.*Frecuencia de la pregunta 1*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	6	8,8	8,8	8,8
Casi siempre	28	45,0	45,0	53,8
Siempre	30	46,3	46,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

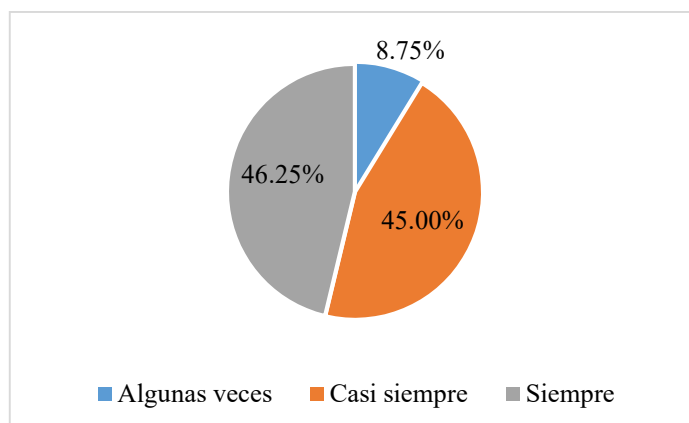


Figura 1. Diagrama de la pregunta 1

Análisis:

El 46.25% de los educadores dieron respuesta que siempre la Escuela Militar tiene su misión clara, el 45% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 8.75%, algunas veces.

Pregunta 2. ¿La Escuela es considerada en cuanto a la flexibilidad para pedir permisos y ausentarse en el trabajo?

Tabla 9.

Frecuencia de la pregunta 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	6	10,0	10,0	10,0
Casi siempre	33	51,3	51,3	61,3
Siempre	25	38,8	38,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

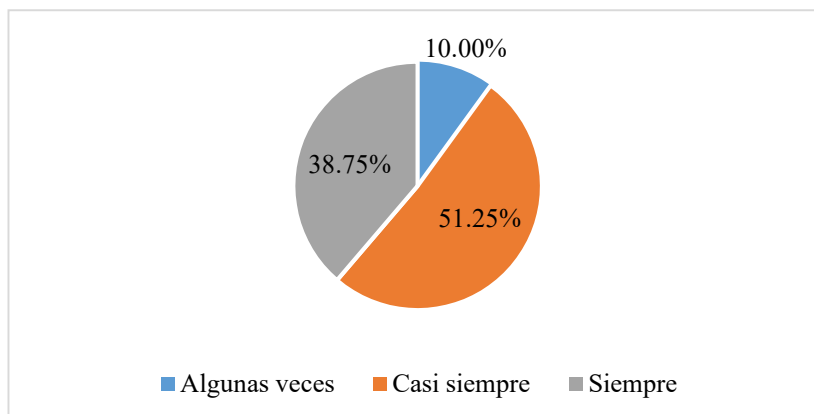


Figura 2. Diagrama de la pregunta 2

Análisis:

El 38.75% de los educadores dieron respuesta que siempre la Escuela es considerada en cuanto a la flexibilidad para pedir permisos y ausentarse en el trabajo, el 51.25% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 10%, algunas veces.

Pregunta 3. ¿Considera que en la Escuela proponen alternativas para la solución de conflictos?

Tabla 10.

Frecuencia de la pregunta 3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,3	1,3	1,3
Casi siempre	30	47,5	47,5	48,8
Siempre	33	51,3	51,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

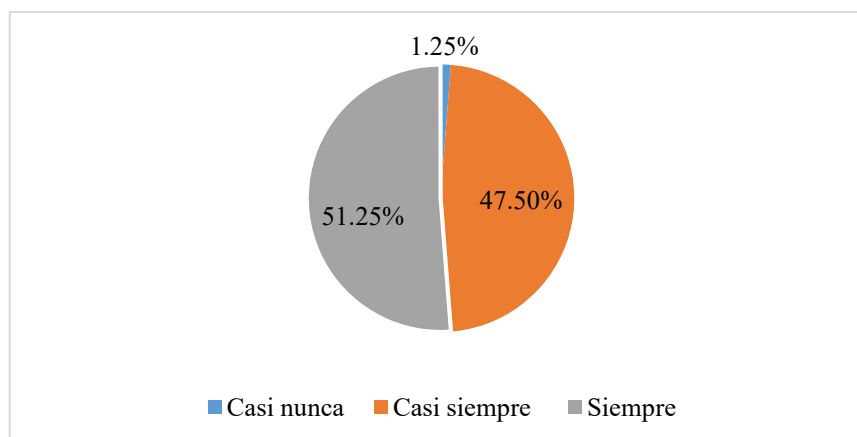


Figura 3. Diagrama de la pregunta 3

Análisis:

El 51.25% de los educadores dieron respuesta que siempre en la Escuela proponen alternativas para la solución de conflictos, el 47.50% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 1.25%, algunas veces.

Tabla 11.

Frecuencias comportamiento organizacional

		N	Respuestas	
			Número de casos	Porcentaje
Comportamiento organizacional	Casi nunca	1	6	0,4%
	Algunas veces	12	35	6,2%
	Casi siempre	91	276	47,9%
	Siempre	88	265	45,9%
Total		192	582	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión comportamiento organizacional.

Referente al “Comportamiento organizacional” se evidencia que el 45,9% de los educadores manifestaron que siempre la Escuela Militar tiene su misión clara, es considerada en cuanto a la flexibilidad para pedir permisos y ausentarse en el trabajo y proponen alternativas para la solución de conflictos; teniendo en cuenta las respuestas positivas, añadiendo a los educadores que dieron como respuesta casi siempre, se obtiene el 93,2%, siendo una mayoría representativa. El 6,22% dieron como respuesta algunas veces.

Dimensión. Comunicación.

Pregunta 4. ¿Considera que, las técnicas de comunicación interpersonal son efectivas?

Tabla 12.

Frecuencia de la pregunta 4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	4	6,3	6,3	6,3
Casi siempre	40	62,5	62,5	68,8
Siempre	20	31,3	31,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

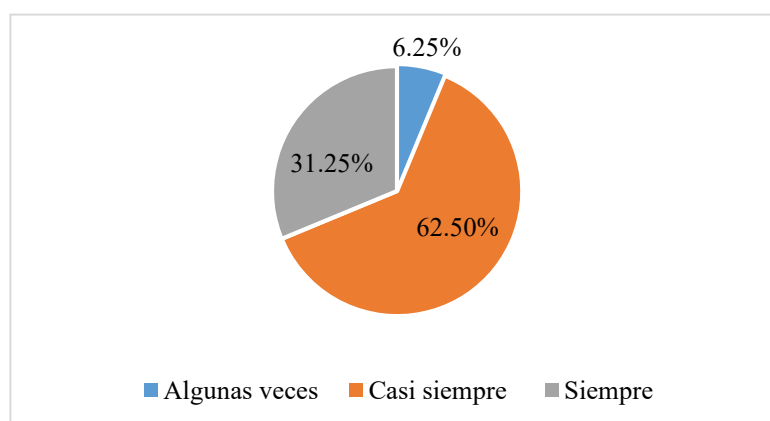


Figura 4. Diagrama de la pregunta 4

Análisis:

El 31.25% de los educadores dieron respuesta que siempre las técnicas de comunicación interpersonal son efectivas, el 62.50% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 6.25%, algunas veces.

Pregunta 5. ¿Se siente conforme con la comunicación de la Escuela Militar?

Tabla 13.

Frecuencia de la pregunta 5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	25	38,8	38,8	38,8
Siempre	39	61,3	61,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

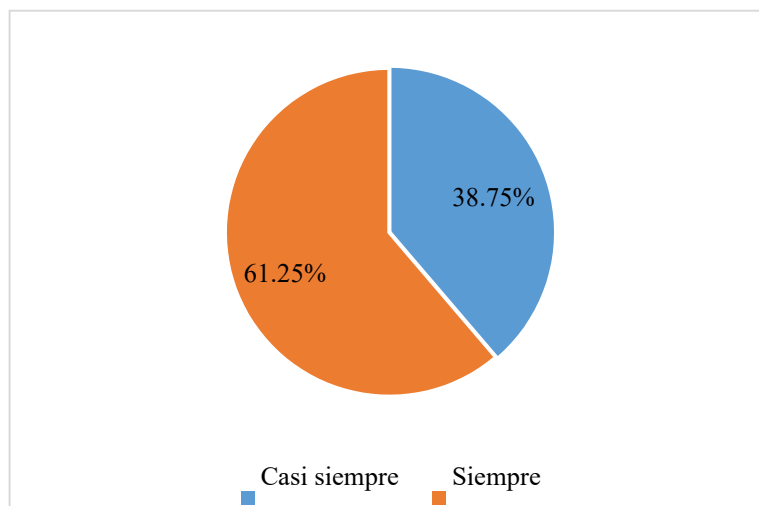


Figura 5. Diagrama de la pregunta 5

Análisis:

El 61.25% de los educadores dieron respuesta que siempre se sienten conforme con la comunicación de la Escuela Militar y el 38.75% de ellos manifestaron que sucede casi siempre.

Pregunta 6. ¿Mantiene comunicación constante con sus colegas, con los cadetes y otros integrantes de la institución?

Tabla 14.

Frecuencia de la pregunta 6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	1,3	1,3	1,3
Casi siempre	30	47,5	47,5	48,8
Siempre	33	51,3	51,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

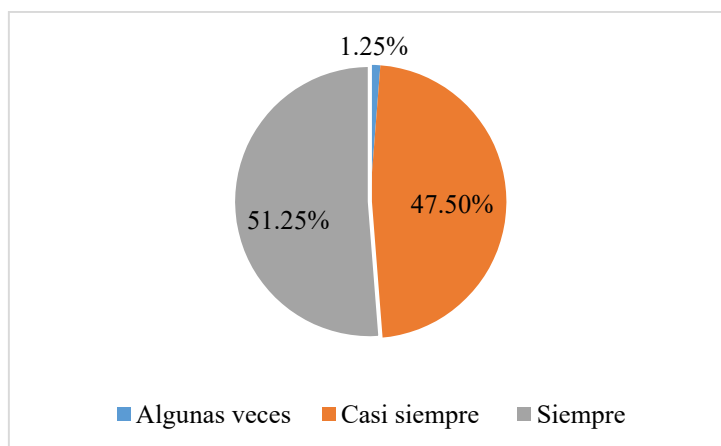


Figura 6. Diagrama de la pregunta 6

Análisis:

El 51.25% de los educadores dieron respuesta que siempre mantienen comunicación constante con sus colegas, con los cadetes y otros integrantes de la institución, el 47.50% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 1.25%, algunas veces.

Tabla 15.

Frecuencias comunicación

		Respuestas		
		N	Número de casos	Porcentaje
Comunicación	Algunas veces	5	16	2,5%
	Casi siempre	95	286	49,6%
	Siempre	92	274	47,9%
Total		92	576	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión comunicación.

Referente a la “Comunicación” se evidencia que el 47,9% de los educadores manifestaron que siempre las técnicas de comunicación interpersonal son efectivas, se siente conforme con la comunicación de la Escuela Milita y mantiene comunicación constante con sus colegas, con los cadetes y otros integrantes; teniendo en cuenta las respuestas positivas, añadiendo a los educadores que dieron como respuesta casi siempre, se obtiene el 97,5%, siendo una mayoría representativa. El 2,5% dieron como

respuesta algunas veces.

Dimensión. Compensación laboral.

Pregunta 7. ¿Se llevan a cabo actos públicos de felicitaciones por parte de la dirección?

Tabla 16.

Frecuencia de la pregunta 7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	21	32,5	32,5	32,5
Algunas veces	20	31,3	31,3	63,8
Casi siempre	21	32,5	32,5	69,3
Siempre	2	3,8	3,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

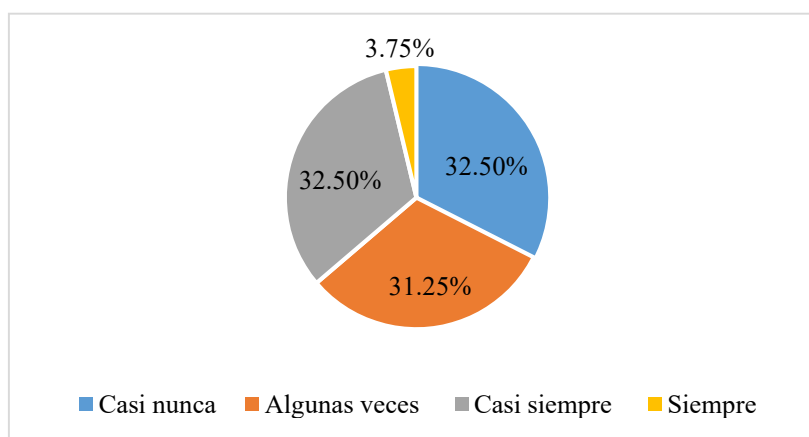


Figura 7. Diagrama de la pregunta 7

Análisis:

El 3.75% de los educadores dieron respuesta que siempre se llevan a cabo actos públicos de felicitaciones por parte de la dirección, el 32.50% de ellos manifestaron que sucede casi siempre, el 31.25% manifestaron que sucede algunas veces y el 32.50%, casi nunca.

Pregunta 8. ¿Recibe una compensación de acuerdo a sus habilidades y experiencias?

Tabla 17.

Frecuencia de la pregunta 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	33	52,5	52,5	52,5
Siempre	31	47,5	47,5	100,0
Total	64	100,0	100,0	

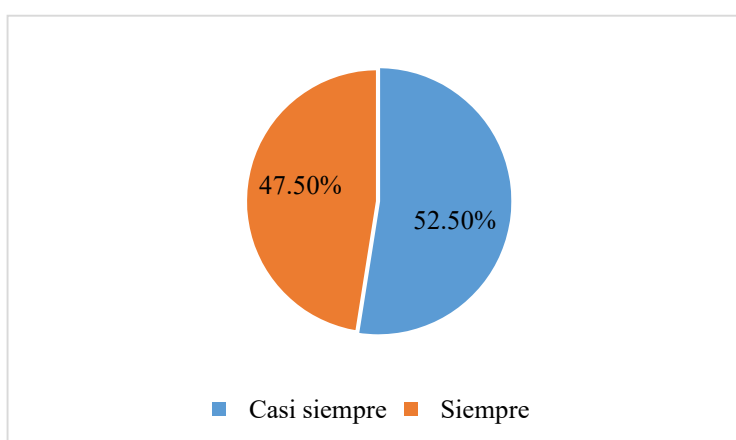


Figura 8. Diagrama de la pregunta 8

Análisis:

El 47.50% de los educadores dieron respuesta que siempre reciben una compensación de acuerdo a sus habilidades y experiencias y el 52.50% de ellos manifestaron que sucede casi siempre.

Pregunta 9. ¿Considera que su trabajo es evaluado de manera justa?

Tabla 18.

Frecuencia de la pregunta 9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	1,3	1,3	1,3
Casi siempre	26	40,0	40,0	41,3
Siempre	37	58,8	58,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

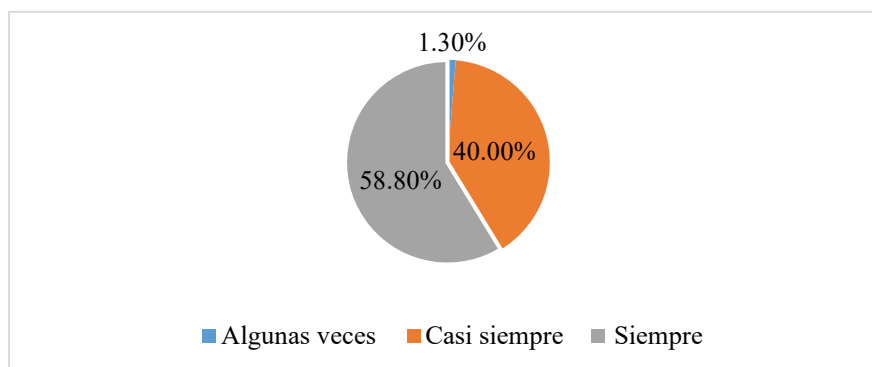


Figura 9. Diagrama de la pregunta 9

Análisis:

El 58.80% de los educadores dieron respuesta que siempre su trabajo es evaluado de manera justa, el 40% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 1.30%, algunas veces.

Tabla 19.

Frecuencia compensación laboral

		N	Respuestas Número de casos	Porcentaje
Compensación laboral	Casi nunca	21	62	10,8%
	Algunas veces	21	62	10,8%
	Casi siempre	80	241	41,7%
	Siempre	70	211	36,7%
Total		92	576	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión compensación laboral.

Referente al “Compensación laboral” se evidencia que el 36.7% de los educadores manifestaron que siempre se llevan a cabo actos públicos de felicitaciones por parte de la dirección, recibe una compensación de acuerdo a sus habilidades y experiencias y que su trabajo es evaluado de manera justa; teniendo en cuenta las respuestas positivas, añadiendo a los educadores que dieron como respuesta casi siempre, se obtiene el 78.4%, siendo una mayoría representativa. El 10.8% dieron como respuesta algunas veces y el 10.8% casi nunca.

5.2.1.2. Análisis descriptivos de la variable: Rendimiento académico.

Dimensión. Niveles de rendimiento académico.

Pregunta 10. ¿Considera Ud. que, tiene las habilidades para poder ejercer en esta institución?

Tabla 20.

Frecuencia de la pregunta 10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	6	8,8	8,8	8,8
Casi siempre	38	60,0	60,0	68,8
Siempre	20	31,3	31,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

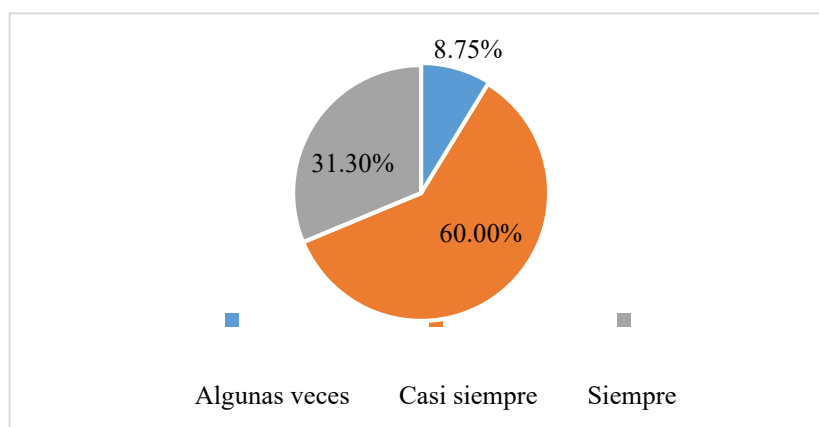


Figura 10. Diagrama de la pregunta 10

Análisis:

El 31.25% de los educadores dieron respuesta que siempre tienen las habilidades para poder ejercer en esta institución, el 60% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 8.75%, algunas veces.

Pregunta 11. ¿Considera que los conocimientos brindados en la Escuela

Militar ayudan al aprendizaje de los cadetes?

Tabla 21.

Frecuencia de la pregunta 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	31	48,8	48,8	48,8
Siempre	33	51,3	51,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

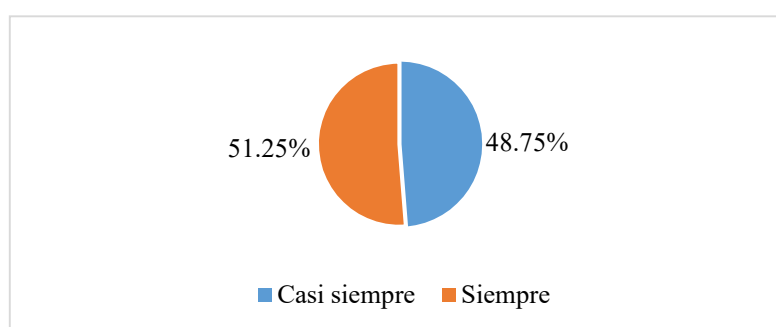


Figura 11. Diagrama de la pregunta 11

Análisis:

El 51.25% de los educadores dieron respuesta que siempre los conocimientos brindados en la Escuela Militar ayudan al aprendizaje de los cadetes y el 48.75% de ellos manifestaron que sucede casi siempre

Tabla 22.

Frecuencias niveles de rendimiento académico

		N	Respuestas	
			Número de casos	Porcentaje
Niveles de rendimiento académico	Algunas veces	6	11	4,4%
	Casi siempre	69	139	54,4%
	Siempre	53	106	41,2%
Total		128	256	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión rendimiento académico.

Referente al “Rendimiento académico” se evidencia que el 41.2% de los educadores manifestaron que siempre tiene las habilidades para poder ejercer en esta institución y los conocimientos brindados en la Escuela Militar ayudan al aprendizaje de los cadetes; teniendo en cuenta las respuestas positivas, añadiendo a los educadores que dieron como respuesta casi siempre, se obtiene el 95.6%, siendo una mayoría representativa. El 4.4% dieron como respuesta algunas veces.

Dimensión: Éxito académico.

Pregunta 12. ¿Considera Ud. que, las actividades que se realizan en la institución son integradoras?

Tabla 23.

Frecuencia de la pregunta 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	3	5,0	5,0	5,0
Casi siempre	32	50,0	50,0	55,5
Siempre	29	45,0	45,0	100,0
Total	64	100,0	100,0	

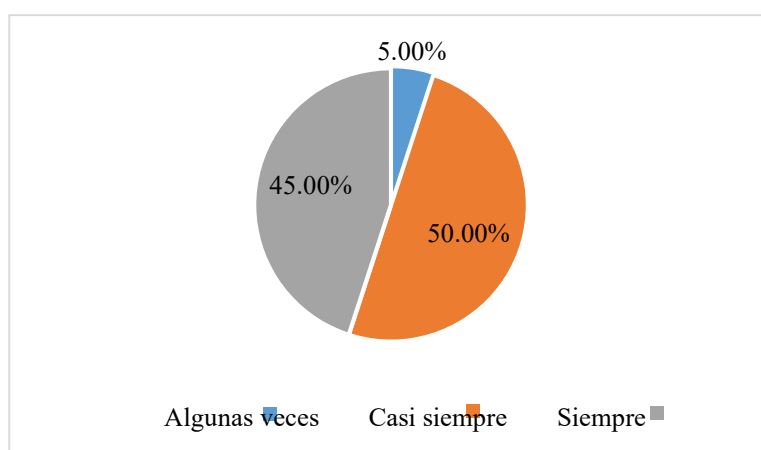


Figura 12. Diagrama de la pregunta 12

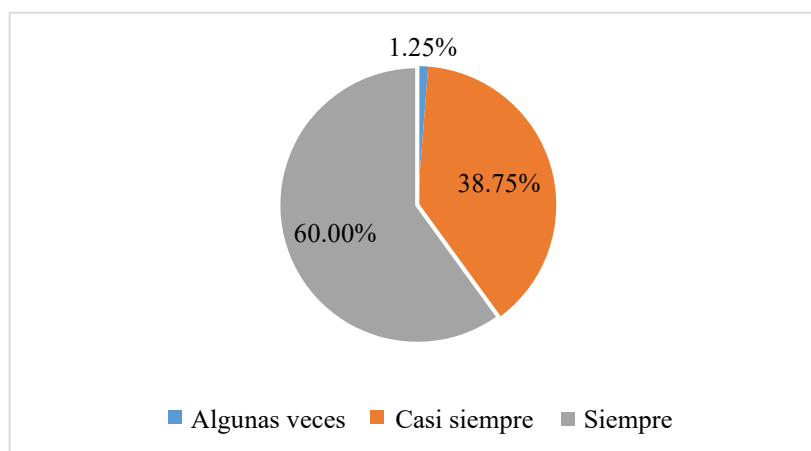
Análisis:

El 45% de los educadores dieron respuesta que siempre las actividades que se realizan en la institución son integradoras, el 50% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 5%, algunas veces.

Pregunta 13. ¿Considera que el éxito en el aprendizaje de los cadetes es por la enseñanza brindada en la Escuela?

Tabla 24.*Frecuencia de la pregunta 13*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	1	1,3	1,3	1,3
Casi siempre	25	38,8	38,8	40,0
Siempre	38	60,0	60,0	100,0
Total	64	100,0	100,0	

*Figura 13. Diagrama de la pregunta 13**Análisis:*

El 60% de los educadores dieron respuesta que siempre el éxito en el aprendizaje de los cadetes es por la enseñanza brindada en la Escuela, el 38.75% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 1.25%, algunas veces.

Tabla 25.*Frecuencias éxito académico*

		N	Respuestas Número de casos	Porcentaje
Éxito académico	Algunas veces	4	9	3,1%
	Casi siempre	57	114	44,4%
	Siempre	67	133	52,5%
Total		128	256	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión éxito académico.

Referente al “Éxito académico” se evidencia que el 52.50% de los educadores manifestaron que siempre las actividades que se realizan en la institución son integradoras y el éxito en el aprendizaje de los cadetes es por la enseñanza brindada en la Escuela; teniendo en cuenta las respuestas positivas, añadiendo a los educadores que dieron como respuesta casi siempre, se obtiene el 96.9%, siendo una mayoría representativa. El 3.1% dieron como respuesta algunas veces.

*Dimensión. Grado de satisfacción.**Pregunta 14. ¿Se encuentra Ud. satisfecho dentro de la Escuela Militar?***Tabla 26.***Frecuencia de la pregunta 14*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces	7	11,3	11,3	11,3
Casi siempre	31	48,8	48,8	60,0
Siempre	26	40,0	40,0	100,0
Total	64	100,0	100,0	

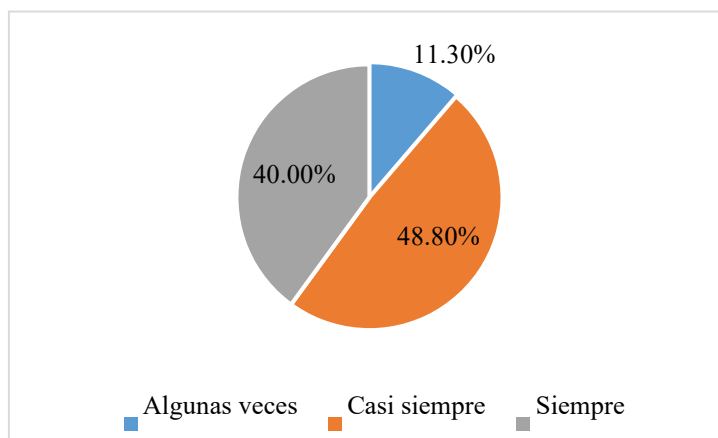


Figura 14. Diagrama de la pregunta 14

Análisis:

El 40% de los educadores dieron respuesta que siempre están satisfechos dentro de la Escuela Militar, el 48.75% de ellos manifestaron que sucede casi siempre y el 11.25%, algunas veces.

Pregunta 15. ¿Siente que su labor en la Escuela es reconocida?

Tabla 27.

Frecuencia de la pregunta 15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,3	1,3	1,3
Algunas veces	1	1,3	1,3	2,5
Casi siempre	35	55,0	55,0	57,5
Siempre	27	42,5	42,5	100,0
Total	64	100,0	100,0	

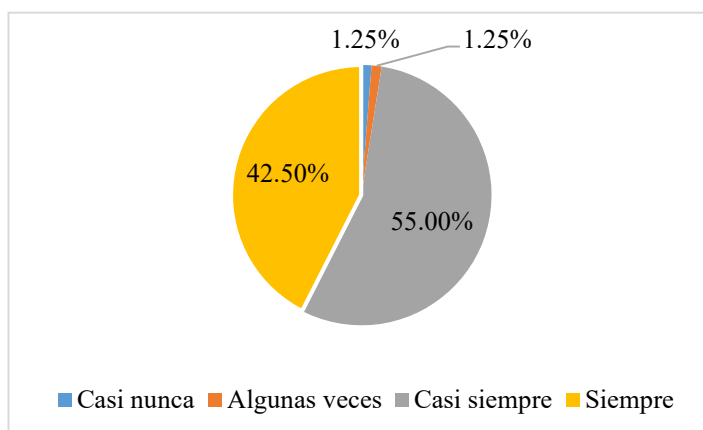


Figura 15. Diagrama de la pregunta 15

Análisis:

El 42.50% de los educadores dieron respuesta que siempre sienten que sus labores en la Escuela son reconocidas, el 55% de ellos manifestaron que sucede casi siempre, el 1.25%, manifestaron que sucede algunas veces y el 1.25%, casi nunca.

Tabla 28.

Frecuencias grado de satisfacción

		Respuestas		
		N	Número de casos	Porcentaje
Grado de satisfacción	Casi nunca	1	3	0.6%
	Algunas veces	8	15	6,2%
	Casi siempre	66	133	51,9%
	Siempre	53	105	41,2%
Total		128	256	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión grado de satisfacción.

Referente al “Grado de satisfacción” se evidencia que el 41.2% de los educadores manifestaron que siempre están satisfechos dentro de la Escuela Militar y que sus labores son reconocidas; teniendo en cuenta las respuestas positivas, añadiendo a los educadores que dieron como respuesta casi siempre, se obtiene el 93.1%, siendo una mayoría representativa. El 6.2% dieron como respuesta algunas veces y el 0.6% casi nunca.

Análisis de los resultados de las variables

Variable: Gestión del desempeño docente.

Tabla 29.*Frecuencias gestión del desempeño docente*

		Respuestas		
		N	Número de casos	Porcentaje
Gestión del desempeño docente	Casi nunca	22	69	3,8%
	Algunas veces	38	121	6,5%
	Casi siempre	266	795	46,4%
	Siempre	250	743	43,3%
Total		576	1728	100,0%

Análisis de los resultados de la variable gestión del desempeño docente.

Referente a la “Gestión del desempeño docente” se evidencia que el 89.7% de los educadores manifestaron en su mayoría que siempre y casi siempre se cumple cada requerimiento de los instrumentos, demostrando así que la gestión del desempeño docente se encuentra en un alto nivel, así como la aceptación de sus tres dimensiones.

*Variable: Rendimiento académico.***Tabla 30.***Frecuencias rendimiento académico*

		Respuestas		
		N	Número de casos	Porcentaje
Rendimiento académico	Casi nunca	1	69	0,2%
	Algunas veces	18	121	4,6%
	Casi siempre	192	795	50,2%
	Siempre	173	743	45,0%
Total		384	1728	100,0%

Análisis de los resultados de la variable rendimiento académico.

Referente a la “Rendimiento académico” se evidencia que el 95.2% de los educadores manifestaron en su mayoría que siempre y casi siempre se cumple cada requerimiento de los instrumentos, demostrando así que el rendimiento académico se encuentra en un alto nivel, así como la aceptación de sus tres dimensiones.

5.2.2. Análisis inferencial

5.2.2.1. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general.

H0: La gestión del desempeño docente se relaciona con el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

Ha: La gestión del desempeño docente NO se relaciona con el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

Tabla 31.

Contingencia I

			Rendimiento académico			Siempre	Total
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre		
Gestión del desempeño docente	Casi nunca	Recuento	1	7	80	74	27
	Algunas veces	Recuento	0	9	143	130	47
	Casi siempre	Recuento	3	98	973	930	334
	Siempre	Recuento	5	84	973	810	132
Total		Recuento	1	22	241	216	64

Tabla 32.

Correlación I

			Gestión del desempeño docente	Rendimiento académico
Rho de Spearman	Gestión del desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,567"
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	64	64
	Rendimiento académico	Coefficiente de correlación	,567"	1,000
		Sig. (bilateral)	,0001	.
		N	64	64

El coeficiente Rho de Spearman (0,567) evidencia la existencia de un vínculo moderado y positivo entre las variables, pues dispuso de una significancia menor a 0,05; es por ello que se continúa con el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la

alterna “La gestión del desempeño docente se relaciona con el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

Hipótesis específica 1.

H0: El comportamiento organizacional se relaciona con los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

Ha: El comportamiento organizacional NO se relaciona con los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi -2019.

Tabla 33.

Contingencia II

			Niveles de rendimiento académico				Total
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Comportamiento organizacional	Casi nunca	Recuento	1	0	4	1	1
	Algunas veces	Recuento	0	1	48	41	15
	Casi siempre	Recuento	1	35	332	322	115
	Siempre	Recuento	1	30	339	284	109
Total	Recuento	1	22	241	216	64	

Tabla 34.

Correlación II

			Comportamiento organizacional	Niveles de rendimiento
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,288”
		Sig. (bilateral)	.	,0001
	Comportamiento organizacional	N	64	64
		Coefficiente de correlación	,288”	1,000
	Niveles de rendimiento	Sig. (bilateral)	,0001	.
		N	64	64

El coeficiente Rho de Spearman (0,288) evidencia la existencia de un vínculo bajo y positivo entre las dimensiones, pues dispuso de una significancia menor a 0,05; es por ello que se continúa con el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la alterna

“El comportamiento organizacional se relaciona con los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

Hipótesis específica 2.

H0: La comunicación se relaciona con el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

Ha: La comunicación NO se relaciona con el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

Tabla 35.

Contingencia III

			Éxito académico				Total
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Comunicación	Algunas veces	Recuento	0	1	20	15	6
	Casi siempre	Recuento	2	37	337	388	119
	Siempre	Recuento	1	28	366	295	115
Total		Recuento	1	22	241	216	64

Tabla 36.

Correlación III

			Comunicación	Éxito académico
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,398”
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Éxito académico	Coefficiente de correlación	,398”	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

El coeficiente Rho de Spearman (0,398) evidencia la existencia de un vínculo bajo y positivo entre las dimensiones, pues dispuso de una significancia menor a 0,05; es por ello que se continúa con el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la alterna “La comunicación se relaciona con el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”.

Hipótesis específica 3.

H0: La compensación laboral se relaciona con el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

Ha: La compensación laboral NO se relaciona con el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019.

Tabla 37.

Contingencia IV

			Grado de satisfacción				Total
			Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
Compensación laboral	Casi nunca	Recuento	0	7	76	73	26
	Algunas veces	Recuento	0	7	75	74	26
	Casi siempre	Recuento	0	26	304	270	100
	Siempre	Recuento	3	26	268	231	88
Total		Recuento	1	22	241	216	64

Tabla 38.

Correlación IV

			Compensación laboral	Grado de satisfacción
Rho de Spearman	Compensación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,558"
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Grado de satisfacción	N	64	64
		Coefficiente de correlación	,558"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

El coeficiente Rho de Spearman (0,558) evidencia la existencia de un vínculo moderado y positivo entre las dimensiones, pues dispuso de una significancia menor a 0,05; es por ello que se continúa con el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la alterna "La compensación laboral se relaciona con el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019".

5.3. Discusión de los Resultados

Al proceder con este estudio, el objetivo principal fijado fue determinar la relación entre la gestión del desempeño docente y el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019. El recurso estadístico, SPSS, brindó un coeficiente de (0,567), corroborando así un nexo positivo moderado entre las variables; mostrando conformidad con los resultados de Sánchez (2016), quien precisó que existe una correlación significativa y directa de 0,845 entre la gerencia estratégica y la gestión del talento humano en los docentes de su estudio.

El objetivo específico 01 fijado fue determinar la relación entre el comportamiento organizacional y los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019. El recurso estadístico, SPSS, brindó un coeficiente de (0,288), corroborando así un nexo positivo bajo entre las dimensiones; mostrando conformidad con los resultados de Norabuena (2018), quien identificó que existe un nexo directo entre el aprendizaje autorregulado y rendimiento académico en estudiantes de una universidad pública.

El objetivo específico 02 fijado fue determinar la relación entre la comunicación y el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019. El recurso estadístico, SPSS, brindó un coeficiente de (0,398), corroborando así un nexo positivo bajo entre las dimensiones; mostrando conformidad con los resultados de Suárez & Mendoza (2015), quienes concluyeron que los niveles de correlación entre la metacognición y el rendimiento académico, son muy débiles; por lo que sugirieron la profundización en técnicas meta cognitivas que ayuden a potenciar un desempeño.

El objetivo específico 03 fijado fue determinar la relación entre la compensación laboral y el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos

Coronel Francisco Bolognesi - 2019. El recurso estadístico, SPSS, brindó un coeficiente de (0,558), corroborando así un nexo positivo moderado entre las dimensiones; mostrando conformidad con los resultados de Bendezú (2018), quien precisó un vínculo significativo entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de docentes de su ente estudiado, con un Rho de Spearman de 0.872.

Conclusiones

Gracias a la información recabada y a los resultados estadísticos, se determina que:

Primero. “La gestión del desempeño docente se relaciona moderada y positivamente con el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”, con un coeficiente de Spearman de 0,567.

Segundo. “El comportamiento organizacional se relaciona baja y positivamente con los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”, con un coeficiente de Spearman de 0,288.

Tercero. “La comunicación se relaciona baja y positivamente con el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”, con un coeficiente de Spearman de 0,398.

Cuarto. “La compensación laboral se relaciona moderada y positivamente con el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi - 2019”, con un coeficiente de Spearman de 0,558.

Recomendaciones

Primero. Tomar en cuenta los indicadores de gestión del desempeño docente el cual les posibilita tener un mejor desarrollo profesional, con el fin de que los cadetes puedan desempeñarse de manera óptima y a su vez, mejorar su rendimiento académico con la ayuda de estos.

Segundo. Reforzar en cuanto a la formación profesional y tener una buena política para captar a personas eficientes, capacitadas y profesionales que se sientan identificados con la Escuela Militar, con el fin de que los docentes realicen trabajos de manera profesional.

Tercero. Seguir implementando el acompañamiento y monitoreo que orienten la labor del docente de la Escuela, con el fin de fortalecer los intereses y necesidades, además de poder establecer estrategias que ayuden a los cadetes a potenciar y maximizar su rendimiento académico.

Cuarto. Tomar en consideración al rendimiento académico como un factor que repercute en la labor académica de los cadetes, por ello, se deben establecer buenas costumbres académicas, con el fin de conseguir el éxito en la vida profesional, académica y personal.

Quinto. Aprovechar favorablemente cada aspecto y resultado de este estudio para que puedan optimizar cada proceso pedagógico y el funcionamiento institucional en general.

Referencias

- Aguayo. (2014). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Ariza, Y. (2015). *Perspectiva humanística de la administración en las nuevas organizaciones*. Bachelo's thesis, Universidad Militar Nueva Granada, Nueva Granada.
- Ávila, R. (2014). *Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación*. Ediciones R.A.
- Barney. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. Journal of Management.
- Bendezú, K. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School"*. Ediciones R.A.
- Campos. (2018). *La relación entre la satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería*. Universidad de Talca. Talca, Editorial El Búho.
- Catell, & Kline. (2016). *Evaluación de la personalidad y de la inteligencia*. Usa.
- Chiavenato. (2017). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cuestas. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Dalton, Hoyle, & Watts. (2017). *Relaciones Humanas*. Cengage Learning editores.
- Elorza, H., & Medina, J. (1999). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. Oxford University. Ibero Americana.
- Ferreiro, & Alcázar. (2016). *Algunos criterios éticos para una adecuada comunicación*. Dialnet.

- Galeano. (2015). *Comportamiento organizacional*. Editorial El Búho. Galicia. (2013). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral*. Ediciones R.A.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopake. (2017). *Organizaciones comportamiento, estructura y procesos*. Newstrom freelibros. org.
- Gómez. (2016). *Gestión del talento humano y el nivel de motivación laboral en docentes en la I.E.* República de Colombia- UGEL N°02- 2012. Ediciones R.A.
- Guerrero. (2017). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en educación básica primaria, Instituciones de Educación Básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2*. Estado de Zulia.
- Hellriegel, & John. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Hernández. (2013). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández, et al. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Huertas, M. (2014). *Aprendizaje estratégico. Como enseñar a aprender y pensar estratégicamente*. UMSM, Lima.
- Hummel. (2018). *Rendimiento académico*. Editoriales El Buho.
- Ibañez, M. (2014). *Gestión del talento humano en la empresa*. Editorial ElBúho.
- Kenlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento. Método de Investigación en Ciencias Sociales*. McGraw Hill.
- Marcone, R., & Martín, F. (2015). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa*. Revista Psicothema, 292-299.
<http://www.psycothema.com/psycothema.asp?id=1060>
- Martínez, L. (2014). *Gestión social del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Maslow, A. (1961). *La teoría humanista*. EEUU.

- Mateo. (2013). *Rendimiento de la enseñanza*. Berlín.
- Mateo. (2018). *La evaluación alternativa de los aprendizajes*.
- McClelland, D. (1989). *Teoría de las necesidades adquiridas*. Narcea.
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*.
- Norabuena, R. (2018). *Aprendizaje autorregulado y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad nacional Santiago Antúñez de Mayolo*. Ediciones R.A.
- Palavecino, & Figueroa. (2013). *Gestión del Talento humano*. Pearson.
- Pizarro. (2016). *Rendimiento académico y la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y la asertividad en estudiantes del primer año de psicología de la UNMSM*. Perú
- Ramírez, T. (2014). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Panapo.
- Robbins, & Coulter. (2014). *Administración*. Pearson Educación Inc.
- Romero. (2017). *Aprendizajes*. Mc Graw Hill.
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Sanchez. (2016). *La gerencia estratégica y la gestión del talento humano en las organizaciones educativas*. Cuenca.
- Stephen, P., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.
es.slideshare.net/DianaBuitron/libro-administracin-stephen-robbins-2014
- Suárez, & Mendoza. (2015). *Metacognición y rendimiento académico en estudiantes de la Escuela profesional de ingeniería agroindustrial de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2014*. Madre de Dios.
- UNE. (2014). *Manual de Estadística Aplicada a la Investigación Científica con SPSS*. La Cantuta. Une.

Zorrilla, A. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación* (11ª Edición ed.).

Aguilar León Y Cal Editores.

Zubizarreta. (2014). *La aventura del trabajo intelectual*. Editorial Berlín.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

La Gestión del Desempeño Docente se Relaciona con el Rendimiento Académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco

Bolognesi – 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables E Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del desempeño docente y el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019? ¿Qué relación existe entre la comunicación y el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019? ¿Qué relación existe entre la compensación laboral y el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Cnel. Francisco Bolognesi – 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del desempeño docente y el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019. Determinar la relación entre la comunicación y el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019. Determinar la relación entre la compensación laboral y el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.</p>	<p>Hipótesis general La gestión del desempeño docente se relaciona con el rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.</p> <p>Hipótesis específicas El comportamiento organizacional se relaciona con los niveles de rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019. La comunicación se relaciona con el éxito académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019. La compensación laboral se relaciona con el grado de satisfacción en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.</p>	<p>Variables Variable 1: Gestión del desempeño docente Variable 2: Rendimiento académico</p> <p>Dimensiones Para variable 1: Comportamiento organizacional Comunicación Compensación Para variable 2: Niveles de rendimiento académico Éxito académico Grado de satisfacción</p>	<p>Tipo y Diseño de la Investigación. Investigación cuantitativa de naturaleza descriptiva correlacional, analizaremos la relación entre la gestión del desempeño docente y rendimiento académico.</p> <p>Población y muestra La población lo constituyen 64 docentes y la muestra fue tipo censal.</p> <p>Técnicas de recolección de datos Análisis de contenidos. Observación Encuestas.</p> <p>Instrumentos. Observación directa Cuadros estadísticos Cuestionarios estructurados</p>

Apéndice B. Instrumentos de Evaluación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario A.

La gestión del desempeño docente

Buen día, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación La gestión del desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019; por favor, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.

Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Escala de Likert				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Alguna veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Niveles de medición				
		1	2	3	4	5
	Comportamiento organizacional					
1	¿Considera Ud., que la Escuela Militar de Chorrillos tiene su misión clara?					
2	¿La Escuela es considerada en cuanto a la flexibilidad para pedir permisos y ausentarse en el trabajo?					
3	¿Considera que en la Escuela proponen alternativas para la solución de conflictos?					
	Comunicación					
4	¿Considera que, las técnicas de comunicación interpersonal son efectivas?					
5	¿Se siente conforme con la comunicación de la Escuela Militar?					

6	¿Mantiene comunicación constante con sus colegas, con los cadetes y otros integrantes de la institución?					
Compensación laboral						
7	¿Se llevan a cabo actos públicos de felicitaciones por parte de la dirección?					
8	¿Recibe una compensación de acuerdo a sus habilidades y experiencias?					
9	¿Considera que su trabajo es evaluado de manera justa?					

¡Muchas gracias por su Colaboración!



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario

El rendimiento académico.

Buen día, estamos realizando una encuesta para evaluar la relación de El rendimiento académico en la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019.; por favor, contesten las preguntas sin apasionamiento, pero con la verdad, eso nos ayudará a lograr los objetivos de nuestra investigación.

Instrucciones

Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.

Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Escala de Likert				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Alguna veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Niveles de medición				
		1	2	3	4	5
	Niveles de rendimiento académico					
10	¿Considera Ud. que, tiene las habilidades para poder ejercer en esta institución?					
11	¿Considera que los conocimientos brindados en la Escuela Militar ayudan al aprendizaje de los cadetes?					
	Éxito académico					
12	¿Considera Ud. que, las actividades que se realizan en la institución son integradoras?					
13	¿Considera que el éxito en el aprendizaje de los cadetes es por la enseñanza brindada en la Escuela?					
	Grado de satisfacción					

14	¿Se encuentra Ud. satisfecho dentro de la Escuela Militar?					
15	¿Siente que su labor en la Escuela es reconocida?					

¡Muchas gracias por su Colaboración!

Apéndice C. Ficha Técnica

TÉCNICA: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019, para medir la relación entre “GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI - 2019”.

Población: 64 docentes.

Muestra: 64 docentes.

Universo: docentes.

Forma de contacto: Entrevista personal.

Muestreo: Censal

Margen de error: 5% con 95% de confianza, para el total de la muestra.

Trabajo de campo: Julio y agosto 2018.

Apéndice D. Confiabilidad del Instrumento

Coeficiente de Confiabilidad - Alfa de Cronbach

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
1	3	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	54
2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	72
3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	62
4	5	3	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	66
5	3	5	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	65
6	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	59
7	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	69
8	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	5	55
9	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	62
10	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	63
VARP	0.64	0.5	0.25	0.4	0.41	0.2	0.69	0.24	0.21	0.89	0.29	0.49	0.21	0.49	0.21	29.21
Sumatoria de las Varianzas de las preguntas															6.15	

A partir de las varianzas [\[editar\]](#)

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la **varianza** del ítem i ,
- S_t^2 es la **varianza** de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = [15] \left[1 - \left(\frac{6.15}{29.21} \right) \right] = 1.0714 \times 0.790 =$$

$$14 \quad 29.21$$

$\alpha =$ 0.846

Alta confiabilidad	De 0.900 a 1.00
Fuerte confiabilidad	De 0.751 a 0.899
Existe confiabilidad	De 0.700 a 0.750
Baja confiabilidad	De 0.601 a 0.699
No existe confiabilidad	De 0.000 a 0.600