



**MAESTRÍA EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD  
EDUCATIVA**

**Tesis:**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DE  
LA UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP SAC, 2018**

**Presentada por:**

Bach. Robert Christian Ojeda Siguas

Bach. Cesar Kenji, Yokota Zevallos

**Asesor:**

DRA. MENDOZA LACMA, JENNY DINA

Para optar al Grado Académico de Maestro en Educación con  
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

**Lima – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirado y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

## **Reconocimiento**

A la escuela Internacional de Posgrado, por brindarme la oportunidad de desarrollar capacidades, competencias y optar por el grado Académico de Maestro en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa.

## **JURADO EXAMINADOR**

Dr. Vince Quispe Andia

**Presidente**

Dra. Consuelo Nora Casimiro Urcos

**Secretaria**

Dr. José Antonio Elgegren Apuela

**Vocal**

## Índice

Título .....	i
Dedicatoria.....	ii
Reconocimiento .....	iii
Índice .....	iv
Lista de Tablas.....	x
Lista de Figuras .....	xii
Resumen .....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.1 Determinación del Problema .....	17
1.2 Formulación de los Problemas de la Investigación .....	18
1.2.1 Problema Principal .....	18
1.2.2 Problemas Secundarios:.....	19
1.3 Planteamiento de los Objetivos de la Investigación .....	19
1.3.1 Objetivo General.....	19
1.3.2 Objetivos Específicos: .....	20
1.4 Justificación de la Investigación.....	20
1.5 Limitación del Estudio .....	21

1.6	Viabilidad del Estudio .....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....		23
2.1	Antecedentes del Problema Estudiado .....	23
2.1.1	Antecedentes Nacionales.....	23
2.1.2	Antecedentes Internacionales .....	27
2.2	Bases Teóricas de la Variable Gestión Educativa .....	29
2.2.1	Concepto de Gestión Educativa.....	29
2.2.2	Importancia de Gestión Educativa.....	30
2.2.3	Enfoques de la Gestión Educativa .....	31
2.2.4	Enfoque Burocrático.....	32
2.2.5	Enfoque Sistémico.....	34
2.2.6	Enfoque Gerencial .....	37
2.3	Bases teóricas de la variable: Desempeño Profesional Docente .....	38
2.3.1	Concepto de Desempeño docente.....	38
2.3.2	Factores que Influyen en el Desempeño Docente .....	42
2.3.3	Capacitación Docente .....	43
2.3.4	Motivación.....	44
2.3.5	Mejoramiento de desempeño docente .....	45
2.3.6	Funciones del docente .....	46
2.3.6.1	Función curricular .....	46
2.3.6.2	Función didáctica .....	46

2.3.6.3	Función evaluadora .....	46
2.3.6.4	Función tutorial. ....	47
2.3.6.5	Formación permanente .....	47
2.3.7	Perfil del docente .....	47
2.4	Glosario de definiciones de términos básicos .....	49
2.4.1	Desempeño .....	49
2.4.2	Desempeño docente .....	49
2.4.3	Evaluación docente.....	49
2.4.4	Gestión.....	50
2.4.5	Gestión educativa. ....	50
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....		51
3.1	Hipótesis General .....	51
3.2	Hipótesis Específicas:.....	51
3.3	Operacionalización de las Variables de las Hipótesis .....	52
3.4	Definición conceptual y operacional de las variables .....	55
3.4.1	Definición Conceptual de la Variable Gestión Educativa:.....	55
3.4.2	Definición Operacional de la Variable Gestión Educativa:.....	55
3.4.3	Definición Conceptual de la Variable Desempeño Profesional de los Docentes: .....	55
3.4.4	Definición operacional de la variable Desempeño Profesional de los Docentes: .....	56
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		57

4.1	Tipo de Investigación .....	57
4.2	Nivel de Investigación .....	57
4.3	Diseño de Investigación.....	58
4.4	Población y Muestra .....	59
4.5	Técnica e Instrumentos de recolección de datos .....	59
4.6	Tratamientos Estadísticos .....	59
4.7	Aspectos Éticos .....	60
4.8	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	60
4.8.1	Confiabilidad del Instrumento .....	62
4.8.2	Validez del Instrumento.....	63
CAPÍTULO V: RESULTADOS .....		71
5.1	Presentación y análisis de resultados.....	71
5.2	Nivel inferencial .....	79
5.2.1	Prueba estadística para la determinación de la normalidad.....	79
5.2.2	Prueba de normalidad .....	80
5.2.3	Prueba de hipótesis .....	83
5.2.4	Discusión de los resultados .....	90
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES.....		90
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES .....		92
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE LA INFORMACIÓN .....		93
APÉNDICES .....		98

Cuestionario de Gestión Educativa .....	98
Cuestionario sobre Desempeño Docente .....	101
Matriz de Consistencia de Problemas – Objetivos – Hipótesis .....	105

## Lista de Tablas

Tabla 1: Especificaciones para el Cuestionario de Gestión educativa .....	61
Tabla 2: Confiabilidad del Instrumento de Gestión educativa .....	63
Tabla 3: KMO y prueba de Bartlett de Gestión pedagógica.....	64
Tabla 4: KMO y prueba de Bartlett de Gestión institucional .....	65
Tabla 5: KMO y prueba de Bartlett de Gestión administrativa.....	66
Tabla 6: KMO y prueba de Bartlett de Capacidad pedagógica .....	67
Tabla 7: KMO y prueba de Bartlett de Relaciones interpersonales .....	68
Tabla 8: KMO y prueba de Bartlett de Evaluación .....	69
Tabla 9: Frecuencia sobre Gestión pedagógica .....	71
Tabla 10: Frecuencia de Gestión institucional .....	72
Tabla 11: Frecuencia de Gestión administrativa .....	73
Tabla 12: Frecuencia de Gestión educativa .....	74
Tabla 13: Frecuencia de Capacidad pedagógica.....	75
Tabla 14: Frecuencia de Relaciones interpersonales.....	76
Tabla 15: Frecuencia de evaluación .....	77
Tabla 16: Frecuencia de Desempeño profesional docente .....	78

Tabla 17: Prueba de Normalidad .....	82
Tabla 18: Valores de la Correlación del coeficiente “rho” de Spearman .....	84
Tabla 19: Relación entre Gestión educativa y Capacidad pedagógica .....	84
Tabla 20: Relación entre Gestión educativa y las relaciones interpersonales .....	86
Tabla 21: Relación entre Gestión educativa y evaluación.....	87
Tabla 22: Relación entre la Gestión educativa y el Desempeño profesional docente .....	89

## Lista de Figuras

<i>Figura 1:</i> Gestión pedagógica .....	72
<i>Figura 2:</i> Gestión Institucional .....	73
<i>Figura 3:</i> Gestión administrativa .....	74
<i>Figura 4:</i> Gestión Educativa .....	75
<i>Figura 5:</i> Capacidad pedagógica.....	76
<i>Figura 6:</i> Relaciones interpersonales .....	77
<i>Figura 7:</i> Evaluaciones .....	78
<i>Figura 8:</i> Desempeño profesional.....	79
<i>Figura 9:</i> Histograma de Gestión educativa.....	80
<i>Figura 10:</i> Caja y bigote de Gestión educativa.....	81
<i>Figura 11:</i> Histograma de Desempeño profesional docente .....	81
<i>Figura 12:</i> Caja y bigote de Desempeño profesional docente .....	82

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como único objetivo primordial, determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño profesional docente en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC. Tuvo un enfoque cuantitativo, donde se utilizó el tipo de investigación descriptiva correccional que tiene el propósito de representar escenarios o sucesos de relaciones entre ambas variables. Para responder a las interrogantes planteadas como problemas de investigación y cumplir con los objetivos de este trabajo, se elaboró dos cuestionarios para aplicar a 95 docentes de la carrera de psicología. El proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos, así como el tratamiento de los datos fueron procesadas con el software estadístico SPSS V- 22. Los resultados obtenidos mediante la prueba paramétrica rho de Spearman a un nivel de significancia del 0,05, nos permite evidenciar que la Gestión educativa y el Desempeño profesional docente se encuentran relacionada con un ( $\rho = 0,864$ ), siendo el valor de significancia igual a 0,002 ( $p < 0,05$ ), consecuencia que nos indica que existe relación directa y evidente entre las variables estudiadas.

*Palabras claves: Gestión Educativa, desempeño de los docentes, carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.*

## Abstract

The main objective of this research work was to determine the relationship between educational management and professional teaching performance in the psychology career of the Telesup SAC Private University. It had a quantitative approach, which used the type of descriptive correlational research that has the purpose of representing scenarios or events of relationships between both variables. To answer the questions posed as research problems and meet the objectives of this work, two questionnaires were prepared to apply to 95 teachers of psychology. The process of validity and reliability of the instruments, as well as the treatment of the data were processed with the statistical software SPSS V-22. The results obtained by means of the parametric rho test of Spearman at a level of significance of 0.05, allows us to show that Educational Management and Teaching Professional Performance are related to a ( $\rho = 0.864$ ), the value of significance being equal to 0.002 ( $p < 0.05$ ), a consequence that indicates that there is a direct and evident relationship between the variables studied.

Keywords: Educational management, teacher performance, psychology career of Private University Telesup SAC.

## Introducción

El siglo XXI presenta escenarios distintos de las universidades del Perú, el proceso enseñanza aprendizaje, se ve acompañado por las variables Gestión Educativa y el desempeño docente.

La gestión educativa es una disciplina relativamente nueva, que une conceptos de la administración (como en toda organización hay que planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar) con los conceptos de educación (Casassus, Juan 2000). UNESCO (2011), señala a la gestión educativa como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación. Se puede definir a la gestión educativa, como las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas. Pozner, Pilar (2000) dice que la Gestión educativa se ha dividido para su estudio en tres aspectos de acuerdo al ámbito de su quehacer en: Gestión Institucional (relacionada con la Estructura), Gestión Escolar (relacionada con la Comunidad) y Gestión Pedagógica.

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los

docentes como parte de su práctica de enseñanza. Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Finalmente, consideramos que las variables de estudios se complementan y son necesarios para un buen escenario de la mejora de la calidad educativa en nuestro sistema universitario.

Este estudio está estructurado en cinco capítulos constituidos de la siguiente manera: en el primer capítulo se presenta la identificación y determinación del problema, la formulación del problema, formulación de objetivos, así como la importancia de la justificación, limitación y viabilidad del Estudio.

El segundo capítulo expone los diferentes antecedentes de estudios directamente vinculados con nuestro trabajo de investigación para luego desarrollar las bases teóricas actualizadas, así como la definición de los términos básicos.

En el tercer capítulo se enuncia las hipótesis: general y específicas, determinación de variables y su operacionalización.

En el cuarto capítulo se exhibe el enfoque, el tipo de investigación, diseño, población y muestra de la investigación. También las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como, tratamiento estadístico, aspectos éticos y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el quinto capítulo se exponen el análisis de los resultados, así como su cuestión de esta.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Relevancia del Problema**

Actualmente la educación en todos sus niveles pasa por una severa crisis debido a la falta de organización y a un proceso administrativo no acorde a la realidad de nuestros tiempos; es por eso a falta de una buena gestión las instituciones educativas trabajan de forma desordenada e infructuosa quedando en el camino los objetivos que se enmarcan al comienzo de un año lectivo. Es notorio lo observado en la Universidad Privada Telesup SAC de Lima que desarrolla la carrera de Psicología donde el problema relevante está en la contradicción entre la Gestión Educativa y el Desempeño profesional de los docentes que laboran en esa casa de Estudios. La mayoría de los docentes no tienen formación pedagógica a nivel de pregrado, esto está en contradicción a una buena gestión educativa de calidad.

La gestión Educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en el sentido que el desdiseño docente es de vital importancia.

Carrillo (2002) define Gestión Educativa como una función orientada a forjar y mantener esquemas administrativos y pedagógicos como procesos internos de naturaleza demográfica, equitativa y eficiente que permitan a los receptores educativos desarrollarse como personas plenas, responsables, eficaces y como ciudadanos con la capacidad de sincronizar su proyecto personal con el social. Es por ello que para que se realice un mejor desempeño profesional del docente los esquemas administrativos y pedagógicos deben ir de la mano y darle todas las herramientas necesarias al educador para que tenga una guía de trabajo que tenga que seguir como modelo.

Desde los años 2000 se trajo, para América Latina, importantes cambios en el marco de reflexión sobre la cuestión docente. La agenda educativa incorporó un conjunto de nuevos elementos provenientes de la revisión de lo actuado; de las evaluaciones hechas a las

reformas de los 90 del siglo pasado. Un aspecto fundamental fue el reconocimiento de los docentes como actores protagónicos del cambio educativo. Con esta idea se abandonaron las posiciones que consideraban el papel de los docentes como un insumo más del sistema. Este protagonismo significa, en palabras de Robalino (2005), que los docentes sean profesionales provistos de un capital social y cultural que los convierta en sujetos sociales deliberantes y capaces de participar, reflexionando y dialogando, en la toma de decisiones educativas y sociales. Así pues, no existen actualmente en América Latina documentos orientadores de políticas educativas o plataformas legales que no expresen directa y enfáticamente la importancia del trabajo de los docentes en el éxito educativo.

La carrera de psicología presenta algunos problemas debido a una falta de planificación de la gestión educativa y la presente investigación nos dará luces respecto a ello y al desempeño profesional docente. En otras universidades del país también se tiene información sobre las debilidades de la gestión educativa y el desempeño profesional de los docentes en la carrera de psicología. Esto desdice lo que se tiene información a nivel exterior, tanto en América Latina como países de Europa, donde se exige a los docentes de la carrera de psicología conocimientos pedagógicos básicos.

## **1.2 Formulación de los Problemas de la Investigación**

### **1.2.1 Problema Principal**

¿Cuáles son los factores que están influyendo en el trabajo de la gestión educativa relacionado al desempeño profesional docente inadecuado de la carrera de psicología en la Universidad Privada Telesup SAC, 2018?

## **1.2.2 Problemas Secundarios:**

**1.1.2.1** ¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño profesional docente en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC?

**1.1.2.2** ¿Cuál es la relación que concurre entre la gestión educativa y la capacidad pedagógica de los docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC?

**1.1.2.3** ¿Cuál es la relación que concurre entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC?

**1.1.2.4** ¿Cuál es la relación que concurre entre la gestión educativa y la evaluación de los docentes en la carrera de psicología en la Universidad Privada Telesup SAC?

## **1.3 Planteamiento de los Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Señalar los factores que están influyendo en el trabajo de la gestión educativa relacionado al desempeño profesional docente inadecuado en la carrera de psicología en la Universidad Privada Telesup SAC.

### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

**1.3.2.1** Señalar de qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño profesional docente en la carrera de psicología en la Universidad Privada Telesup SAC.

**1.3.2.2** Precisar la relación que existe entre la gestión educativa y la capacidad pedagógica de los docentes en la carrera de psicología en la Universidad Privada Telesup SAC.

**1.3.2.3** Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes en la carrera de psicología en la Universidad Privada Telesup SAC.

**1.3.2.4** Establecer la relación que existe entre la gestión educativa y la evaluación de los docentes en la carrera de psicología en la Universidad Privada Telesup SAC.

### **1.4 Justificación de la Investigación**

La investigación realizada se encuentra plenamente justificada por el valor intrínseco y trascendencia del tema. Se ha de tener muy en cuenta que la gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución de educación superior logre sus objetivos y metas. El estudio del desempeño profesional docente de la Universidad Privada Telesup SAC nos ha permitido extraer valiosas conclusiones valiosas acerca del modo de como los esfuerzos teóricos, lleva implícita una praxis, que determina una forma de entender y desarrollar la gestión educativa relacionada con el trabajo óptima de los docentes profesionales de la carrera de psicología, que se ha observado en la Universidad Privada Telesup SAC. Los factores que conllevan una gestión educativa de calidad y el desempeño profesional de los docentes de manera óptima es una necesidad para todos los estudiantes de la carrera ya mencionada.

En los procesos educativos, el trabajo profesional de los docentes es uno de los factores esenciales para la calidad de los aprendizajes de las y los estudiantes que, desde el enfoque de derechos que promueve la UNESCO, es aquella que tiene en cuenta y respeta los contextos, considera e incluye los saberes propios de las comunidades y poblaciones, promueve la inclusión, contribuye a dar sentido a los proyectos de vida de las y los estudiantes, y aporta al fortalecimiento de su identidad y autoestima, así como el desarrollo de una ciudadanía plenamente consciente que permitirá un avance de calidad en nuestra sociedad.

Es una apreciación generalizada de que el docente profesional, es el actor fundamental e imprescindible en el desarrollo de un Sistema Educativo, y sin lugar a dudas en todos procesos transformadores, renovadores, de las instituciones educativas superiores; así se concibe la figura Docente y su función didáctica como pilar fundamental, de manera muy especial en las carreras de psicología que las universidades brindan a los estudiantes.

### **1.5 Limitación del Estudio**

- Los recursos financieros serán aportados por el autor, esta es una gran limitación, establecida por la realidad económica, dado que el ejecutar esta investigación amerita un proceso complejo de acciones que emanan egresos relativamente altos.
- La atención, en las bibliotecas de las diferentes universidades, es restringida para las personas ajenas a la respectiva casa de estudio.
- Asimismo, se considera que las limitaciones que se pueden identificar son la posible falta de veracidad en que puedan incurrir los encuestados en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Este factor será minimizado usando estrategias de motivación sobre la base de la utilidad de esta investigación.

## **1.6 Viabilidad del Estudio**

El presente estudio se ha realizado en la carrera de Psicología que nos ha brindado la Universidad Privada Telesup SAC; esto en datos de gestión educativa y del desempeño profesional docente en la misma.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes del Problema Estudiado

La presente investigación ha contado con el acceso a investigaciones nacionales como internacionales.

#### 2.1.1 Antecedentes Nacionales

**Monrroy (2012)** en su investigación “Desempeño docente y rendimiento académico en matemáticas de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla - Callao en el año 2012” sustentada en la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola para obtener en grado de Maestro en Educación.

Este trabajo es una investigación de naturaleza correlacional descriptiva y de diseño analítico – factorial en la que sobre la base de una muestra probabilística y estratificada según sexo, especialidad y tamaño establecido a un nivel de confiabilidad del 95%, se trató de establecer si el desempeño docente en aula se relacionaba o no con el rendimiento académico de los estudiantes de la EBR de Lima Metropolitana. En tal propósito, se estudiaron las dimensiones de didáctica, personalidad, motivación y orientación en la variable desempeño docente, incluyendo 11 indicadores en total; asimismo, la dimensión cognición académica correspondiente a la variable rendimiento académico, considerando un solo indicador: concluye que el promedio del rendimiento académico del grupo de alumnos que tuvo profesores con desempeño eficiente, es mayor que el promedio del grupo de alumnos que tuvo profesores con desempeño no eficiente.

**Perez (2012).** “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec – Ventanilla” sustentada en la Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola para obtener en grado de Maestro en Educación.

### **Conclusiones:**

Existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacútec en Ventanilla.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacútec en Ventanilla.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacútec en Ventanilla.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacútec en Ventanilla.

**Palomino (2012)** “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres”, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener en grado de Maestro en Educación con mención en docencia en el nivel Superior.

### **Conclusiones**

Existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación

(valoración), está garantizando con un excelente rendimiento académico del joven universitario de los estudiantes de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres.

**Ramírez (2016)** “Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL de Lima para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y educación”

### **Conclusiones**

La investigación tiene como objetivos: consiste en mejorar la evaluación integral del desempeño profesional, diagnosticar el nivel de la calidad del desempeño profesional en su relación con el proceso de enseñanza – aprendizaje; de la misma manera se plantea promover una cultura de evaluación de las docentes orientadas hacia el perfeccionamiento profesional personal. La investigación propone un conjunto de objetivos didácticos e ÍTEMS de los núcleos de contenido. Se formulan también test de referencia criterial (TRC) de los núcleos investigados. Se determina, asimismo, los niveles de competencia logrados en la evaluación de los aprendizajes del alumnado, centrándose, en forma fundamental, en la consecución de metas o logros, lo que exige la demostración a través de ejecuciones de tareas de mayor o menor complejidad.

**Juárez (2012)** “Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao”

## Conclusiones

En cuanto al objetivo general el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 tiene una elevada tendencia a presentar niveles buenos.

El desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009 con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general se encuentra en un nivel bueno.

En cuanto a la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao tanto en la autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel bueno.

De acuerdo a la dimensión de responsabilidades profesionales se concluye que el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 tanto en la autoevaluación docente, y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general está en un nivel muy bueno, mostrando una diferencia con referencia a la opinión de los estudiantes quienes consideran que se encuentran en un nivel bueno.

Con respecto al desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 en el campo de las ciencias y humanidades de acuerdo a la opinión de los estudiantes es bueno, coincidiendo con la del subdirector, con

una diferencia en la dimensión de responsabilidades profesionales calificada como muy bueno.

Finalmente, el desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la Región Callao – 2009 de acuerdo a los estudiantes en el área de comunicación y ciencias (CTA) se concluye que es bueno, mientras que en el área de matemática y formación ciudadana y cívica se considera muy bueno.

### **2.1.2 Antecedentes Internacionales**

**Garzón (2008).** “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en II etapa de educación básica.”

### **Conclusiones**

Finalizado los procedimientos estadísticos pertinentes, descritos y analizados los resultados obtenidos se presentan las conclusiones y las recomendaciones en función de darle respuesta al objetivo general Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente de las instituciones de III etapa de educación básica pertenecientes al Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia.

En cuanto al objetivo Identificar las funciones de los coaching utilizados por el supervisor de las instituciones de III etapa de Educación Básica del Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia, los resultados reportados por la población en estudio se ubicó en la categoría Casi Siempre, significando que en las instituciones escolares estudiadas los supervisores casi siempre cumplen con las funciones del coaching. Sin embargo, esto difiere para los docentes quienes reportaron un porcentaje alto lo cual debe considerarse muy

importante, ya que es la población más alta en las instituciones y son ellos quienes sienten con más fuerza la carencia de un supervisor que los motive hacia el éxito.

Por otra parte, para el objetivo caracterizar las funciones del supervisor de las instituciones de III etapa de educación básica pertenecientes al Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia, las respuestas tanto del directivo como el de los docentes se ubicó en la categoría Siempre, lo que demuestra que las funciones del supervisor son cumplidas. No obstante, sucede con los docentes que un porcentaje considerable refleja que casi nunca estos cumplen con esa función. Cabe destacar que en observaciones hechas a otras instituciones presentan debilidades fuertes al respecto de las funciones del supervisor dónde sería necesario aplicar un acompañamiento pedagógico que elevaría el porcentaje de docentes satisfechos en su desempeño.

En relación al objetivo Describir los roles desempeñados por el docente de las Instituciones de III etapa de educación básica del Municipio Escolar N° 4 la población encuestada calificó la dimensión en la categoría Siempre, significando que los docentes cumplen con sus roles siempre en la medida de que el director y el supervisor realiza el acompañamiento pedagógico respectivo.

Igualmente, para el objetivo específico Identificar los indicadores de satisfacción laboral de los docentes de III etapa del Municipio Escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia, la población respondió que siempre el personal directivo y supervisor satisface sus necesidades motivándolos a través de incentivos personales, académicos y monetario. Lo que demuestra que en la medida que al docente le sean satisfechas sus necesidades este cumplirá sus funciones con mayor estímulo y motivación.

Por último en cuanto al objetivo Establecer la relación entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente en Instituciones de III etapa de

Educación Básica del Municipio Escolar N° 4, el estadístico Correlación de Pearson reportó una relación positiva significativa entre las variables, esto indica que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño docente se da una muy alta relación, es decir a medida que hay un acompañamiento del supervisor, entonces el docente cumple con sus roles y se siente satisfecho

## **2.2 Bases Teóricas de la Variable Gestión Educativa**

### **2.2.1 Concepto de Gestión Educativa**

Según lo que indica el Instituto Internacional de Planificación de la Educación (2000) la gestión educativa desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional y dentro del plano educativo es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontales y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. Puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotan amplios espacios organizacionales (centros educativos). Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. La institución es autónoma de definir sus criterios de gestión más adecuados y encaminados a responder con las necesidades educativas resultantes de la comunidad, más las exigencias legales de corte nacional e internacional.

Carrillo (2002) define gestión educativa como una función orientada a forjar y mantener esquemas administrativos y pedagógicos como procesos internos de naturaleza

demográficas, equitativa y eficiente que permitan a los que receptores educativos desarrollarse como personas plenas, responsables, eficaces y como ciudadanos con la capacidad de sincronizar su proyecto personal con el social.

Para Martí (2005, p.20), la gestión educativa “Es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo”.

El autor tiene razón cuando define la gestión educativa en su integridad y su relación con toda la praxis educativa de cualquier nivel. En la educación superior universitaria se tiene que enfatizar en la integridad de los aspectos que requiere una buena gestión educativa.

De la misma manera, Tapia (2003) propone convertir al colegio en una institución centrada en lo didáctico (aprendizaje e innovación) acogiendo y atenuando acciones novedosas que le accedan transformarse bajo una visión factible y completa.

Gestión educativa, implica construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización del establecimiento escolar, con los aspectos administrativos, con los actores que forman parte de la institución y por supuesto con el currículum escolar. La gestión educativa son todas las diligencias que nosotros tenemos que llevar a cabo para poder terminar el proceso educativo y concluir en el aula (Druker, Peter 2000)

### **2.2.2 Importancia de Gestión Educativa**

La gestión educativa data de los años 60 en Estados Unidos, de los años 70 en el Reino Unido y de los años 80 en América Latina. La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por lo

tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación. Pero no se trata de una disciplina teórica solamente. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. La gestión educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. En este sentido es una disciplina aplicada, es un campo de acción. En el período actual, la práctica está altamente influenciada por el discurso de la política educativa y por ende, por los esfuerzos desplegados en la ejecución de las políticas educativas. Por lo tanto, su contenido tiende a avanzar en medio de los cambios que se producen en las políticas educativas, las presiones para implementar la política en vigor y por su práctica en sí, es decir, la que resulta de los ajustes de la práctica con las presiones desde entidades superiores. Por este hecho, es importante que un centro educativo emplee una gestión correcta (Casassus 2002). La importancia que tiene la gestión educativa para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes.

### **2.2.3 Enfoques de la Gestión Educativa**

“Toda institución educativa requiere de directivos que ejecuten las funciones gerenciales clásicas: planeación, la organización, dirección y control, siendo indispensables para ello la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros de las instituciones educativas. Existen enfoques propios de la administración de empresas que se han aplicado a los ámbitos educativos, entre los que se encuentran: el burocrático, sistémico y gerencial.” (Borjas & Vera,2008).

#### 2.2.4 Enfoque Burocrático

“La burocracia es un enfoque implementado principalmente por instituciones estatales. Es la base del sistema de producción, racional y capitalista, considerado como un tipo de poder capaz de ejercer influencia sobre otras personas a través de la autoridad (que legitima su ejercicio) dentro de la sociedad legal, racional y burocrática con la predominancia de normas impersonales en la conciliación de los medios a los fines. Para lo cual se requiere de personal administrativo que ejecute las órdenes y servir, así como punto de unión entre los superiores y los subordinados. La burocracia es una forma de organización humana basada en la racionalidad, es decir, en la adecuación de los medios a los fines, para garantizar la máxima eficiencia posible en el logro de los objetivos de dicha organización.” Weber (citado por Stoner, 1996) y retomado por (Alvarado, 1998, p.29).

El autor Weber tiene razón al definir la burocracia que se implementa en diferentes sociedades y estados del mundo actual. Se entiende que la burocracia debe estar organizado en base a la formación técnica y/o profesional de sus integrantes, está para que haya una correcta atención a los ciudadanos y ciudadanas en hacer uso y gestiones en cada institución señalada.

La burocracia se caracteriza por ser racional, por contar con normas y reglamentos escritos, formalidad en los procesos de comunicación, relaciones impersonales entre los superiores y los subordinados, énfasis en la jerarquía de las autoridades, división de la organización en departamentos, así como la profesionalización y especialización de sus principales directivos quienes administran las instituciones educativas en nombre del Estado o de los propietarios (en el caso de instituciones educativas particulares), siendo fiel al cargo y asumiendo como propios los objetivos institucionales.

Por otra parte, la vigencia actual del sistema burocrático, en las empresas y fábricas está determinada por las ventajas que ofrece. Entre las que se encuentran: la eficiencia en la toma de decisiones, la precisión en la definición de los cargos, univocidad de interpretación garantizada por la normatividad y reglamentos escritos, los bajos costos a consecuencia de la uniformidad de rutinas que conduce a la estandarización de los procesos, rotación del personal y la permanencia de cargos y funciones, la reducción de fricciones entre los empleados, así como la racionalidad (Alvarado, 1998).

En las instituciones educativas podemos evidenciar la burocracia desde la presentación del organigrama. Éste nos arroja datos relevantes de la forma en que se encuentra organizada la institución y por ende, del enfoque predominante. Así tenemos organigramas orgánicos o de tipo piramidal con enfoque jerárquico, que pueden estar organizados en departamentos por funciones, productos, servicios, por ubicación geográfica, por procesos o por clientes.

“Cuando las dimensiones básicas del diseño organizacional están muy acentuadas, éstas dan por resultado el modelo mecánico de organización. Es el modelo tradicional, donde existe gran formalización, centralización, jerarquía de autoridad, especialización y estandarización de los procedimientos. La división en departamentos provoca que existan verdaderos feudos en la organización. El modelo tradicional presenta una forma piramidal, basada en departamentos y en cargos, que es básicamente rígida e inflexible. Presenta todas las características del modelo burocrático antes descrito. Este modelo es típico de la era industrial y predominó prácticamente a todo lo largo del siglo XX.” (Chiavenato, 2004, p.134).

De acuerdo al autor citado la organización de la burocracia tiene que establecerse de manera plausible en toda institución, especialmente pública esto se nota en nuestra realidad peruana con serias deficiencias en su esquema y en sus funciones que han de tener los

diferentes organismos de una institución para poder tener una atención oportuna a los solicitantes que en general recurren a la organización burocrática de una entidad denominado ministerio, municipalidad, etc., para solucionar necesidades propias

Al aplicarse una forma de organización empresarial, como la burocracia al ámbito educativo encontramos dentro de sus principales desventajas: el exagerado apego a las normas que hacen de la institución educativa una organización inflexible, llegando incluso a convertirse en el objetivo de la institución. Además, conduce a que los funcionarios educativos asuman roles rígidos, los trámites se vuelven lentos por el excesivo papeleo; el trabajo se hace rutinario y mecanizado, se observan actitudes de resistencia al cambio porque la burocracia les brinda confort y seguridad que se ve amenazada ante el cambio (Chiavenato, 2004).

### **2.2.5 Enfoque Sistémico**

Los elementos teóricos sobre sistemas nos permiten equiparar la educación y su gestión como un conjunto de elementos que al interactuar se integran en torno a propósitos y objetivos concretos. “Toda la acción educativa puede concebirse como un proceso mediante el cual los diversos elementos (profesores, materiales, alumnos, currículo, etc.) se organizan e integran para hacerlos interactuar armónica y coordinadamente en aras del logro de los objetivos educativos” (Alvarado, 1998, p.43).

De acuerdo al autor citado la acción educativa es bastante compleja e integral y, desde luego siempre se ha de tener en cuenta sus diversos elementos para que la organización educativa cumpla con sus objetivos y funciones, para lograr el avance cualitativo en el desarrollo de responsabilidades directrices de docentes y padres de familia

Este enfoque nos permite, a través de la representación de un modelo, visualizar las partes que integran a una institución o unidad educativa. Lo que nos permite una mejor identificación de situaciones problemas, así como sus posibles soluciones. Los grandes sistemas pueden conformarse en subsistemas o reintegrarse en supra sistemas, que pueden ser: naturales (sin la intervención del hombre); elaborados (con la intervención del hombre); abiertos; cerrados; determinísticos; probabilísticos; centralizados y descentralizados. El sistema educativo es un ejemplo de sistemas sociales, en los que se cuenta con la intervención del hombre, y su creación busca alcanzar fines establecidos por un grupo de personas organizadas en torno a la consecución de objetivos comunes.

Un sistema se caracteriza por: la sinergia que se establece entre los elementos que la integran; su propósito que se identifica como finalidad y objetivos; su definición, ya que se pueden especificar los elementos que lo integran; su delimitación, por contar con criterios que permiten establecer sin ambigüedad los elementos que lo integran y los que no; su complejidad dependiente del número de elementos que lo integran y de la diversidad de relaciones que se establecen; por las relaciones espaciales, temporales, de coordinación y subordinación que se condicionan mutuamente; por el grado de integración de las relaciones que se establecen entre sus elementos, al grado tal que una modificación en un elemento del sistema nos conduce a la modificación de todo el sistema; por su estado; equilibrio; adaptabilidad; entropía o estado de desgaste y desorganización que los conduce a la muerte o a la desintegración y por su perversidad, que se da por el mantenimiento de las relaciones equilibradas del sistema con su entorno Alvarado (1998).

En el sistema educativo se cuenta con entradas (educandos, empleados), unidades de procesamiento (el conjunto de acciones que se utilizan para procesar los insumos) y unidades de salidas (educandos egresados), también cuenta con una estructura física.

Durante el proceso de formación educativa existen elementos de control y reajuste que se nutren de la realimentación que el sistema recibe de sus salidas y del contexto demandante, al cual van dirigidos los educandos egresados.

Es importante comprender que “...todo sistema se desenvuelve en un ambiente constituido por objetos y fenómenos ajenos a él, con los que está en permanente interacción, modificándolos o siendo modificados por ellos” Chadwick, 1978 (citado por Alvarado, 1998, p.57). El ambiente es todo lo externo al sistema, que puede ser inmediato (con el que guarda relación estrecha) y mediato, cuya influencia sobre el sistema es indirecto. Del ambiente surgen los insumos del sistema que retornan a él en forma de productos.

“El análisis de los sistemas educativos o instituciones educativas, a la luz del enfoque sistémico, nos permite visualizar las relaciones existentes entre el personal que labora en la institución e identificar las situaciones problemas, así como las posibles estrategias de solución, también nos permite la visualización de las relaciones que la institución educativa guarda con el contexto circundante. (...) el pensamiento basado en sistemas supone que al existir un problema éste está estrechamente relacionado a una situación de contexto y requiere una solución. Esta solución que puede resolver el problema tendrá, posiblemente, otras consecuencias deseadas o no deseadas en otros niveles o estructuras institucionales. Si ésta es la situación, entonces es importante prever dichas consecuencias. La solución puede ser evaluada en el marco de esos efectos deseados o no deseados y ella no será permanente ya que se modificará en función del cambio de situación o contexto.” (Gotilla & Cadima, 1998, p.80-81).

El autor precisa que en todo enfoque sistémico educativo se debe tener muy en cuenta la interacción de sus elementos esto quiere decir que una institución educativa tiene que estar

organizado sistemáticamente, vale decir con funciones específicas de cada componente de una institución educativa.

En el planteamiento de un pensamiento lineal se llega a considerar que un problema tiene una sola causa por lo cual la solución que se plantea al problema suele ser específico sin considerar que el problema puede tener más de una causa, siendo multifactorial y por ende requerir de más de una estrategia de solución como sucede con el pensamiento basado en el enfoque sistémico.

### **2.2.6 Enfoque Gerencial**

La gerencia “... en el campo de la administración se hace referencia a la dotación, organización y empleo de los elementos precisos para el buen funcionamiento de las instituciones o empresas” (Palladino, 1998, p. 36).

Esta tendencia plantea que además de la definición de los propósitos, metas y objetivos es necesario contemplar los procedimientos, los recursos que sean necesarios, así como la distribución de las tareas para alcanzar la eficacia en el cumplimiento de los fines.

El enfoque gerencial hace énfasis en el análisis de los factores que se producen como consecuencia de las relaciones humanas y su repercusión en los procesos administrativos de las instituciones educativas. (Mayo, 1949), teorizó ampliamente en el campo de la psicología industrial, sobre las motivaciones y necesidades de los empleados relacionados con los problemas de trabajo a fin de mejorar la vida laboral de los gestores y de los empleados de la industria fomentando la colaboración entre los administradores y sus subordinados. Esta teoría se aplica al ámbito educativo, la cual se complementa con los aportes de otros estudiosos de la administración.

“Henry Fayol trató de encontrar los principios de la administración (...) cuando determinó que los elementos de la organización eran: 1) planificar; 2) organizar; 3) ordenar; 4) coordinar; 5) controlar” (Palladino 199, p.15).

Es así que basados en la propuesta de Fayol, este enfoque considera las cuatro etapas básicas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control, mismas que se aplican al proceso de gestión educativa, en el caso del IEAEY. Uno de los elementos importantes que direcciona el proceso de gestión en las instituciones educativas, como el IEAEY, es la planificación.

## **2.3 Bases teóricas de la variable: Desempeño Profesional Docente**

### **2.3.1 Concepto de Desempeño docente**

Para poder tener una definición concreta en lo concerniente a desempeño se toma en cuenta a Muchinsky (2002, p.38), quien menciona que:

“Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.”

El autor citado hace unas síntesis de lo que es desempeño en general lo cual, se puede aplicar a diversos procesos y acciones. En el campo educativo el desempeño es complejo porque está en función de cada uno de los que trabajan en una institución educativa esto se ha de tener muy en cuenta para determinar las funciones esenciales de cada uno de los trabajadores o grupos como los docentes para que haya mejor rendimiento laboral.

Montenegro, (2007, p.9) afirma que el desempeño:

“Ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño.”

El autor citado entiende por desempeño la efectividad de una labor. Esto quiere decir que todo el personal de una institución para tener buen desempeño tiene que realizar las cosas o responsabilidades que muestren efectividad, o sea resultados esperados por el desempeño de cada persona.

Cruz (citado en Montalvo, 2011, p.81) afirma que: “El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación.”

El autor citado precisa el desempeño en una educación educativa ha de ser responsabilidad de las personas que laboran en él, sus conductas, hábitos, disposiciones y su compromiso con la institución educativa. Esto en nuestro país no es tan completo por factores diversos que no contribuye a mejorar la calidad educativa, los cuales han de ser superados necesariamente.

Enríquez ( 2006) nos dice que: “El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas,

que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.” (Montalvo, 2011, p. 81).

El autor citado se centra en el desempeño profesional del docente en sus múltiples aspectos y responsabilidades como profesional de la institución. Sus acciones siempre han de estar en función del avance cualitativo de los estudiantes en sus aprendizajes y desarrollo personal. El docente profesional para cumplir con su ética ha de estar siempre en constante actualización sobre su profesión y también en capacitaciones tecnológicas que ha de aplicar en su labor cotidiana.

“El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.” (Estrada, 2008)

Según este autor el desempeño docente es lo que moviliza todo el proceso de un sistema educativo formal; por ello es indispensable la evaluación de su desempeño de manera constante, pero sin caer en abusos de evaluaciones punitivas.

El autor (Castro, 2015, p. 265) sostiene lo siguiente “Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.”

Para el autor citado el docente profesional tiene que demostrar su formación y capacidad en su práctica cotidiana. Esto contribuirá de manera positiva en el avance de la asimilación cualitativa de sus enseñanzas y el ejemplo de su accionar pedagógico en bien de los estudiantes y de la institución educativa donde labora.

Continuando con la cita del autor (Castro, 2015, p.265) manifiesta que: “El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza.”

El autor que venimos citando insiste en que el desempeño docente se va construyendo poco a poco. Esto significa que el accionar pedagógico de un docente profesional va mejorando en la medida en que su práctica es corregida y valorada constantemente.

Otra noción que resulta interesante resaltar del autor (Castro, 2015, p.265) es: “...el desempeño docente se valora en términos de la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido.

Desde luego la valoración que se realiza el desempeño docente se da en base a su práctica profesional como el manejo de conocimientos de su materia o especialidad

metodologías y didácticas que emplea y su ética profesional de respeto pleno a todos los integrantes de la comunidad educativa.

Además, el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, sin embargo, para otros el docente es considerado solo como un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Por otra parte, el desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2008).

### **2.3.2 Factores que Influyen en el Desempeño Docente**

Una prioridad dentro de las instituciones educativas debe ser el poder brindar a sus miembros posibilidades para mejorar su desempeño laboral. Para ello, es necesario identificar los factores que influyen en el desempeño del personal docente como una deficiente formación inicial o la falta de capacitación continua, la escasa motivación, la relación entre docentes, estudiantes y padres de familia, la organización institucional y las

políticas educativas a fin de implementar medidas que contribuyan a generar mejores niveles de desempeño laboral. (Vaillant, 2007).

### **2.3.3 Capacitación Docente**

La formación del docente, se inicia cuando éste ingresa a una institución de formación pedagógica sea esta una Universidad o un Instituto Pedagógico y se prolonga a lo largo de su vida profesional, debiendo asumir el aprendizaje como una necesidad para un mejor desempeño en su profesión o para el perfeccionamiento de sus competencias intelectuales y técnicas que le permitan estar al día con el conocimiento científico, humanístico y tecnológico.

Los modelos tradicionales de formación inicial docente se encuentran en una profunda crisis a causa del cuestionamiento de sus bases paradigmáticas y la aparición de nuevas formas de interpretar los procesos de conocimiento y sus repercusiones en el desarrollo multidimensional de los países. (Oliva, 2010).

En la formación del capital humano y la generación de nuevos conocimientos en base a innovaciones e investigación, las universidades juegan un importante papel, constituyéndose en el eje del desarrollo científico, tecnológico, humano, económico, social y cultural de las naciones.

Según (Robbins, 2004), los principales objetivos de la capacitación son:

- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.

- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales la persona puede ser considerada.
- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

#### **2.3.4 Motivación**

La motivación no es otra cosa que la incentivación: la conducta del hombre es causada, dirigida a objetivos. El hombre espera de su trabajo además de la satisfacción de sus necesidades básicas otras de tipo personal y social como por ejemplo la posibilidad de ejercer su iniciativa, necesidad de relacionarse con otras personas, sentirse copartícipe de la utilidad del trabajo, trabajar en condiciones de seguridad, higiene, etc. (Caballero, Santos 2003)

Para (Galtés, 2013, p.34), las motivaciones para ser docentes son:

- “Poca rutina en el trabajo.
- Disponer de contactos humanos diversos.
- Ser un trabajo exigente y en evolución.
- La transmisión del conocimiento a los jóvenes.
- La autonomía en las decisiones pedagógicas y actividades.
- La autonomía en la realización de actividades docentes.
- La identificación con la profesión docente.”

Los aspectos que plantea el autor sobre la motivación son ejes que todo docente al tener muy en cuenta, pero también cada institución educativa de cualquier nivel; las condiciones básicas para un actuar positivo de parte del docente es de estar siempre motivado en el desarrollo de su labor cotidiana.

### **2.3.5 Mejoramiento de desempeño docente**

Según (Flores, 2003) el desempeño docente es una meta que se alcanza por medio de evaluaciones continuas y espacios formativos, esto es comprendido dentro del desarrollo del personal como oportunidades. Es ejecutado en base a la evaluación del profesorado, el cual se logra a través de objetivos precisos y claros.

Asimismo, los objetivos parten de las necesidades educativas y pedagógicas del estudiante y motivan al personal docente a trabajar en equipo, para mejorar el grado de eficiencia en la institución educativa. Las expectativas se integran en el proceso de evaluación docente, haciendo que los profesores desarrollen unos objetivos de rendimiento en equipo. Ya nos dice una literatura de escuelas eficaces al respecto lo siguiente:

Por otra parte se dice que la dirección escolar en la que participan los profesores, que esté basada en planificación realizada en colaboración en la solución de problemas de una forma colegiada y en intercambio intelectual permanente, puede producir enormes beneficios en términos de aprendizaje de los educandos y el grado de involucramiento y satisfacción de los profesores. (OCCDE, 1995).

### **2.3.6 Funciones del docente**

Citaremos a (Chacha, 2009) quien resume la ocupación a la que está llamado el docente:

#### **2.3.6.1 Función curricular**

Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del Proyecto Educativo Institucional.

#### **2.3.6.2 Función didáctica**

Concierne la aplicación del currículum al aula. Es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de ínter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo busca.

#### **2.3.6.3 Función evaluadora**

La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de ínter aprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística.

#### **2.3.6.4 Función tutorial.**

Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas.

#### **2.3.6.5 Formación permanente**

Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra.

#### **2.3.7 Perfil del docente**

Según (Flores,2003, p. 28-32) con los siguientes aspectos se puntualiza el perfil del profesor que comprende: las características personales y capacidades profesionales:

a) Para consigo mismo

- Compromiso con su rol de mediador
- Autoestima

b) Responsabilidad

- Apertura mental
- Reflexión
- Mentalidad globalizadora
- Idea positiva de sí mismo
- Honestidad

- Autonomía
- Cumplimiento del deber
- Puntualidad
- Entusiasta
- Equilibrio emocional

c) Para con los otros

- Comprometido con la calidad del servicio
- Apertura mental
- Honestidad
- Mentalidad globalizadora
- Responsabilidad con la calidad de vida
- Tolerancia
- Respetuoso
- Empatía
- Entusiasmo
- Liderazgo

d) Para con el entorno

- Responsabilidad con el desarrollo auto sostenido
- Participación en la construcción del país
- Mentalidad Holística
- Liderazgo
- Generador de procesos democráticos
- Comunicador social.

## **2.4 Glosario de definiciones de términos básicos**

### **2.4.1 Desempeño**

El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. Lo que define el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que, para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que ésta guiará a las recompensas que valorará.

### **2.4.2 Desempeño docente**

Desempeñarse, significa según el Diccionario Ideológico de la Lengua Española (1998) "cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer". El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) asume la siguiente definición "El desempeño involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea".

### **2.4.3 Evaluación docente**

Carlos (Rosales, 1998) sostiene que la "Evaluación constituye una reflexión crítica sobre todos los momentos y factores que intervienen en el proceso didáctico a fin de determinar cuáles pueden ser, están siendo o han sido, los resultados del mismo".

#### **2.4.4 Gestión**

Para comprender las múltiples acepciones del término gestión, se han propuesto los siguientes términos: piloteo de organizaciones, innovación, exploración y explotación de lo posible, mejora continua, profesionalización de las acciones educativas, identificación de fortalezas y dificultades, pensamiento útil para la acción, reflexión para la decisión, liderazgo pedagógico, visión de futuro, comunicación y aprendizaje, estrategias, punto de apalancamiento, construcción de redes.

#### **2.4.5 Gestión educativa.**

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 Hipótesis General**

La poca exigencia de preparación pedagógica de los docentes de la carrera de psicología y la falta de una capacitación y actualización pedagógica por la dirección de la gestión educativa están determinando el inadecuado desempeño profesional de los docentes de la carrera de psicología en la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.

### **3.2 Hipótesis Específicas:**

1. En la medida en que la dirección de la gestión educativa no es exigente con los conocimientos pedagógicos de los docentes de la carrera de psicología en la Universidad Privada Telesup SAC, sus desempeños profesionales son inadecuados.
2. A menor exigencia de conocimientos pedagógicos previos de la dirección de la gestión educativa a los docentes de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, su capacidad pedagógica de los docentes es insuficiente.
3. A menor atención de la gestión educativa, mayor inadecuación de las relaciones interpersonales de los docentes, en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.
4. En la medida en que la evaluación de los docentes es genérica por la dirección de la gestión educativa, el resultado de la misma es irrelevante en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC.

### 3.3 Operacionalización de las Variables de las Hipótesis

VARIABLE	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES DE LA VARIABLE	INSTRUMENTOS	ÍTEMS
<p>H.G.: La poca exigencia de preparación pedagógica de los docentes de la carrera de psicología y la falta de una capacitación y actualización pedagógica por la dirección de la gestión educativa V.I.</p> <p>Están determinando el inadecuado desempeño profesional de los docentes de la carrera de Psicología en la Universidad Privada Telesup SAC. (V.D)</p>	<p>Pedagógica</p> <p>Desempeño Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mayoría no tiene estudios de pedagogía.</li> <li>- Las didácticas son inadecuadas.</li> <li>- La atención irregular de estudiantes.</li> <li>- Clases improvisadas</li> <li>- Métodos inadecuados</li> <li>- Poca atención de estudiantes</li> </ul>	Encuesta a estudiantes y profesores.	<p>Conozco el proceso, los componentes y características de la Gestión Pedagógica: S, F, AV, N</p>
<p>H.E.1: En la medida en que la dirección de Gestión Educativa no es exigente con los conocimientos pedagógicos de los docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Privada Telesup SAC</p>	<p>Gestión Educativa Pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay exigencia de conocimientos pedagógicos.</li> <li>- La mayoría de profesores no tienen didáctica correcta.</li> <li>- Las clases no son relevantes.</li> </ul>		<p>Considero que la opinión de los actores educativos es importante para una buena gestión en mi institución: S, F, AV, N</p>

VARIABLE	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES DE LA VARIABLE	INSTRUMENTOS	ÍTEMS
<p>H.E.2: A menor exigencia de conocimientos pedagógicos previos por la dirección de la gestión educativa a los docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Privada de Lima Metropolitana. (V.I)</p> <p>Su capacidad pedagógica de los docentes es insuficiente (V.D.)</p>	Gestión Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Casi todos los profesores carecen de orientaciones pedagógicas.</li> <li>- La dirección de la gestión educativa es indiferente.</li> <li>- Los estudiantes requieren mejores enseñanzas.</li> <li>- No hay interés por la gestión pedagógica.</li> <li>- No hay actualización en pedagogía.</li> <li>- La enseñanza es genérica.</li> </ul>		
<p>H.E.3: A menor atención de la gestión educativa, mayor inadecuación de las relaciones interpersonales de los docentes, en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018. (V.I.)</p> <p>Es irregular entre los docentes</p>	Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de comunicación constante.</li> <li>- El trabajo aislado no es positivo.</li> <li>- Los estudiantes no tienen referentes.</li> <li>- Falta de solidaridad.</li> <li>- Falta de ayuda mutua.</li> </ul>		<p>Considera que el director de la institución mantiene un buen liderazgo: S, F, AV, N</p>

VARIABLE	DIMENSIÓN DE LA VARIABLE	INDICADORES DE LA VARIABLE	INSTRUMENTOS	ÍTEMS
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Referencia incorrecta para estudiantes.</li> </ul>		
<p>H.E.4: En la medida de que la evaluación de los docentes es genérica por la dirección de la gestión educativa (V.I.)</p> <p>El resultado de la misma es irrelevante en la carrera de Psicología... (V.D.)</p>	Gestión Educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación igual para todos los docentes.</li> <li>- No hay diferencia sustantiva.</li> <li>- Estudiantes no evalúan constantemente.</li> <li>- Evaluación inadecuada.</li> <li>- Estudiantes participan poco en la evaluación.</li> <li>- Profesores no están conformes.</li> </ul>		

### **3.4 Definición conceptual y operacional de las variables**

#### **3.4.1 Definición Conceptual de la Variable Gestión Educativa:**

La gestión educativa es una función administrativa y pedagógica orientada a forjar y mantener los esquemas pertinentes como procesos internos que permitan el mejor logro de los aprendizajes por parte de los estudiantes de una institución educativa.

Función orientada a forjar y mantener esquemas administrativos pedagógicos como procesos internos.

#### **3.4.2 Definición Operacional de la Variable Gestión Educativa:**

La presente variable será cuantificada aplicando instrumentos como las encuestas a los investigados tanto a docentes como alumnos, los que están medidos estadísticamente aplicando el programa estadístico SPSS Versión 24.

#### **3.4.3 Definición Conceptual de la Variable Desempeño Profesional de los Docentes:**

El desempeño profesional de los docentes es la actuación individual y/o colectiva de contribución personal del docente en actitudes, iniciativas y esfuerzos al cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad educativa; teniéndose en cuenta los factores como de personalidad, cualidades didácticas, liderazgo y gestión de clases y el estímulo a los estudiantes en el espíritu de superación.

#### **3.4.4 Definición operacional de la variable Desempeño Profesional de los Docentes:**

La presente variable será cuantificada aplicando instrumentos como las encuestas a los investigados tanto a docentes como alumnos, los que están medidos estadísticamente aplicando el programa estadístico SPSS Versión 24.

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1 Tipo de Investigación**

La presente investigación es de Tipo descriptivo – explicativo, porque las variables se han descrito de manera amplia y a la vez se han explicado las mismas en sus factores y causas que se ha encontrado en el presente estudio. (Hernández, 2016), en su libro de Metodología de la investigación dice: “Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, y los estudios correlacionales miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación”.

(Sánchez & Reyes, 2006), manifiestan: La investigación Aplicada llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven.

### **4.2 Nivel de Investigación**

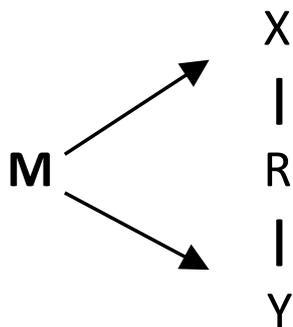
La investigación es básica y teórica porque busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal. Podemos afirmar que es la investigación que realiza de ordinario el investigador educacional, el investigador social y el investigador en psicología aplicada.

### 4.3 Diseño de Investigación

El diseño que se utilizó ha sido el transeccional – transversal porque ha sido una investigación no experimental y los instrumentos han sido aplicados en un solo momento. Esto según (Hernández, 2016)

Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. Con este diseño se busca relacionar las variables o factores relevantes para el planteamiento de futuros problemas

El esquema del diseño Descriptivo Correlacional es:



Dónde:

M = Muestra

X = Desempeño Docente

Y = Gestión Educativa

R = Relación

#### **4.4 Población y Muestra**

La población estará compuesta por los docentes de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC de Lima Metropolitana, 2018.

Según (Nomakforoosh, 2008), cuando el tamaño de la población es pequeño, se considera realizar un censo. Por lo tanto, nuestra muestra es no probabilística censal e intencionada y estará compuesta por los 95 docentes.

#### **4.5 Técnica e Instrumentos de recolección de datos**

Para ambas variables usaremos la técnica de la encuesta con su instrumento el Cuestionario.

#### **4.6 Tratamientos Estadísticos**

El proceso de tabulación, graficación y presentación de resultados se hará en forma electrónica usando el paquete estadístico SPSS V.24 y el Stata V.22.

- Estadística descriptiva.
- Frecuencias absolutas y porcentuales
- Media
- Mediana
- Moda
- Medidas de dispersión
- Desviación estándar

- Coeficiente de desviación
- Estadística inferencial
- Rho de Spearman
- Chi Cuadrado.

#### **4.7 Aspectos Éticos**

La presente investigación es integralmente propia de los autores de la tesis. Esto lo declaramos teniendo en cuenta la ética de todo intelectual que realiza investigaciones científicas respetando sus ideas y no falseando ninguna de ellas. Asimismo, sostenemos que el trabajo es original en sus diferentes capítulos.

#### **4.8 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Instrumento No 1: Gestión educativa

##### **Ficha técnica del Instrumento:**

**Nombre:** Cuestionario sobre Gestión educativa

**Autor:** Adecuado por Robert Christian Ojeda Sigvas y Cesar Kenji, Yokota Zevallos

**Significación:** El cuestionario consta de 25 ítems, cada uno de los cuales tiene cuatro alternativas de respuesta. Siempre (4); Frecuentemente (3); Alguna vez (2); Nunca (1), Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, encerrándola en un círculo o poniendo un aspa. Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem.

**Administración:** colectiva.

**Duración:** Su aplicación completa fue aproximadamente 30 minutos en forma individual.

**Instrucciones para la aplicación:** El docente debe responder cada reactivo de acuerdo a como percibe la Gestión educativa. Se debe procurar que los sujetos de la muestra de estudio respondan todos los ítems, si hubiera alguna duda con respecto a algún reactivo se procederá a dar la explicación respectiva, indicándoles las dimensiones a ser evaluadas para que el encuestado tenga una visión más clara acerca de la finalidad del cuestionario.

**Puntuación:** Cada ítem admite una puntuación de uno al cuatro (valor 1 a la respuesta N= nunca, 2 a la AV=Algunas veces, 3 F=Frecuentemente, 4 S= Siempre

**Tipificación:** Se aplicó a una muestra de 95 docentes de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018; El instrumento para recopilar la información fue adaptado a la población siguiendo procedimientos apropiados para asegurar su validez y confiabilidad (Cano 1996).

Tabla 1: *Especificaciones para el Cuestionario de Gestión educativa*

<b>Estructura del cuestionario</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
Gestión Pedagógica	1, 2, 3, 4, 5,6,7,8,9,10	10	40
Gestión Institucional	11,12,13,14,15,16,17,18	8	32
Gestión Administrativa	19,20,21,22,23,24,25,	7	28
Total Ítems			100

Fuente del cuestionario (Elaboración propia)

#### 4.8.1 Confiabilidad del Instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Crombach.

#### ALFA DE CROMBACH

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

#### Criterio de confiabilidad valores

Baja confiabilidad (No aplicable)	:	0.01 a 0.60
Moderada confiabilidad	:	0.61 a 0.75
Alta confiabilidad	:	0.76 a 0.89
Muy Alta confiabilidad	:	0.90 a 1.00

Tabla 2: *Confiabilidad del Instrumento de Gestión educativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,710	25

El coeficiente Alfa obtenido es de 0,710, lo cual permite decir que el Test en su versión de 25 ítems tiene una Moderada Confiabilidad.
---

#### 4.8.2 Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de constructo es la principal de los tipos de validez, en tanto que «la validez de constructo es el concepto unificador que integra las consideraciones de validez de contenido y de criterio en un marco común para probar hipótesis acerca de relaciones teóricamente relevantes (Messick, 1980,1 p.115), en este mismo sentido (Cronbach, 1984, p.126) señala que «la meta final de la validación es la explicación y comprensión y, por tanto, esto nos lleva a considerar que toda validación es validación de constructo.

La validez del test fue establecida, averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

## Instrumento 1: Gestión educativa

### Dimensión 1: Gestión pedagógica

Tabla 3: *KMO y prueba de Bartlett de Gestión pedagógica*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,590
	Aprox. Chi-cuadrado	222,265
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	45
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,590, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

### Conclusión

La herramienta de medición en su dimensión: Gestión pedagógica presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación

empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

## Dimensión 2: Gestión institucional

Tabla 4: *KMO y prueba de Bartlett de Gestión institucional*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,532
	Aprox. Chi-cuadrado	116,178
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	26
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,532, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

## Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: Gestión institucional presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

### Dimensión 3: Gestión administrativa

Tabla 5: *KMO y prueba de Bartlett de Gestión administrativa*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,515
	Aprox. Chi-cuadrado	93,958
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	21
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,515 como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una

correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

### **Conclusión**

El instrumento de medición en su dimensión: Gestión administrativa presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

### **Instrumento No 2: Desempeño profesional docente**

#### **Dimensión1. Capacidad pedagógica**

Tabla 6: *KMO y prueba de Bartlett de Capacidad pedagógica*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,545
	Aprox. Chi-cuadrado	137,005
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	190
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,545 como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

### **Conclusión**

El instrumento de medición en su dimensión: Capacidad pedagógica presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

### **Dimensión 2. Relaciones interpersonales**

Tabla 7: *KMO y prueba de Bartlett de Relaciones interpersonales*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,514
	Aprox. Chi-cuadrado	372,183
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	78
	Sig.	,000

<p>La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,514 como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.</p>
---

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

### **Conclusión**

El instrumento de medición en su dimensión: relaciones interpersonales presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

### **Dimensión 3. Evaluación**

*Tabla 8: KMO y prueba de Bartlett de Evaluación*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,511
	Aprox. Chi-cuadrado	132,341
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	15
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,511 como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

### **Conclusión**

El instrumento de medición en su dimensión: evaluación presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1 Presentación y análisis de resultados

Luego de la aplicación de los cuestionarios a la muestra objeto de la presente investigación y procesada la información obtenida (calificación y baremación), procedimos a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación:

En las tablas siguientes se puede observar los niveles en que se expresan las dimensiones de la variable organizadores gráficos.

#### Variable 1: Gestión Educativa

##### Dimensión 1: Gestión pedagógica

Tabla 9: *Frecuencia sobre Gestión pedagógica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Gestión pedagógica deficiente	46	48.4	48.4	48.4
	Gestión pedagógica poco eficiente	35	36.8	36.8	85.3
	Gestión pedagógica eficiente	14	14.7	14.7	100.0
Total		95	100.0	100.0	

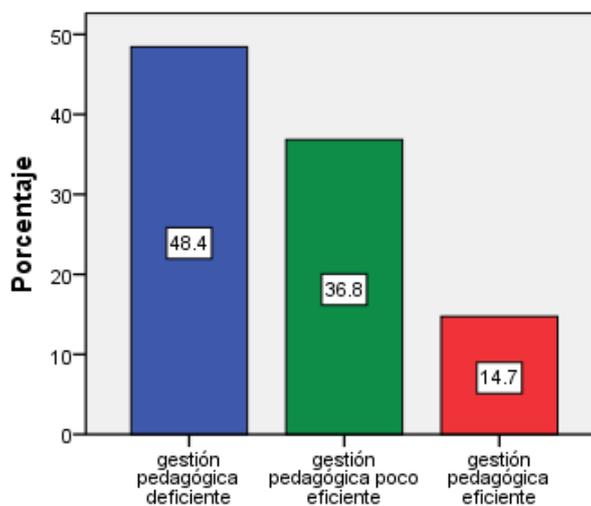


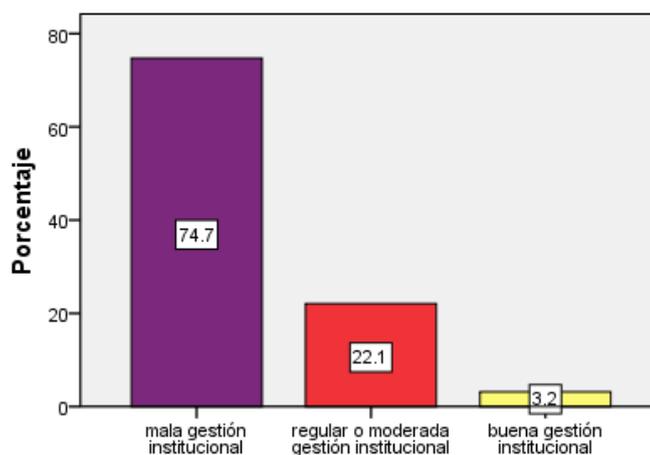
Figura 1: Gestión pedagógica

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 48,4% de los docentes presenta una gestión pedagógica deficiente, el 36,8% presenta una gestión pedagógica poco eficiente y el 14,7% consideran que su gestión pedagógica es eficiente.

## Dimensión 2: Gestión institucional

Tabla 10: Frecuencia de Gestión institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mala gestión institucional	71	74.7	74.7
	Regular o moderada gestión institucional	21	22.1	96.8
	Buena gestión institucional	14	3.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	



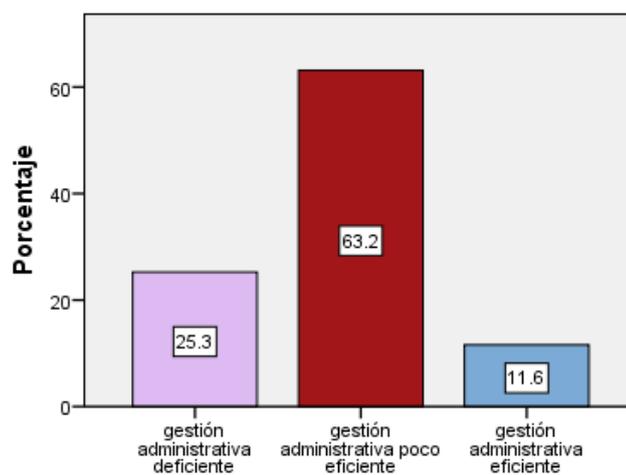
*Figura 2: Gestión Institucional*

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 74,7% de los docentes presenta una mala gestión institucional, el 22,1 % presenta una regular o moderada gestión institucional y el 3,2% consideran que realizan una buena gestión institucional

### **Dimensión 3: Gestión administrativa**

Tabla 11: *Frecuencia de Gestión administrativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Gestión administrativa deficiente	24	25.3	25.3	25.3
Gestión administrativa poco eficiente	60	63.2	63.2	88.4
Gestión administrativa eficiente	11	11.6	11.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	



*Figura 3: Gestión administrativa*

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 25,3% de los docentes presenta una gestión administrativa deficiente, el 63,2% presenta una gestión administrativa poco eficiente y el 11,6% de los docentes considera que realiza una gestión administrativa eficiente.

### **Variable 1: Gestión educativa**

*Tabla 12: Frecuencia de Gestión educativa*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Gestión educativa deficiente	33	34.7	34.7	34.7
	Gestión educativa poco eficiente	58	61.1	61.1	95.8
	Gestión educativa eficiente	4	4.2	4.2	100.0
Total		95	100.0	100.0	

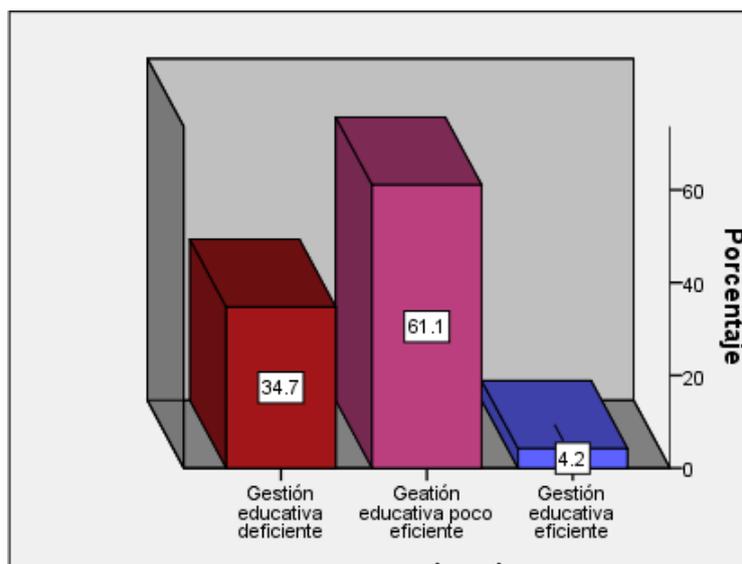


Figura 4: Gestión Educativa

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 34,7 % de los docentes presentan una gestión educativa deficiente, el 61,1% presenta una gestión educativa poco eficiente y el 4,2% considera que su gestión educativa es eficiente.

## Variable 2. Desempeño profesional docente

### Dimensión 1. Capacidad pedagógica

Tabla 13: Frecuencia de Capacidad pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Mala capacidad pedagógica	38	40.0	40.0	40.0
Moderada capacidad pedagógica	47	49.5	49.5	89.5
Optima capacidad pedagógica	10	10.5	10.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

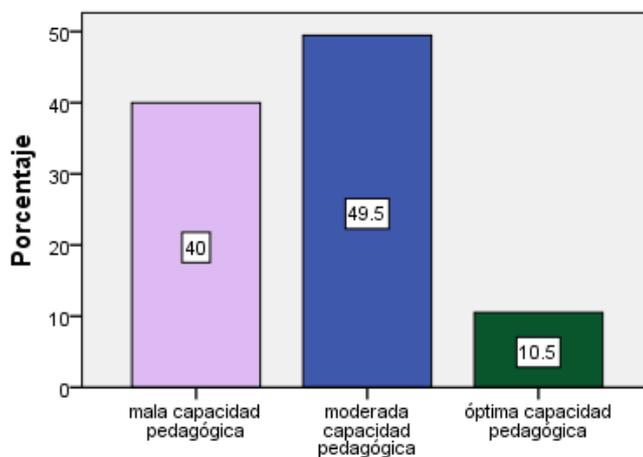


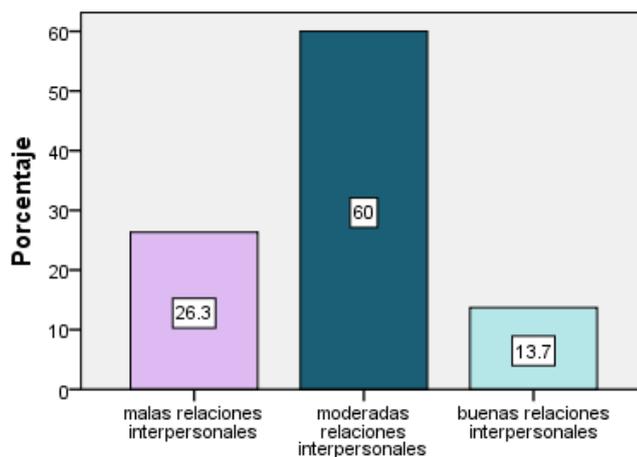
Figura 5: Capacidad pedagógica

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 40% de los docentes presenta mala capacidad pedagógica, el 49,5% presenta una moderada capacidad pedagógica y el 10,5% considera que su capacidad pedagógica es óptima.

## Dimensión 2. Relaciones interpersonales

Tabla 14: Frecuencia de Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malas relaciones interpersonales	25	26.3	26.3
	Moderadas relaciones interpersonales	57	60.0	86.3
	Buenas relaciones interpersonales	13	13.7	100.0
Total	95	100.0	100.0	



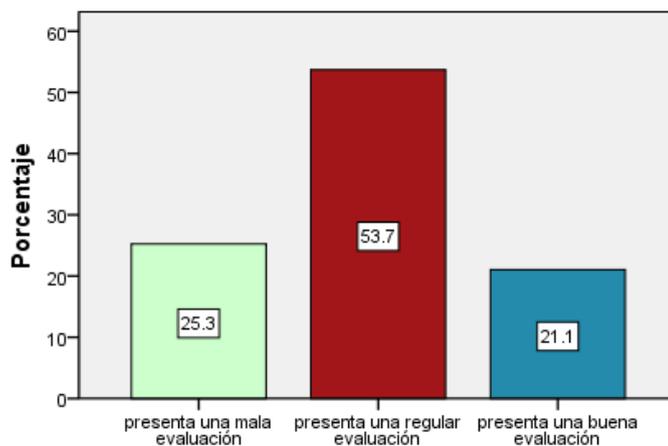
*Figura 6: Relaciones interpersonales*

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 26,3% de los docentes presenta malas relaciones interpersonales, el 60% presenta moderadas relaciones interpersonales y el 13,7% considera que presenta buenas relaciones interpersonales

### Dimensión 3. Evaluación

Tabla 15: *Frecuencia de evaluación*

				Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Presenta una mala evaluación	una mala	24	25.3	25.3	25.3	
	Presenta una regular evaluación	una regular	51	53.7	53.7	86.3	
	Presenta una buena evaluación	una buena	20	21.1	21.1	100.0	
Total				95	100.0	100.0	



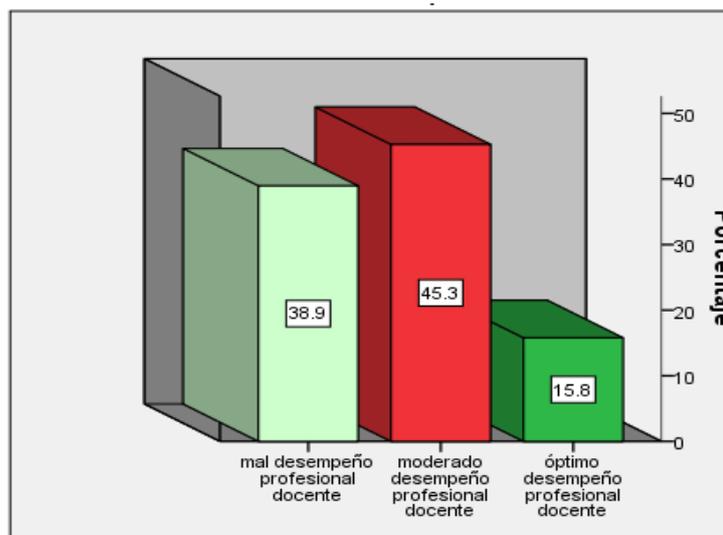
*Figura 7: Evaluaciones*

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 25,3% de los docentes presentan una mala evaluación, el 53,7% presenta una regular evaluación y el 21,1% considera que presenta una buena evaluación

**Variable 2: Desempeño profesional docente**

*Tabla 16: Frecuencia de Desempeño profesional docente*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Mal desempeño profesional docente	37	38.9	38.9	38.9
	Moderado desempeño profesional docente	43	45.3	45.3	82.2
	Óptimo desempeño profesional docente	15	15.8	15.8	100.0
	<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	



*Figura 8:* Desempeño profesional

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo a los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que el 38,9% de los docentes presentan un mal desempeño profesional, el 45,3% presentan un moderado desempeño profesional docente y el 15,8% considera que desarrolla un óptimo desempeño profesional docente.

## 5.2 Nivel inferencial

### 5.2.1 Prueba estadística para la determinación de la normalidad

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinará, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de los datos de la encuesta sobre Gestión educativa y Desempeño profesional docente, para ello utilizamos la prueba de Kolmogorov - Smirnov de bondad de ajuste que permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica.

Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución, se determinará el uso de estadísticos paramétricos (r de Pearson) o no paramétricos (Rho de Spearman, Chi cuadrado).

### 5.2.2 Prueba de normalidad

#### Variable 1: Gestión educativa

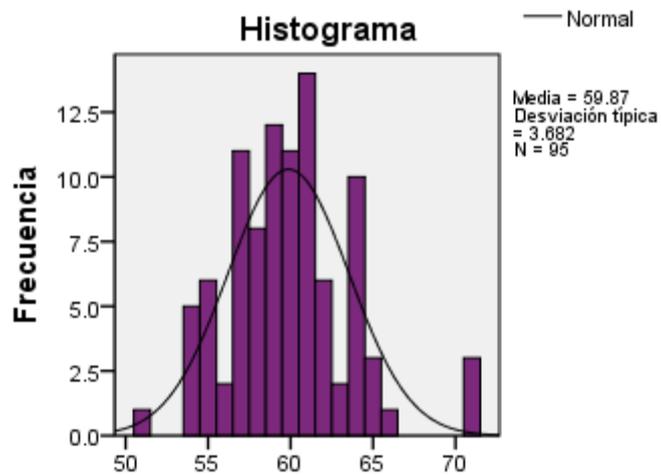


Figura 9: Histograma de Gestión educativa

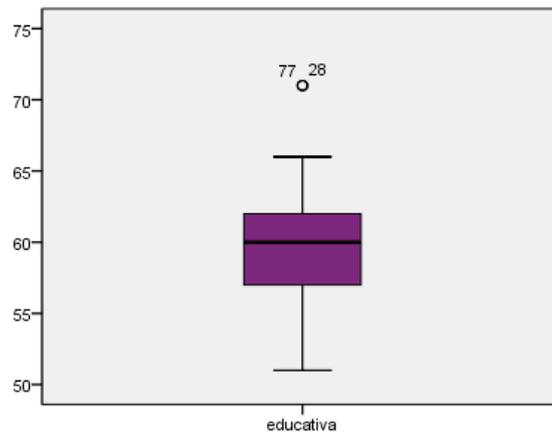


Figura 10: Caja y bigote de Gestión educativa

## Variable 2: Desempeño profesional docente

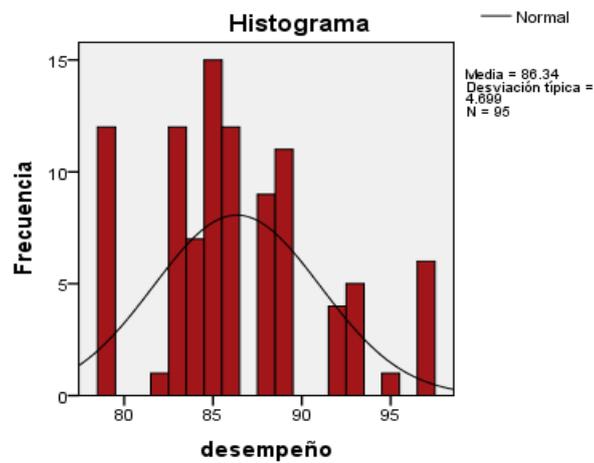


Figura 11: Histograma de Desempeño profesional docente

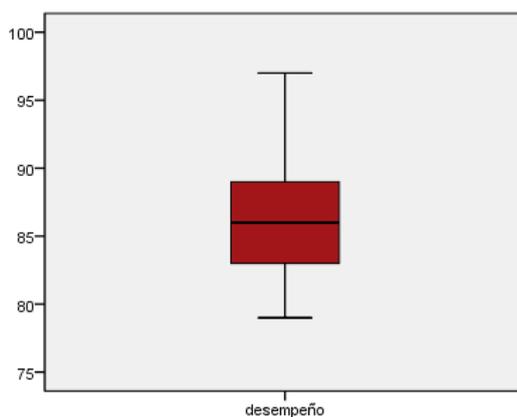


Figura 12: Caja y bigote de Desempeño profesional docente

Tabla 17: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-SMIRNOV <sup>a</sup>			SHAPIRO-wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Educativa	0.117	95	0.003	0.958	95	0.004
Desempeño	0.15	95	0	0.936	95	0

a. Corrección de la significación de Lilliefors

### Prueba de hipótesis de la normalidad

**H<sub>0</sub>:** Los datos de las variables Gestión educativa y Desempeño profesional docente, **SI** provienen de una población con distribución normal.

**H<sub>1</sub>:** Los datos de las variables Gestión educativa y Desempeño profesional docente, **No provienen** de una población con distribución normal

Luego del análisis respectivo del Diagrama de Cajas y Bigotes, Histograma con curva Normal y el análisis estadístico de normalidad de Kolmogorov – Smirnov a ambas variables Gestión educativa (V1) y Desempeño profesional docente (V2) ) podemos observar que

ambas variables tienen un nivel de probabilidad de ( $V1$  p-valor  $>0.003$  y  $V2$  p-valor  $=0.000$ ) menor al nivel de significancia de  $0,05$ , por lo tanto se acepta la Hipótesis nula, para el siguiente trabajo se utilizará una prueba No paramétrica; por lo cual utilizaremos la correlación de Spearman

### **5.2.3 Prueba de hipótesis**

#### **Nivel inferencial: Análisis de correlación y prueba de hipótesis.**

La correlación es una prueba de hipótesis que debe ser sometida a contraste y el coeficiente de correlación cuantifica la correlación entre dos variables, cuando esta exista.

En este caso, se empleó el coeficiente de correlación “rho” de Spearman para datos no agrupados, que mide la magnitud y dirección de la correlación entre variables continuas a nivel de intervalos y es el más usado en investigación psicológica, sociológica y educativa. Varía entre  $+1$  (correlación significativa positiva) y  $-$  (correlación negativa perfecta). El coeficiente de correlación cero indica inexistencia de correlación entre las variables. Este coeficiente se halla estandarizado en tablas a niveles de significación de  $0.05$  (95% de confianza y 5% de probabilidad de error) y  $0.01$  (99% de confianza y 1% de probabilidad de error) y grados de libertad determinados.

Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “rho” de Spearman.

Tabla 18: *Valores de la Correlación del coeficiente “rho” de Spearman*

VALOR DEL COEFICIENTE	MAGNITUD DE CORRELACIÓN
Entre 0.0 – 0.20	Correlación mínima
Entre 0.20 – 0.40	Correlación baja
Entre 0.40 – 0.60	Correlación Moderada
Entre 0.60 – 0.80	Correlación buena
Entre 0.80 – 1.00	Correlación muy buena

Fuente: “Estadística aplicada a la educación y a la psicología” de Cipriano Ángeles (1992).

## HIPOTESIS ESPECÍFICAS

### Hipótesis Especifica 1

1.- Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la capacidad pedagógica en el docente de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC de Lima Metropolitana.

### Hipótesis Nula

No existe relación directa significativa entre la gestión educativa y la capacidad pedagógica en el docente de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC

Tabla 19: *Relación entre Gestión educativa y Capacidad pedagógica*

		Gestión educativa	Cap. pedagógica
	Coefficiente de correlación	1.000	.750**
Rho de Spearman	Gestión educativa	.	.000
	Sig. (bilateral)		
	N	95	95

	Coeficiente de correlación	.750**	1.000
Cap. pedagógico	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	95	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## CONCLUSIÓN:

Existe relación significativa entre la Gestión educativa y la Capacidad pedagógica en los docentes de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC.

## Hipótesis Especifica 2

### Hipótesis Planteada:

2.-Existe una relación significativa entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales del docente de la carrera de psicología de la Universidad privada TELESUP

### Hipótesis Nula:

No existe relación entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales del docente de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC.

Tabla 20: *Relación entre Gestión educativa y las relaciones interpersonales*

		<b>Gestión educativa</b>	<b>Relaciones Interpersonales</b>	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.750**
	Gestión educativa	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	95	95
		Coeficiente de correlación	.801**	1.000
	Cap. pedagógico	Sig. (bilateral)	.000	.
		N	95	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### CONCLUSIÓN:

Existe relación significativa entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales del docente de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC

### Hipótesis Especifica 3

#### Hipótesis Planteada:

Existe relación significativa entre la gestión educativa y la evaluación del docente de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC.

**Hipótesis Nula:**

No existe relación significativa entre la gestión educativa y la evaluación del docente de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC.

Tabla 21: *Relación entre Gestión educativa y evaluación*

		Gestión educativa	Relaciones Interpersonales
Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1.000	.770**
	Sig. (bilateral)	.	.000
Rho de Spearman	N	95	95
	Coeficiente de correlación	.770**	1.000
Cap. pedagógico	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	95	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**CONCLUSIÓN:**

Existe relación significativa entre la gestión educativa y la evaluación del docente de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC.

**Hipótesis General****Hipótesis Planteada:**

Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño profesional docente de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC.

**Hipótesis Nula:**

No existe relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño profesional docente de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC.

**Hipótesis Estadística**

$$H_p : rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H<sub>p</sub>: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H<sub>o</sub>: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor  $\alpha=0.05$

**Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula**

Zona de rechazo de la hipótesis nula:  $\{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

**Resultados:****Tabla 22: Relación entre la Gestión educativa y el Desempeño profesional docente**

			<b>Gestión educativa</b>	<b>Relaciones Interpersonales</b>
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1.000	.864**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Cap. pedagógico	N	95	95
		Coefficiente de correlación	.864**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	95	95

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Del cuadro adjunto podemos observar que el p-valor = 0,000 ( $p < 0.05$ ) por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que existe correlación entre las variables Gestión educativa y el Desempeño profesional docente

**CONCLUSIÓN:**

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que:  
Existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa y el desempeño profesional docente de la carrera de psicología de la Universidad privada TELESUP.

#### 5.2.4 Discusión de los resultados

En el trabajo de campo se ha podido verificar, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue determinar la relación existente entre la variable Gestión educativa y el Desempeño profesional docente de la carrera de Psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.

Los resultados obtenidos mediante la prueba paramétrica rho de Spearman a un nivel de significancia del 0,05, nos permite evidenciar que la Gestión educativa y el Desempeño profesional docente se encuentran relacionada con un ( $\rho = 0,864$ ), siendo el valor de significancia igual a 0,002 ( $p < 0,05$ ), resultado que nos indica que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas.

En cuanto a las coincidencias con nuestros hallazgos tenemos el de Rosario Flores, Abraham quien en su trabajo de investigación La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016, concluye que existe una relación significativa entre la gestión educativa con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa Augusto B. Leguía, Distrito Puente Piedra – Lima – 2016, un nivel de 0.837, la significancia es  $p = 0.000 < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna general, se afirma que existe un nivel de correlación significativa y positiva alta entre ambas variables.

En cuanto al desempeño profesional docente en nuestro trabajo se presenta un moderado desempeño con un 45,3% datos que coinciden con el trabajo de Juárez (2012) cuyo título fue el Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao concluyendo que en esa institución el desempeño es bueno a medio o

## CONCLUSIONES:

1. De acuerdo a los resultados encontrados podemos afirmar que existe relación significativa entre la Gestión educativa y la capacidad pedagógica en los docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Privada Telesup SAC.
2. También podemos afirmar que existe relación significativa entre la Gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Privada Telesup SAC
3. Podemos indicar también que existe relación significativa entre la Gestión educativa y la evaluación de los docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Privada Telesup SAC
4. Los resultados hallados entre la variable Gestión educativa y el Desempeño profesional docente, encontramos que el valor de  $\rho=0,864$  que nos indica que existe una correlación buena y el valor de significancia  $p=0,002$ , como este valor es menor a 0,05 rechazamos la hipótesis nula y se aceptamos la hipótesis alternativa. Por lo tanto, los resultados evidencian que existe relación directa significativa entre la gestión educativa y el Desempeño profesional docente en los docentes de la carrera de Psicología de la Universidad Privada Telesup SAC

## **RECOMENDACIONES:**

1. Difundir los resultados obtenidos de la gestión educativa y el Desempeño profesional docente, señalando los valores hallados de sus dimensiones para poder extenderse a las otras instituciones.
2. Mejorar la gestión educativa en las instituciones educativas para fomentar un mejor desempeño profesional del docente para el surgimiento de la institución educativa.
3. Poner énfasis en la mejora del desempeño profesional docente que es la imagen que muestra la institución.

## FUENTES DE LA INFORMACIÓN:

Alejandra, R. 2016. *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia, 12(1): 55-70. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación 2011. UNESCO Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Edit. Fondo de Desarrollo Editorial.

Alvarado, O. (1998) *Gestión Educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.

Alvarado, O. (1998). *Administración de la Educación*. Enfoque Gerencial. Editorial Súper Gráfica EIRL. Lima Perú.

Alvarado, O. (1999). *Política Educativa. Conceptos, Reflexiones y Propuestas*. Derrama Magisterial, Primera Edición. Lima Perú. pp. 198.

Alvarado Otoniel (2000). *Administración de Personal. Aproximación al campo Educativo*. Udegraf S.A. Primera Edición. Lima Perú. Pp. 145.

Caballero, A. (2003). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral* en los docentes de una escuela del nivel medio superior. [ Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

Cámere, E. (2009). *Entre Educadores*. Recuperado de:  
<http://entreeducadores.com/tag/relacion-de-docencia/>

Casassus, J. (1999) *Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos*. In: EN la gestión en busca del sujeto. Santiago: Orealc/Unesco.

Chiavenato, I (2004) *Comportamiento organizacional*. Argentina: Thompson.

Flores, R. (2003). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula*.

Galtés, R. (2013). *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente*. Manresa, Barcelona, España: Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud.

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15*

*de Huarochirí - 2008*. [Tesis de doctorado]. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Editorial Magisterio.

Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.

Oilda, C. (2011). *Ilustrados*. Recuperado de 13 de <http://www.ilustrados.com/tema/12208/Proyecto-educativo-para-fortalecimiento-vinculo-escuela.html>

Ovando, Y., Melo, J. & Rez Mu Oz, L.. (2012). *Evaluación de las competencias y el desempeño docente*. Madrid: Editorial Académica Española.

Pozner, P. (2000). *Guía Reflexiva para la formulación y puesta en marcha de proyectos educativos Institucionales*. Montevideo, 2000

Torres, J. (14 de enero de 2008). *Gestiopolis*. Recuperado el 2013 de diciembre de 04, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>

UNESCO *Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean* [520] Matriz: Revista Prelac

UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Ministerio de Educación, Lima – Perú.

Valdés, V. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*.

**Tesis:**

Ale, D. (2016) *Relación entre la gestión institucional y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel Primario de Mollendo – Islay, 2015*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación. Perú.

Baltazar, (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en II etapa de educación básica*. Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.

Juárez A., (2012). *Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*. [Tesis de maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.

Pérez. Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec – Ventanilla*. [Tesis de maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú

Zamudio, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos

## APÉNDICES

### Apéndice A

#### Instrumentos

### Cuestionario de Gestión Educativa

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de la: **GESTION EDUCATIVA**

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

**INSTRUCCIONES:** El cuestionario presenta un conjunto de características de la Gestión Educativa que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S)**, **Frecuentemente(F)** **Algunas Veces (AV)** y **Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

#### A. GESTIÓN PEDAGÓGICA.

Nº	ÍTEM / ENUNCIADO	S	F	AV	N
01	Cuento con la capacitación necesaria relacionada con la gestión educativa.				
02	Conozco el proceso, los componentes y características de la gestión educativa.				
03	Conozco las necesidades e intereses de los actores educativos de mi comunidad.				

04	En mi aula y en mi Institución, fomento el trabajo en equipo con mis estudiantes.				
05	Propicio la participación de los actores educativos en la gestión de mis sesiones de aprendizaje dentro y fuera del aula.				
06	Considero la opinión de los diferentes actores educativos en la gestión de mis sesiones de aprendizaje.				
07	Considero el enfoque intercultural al planificar, organizar, ejecutar y evaluar mis actividades educativas.				
08	Las actividades educativas que desarrollo son fruto de las necesidades de aprendizaje de los actores educativos.				
09	Tomo en cuenta las opiniones de mis estudiantes para tomar decisiones en el aula y la institución.				
10	Propicio con el ejemplo el cumplimiento de acuerdos y normas en el aula y la Institución.				

### B. GESTIÓN INSTITUCIONAL.

Nº	ÍTEM / ENUNCIADO	S	F	AV	N
11	Mantengo buenas relaciones con los docentes de mi Institución.				
12	Mis opiniones son importantes para la toma de decisiones en la gestión de mi Institución.				
13	Considero que la opinión de los actores educativos es importante para una buena gestión en mi Institución.				
14	Considero que el director busca mejorar la gestión de mi Institución.				
15	Considero que los actores educativos son tomados en cuenta para las decisiones de institucionales.				
16	Los actores educativos tienen espacios de opinión frente a los problemas institucionales.				
17	Considero que mi Institución es la mejor entre las existentes en la zona.				
18	Mi Institución cuenta con los instrumentos de gestión construidos de manera participativa.				

**C. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.**

N°	ÍTEM / ENUNCIADO	S	F	AV	N
19	Considera que el director de mi Institución mantiene un buen liderazgo.				
20	Considero que en mi Institución se promueve una gestión participativa.				
21	Considero que el director de mi Institución toma en cuenta las opiniones de los padres de familia en la toma de decisiones.				
22	En mi Institución existe una cultura de transparencia y de rendición de cuentas				
23	La junta Universitaria de mi Institución cumple su rol de participación, concertación y vigilancia.				
24	Existen buenas relaciones humanas entre los docentes y el director de mi Institución.				
25	Considero de importancia mi participación en la gestión de mi Institución.				

**MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACIÓN**

## Cuestionario sobre Desempeño Docente

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del **DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES**

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

**INSTRUCCIONES:** El cuestionario presenta un conjunto de características del Desempeño Docente que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S); Algunas Veces (AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

### DATOS GENERALES

1.- EDAD.....

2.- TIEMPO DE SERVICIO.....

3.- GRADO ACADÉMICO.....

4.- GÉNERO: MASCULINO ( ) FEMENINO ( )

### A. CAPACIDAD PEDAGÓGICA.

Nº	ÍTEM / ENUNCIADO	S	F	AV	N
1	Genero un conflicto cognitivo en base a preguntas problematizadoras.				
2	Desarrollo estrategias para recoger saberes previos.				
3	Ayudo a construir los nuevos saberes.				
4	Relaciono los nuevos saberes con la realidad.				

5	Promuevo el trabajo en equipo.				
6	Favorece la adquisición del aprendizaje en equipo.				
7	Utilizo estrategias para el trabajo en equipo.				
8	Utilizo medios y materiales educativos para generar aprendizajes.				
9	Los medios y materiales educativos que utiliza son pertinentes para la actividad de aprendizaje.				
10	Utilizo estrategias metodológicas innovadoras.				
11	Utilizo organizadores gráficos para representar el conocimiento adquirido.				
12	Elaboro conclusiones.				
13	Frente a las dificultades presentadas trata de corregirlos utilizando estrategias pertinentes.				
14	Demuestro un alto grado de conocimiento profesional.				
15	Estimulo constantemente la comprensión lectora.				
16	Profundizo y amplio los contenidos desarrollados.				
17	Tengo conocimiento de material bibliográfico actualizado.				
18	Propicio la búsqueda bibliográfica para ampliar los conocimientos.				
19	Amplio la información promoviendo la investigación.				
20	Promuevo el logro de los productos finales				

**B. RELACIONES INTERPERSONALES.**

Nº	ÍTEM / ENUNCIADO	S	F	AV	N
21	Propicio un ambiente de clase agradable.				
22	Mantengo el ambiente de forma ordenada.				
23	Demuestro actitud de solidaridad.				
24	Demuestro ética profesional.				
25	Demuestro dinamismo.				
26	Demuestro empatía.				
27	Reconozco el potencial del estudiante.				
28	Demuestro entusiasmo en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				
29	Motivo e incentiva a los estudiantes a seguir avanzando.				
30	Asisto con puntualidad a las sesiones de aprendizajes.				
31	Respeto el final de mis sesiones de aprendizajes.				
32	Uso un vocabulario adecuado en sus sesiones de aprendizajes.				
33	Mi presentación personal está acorde al contexto académico				

**C. SISTEMA DE EVALUACIÓN.**

Nº	ÍTEM / ENUNCIADO	S	F	AV	N
34	Evalúo permanentemente los aprendizajes de los estudiantes				
35	Registro y hace uso de la evaluación formativa.				
36	Aplico diferentes tipos de evaluación				

37	Valoro en forma justa la participación de los estudiantes.				
38	Verifico el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación				
39	Realizo seguimiento utilizando explicaciones dialogadas.				
40	Comprendo y ayudo a los estudiantes que se atrasan en el proceso de aprendizaje				

**MUCHAS GRACIAS**

### Matriz de Consistencia de Problemas – Objetivos – Hipótesis.

Gestión Educativa y su relación con el desempeño profesional de los docentes de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018

<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>
<p style="text-align: center;"><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cuáles son los factores que están influyendo en el trabajo de la gestión educativa relacionado al desempeño profesional docente inadecuado de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018?</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>¿Señalar los factores que están influyendo en el trabajo de la gestión educativa relacionado al desempeño profesional docente inadecuado de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018?</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>¿La poca exigencia de preparación pedagógica de los docentes de la carrera de psicología y la falta de una capacitación y actualización pedagógica por la dirección de la gestión educativa está determinando el inadecuado desempeño profesional de los docentes de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018?</p>

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
<p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿De qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño profesional docente en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018?</li> <li>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la capacidad pedagógica de los docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018?</li> <li>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018?</li> <li>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y la evaluación de los docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018?</li> </ol>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Señalar de qué manera la gestión educativa se relaciona con el desempeño profesional docente en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.</li> <li>2. Precisar la relación que existe entre la gestión educativa y la capacidad pedagógica de los docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.</li> <li>3. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y las relaciones interpersonales de los docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.</li> <li>4. Establecer la relación que existe entre la gestión educativa y la evaluación de los</li> </ol>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la medida en que la dirección de la gestión educativa no es exigente con los conocimientos pedagógicos de los docentes de la carrera de psicología la Universidad Privada Telesup SAC, sus desempeños profesionales son inadecuados.</li> <li>2. A menor exigencia de conocimientos pedagógicos previos de la dirección de la gestión educativa a los docentes de la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC su capacidad pedagógica de los docentes es insuficiente.</li> <li>3. A menor atención de la gestión educativa, mayor inadecuación de las relaciones interpersonales de los docentes, en la</li> </ol>

<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>
	docentes en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.	<p>carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.</p> <p>4. En la medida en que la evaluación de los docentes es genérica por la dirección de la gestión educativa, el resultado de la misma es irrelevante en la carrera de psicología de la Universidad Privada Telesup SAC, 2018.</p>