



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad César Vallejo – Chiclayo, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR

BR. Ike Collantes Palomino

ASESOR

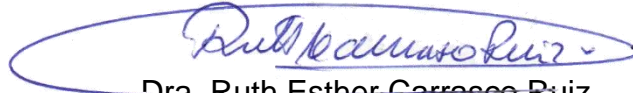
Dra. Norma del Carmen Gálvez Díaz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERÚ - 2018

Página del Jurado




Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz

Presidente



Dr. Jackeline Margot Saldaña Millán

Secretario



Dra. Norma del Carmen Gálvez Díaz

Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia por su constante apoyo incondicional en estos años y en especial a Estefany quien es mi motivación en la vida.

Agradecimiento

A Dios, por darme la capacidad de cumplir con mis objetivos personales y profesionales, porque solo con su ayuda podemos alcanzar todo lo que nos proponemos.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ike Collantes Palomino egresado (a) del Programa de Maestría (x) o Doctorado () en Educación, de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 40620614.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: "Modelo de Gestión Educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, 2017" La misma que presento para optar el grado de: Magister en Educación.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 25 de julio 2018



Ike Collantes Palomino:
DNI:40620614

Presentación

El trabajo de investigación que lleva por nombre: “Modelo de Gestión Educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, 2017”, cumple con las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para optar el grado de Magister en Educación.

EL AUTOR.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	28
1.4 Formulación del problema	54
1.5 Justificación del estudio	54
1.6 Hipótesis	55
1.7 Objetivos	55
II. METODO	57
2.1 Diseño de la investigación	57
2.2 Variables, Operacionalización.	57
2.3 Población y muestra	65
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	65
2.5 Métodos de análisis de datos	65
2.6 Aspectos éticos	67
III. RESULTADOS	68
IV. DISCUSIÓN	98
V. CONCLUSIONES	100
VI. RECOMENDACIONES	101
VII. PROPUESTA	102
VIII. REFERENCIAS	111
ANEXOS	118
Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV	133
Acta de originalidad de tesis	134

Índice de tabla

Tabla 1 <i>Diferencia del modelo tradicional y del modelo tecnológico.</i>	29
Tabla 2 <i>Dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la UCV-Chiclayo</i>	68
Tabla 3 <i>Estadística de la dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	69
Tabla 4 <i>Dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	69
Tabla 5 <i>Estadística de la dimensión observación de clase de los docentes pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	70
Tabla 6 <i>Dimensión evaluación por estudiante de los docentes pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	70
Tabla 7 <i>Estadística de la dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la UCV-Chiclayo</i>	71
Tabla 8 <i>Dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	71
Tabla 9 <i>Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	72
Tabla 10 <i>Nivel de la facultad de ciencias empresariales de la carrera de negocios internacionales de la UCV-Chiclayo.</i>	73
Tabla 11 <i>Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	74
Tabla 12 <i>Dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	74
Tabla 13 <i>Estadística de la dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	75
Tabla 14 <i>Dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	75
Tabla 15 <i>Estadística de la dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	76

Tabla 16 <i>Dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	77
Tabla 17 <i>Estadística de la dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	78
Tabla 18 <i>Dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	78
Tabla 19 <i>Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	79
Tabla 20 <i>Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas de la UCV-Chiclayo.</i>	79
Tabla 21 <i>Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas de la UCV- Chiclayo.</i>	80
Tabla 22 <i>Dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	81
Tabla 23 <i>Estadística de la dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	82
Tabla 24 <i>Dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	82
Tabla 25 <i>Estadística de la dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	83
Tabla 26 <i>Dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	83
Tabla 27 <i>Estadística de la dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	84
Tabla 28 <i>Dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	84
Tabla 29 <i>Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	85
Tabla 30 <i>Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de administración de la UCV- Chiclayo.</i>	85
Tabla 31 <i>Dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	86

Tabla 32 <i>Estadística de la dimensión carpeta docente virtual de los catedráticos de la carrera de contabilidad pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	87
Tabla 33 <i>Dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	88
Tabla 34 <i>Estadística de la dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	88
Tabla 35 <i>Dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	89
Tabla 36 <i>Estadística de la dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	89
Tabla 37 <i>Dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	90
Tabla 38 <i>Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes pertenecientes a la UCV-Chiclayo.</i>	91
Tabla 39 <i>Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de contabilidad de la UCV-Chiclayo.</i>	91
Tabla 40 <i>Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de contabilidad de la UCV-Chiclayo.</i>	92
Tabla 41 <i>Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la UCV-Chiclayo, en la dimensión carpeta docente virtual.</i>	92
Tabla 42 <i>Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la UCV-Chiclayo, en la dimensión observación de clase.</i>	93
Tabla 43 <i>Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la UCV-Chiclayo, en la dimensión evaluación por estudiantes.</i>	94
Tabla 44 <i>Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la UCV-Chiclayo, en la dimensión evaluación por directivos.</i>	95
Tabla 45 <i>Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la UCV- Chiclayo por dimensión.</i>	96
Tabla 46 <i>Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la UCV- Chiclayo.</i>	96
Tabla 47 <i>Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la UCV- Chiclayo.</i>	97
Tabla 48 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	107

Tabla 49 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	107
Tabla 50 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	108
Tabla 51 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	108
Tabla 52 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	108
Tabla 53 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	109
Tabla 54 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	109
Tabla 55 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	109
Tabla 56 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	110
Tabla 57 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	110
Tabla 58 <i>Inductor e indicador de la estrategia</i>	110

Índice de gráficos

<i>Figura 1.</i> Dimensión carpeta docente virtual.	68
<i>Figura 2.</i> Dimensión observación de clase.	69
<i>Figura 3.</i> Dimensión evaluación por estudiantes.	70
<i>Figura 4.</i> Dimensión evaluación por directivos.	72
<i>Figura 5.</i> Facultad de ciencias empresariales de la carrera de negocios internacionales.	73
<i>Figura 6.</i> Dimensión carpeta virtual de los docentes.	74
<i>Figura 7.</i> Dimensión observación de los docentes.	76
<i>Figura 8.</i> Dimensión evaluación por estudiante de los docentes.	77
<i>Figura 9.</i> Dimensión evaluación por directivos de los docentes.	78
<i>Figura 10.</i> Facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas.	80
<i>Figura 11.</i> Dimensión carpeta docente virtual.	81
<i>Figura 12.</i> Dimensión observación de clase.	82
<i>Figura 13.</i> Dimensión evaluación por estudiante.	83
<i>Figura 14.</i> Dimensión evaluación por directivos.	84
<i>Figura 15.</i> Dimensión evaluación por directivos.	86
<i>Figura 16.</i> Dimensión carpeta docente virtual.	87
<i>Figura 17.</i> Dimensión observación de clase.	88
<i>Figura 18.</i> Dimensión evaluación por estudiante.	89
<i>Figura 19.</i> Dimensión evaluación por directivos.	90
<i>Figura 20.</i> Facultad de ciencias empresariales.	91
<i>Figura 21.</i> Estadística de la dimensión carpeta docente virtual.	92
<i>Figura 22.</i> Estadística de la dimensión observación de clase.	93
<i>Figura 23.</i> Estadística de la dimensión evaluación por estudiante.	94
<i>Figura 24.</i> Estadística de la dimensión evaluación por directivos.	95
<i>Figura 25.</i> Estadística de la facultad de ciencias empresariales de la UCV.	96

RESUMEN

En el presente estudio titulado Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, 2017, tiene como objetivo, proponer un modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2017. La investigación es de diseño no experimental transaccional de tipo propositivo, la muestra se encuentra conformada por 54 docentes de la facultad de ciencias empresariales pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como resultado, que la evaluación de los catedráticos en la facultad de ciencias empresariales es muy buena (26%), seguidamente es bueno (63%), y el nivel de evaluación es regular (11%). Se llegó a concluir que, que en la facultad de ciencias empresariales más de la mitad de los catedráticos presentaron un nivel de desempeño bueno, empero también se evidencia una minoría con desempeño regular. Finalmente se recomienda, a los catedráticos de la carrera de administración mejorar el nivel de las dimensiones de carpeta virtual, observación de clase, evaluación por estudiante y evaluación por directivos con el propósito de mejorar el nivel de evaluación de los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo.

Palabras claves: Modelo de gestión educativa, desempeño docente, docentes de la facultad de ciencias empresariales.

ABSTRACT

In the present study entitled Educational management model to improve teaching performance in the faculty of business studies at the University Cesar Vallejo - Chiclayo, 2017, aims to propose a model of educational management to improve teaching performance in science faculty of the César Vallejo University - Chiclayo, 2017. The research is of a non-experimental, transactional design of a propositive nature. The sample is made up of 54 professors from the Faculty of Business Sciences belonging to the Cesar Vallejo University. It resulted, that the evaluation of the professors in the faculty of business sciences is very good (26%), then it is good (63%), and the level of evaluation is regular (11%). It was concluded that, in the faculty of business sciences, more than half of the professors presented a good level of performance, but also a minor with regular performance is evident. Finally, it is recommended that the professors of the career of administration improve the level of virtual folder dimensions, class observation, evaluation by student and evaluation by managers with the purpose of improving the level of evaluation of the professors of the Cesar Vallejo University.

Keywords: Educational management model, teaching performance, faculty of the business sciences faculty.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Internacional.

México: El magisterio mexicano acató ayer un paro indefinido a nivel nacional con diversas actividades (marchas, bloqueos) en la mayoría de los estados mexicanos exigiendo entre sus demandas la derogación de la Reforma Educativa, reinstalación de 586 docentes despedidos y concertación de mesas de dialogo con Secretaria de Gobernación que atiendan sus demandas (El Sol de Tampico, 2018).

Argentina: El Centro de Estudios de Educación Argentina (CEA) de la Universidad de Belgrano informo sobre los salarios docentes argentinos y las diferencias con otros países que aplican las calificaciones y la antigüedad para los incrementos salariales, sin vincularlas al desempeño docente o exámenes estudiantiles (Elancastí, 2018).

Uruguay: En el año 2017 se dio residencias a inmigrantes, provenientes de diferentes países notándose fuertemente en ámbitos educativos: aumentando la inscripción de ellos en instituciones educativas e incrementando los pedidos de reconocimiento y reválidas de títulos. En una jornada de trabajo con el Ministerio de Relaciones Exteriores se reunió a los grupos de investigación sobre migración, de modo que los actores conozcan de qué poblaciones provienen de nuevos perfiles migratorios, las zonas donde las personas radican, logrando información sistemática en la gestión educativa (Álvarez, 2018).

Ecuador – Loja: Los secretarios de carrera piden que se espere la información pertinente en los medios oficiales de la universidad, y la interrogante en qué tiempo se tiene que esperar para que la comunidad universitaria sobresalga y no haya más dificultades. El señalar fechas de inicio y fin de las actividades académicas, de las tres evaluaciones del periodo académico, y de a cada uno de

los componentes y procedimientos para la evaluación integral del desempeño docente (La Hora, 2017).

Nacional.

Perú: A pesar de la huelga que realizaron distintos los gremios regionales se logró ejecutar la evaluación de desempeño docente con 5 mil 653 maestros de inicial entre la tercera y sexta escala de la Ley de Reforma Magisterial. Pasando ellos por ese proceso obligatorio desaprobando 38 teniendo una próxima evaluación. En el 2017, fue criticada esta evaluación por que la relacionaron con despidos por parte del Minedu (Contreras , 2018).

Lima Metropolitana: La Asociación de Padres de Familia (APAFA) de colegios de Lima Metropolitana, conversaron con el ministro de Educación para solicitar que no retroceda en las evaluaciones de desempeño docente. Siendo ellos los más preocupados en la competencia de los maestros que imparten educación a sus hijos (El Peruano, 2018).

Arequipa: Los Congresistas de Nuevo Perú y Acción Popular proponen que los docentes que desapruében por tercera vez no sean despedidos. El Gobierno Regional de Arequipa pidió que no haya evaluación sin capacitación. La evaluación de desempeño docente fue rechazada por docentes de muchas regiones del país y de congresistas que en los últimos dos meses presentaron proyectos de ley cambiando su aplicación (Berríos, 2017).

Amazonas: Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Utcubamba no acepto las nóminas de matrícula de las hermanas Cieza por ser mayores de edad de acorde a la Ley General de Educación, no deben estudiar en un colegio convencional. Si no en un Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA). Por ello el director de la institución Jesús Divino Maestro y la ONG Andes, presentaron una demanda de amparo contra la UGEL pidiendo reconocer las dificultades de ellas y haga una excepción. El centro de educación propuesto como alternativa por la UGEL queda en el distrito de Lonya Grande. que se encuentra a cuatro horas de

viaje y su traslado hacia dicho centro ocasionaba gastos que no podían cubrir la familia Cieza (Bazo, 2017).

Local.

Lambayeque: El secretario general del SUTE Clasista Lambayeque, indicó que aumentaría el número de docentes en huelga porque hay amenazas del Ministerio de Educación (Minedu) para lograr que ellos desistan de su lucha. Pedimos solucionar el aumento de salarios, la modificación del sistema de evaluación de desempeño docente, la igualdad en los sueldos de nombrados, y contratados (La República, 2018).

Chiclayo: Presunta organización criminal formada por docentes y empleados de la Unidad de Gestión Educativa de Cutervo, algunos detenidos en Chiclayo, por la Policía Nacional del Perú desarticulando la organización Los Magos de la Ugel, quienes se habrían apropiado de aproximadamente 7 millones de soles. Según las investigaciones hechas por el Ministerio Público y la Policía, esta red formada por más de 30 integrantes de Lambayeque y Cajamarca; y su centro de operaciones en la provincia de Cutervo (Polo, 2017).

Institucional.

La Universidad César Vallejo no es ajena a estos desafíos; ya que esta hace algunos años se encuentra en el proceso de acreditación de sus Facultades, entre ellas la Facultad de educación ha logrado ser acreditada, y por ende y siguiendo ese ejemplo la Facultad de Ciencias Empresariales también viene aplicando estrategias académicas y administrativas para garantizar la calidad deservicio. La Gestión educativa en la Facultad de Ciencias Empresariales filial Chiclayo, basada en los principios esenciales de la Calidad Total, considerando que desde la concepción el ser humano es un capital, que se respalda en la enseñanza, responsabilidad, la ética, honestidad, la eficiencia y efectividad.

Así mismo la gestión educativa de calidad en una entidad universitaria requiere implementar un sistema de servicios de apoyo que incluyen a la gestión económica, servicios administrativos, bibliotecas especializadas, áreas de computación, materiales didácticos y planta física, para asegurar la efectividad y mejorar los programas de gestión administrativa, la cual con gran esfuerzo se realiza en nuestra Facultad, con el propósito de que los colaboradores, en especial los docentes tengan un buen desempeño y por ende garantizar al estudiante una formación profesional de alto nivel académico, que engrandezca y promueva el desarrollo, tanto personal y social; de formar profesionales que sepan “*consumir*” y “*producir*” ciencia y tecnología, con cualidades morales, éticos, reflexivos, innovadores y creativas que permitan responder a los retos que plantea la sociedad en la educación superior universitaria.

1.2 Trabajos previos

Internacional.

Mairena (2015), para optar por **el grado académico** de Magister en Administración y Gestión de la Educación, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, de **la localidad** de Managua, cuyo **tema de investigación** “Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas” (p.1). Centra **la problemática** en la carencia que existe en el acompañamiento pedagógico de los docentes dentro de la institución; bajo el **diseño no experimental** trasversal de **tipo** correlacional, tuvo como **objetivo** “determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-Managua” (Mairena, 2015, p. 12). Se **obtuvo como resultado** que los estudiantes en un 50% consideran que las actividades que se llevan a cabo son preparadas, a su vez **concluyó** que la plana docente no está satisfecha con el acompañamiento pedagógico que se llevan en el Departamento de Física y Tecnología Educativa. **Se recomendó** que dentro de las facultades debe

implementar planes que acompañe al docente en su pedagogía, con objetivo de dar herramientas en la evaluación al desempeño docente que promuevan las competencias que debe tener un profesor. Finalmente, su **relevancia** de la investigación está en el acompañamiento pedagógico este dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad y concientizar el valor de dicho proceso e incorpora permanente el proceso de evaluación.

Verdugo, Agurto y Montesdeoca (2015), para optar por **el grado académico** de Licenciado en Enfermería, de **la Universidad** de Cuenca, **de la localidad** de Cuenca, cuyo **tema de investigación** “Satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el desempeño docente Cuenca 2014” (p. 1). **Centra la problemática** que la institución no cuenta con instrumentos necesarios para la evaluación, además los procesos educativos serían bajo en su calidad, ya que no contaría con una retroalimentación en el proceso de enseñanza y aprendizaje institucional; bajo el **diseño no experimental de tipo** transeccional exploratorio-descriptivo, tuvo como **objetivos** “determinar la satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el desempeño docente Cuenca 2014” (Verdugo, Agurto, & Montesdeoca, 2015, p. 31). **Se obtuvo como resultado que** el 20.98 %, de los estudiantes señalan medianamente satisfactorio con la enseñanza que imparten los docentes en la facultad, a su vez **concluyó** que los porcentajes de satisfacción varían de acuerdo con los indicadores propuestos, existe un rango muy significativo de estudiante encuestado. **Se recomendó** que el proceso de enseñanza y aprendizaje es necesario ser interpretado desde la transversalidad, la cual implica considerar los saberes, los actores, herramientas y factores en se involucre en el proceso. Finalmente, su **relevancia** de la investigación está en poder identificar el grado de satisfacción del estudiante en relación al nivel de preparación que tiene el docente con la carrera universitaria. (Verdugo, Agurto, & Montesdeoca, 2015)

Campoverde (2014), para optar por **el grado académico** de Licenciado en ciencias de la Educación, de **la Universidad** Técnica Particular de Loja, **de la localidad** de Loja, cuyo **tema de investigación** “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad

Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014” (p. 1). **Centra la problemática** que la institución no cuenta con procesos eficiente de acuerdo con la calidad de enseñanza; bajo el **diseño no experimental** de **tipo** transeccional exploratorio-descriptivo, tuvo como **objetivos** “desarrollo de talleres de capacitación para mejorar las prácticas pedagógicas” (Campoverde, 2014, p. 18). Se obtuvo como **resultado** que el desempeño profesional en el docente tiene un alto grado de participación dentro de los procesos educativos, así mismo el plan anual, plan estratégico institucional, plan de unidad didáctica, a su vez **concluyó** que implica un papel importante el desempeño docente en los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución, ya que es imprescindible dentro de los procesos de formación académico en referencia a los ámbitos de gestión legal, liderazgo, planificación del aprendizaje y comunicación. **Se recomendó** que los docentes deben ser involucrados en todos los procesos, ya que desde su experiencia manejan técnicas educativas, además que se debe brindar una formación permanente para estimular el desarrollo en los docentes. Finalmente, su **relevancia** de la investigación está que, teniendo escasa información, la institución nos permite realizar una retroalimentación sobre el desempeño del docente y formación, así mismo el funcionamiento del modelo de gestión docente a partir de la evaluación y tener una mejora continua y tener profesionales contribuyendo positivamente en el desarrollo de la educación y los procesos académicos.

Ortiz (2014), para optar por **el grado académico** de Máster en Gestión de la Educación, de **la Universidad** Pedagógica Nacional Francisco Morazan, **de la localidad** de Tegucigalpa, cuyo **tema de investigación** “El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemezia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del distrito central” (p. 1). **Centra la problemática** en conocer la connotación que tiene el liderazgo pedagógico en el proceso de la gestión educativa, bajo el **diseño no experimental** de **tipo** descriptivo, tuvo como **objetivos** “analizar el liderazgo pedagógico en los procesos de la gestión educativa, en los centros de educación básica” (Ortiz 2014, p. 21). Se obtuvo como **resultado** que el 53 % de los docentes a razón de (33) están de acuerdo y el 7% de los docentes a razón de (4) están en

desacuerdo en la planificación de la institución; por otra parte, el 50 % de los docentes (31) está de acuerdo con la participación de los docentes es primordial en la organización del gobierno escolar, a su vez **concluyó** que el liderazgo pedagógico en el proceso de gestión educativa, son de vital importancia en la planificación, para llevar a cabo la transformación e innovación, y la mejorar el aprendizaje en los estudiantes. Se **recomendó** que el centro de Educación Básica, que en primer lugar debe reconocer los problemas jerárquicos y priorizar la toma de decisiones para dar solución, de esta manera se está trabajando con un liderazgo pedagógico desde una perspectiva de la gestión educativa, además de hacer partícipe a todos los actores escolares. Finalmente, su **relevancia** de la investigación está en indagar si el proceso de enseñanza y aprendizaje de aula contribuye a alguna manera el desarrollo del liderazgo pedagógico en el proceso de gestión educativa, además de promover e impulsar cambios transformadores en el beneficio del desarrollo y accionar educativo.

Nacional.

Bujaico (2015), para optar por el **grado académico** de Doctor en Ciencias de la Educación con mención Psicología Educacional y Tutorial, de **la Universidad Nacional de Educación**, de la **localidad** de Lima, cuyo **tema de investigación** “Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer año en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica - 2012” (p. 1). **Centra la problemática** en el bajo rendimiento académico de los estudiantes teniendo en cuenta que interviene diversos variables externa al sujeto, como la calidad del desempeño docente, la familia, institución, el contexto social, la cuales entra en reflexión en la evaluación al desempeño del docente y el rendimiento academia; el cual, bajo el **diseño** no experimental transaccional de **tipo** descriptivo-correlacional, tuvo como **objetivos** “determinar el nivel de relación que existe entre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del primer año en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica - 2012” (Bujaico, 2015, p. 126). Se obtuvo como **resultado** que los universitarios señalaron

que, en dominio pedagógico, el desempeño docente es deficiente en un 35%, y en responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones solo cumple un 28%, y un 25 es deficiente; a su vez **concluyó** que existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes. Se **recomendó** mejorar el desempeño de los docentes, planificando, llevando acabo capacitación continua, a través de cursos, taller de actualización, lo cual se reflejará en el rendimiento académico de los universitarios. Finalmente, su **relevancia**, de la investigación, está en mejora del rendimiento académico y a su presentar al docente de qué manera mejorara el proceso de enseñanza y aprendizaje de los universitarios de la Facultad.

Conslla y Pimentel (2015), para optar por **el grado académico** de Licenciado en Administración, de la **Universidad** Nacional de Huancavelica, *de la localidad* de Huancavelica, cuyo tema de **investigación** “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo - 2015” (p. 1). Centra la **problemática** en actualmente el sistema educativo no solo necesita directores sino a la vez líderes que se adecue a los factores de calidad con los proceso de aprendizaje y que pueda hacer un cambio pedagógico; el cual, bajo el **diseño** no experimental *de tipo* descriptivo y correlacional, tuvo como **objetivos** “determinar la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica - periodo 2015” (Conslla & Pimentel, 2016, p. 5). Se obtuvo como **resultado** que el 72% de los docentes aplica técnicas en el proceso de enseñanza, mientras que 28% no aplican técnicas de enseñanza, por otra parte, el 68 % considera que parte de la gestión académica y administrativa, tiene que ver con la confianza que se le da al personal, mientras que el 32 % no lo considera, a su vez **concluyó** de la existencia directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. **Se recomendó** que al Departamento Académico promueva el desarrollo de eventos sobre el liderazgo directivo del personal docente, Finalmente, su **relevancia** de la investigación, de manera contribuyen el estilo de liderazgo en la educación universitaria, si mismo el desempeño del docente, este estudio, permitir que los directores, subdirectores, consultores, especialistas tenga a su disposición información valida y confiable con

respecto a la relación entre el estilo de liderazgo del Director y el desempeño docente.

Aguilar (2017), para optar por el **grado académico** de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la **Universidad** Cesar Vallejo, de la **localidad** de Lima, cuyo **tema de investigación** “Desempeño docente y la satisfacción académica en el curso de Física I de la Universidad Nacional del Callao, 2017” (p. 1). **Centra la problemática** en conocer si existe relación entre la labor del docente y la satisfacción del educando; ya que las universidades son un ejemplo claro, de que los avances científicos y la tecnología influye en el estudiante; el cual, bajo el **diseño** no experimental transversal de **tipo** descriptivo correlacional, tuvo como **objetivos** “determinar qué relación existe entre el desempeño docente y la satisfacción académica en el curso de Física I en los estudiantes del segundo ciclo de la Facultad de Ingeniería Pesquera y Alimentos, Universidad Nacional del Callao, 2017” (Aguilar, 2017, p. 42). Se obtuvo como **resultado** que el 41,86% de los estudiantes del curso de Física, ubicando al desempeño docente en un alto puntaje; a su vez **concluyó** que existe un coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0,571$) entre el desempeño docente y la satisfacción académica, en cuanto a las demás dimensiones, existe un valor de coeficiente de correlación de $r = 0,514$ entre el desempeño docente y grado de cumplimiento y $r = 0,521$ en el desempeño del estudiante. Se **recomendó** que tanto la universidad y los docentes deben brindar todos los recursos oportunos para los alumnos, pueda concretizar sus tareas o aprender debidamente la materia asignada. Finalmente, su **relevancia** de la investigación, de que esta investigación sirva como aporte a distintas investigaciones, además de proponer una mejora a estas dos variables tan importantes para el desarrollo íntegro de la formación profesional (Aguilar, 2017)

Amachi (2016), para optar por el **grado académico** de Magister en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación, de la **Universidad** Nacional Mayor de San Marcos, de la **localidad** de Lima, cuyo **tema de investigación** “Desempeño docente y formación permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015” (p. 1). Centra la **problemática** en conocer si existe relación entre la

labor del docente y la satisfacción del estudiante, ya que las universidades son un claro ejemplos de que la tecnología y el avance científico esa factores influya; el cual, bajo el **diseño** no experimental transversal de **tipo** descriptivo correlacional, tuvo como **objetivos** “establecer la relación que existe entre el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, selección de contenidos disciplinares, metodología didáctica y evaluación del aprendizaje y la formación profesional permanente de los profesores de la ESABAC de Cusco” (Amachi, 2016, p. 5). Se obtuvo como **resultado** que con un 95 % el desempeño docente y la formación profesional están íntimamente correlacionada, y con un 95 % existe una correlación positiva significativa entre la planificación del proceso enseñanza aprendizaje y la formación profesional; a su vez **concluyó** influyen el desempeño, dependiendo de la universidad y de los programas que ofrecen para los profesionales, se evidencio con un valor $p=0,000 < 0,05$, $r=0.753$. **Se recomendó** que desempeño docente, debe ser resaltado desde el aprendizaje sobre la enseñanza, metodología, las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), las competencias, actividades. Finalmente, su **relevancia** de la investigación, está en implementar políticas, que mejoraren los proyectos en la formación de la plana docentes, no solo a través de estudios de postgrado en universidades, sino que, ellos deben capacitar por sus propios medios, utilizando las tecnologías, que logre su cualificación profesional.

Local.

Manay (2018), para optar por el **grado académico** de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria, de **la Universidad** Nacional Pedro Ruiz Gallo, de la **localidad** de Lambayeque, cuyo tema de **investigación** “La calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I ciclo de obstetricia de la Universidad Particular de Chiclayo 2017” (p. 1). **Centra la problemática** en que en el I ciclo de Obstetricia de la UDCH, se ha observado que, los estudiantes califican muchas veces como deficiente o regular el desempeño de algunos docentes, también califican como deficiente o regular la Gestión Administrativa; el cual, bajo el **diseño** no experimental de **tipo** correlacional, tuvo como **objetivos** “analizar la relación entre

la Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I ciclo de Obstetricia de la Universidad Particular de Chiclayo, 2017” (Manay, 2018, p. 13). Se obtuvo como **resultado** que el nivel de calidad de la Gestión Administrativa en promedio es considerado como buena con el 38%. De igual forma, el promedio 83 de desempeño de los docentes del I ciclo de Obstetricia de la UDCH, es buena con el 56%; a su vez **concluyó** que existe una relación significativa entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente, y el nivel del desempeño docente según los estudiantes del I ciclo, es buena, con respecto al apoyo informático no es adecuado por carencia en el ambiente físico. Se **recomendó** fortalecer la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente, además de elaborar un plan de capacitación para los catedráticos de la UDCH, sobre estrategias metodológicas de enseñanza y aprendizaje, sobre evaluación y programación. Finalmente, su **relevancia** de la investigación, está en conocer los nuevos y amplios conocimientos, el reto de la competitividad, entre otras cosas, además como repercuten en el accionar de los distintos profesionales, creando una necesidad de capacitaciones permanente para adaptarse a los nuevos perfiles del futuro profesional.

Arrasco y Arriaga (2017), para optar por el **grado académico** de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Universitaria, de la **Universidad** Nacional Pedro Ruiz Gallo, de la **localidad** de Lambayeque, cuyo tema de **investigación** “Modelo diádico con uso de la plataforma virtual Moodle para mejorar el desempeño de los docentes de la carrera profesional de Ingeniería Química de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo” (p. 1). Centra la **problemática** Se evidencian ciertas deficiencias en el desempeño de los docentes de la carrera profesional de Ingeniería Química de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, puesto que la mayoría de los docentes durante el proceso de enseñanza, 21 aprendizaje, usan una didáctica memorística y reproductiva, con escaso uso de la tecnología; el cual, bajo el **diseño** no experimental de **tipo** descriptivo, tuvo como **objetivos** “diseñar y elaborar la propuesta de un Modelo didáctico con uso de la plataforma virtual Moodle para mejorar el desempeño de los docentes de la carrera profesional de Ingeniería Química de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo” (Arrasco & Arriaga, 2017, p. 10). Se obtuvo como

resultado que en el proceso de enseñanza aprendizaje más del 50% de los estudiantes indicaron que los docentes se encuentra un bajo nivel, lo cual se demuestra con en el desempeño de los docentes; a su vez **concluyó** que en base a los resultados se diseñó la propuesta de un Modelo didáctico, con una plataforma virtual Moodle, a fin de mejorar el desempeño de los docentes. Se **recomendó** al director de la Escuela de Ingeniería Química poner en ejecución el plan de capacitación para que se ponga en práctica el uso del modelo para mejorar el desempeño docente de sus profesores de la escuela a fin de mejorar las capacidades de los estudiantes. Finalmente, su **relevancia**, de la investigación, radica en el hecho de ofrecer un modelo teórico de estrategias didácticas que permita mejorar el desempeño docente en pro de desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes de la Escuela de Ingeniería Química.

Chávarry (2017), para optar por el **grado académico** de Doctor en Gestión Universitaria, de **la Universidad** Nacional Pedro Ruiz Gallo, de la **localidad** de Lambayeque, cuyo tema de **investigación** “Modelo de Gestión Pedagógica según competencias: Universidad de mejora del desempeño de docentes de Enfermería de una Universidad Privada - 2016” (p. 1). Centra la **problemática** desde la perspectiva de los estudiantes, los docentes no se dejan entender debido a que la mayoría de ellos se limitan a leer sus diapositivas y materiales que utilizan en clases, haciendo muy monótono el proceso; el cual, bajo el **diseño** no experimental de **tipo** descriptivo-propositivo, tuvo como **objetivos** “proponer un Modelo de gestión pedagógica según competencias para mejorar el desempeño del docente de la Escuela de Enfermería de una Universidad privada de Lambayeque 2016” (Chavárry, 2017, p. 14). Se obtuvo como **resultado** que a nivel global el 57,1% de los estudiantes afirmaron que los docentes tienen un desempeño medianamente satisfactorio y el 22,9% manifestaron que los docentes tienen un desempeño mínimo, lo cual significa que el 80 % de los estudiantes se encuentran insatisfechos con el desempeño de sus docentes; a su vez **concluyó** los estudiantes afirmaron que el desempeño del docente va de medianamente satisfactorio a insatisfactorio, lo que significa que los docentes no manejan herramientas pedagógicas para la práctica y aplicación del proceso de enseñanza- aprendizaje. Se **recomendó** establezca un plan de mejora enfocado a los docentes de la escuela de enfermería

en las áreas de planificación curricular, competencia emocional y didáctica, para desarrollar aprendizajes significativos, y a los docentes capacitarlos continuamente en temas de didáctica universitaria para perfeccionar sus conocimientos desde un enfoque teórico basado en competencias, teorías de aprendizaje y en las características de las nuevas generaciones como la generación Z. Finalmente, su **relevancia**, de la investigación, está en que por medio del diagnóstico del desempeño del docente de la escuela de enfermería, en las dimensiones de planeación, didáctica, aspectos relacionados y desempeño, se pudiera obtener datos estadísticos claros sobre cómo se desenvuelven los maestros ante la cátedra universitaria.

Rodas y García (2016), para optar por el **grado académico** de Licenciado en Estadística, de la **Universidad** Nacional Pedro Ruiz Gallo, de la **localidad** de Lambayeque, cuyo tema de **investigación** “Gestión académica, desempeño docente relacionado con el rendimiento académico de los alumnos matriculados en los cursos con mayor índice de desaprobados de una Universidad de Lambayeque Perú 2015 II” (p. 1). Centra la **problemática** que los estudiantes tiene un promedio del 70% desaprobatorio en las asignaturas del ciclo, esto nos revela la expectativa de mejorar su rendimiento académico mediante el promedio ponderado; por esto nace la interrogante si se puede superar esta eficiencia en la gestión académica y el desempeño del docente Universitario ; el cual, bajo el **diseño** no experimental de **tipo** correlacional, tuvo como **objetivos** “determinar la Relación que existe entre el desempeño Docente, la Gestión Académica y el Rendimiento Académico de los Alumnos matriculados y que llevaron regularmente cursos de mayor índice de desaprobados de la Facultad de Ciencias (...) Lambayeque Perú 2015 II” (Rodas y García, 2016, p. 43). Se **obtuvo como resultado que** La correlación parcial entre la dimensión Infraestructura de la gestión académica y el rendimiento académico es de 0.464, manteniendo constante la dimensión servicios, la dimensión servicios de la gestión académica y el rendimiento académico es de 0.520, manteniendo constante la dimensión infraestructura, dimensión saber y el rendimiento académico de los alumnos en estudio es de 0.335, la correlación de la dimensión saber hacer y el rendimiento académico de los alumnos en estudio es de 0.665, correlación entre la gestión académica y el desempeño docente es de 0.805, se

correlacionan en forma positiva y significativa; a su vez **concluyó** La relación entre la gestión académica y el desempeño docente es lineal con parámetro tangencial mayor de cero, es decir cuando aumenta en un puntaje la gestión académica, el desempeño docente se incrementa en 1.886 puntos en promedio, es decir la gestión académica influye en forma significativa y positiva al desempeño docente. **Se recomendó** considerar realizar capacitación constante de los docentes universitarios, con nuevas estrategias, que se logren para cubrir las expectativas o necesidades de la institución y por ende a cada docente, Finalmente, su **relevancia** de la investigación, conocer la realidad del desempeño docente, la gestión académica y el rendimiento académico de los alumnos de la facultad de ciencias físicas y matemáticas de UNPRG, a la par de optimizar la calidad de la gestión academia.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Independiente: Gestión educativa.

La gestión educativa, se caracteriza por una perspectiva de las posibilidades reales de una organización, para resolver situaciones y alcanzar determinados objetivos (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2010). Es un grupo de prácticas o acciones establecidas para obtener un fin en un periodo determinado, siendo la acción fundamental de la administración y vía entre la planificación y fines a lograr.

La gestión emerge del desarrollo de la administración como disciplina social, la cual está sujeta a los cambios en las nociones del mundo del ser humano, político, social, económico, cultural y tecnológico (Alvarez, Sánchez, Ibarra, & Miranda, 2013). Por lo tanto, “la Gestión Educativa es influenciada y mediada por las políticas educativas, sus cambios, retos y exigencias, su aplicación en los contextos locales, regionales y nacionales” (Alvarez et al, 2013, p. 55).

La gestión educativa se orienta al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, permitiendo conservar la autonomía institucional, dentro las políticas públicas, enriqueciendo los procesos pedagógicos y responder a los requerimientos educativos locales, regionales (Organización del Convenio Andrés Bello, 2009).

1.3.1.1 Función del docente al uso de la tecnología de la información y la comunicación.

Especificación de las características y tareas del docente comparando dos modelos educativos (Fernández, 2003) :

Tabla 1

Diferencia del modelo tradicional y del modelo tecnológico.

N°	Modelo tradicional o clásico	Modelo Tecnológico
1	El profesor como instructor.	El profesor como mediador.
2	Se pone el énfasis en la enseñanza.	Se pone el énfasis en el aprendizaje.
3	Profesor aislado.	El profesor colabora con el equipo docente.
4	Suele aplicar los recursos sin diseñarlos.	Diseña y gestiona sus propios recursos.
5	Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional.	Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional.
6	Sólo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje.	Utiliza el error como una fuente de aprendizaje.
7	Restringe la autonomía del alumno.	Fomenta la autonomía del alumno.
8	El uso de nuevas tecnologías está al margen de la programación.	El uso de las nuevas tecnologías está integrado en el currículum. El profesor tiene competencias básicas en TIC.

Fuente: Fernández (2003, p. 2), *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI*.

1.3.1.2 Modelos de gestión educativa.

Lo importante de desarrollar una adecuada gestión educativa, es porque de ello dependerá el fortalecimiento y la independencia institucional en un contexto de políticas públicas, fomentando así la intervención de forma activa la participación activa y con conciencia de la población académica; otorgando legalidad al gobierno institucional (Ministerio de Educación Nacional de Colombia [MINEDUCACIÓN], 2016).

La consolidación de la gestión educativa se debe al interés de incrementar la capacidad de gestión de las secretarías de educación, las instituciones educativas públicas, educación superior y del Ministerio de Educación Nacional, para así lograr una mejora continua en la aplicación y supervisión de los recursos humanos, físicos y financieros mediante el cual poder garantizar una buena calidad y eficacia del servicio educativo (MINEDUCACIÓN, 2016).

Los modelos de gestión son cinco: primero el normativo, segundo el prospectivo, tercero el estratégico, cuarto estratégico situacional, quinto y último el de calidad total y el comunicacional (Casassus, 2005).

La perspectiva normativa: En el ámbito educativo, se enfocó en el crecimiento cuantitativo del sistema. Y se basó en la asignación de recursos para aumentar la oferta educativa. La visión normativa señala una visión lineal del futuro. Teóricamente, en este enfoque el futuro es único y cierto. Técnicamente, la planificación se basa en emplear técnicas de proyección del presente al futuro (Casassus, 2005).

La visión prospectiva: Desde esta visión, el futuro no solo es explicado por el pasado. Sino participan imágenes del porvenir que se fijan en el presente y que en consecuencia lo orientan. De este modo el futuro se idea por medio de la construcción de escenarios. y, diversos escenarios de él, y a la vez es múltiple, por ello es incierto. Vemos que de un futuro único y cierto se pasa a otro múltiple e incierto (Casassus, 2005).

La visión estratégica: Si se piensa un escenario o un futuro anhelado, para alcanzarlo se debe necesario tener un modelo de gestión con normativas que faciliten trasladarse a donde se desea llegar, dicho de otra forma, las normativas que logren asociar la institución con el entorno. Presentándose así la noción de estrategia, Ackoff, Ansoff, Porter y Steiner como primero. este concepto posee un carácter estratégico (normas) y (elementos para obtener lo que se desea), la gestión estratégica es la que posee la capacidad de unir los materiales, recursos humanos, técnicos y financieros que debe tener una organización (Casassus, 2005).

La gestión situacional: Se refiere al lugar donde se sitúa algo; siendo el actor y la acción. Acción y situación formando una técnica dificultosa hacia el actor. La realidad recibe la característica de varias situaciones con relación al actor y a la acción de éste. Por lo tanto, la realidad representa varias situaciones en el mismo momento, dependiendo como este ubicado o situado el actor el acto y cuál es su situación. Lo cual permite que en la realidad se proyecten varias posibilidades. Por lo cual, a comienzos de los años noventa destaco el principio de querer lograr acuerdos sociales teniendo como principal la gestión de los sistemas educativos (Casassus, 2005).

La gestión de calidad total: Entorno al pensamiento estratégico, nace la visión de calidad total. Tenemos un claro ejemplo Japón, al tener éxito en entorno de la economía mundial, la atención se enfocó hacia las causas que lo explicaran. Se conoce que entre los principales teóricos que llevaron a la transformación en la organización del trabajo están los estadounidenses Deming y Juran, que en la década de los cincuenta, plantearon la filosofía de la calidad en la organización del trabajo. Tiempo después, a mediados de los ochenta, la preocupación por la calidad se direcciona al sistema educativo en EE. UU, suceso que recién se dio a inicios de los noventa en América Latina (Casassus, 2005).

La gestión comunicacional: En el aspecto lingüístico el rediseño organizacional considera el manejo de destrezas comunicacionales pensadas como procesos de comunicación que permitan o dificulten las acciones que se esperen (Casassus, 2005).

1.3.1.3 Componentes de la gestión educativa.

La gestión educativa debería comprender, los siguientes componentes:

1.- Los individuos a los que se enfoca la educación formal, informal y no formal. En este caso, son niñas, niños, jóvenes y adultos (Mora, 2009).

2.- En relación a los distintos campos que atiende la gestión educativa, se puede nombrar las siguientes gestiones como: la gestión de la educación, gestión operativa de la educación, y la gestión funcional de la educación en todo sentido (Mora, 2009).

3.- La gestión educativa es articulada con la institución como la organización educativa en sus distintas magnitudes, como son la

macro, meso y micro de las diversas instituciones educativas comunitarios, departamentales, regionales, nacionales e internacionales, al referirse a aquellas que estén fuera del país (Mora, 2009).

4.- La gestión educativa plantea lograr los objetivos elevados en diversos ámbitos educativos de una forma adecuada, en periodos establecidos no siendo siempre académicos si no por coyuntura de nivel político. Los recursos económicos o financieros mayormente son carentes, para la ejecución de las políticas en general o de urgencia es vital el consenso y apoyo como el trabajo de individuos que tengan interés y aquellos que sean beneficiados con las prácticas educativas (Mora, 2009).

5.- La gestión educativa observa los aspectos en los enfoques de tipo pedagógico y didáctico. Por lo cual, se tiene presente que la formación, la investigación, el trabajo, la enseñanza y el aprendizaje se entrelazan y desarrollan conjuntamente (Mora, 2009).

1.3.1.4 Dimensión de la gestión educativa.

La gestión educativa hace alusión a una organización sistémica, por lo tanto, la interrelación de distintas particularidades o características actuales en lo habitual de la institución educativa (Arellano, 2017; Organización de las Naciones Unidas para la Educación [UNESCO], 2011).

Gestión educativa, comprende desde director, personal administrativo, docentes, estudiantes, padres de familia, la comunidad local (comunidad educativa), sus interrelaciones, asuntos que abordan y como lo hacen, enmarcado un entorno cultural que le da sentido a la acción, y comprende las normativas para crear un entorno con condiciones de aprendizaje de los educandos. Estos principios

internos y externos, cohabitan, interrelacionan y se unen entre sí de forma activa, diferenciando diversas acciones, pudiéndose unir de acuerdo a su naturaleza (UNESCO, 2011).

Existen diversos medios de investigación en relación a la gestión educativa. La concisa y entendible es la que expone las siguientes dimensiones como: la institucional, la pedagógica, la comunitaria y pedagógica (UNESCO, 2011).

A) Institucional. - Es la forma como cada organización traduce lo establecido en las políticas institucionales (misión, visión, objetivos y valores y las normas que reglamenta su funcionamiento legal; en relación a los subsistemas y la forma en que incluyen al contexto general sus particularidades. En el ámbito educativo, se determina las líneas de acción de todos los entes administrativos (Arellano, 2017; Programas de Escuela de Calidad, 2012).

Este aspecto permite reconocer las formas cómo se organizan los integrantes de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución (UNESCO, 2011).

Así mismo, esta dimensión, se da en un contexto en la organización y el estudio de acciones con referencia a los elementos que conforman las instituciones educativas dando parte de un modelo de actividad. Dentro de estos aspectos se tienen presente a la estructura formal en el cual tenemos: el organigrama, la división de labores, el uso del tiempo y lugar y distribución de tareas; y en la estructura informal tenemos: vínculos, modos de relacionarse, y estilos en las prácticas habituales, ceremonias distingua a la institución (UNESCO, 2011).

En esta dimensión es importante el fomentar y dar valor al desarrollo de destrezas y capacidades de forma grupal e individual, con el único propósito de que la organización educativa pueda desarrollarse logrando desenvolverse de modo independiente, capaz y flexible, pudiendo realizar adaptaciones y cambios frente a las necesidades y modificaciones del ámbito social (Arellano, 2017). Para lograrlo se debe conocer con claridad las políticas de la institución que son desprendidas de los principios y enfoque que oriente facilitando direccionar la gestión a la institución; cómo, los niveles de intervención en tomar decisiones fundamentales, haya o no consejos consultivos, quienes lo conforman y que responsabilidades son asumidas etc. (UNESCO, 2011).

B) Pedagógica. - Se relaciona al proceso principal del quehacer de la organización educativa y los integrantes que la conforman: la enseñanza-aprendizaje (UNESCO, 2011).

Este aspecto es importante en la gestión institucional, por que incide de forma directa en el desarrollo del aprendizaje de los niños y niñas, en sus experiencias de juego, en el cómo y para qué aprenden (Arellano, 2017).

La concepción abarca la visión del desarrollo de la enseñanza y aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones estructuradas en el proyecto curricular institucional (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, el uso de materiales y elementos o instrumentos didácticos (UNESCO, 2011). También abarca el trabajo de los educadores, ejercicios o prácticas pedagógicas, el empleo de conocimientos de proyectos y programación, la utilización de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, formas de enseñanza, los vínculos o relaciones con los alumnos, la instrucción

o capacitación y actualización del maestro para así potenciar su competitividad, entre otras

En este nivel se define a la gestión educativa en su totalidad, relacionada como el maestro se desenvuelve en los procesos de enseñanza y las formas que utiliza, su aceptación al currículo y si logra traducirlo en una proyección de manera didáctica, su forma de evaluarlo y su interrelación con sus estudiantes y padres de familia y así garantizar ser uno de los primeros en aprendizaje (Programas de Escuela de Calidad, 2012).

C) Administrativa. - Se suman acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, procesos técnicos, materiales, económicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y supervisión de lo informado con relación a los que integran la institución; de la misma forma el acatamiento de las normas y la vigilancia de las funciones, con la finalidad de favorecer los procesos de enseñanza y aprendizaje (UNESCO, 2011).

Es está vinculado con todos los elementos que intervienen en la operatividad eficacia de una determinada institución, teniendo presente sus proyectos y objetivos, los recursos económicos, materiales y humanos que posee. Viene hacer un proceso activo que requiere de la participación de los actores interesados en el cumplimiento de los fines y objetivos de la institución (Arellano, 2017). Así mismo, se quiere conseguir los intereses particulares con los de la institución, que logre ser fácil de tomar decisiones que lleve a realizar a acciones claras para lograr los propósitos de la institución (UNESCO, 2011).

Determinar ciertas actividades específicas serán la administración del personal, la asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el enfoque laboral, el cuidado y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; preparación de presupuestos y todo el manejo contable y financiero (UNESCO, 2011).

C) Comunitaria. - Se refiere a la manera como una determinada institución se vincula con la población siendo parte de ella, conociendo y pudiendo entender sus propias condiciones de vida como exigencias y necesidades. Así mismo, su inclusión y participación en la cultura comunitaria. cómo integra y participa de la cultura comunitaria. Asimismo, hace referencia a los vínculos sociales entre institución educativa y sociedad e interinstitucional, abarcando los padres de familia organizaciones de la comunidad, instituciones estatales, organizaciones civiles, eclesiales, otros. Queriendo lograr con su participación el propósito de poder definir alianzas estratégicas y poder alcanzar una óptima calidad educativa (UNESCO, 2011).

Los niños y niñas integran una comunidad donde desarrollan su conciencia sobre la convivencia ciudadana, y los valores sociales, culturales y religiosos que definen su ámbito personal. Por ello la gestión institucional de los centros educativos de nivel inicial deben buscar y formular algunas estrategias para trabajar en conjunto con su entorno, a favor del desarrollo infantil y los procesos de aprendizaje (Arellano, 2017).

1.3.1.5 Características de la gestión educativa estratégica.

La gestión estratégica es el eje del proceso de formación y desarrollo de competencias en educación. Las características de esta gestión son:

Centralidad en lo pedagógico: Se cree que los centros educativos vienen hacer la base fundamental de una estructura de métodos o sistemas de educación y la creación de los aprendizajes para todos los estudiantes (Programas de Escuela de Calidad, 2012).

Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización: Se requiere que los distintos actores educativos cuenten con los elementos básicos o fundamentales que les permita comprender los procesos nuevos, de las posibilidades pudiendo solucionar los distintos sucesos (Programas de Escuela de Calidad, 2012).

Trabajo en equipo: Se debe brindar a la institución educativa un enfoque de manera compartido entre sí, en relación de a qué lugar se quiere ir y cuáles son los conceptos y fundamentos educativos que desean mejorar. De la misma forma observar todos los procesos que logren facilitar la comprensión, la planificación, la actuación y la reflexión de manera conjunta en relación a lo que se desea realizar y cómo hacerlo, y para obtenerse deben hacerlo de forma colegiada (Programas de Escuela de Calidad, 2012).

Apertura al aprendizaje y a la innovación: Se fundamenta en la eficiencia de los docentes de poder encontrar e implementar principios para poder alcanzar los propósitos o fines para la educación y logrando la superación de obstáculos para sí obtener la definición de objetivos dando prioridad al cambio de manera integral. Toda institución que es proclive al aprendizaje es capaz de poder

afrontar y resolver situaciones opuestas generando aproximaciones nuevas usando su misma vivencia o experiencia y la de otros, siendo llevado a sus prácticas (Programas de Escuela de Calidad, 2012).

Asesoramiento y orientación para la profesionalización: Se basa en un ámbito para reflexionar la formación continua, idear la actuación, extender el poder epistémico y la opinión de los docentes; brindando aproximaciones para la identificación de todas las posibilidades generando el cambio entre sí de vivencias en un proyecto de progreso o desarrollo profesional (Programas de Escuela de Calidad, 2012).

Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro: Se debe pensar en diversos escenarios donde los sucesos no sean iguales con los propósitos u objetivos específicos, y con acuerdos de un nivel superior y así alcanzar estadios mayores por ejemplo una institución donde se fomente o impulse planteamientos e ideas que promuevan la intervención, la obligatoriedad ella responsabilidad, pero de manera compartida (Programas de Escuela de Calidad, 2012).

Intervención sistémica y estratégica: Consiste en observar la realidad educativa, creando técnicas, preparando la estrategia y uniendo acciones y así obtener los objetivos proyectados; y convirtiendo a la planificación en un instrumento de la regulación de sí misma y del gobierno, fortaleciendo las capacidades de todos los participantes (Programas de Escuela de Calidad, 2012).

1.3.1.6 Liderazgo en la gestión educativa.

Desde esta perspectiva el liderazgo, se ve como la influencia ejercida en el comportamiento de las personas o grupos para el logro

de los fines, influyendo de forma muy notoria en toda organización institucional (Chacón, 2011).

El liderazgo educativo es fundamental para obtener el éxito de las instituciones educativas, si es considerado como la competencia que lleva al ordenamiento en el interior de una institución educativa , el implantarse y emplearse de forma adecuada la aplicación del proyecto educativo su organización y gestión de todos los recursos (Gonzales, 2018).

La comunicación es la base del liderazgo efectivo, permite a los líderes lograr motivar a sus seguidores, y si no saben comunicarse fracasan como tales, desde esta visión, la comunicación se percibe como el instrumento básico y necesario para garantizar un liderazgo transformacional efectivo. se ha constituido en un elemento estratégico de la gerencia. Así todo nuevo tipo de organización, requiere compartir constantes flujos de información y comunicación entre sus componentes, trabajando en estrecha interdependencia, con una estructura de tipo horizontal (Martins, Cammarota, Neris, & Canelón, 2009).

1.3.1.7 Importancia de la gestión educativa.

Al hablar o escribir sobre gestión es pensar en administración, y sus parámetros de funcionamiento están referidos a eficacia. Los dedicados a la gestión tienen como preocupación fundamental, la eficacia, teniendo criterios objetivos, concretos y medibles. La estructura organizativa y las interacciones personales deben dar rendimiento académico al costo más bajo, siendo el mejor de sus propósitos, y ni siquiera el aprendizaje aparece como tal, con la preocupación centrada solo en el trámite administrativo es probable que el problema este en la idea generalizada de que los administrativos aplican mecanismos automáticos que garantizan la

eficacia (Gómez, como se citó en Sañudo, 2000). No obstante, el comprender a la vida de la escuela se piense en un propósito diferente y más complejo e incierto, que querer especificar los factores organizativos que establece su funcionamiento eficaz.

La gestión educativa tiene como fin primordial una educación de calidad; siendo el director el que ejerce su función como líder pedagógico, dirigiendo la Institución Educativa, hacia de lograr sus objetivos, y conseguir un compromiso y adecuado clima entre los agentes educativos, para que se realice un buen funcionamiento del centro educativo, los docentes maestros por medio de su quehacer profesional y el contacto continuo con los educandos y padres de familia, investigara a través de diferentes instrumentos y estrategias al logro de los objetivos de la institución educativa (Arias, 2018).

1.3.2 Variable dependiente: Desempeño docente

Desempeño es sinónimo de comportamiento, lo que realmente realiza las personas, y puede ser vista. También integra acciones que son fundamentales para llevar a cabo los objetivos para realizar las metas de la organización y pudiendo por lo que realiza de forma real (Muchinsky, 2002).

El desempeño docente estima la calidad profesional con la que se espera actuación del docente; mide diversas cualidades: disposición para el trabajo, comportamiento en su espacio de labor, desarrollo pedagógico, puntualidad, disciplina, compromiso institucional e innovación (Montalvo, 2011).

El desempeño, como las acciones o comportamientos son vistos en los trabajadores siendo resaltantes, siendo los que destacan para alcanzar los fines u objetivos de la institución. Asegurando que el óptimo desempeño en lo laboral es la fuerza o fortaleza que posee una institucionalidad (Chiavenato, 2009).

A inicios del 2000, el nivel del desempeño docente es incluido en los temas de discusión educativa latinoamericanas. Se sabe que los argumentados de esta irrupción son: la crisis de reconocimiento de la profesión docente y la verificación de los vacíos del modelo de calidad manteniendo las reformas neoliberales en educación de la década de 1990 (Consejo Nacional de Educación, 2011).

El desempeño docente llega a ser el primordial factor en relación a la calidad de servicio de educación. Por lo cual, es fundamental caracterizar la práctica profesional contando con un perfil que comprenda competencias primordiales y específicas; aunque, las competencias son tipos de comportamiento o conducta, mientras el desempeño conforma acciones específicas como ejecutar una labor, como ya es organizada, los desempeños se expresan en espacios globales; cuya evaluación organizada requiere modelos, procesos e instrumentos estandarizados. Es necesario enfatizar que como indicativo fundamental de desempeño es la formación de sujetos íntegros, capaces (Montenegro, 2007).

1.3.2.1 Teorías del desempeño.

El docente es un profesional de la educación; por ello, las teorías del desempeño están relacionadas a comprender los factores actuantes del proceso en sí. Para Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252).

Teoría de la equidad. Esta teoría está basada desde la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto (Klingner y Nabaldian, 2002):

La lealtad, tiene manifestaciones de buena voluntad, que permite una mayor eficacia en su trabajo en el interior de la

organización. Siendo la teoría clara el problema estriba se encuentra en que la percepción está inmersa a un estado mental basado en juicios subjetivos. Sin embargo, la imparcialidad y el buen trato, son elementos principales, surgiendo con igual importancia la óptima comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: (a) el rendimiento; (b) y la equiparación con otros, según Klingner y Nabaladian (2002). En el primero es la comparación de su aporte o rendimiento con su labor y la retribución que recibe en relación con otros empleados.

Teoría de las expectativas. Esta teoría se basa en los sentimientos de satisfacción de los empleados, facilitando un adecuado desempeño laboral en relación a otros. Los factores reconocidos son tres (a) la capacidad que un empleado logre tener al llevar acabo sus labores al nivel anhelado (b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento por medio de bonificaciones o llamadas de atención como consecuencia de la obtención o no del nivel que se quiere lograr (c) el valor que le de él empleado a las bonificaciones o llamadas de atención, según Klingner y Nabaladian (2002).

1.3.2.2 Funciones del desempeño docente.

A) Función de diagnóstico. - La evaluación debe ser orientada a detallar el desempeño docente del educador en plazos definidos debiendo señalar sus logros y deficiencias más relevantes como son dados en la realidad, ya que, esto les permite a los directivos o jefes de áreas, pueda dar las Cátedras correspondientes, también sirve para que el propio educador evaluado para superar sus capacidades y potenciar sus debilidades en relación a lo profesional (Mori, 2016).

B) Función instructiva. - El desarrollo de la evaluación debería ser resultado de una labor de exploración obteniendo un resumen primordial que señale los indicadores del desempeño del docente. Las personas intervinientes en el proceso, se capacitan y entienden dicho proceso, aprenden e integran una experiencia nueva de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas (Mori, 2016).

C) Función educativa. - Lo importante de realizar una evaluación del desempeño docente, de forma correcta esto permite que el profesional comprenda que existe una relación de importancia en referencia a los resultados de acorde a su desempeño logrando motivarlo en su trabajo, ya que, ello permitirá proyectar objetivos y técnicas para eliminar sus flaquezas en su desempeño (Mori, 2016).

D) Función desarrolladora. - Esta evaluación del desempeño docente es la más observada con una importancia en los maestros que se son evaluados por que tiene como consecuencia aumentar el proceso de forma individual de el mismo. En otras palabras, el educador será capaz de evaluarse así mismo de forma crítica y permanente en su desempeño, ya que logra que pierda el temor a sus equivocaciones permitiéndole aprender de ellas, lo cual facilitará que sea realmente reflexivo en su labor el quererse perfeccionarse será una labor cotidiana en su desempeño como profesional y nivel personal (Mori, 2016).

1.3.2.3 Dimensiones del desempeño docente.

Cuenca y Ricardo (como se citó en Mairena, 2015), expone dimensiones para llevar acabo la evaluación del desempeño docente, como primer fundamento que el maestro como profesional posee viniendo hacer cuatro. La de conocimientos los que el mismo tendría que emplear, aquellos que el docente debería manejar; el

otro está relacionado con el propio conocimiento que él tiene de la labor pedagógica y didáctica y el tercero se refiere a la evaluación del aprendizaje y para finalizar lo que está con su comportamiento o conducta de manera ética evaluación de aprendizaje.

Letelier et al (como se citó en Mairena, 2015), manifiestan un planteamiento para la evaluación del desempeño laboral docente. En él se define cuatro dimensiones concretas, actitudes y valores: siendo planificación docente, mediación de aprendizajes significativos, evaluación del aprendizaje, la integración de teoría, ejercicio y actitudes y valores. Son las que a continuación se señalan:

Dominio de contenidos: Es la aptitud de forma eficaz para emplear y transmitir los saberes de los departamentos del cual es responsable, incluyendo las directivas o normativas del sector integrando el saber del currículo de la organización educativa y del plan de estudios. Es mostrada esta competencia en el momento que el educador muestra los saberes modernizados dominando su disciplina de las áreas que es responsable; emplea saberes, técnicas y instrumentos particulares de su propia disciplina en los procesos académicos que direcciona; sabiendo y empleando estándares fundamentales de competitividad, los lineamientos y las orientaciones curriculares, en cada área que se fue asignada; sugiriendo y fundamentando nuevas maneras de enfrentar una temática de acorde a las exigencias educativas en el entorno habitual (Mairena, 2015, p. 37).

Planificación Docente: Describe la capacidad de poder establecer forma correcta de la unidad de enseñanza y aprendizaje, para poder enseñar de acorde al proyecto educativo, en lo que contienen y en los métodos de enseñanzas planteados tareas, procedimientos didácticos a usar, los aprendizajes que se desean y

evaluaciones planificadas. Esta capacidad se muestra el maestro un presenta cuando el docente demuestra un proyecto ordenado utilizando estrategias acciones y procedimientos o recursos para el año académico en curso; utilizando el tiempo de clases de forma adecuada (Mairena, 2015, p. 37).

Mediación de Aprendizajes: Involucra la capacidad del uso correcto de estrategias metodológicas y herramientas didácticas innovadoras que concuerden con las particularidades de los alumnos. Se muestra cuando el educador, usa diversas técnicas de enseñanzas y las adecua de acuerdo a las exigencias y ritmo de aprendizaje de ellos; emplea distintos contextos y ámbitos para el fortalecimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje (Mairena, 2015).

Evaluación del Aprendizaje: Involucra la condición del educador de emplearlo como un proceso continuo de información y reflexión en relación a los aprendizajes recibidos por los educandos. Debiendo ser completo, constante, participativo y metódico teniendo como funciones fundamentales: el reconocimiento de sus aptitudes o capacidades de los educandos, los saberes, habilidades y competencias como: el estímulo para recibir aprendizajes nuevos siendo la reflexión una de sus aspectos primordiales a cerca de los resultados para establecer el éxito de los ejercicios o practicas realizadas y su avance o mejora en relación de los resultados (Mairena, 2015).

Integración de teoría y práctica: Viene hacer la aptitud del maestro para determinar o establecer relaciones mutuas, afectuosas, y consistentes en medio de los aspectos prácticos y teóricos empleando lo aprendido a futuras sucesos, es basado teóricamente con sus prácticas pedagógicas, accionando en base al saber y vincula lo teórico con la vida diaria (Mairena, 2015).

Actitudes y valores: Las actitudes son maneras internalizadas, rápidas y continuas de accionar enfrente a diversas circunstancias. Por otra parte, los valores son las apreciaciones de ciertas cualidades individuales o grupales, suelen demostrarse a través de conductas concretas. Existen diversos valores y actitudes que se asocian al ser docente, a modo de referencia se ha incluido lo siguiente: ética, responsabilidad, tolerancia, respeto, fomentar dicha diversidad en la formación de los estudiantes. Las actitudes y valores deben ser coherentes con aquellas definidas por la institución en su proyecto educativo, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza (Mairena, 2015).

Las dimensiones de desempeño, se destacan en cinco, en el momento de la definir el grado de responsabilidad que lleva acabo el educador en la práctica educativa. Dicho de otra manera, hacer un acompañamiento permanente estas competencias obtendrían un mayor refuerzo lograría una mejor practica educativa y la obtención de aprendizajes importantes (Mairena, 2015).

1.3.2.4 Indicadores del desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente está orientada a las dimensiones del mismo, en relación con los roles propios de los docentes (Estrada, 2005). Entre sus funciones de ellos, se pueden detallar las siguientes:

A) Rol facilitador. - Función del desempeño docente, es la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los fines planes planteados en los distintos programas y el logro de los mismos educandos. Por ello, el maestro expone y emplea estrategias orientadas a estimular la comprensión de los

educandos, en relación al aprendizajes significativos e integradores (Estrada, 2005).

B) Rol planificador. - Esta función nos da una dimensión del desempeño docente, y es definida como una capacidad integradora del docente, para diseñar, proponer y emplear proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus educandos, teniendo presente los aspectos educativos, sociales y económicos (Estrada, 2005).

C) Rol investigador. - La función de investigador es origen donde debe alimentarse el docente. La investigación es una de las dimensiones de suma importancia de las actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que impulsan la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. No siempre se califica como función a exigir a los educadores de las instituciones Universitarias y Tecnológicas. Por consiguiente, el educador estudia la forma permanente, en relación a su labor educativa, adquiere la vivencia del proceso metódico de identificación y solución a las dificultades concretos y verdaderos, los cuales se presentan en el proceso del desarrollo educativo (Estrada, 2005).

D) Rol orientador. - El objetivo del orientador, es interpretado como una dimensión básica que forma el perfil del desempeño docente adecuado, interpretándose como la aptitud vocacional y apropiada, orientada hacia el conocimiento de cada maestro; y posteriormente le permita crear vínculos en una buena comunicación entre los integrantes de institución educativa, principalmente con los de forma primordial con los estudiantes; teniendo la finalidad de obtener con las particularidades de ellos concretando actuaciones o acciones concretas, que sirve como apoyo al desarrollo personal y académico de los integrantes de dicho proceso (Estrada, 2005).

1.3.2.5 Dominios del desempeño docente.

En un contexto adecuado del Desempeño Docente, define cuatro campos. Comprende por dominio un entorno o espacio del ejercicio del docente, que asocia un grupo o conjunto de funciones profesionales que intervienen de forma adecuada en los aprendizajes de manera favorable en los alumnos. En los dominios en su totalidad subyace lo ético de la enseñanza, enfocada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los educandos (Ministerio de Educación [MINEDU], 2014).

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. -

Comprende la programación de la labor pedagógica por medio de la preparación del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje a través de una visión intercultural e inclusivo. Toma en cuenta el saber de las fundamentales particularidades sociales, culturales, materiales no materiales (no físico), y cognitivas de sus propios alumnos, el dominio de los temas pedagógicos y disciplinares, por ejemplo, elección de los materiales educativos técnicas o estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MINEDU, 2014).

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Abarca la conducción del proceso de enseñanza, mediante una perspectiva que valore la inclusión y diversidad en todos sus términos. Se requiere de la mediación pedagógica del maestro en el desarrollo en un ámbito favorable al aprendizaje, el uso de los contenidos, la motivación constante de sus educandos, el desarrollo de diferentes estrategias metodológicas y de evaluación, como el uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Comprende la utilización de distintos criterios e instrumentos que permitan el reconocimiento del alcance y los retos en el proceso de aprendizaje, también de los aspectos de la enseñanza que requieren mejorar (MINEDU, 2014).

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Conforman la participación en la gestión de la institución educativa o la red de ellas desde un punto de vista democrático para constituir la comunidad de aprendizaje. Se relaciona con una buena comunicación de todos los participantes de la comunidad educativa, así como la integración en la concepción, realización y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, de la misma forma la ayuda a la creación de un entorno institucional conveniente. Comprendiendo el valor y respeto hacia a la comunidad y sus particularidades y las obligaciones entre ellas mismas de las familias en los resultados de los aprendizajes (MINEDU, 2014).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Constituyen el proceso, y las prácticas específicas de la formación y desarrollo de los profesionales docentes. Alude a la reflexión ordenada en referencia a su práctica pedagógica, de sus colegas, labor en grupo, la ayuda con sus pares y su intervención en actividades de desarrollo profesional. Integrando el compromiso en los procesos y resultados del aprendizaje, y el empleo de información acerca del diseño y la ejecución de las políticas educativas en el espacio nacional y regional (MINEDU, 2014).

1.3.2.6 Importancia de la evaluación desempeño docente.

En América Latina la mayoría de agentes educativos consideran que, para crear exigencias de auto perfeccionamiento permanente de su gestión de los maestros, que de manera razonable y de forma periódica deberían participar de una prueba en relación a su desempeño; siendo fundamental e importante (Valdés, 2000).

La evaluación profesoral debe verse como una forma de impulsar y favorecer el perfeccionamiento de los docentes y no como una estrategia de vigilancia jerárquica que observa las actividades de

ellos, también como una forma de reconocer las cualidades que forman un buen docente para, y a partir de ahí, crear políticas educativas que coadyuven a su generalización (Univerza v Ljubljani, pedagoška fakulteta, 2010).

La evaluación del desempeño de los educadores, es un proceso siendo el objetivo poder emitir juicios de valorización en relación al cumplimiento de sus deberes u obligaciones en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus alumnos, se tiene que debiendo realizar una supervisión de forma continua y constante que para poder llegar a tener una correcta y real información logrando así establecer las mejoras y avances logrados con lo proyectado con los alumnos y al desarrollo de sus áreas de trabajo (Jones, Jenkin, & Lord, 2006; Mairena, 2015) Estos criterios de evaluación deberán estar relacionados en a la idoneidad ética y pedagógica que exige la prestación del servicio educativo teniendo presente los de las funciones de los maestros encontrándose en categorías como son: (a) el saber y (b) El hacer.

1.3.2.7 Marco legal.

Ley general de educación N° 28044, Título V: La Gestión del Sistema Educativo, Artículo 64°: Objetivos de la Gestión Educativa (Ley N° 28044, 2003).

a) “Desarrollar la Institución Educativa como comunidad de aprendizaje, para lograr una excelente calidad educativa” (Ley N° 28044, 2003, p. 22).

b) “Potenciar la capacidad de decidir de las Instituciones Educativas para que se desempeñen con autonomía pedagógica y administrativa. Las funciones de las instancias de gestión se rigen por

los principios de subsidiariedad, solidaridad, complementariedad y concurrencia" (Ley N° 28044, 2003, p. 22).

c) Garantizar la congruencia de las normas administrativas y su subordinación a las decisiones de carácter pedagógico (Ley N° 28044, 2003).

d) Conseguir el uso eficaz, eficiente e innovador de las instituciones educativas, que lleven a la excelencia (Ley N° 28044, 2003).

e) Promover liderazgos democráticos (Ley N° 28044, 2003).

f) Contribuir en la articulación intersectorial, garantizando que los procesos de gestión se realicen en el marco de una política de desarrollo integral del país (Ley N° 28044, 2003).

g) Fomentar la participación activa de la comunidad (Ley N° 28044, 2003).

h) Organizar las instituciones educativas para desarrollar relaciones de cooperación y solidaridad (Ley N° 28044, 2003).

i) Potenciar el ejercicio ético de las funciones administrativas beneficiando la transparencia y el libre acceso a la información (Ley N° 28044, 2003).

j) Intervenir en el funcionamiento de forma efectiva de los mecanismos para prever y sancionar los actos de corrupción en la gestión (Ley N° 28044, 2003).

k) Fomentar la autoevaluación y evaluación continuas que avalen el alcance de las metas y objetivos determinados por la Institución Educativa (Ley N° 28044, 2003).

Clases de compromiso de desempeño: Estos comprenden objetivos asociados a las acciones especificadas en el art. 25 de la Ley N° 30518 clasifica según las etapas de la cadena de valor de la provisión de los servicios educativos. Estas acciones se contextualizan líneas de acción del Sector Educación que son cuatro: revalorización de la carrera docente, mejora de la calidad del aprendizaje, minorar la brecha de infraestructura educativa y la actualización y fortalecimiento de la gestión educativa también se elaboraron tres clases de compromiso de desempeño: *Compromisos de procesos:* objetivos en la que se apremia los procesos administrativos y logísticos logrando el abastecimiento de insumos. *Compromisos de producto:* objetivos para una adecuada calidad al servicio de educación provisto en las instituciones educativas. *Compromisos de resultados:* propósitos o metas por medio del cual se impulsa los logros fundamentales por sector (Ministerio de Educación [MINEDU], 2017).

1.3.3 Marco conceptual

- **Desempeño:** Acción de hacer una determinada acción, grado de valoración de una determinada practica o actividad de labores (Oscoco, 2015).
- **Desempeño docente.** - Es la práctica relacional; en otras palabras, al desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, y el uso de diferentes medios y formas para su comunicación con el otro (Consejo Nacional de Educación, 2011).
- **Desempeño laboral.** Es el actuar de un individuo que, al hacer su labor, en definición a sus resultados que genera y el placer que consigue al realizarlo (Oscoco, 2015).

- **Dominio de estrategias didácticas:** a la manera correcta que se aplica los procesos administrativos, para lograr potenciar el talento humanos, teniendo en cuenta lo conceptual, procedimientos, y actitudes dentro de la institución (Palomino, 2012).

- **Gestión.** - Es la acción humana, por eso, la definición que se le dé debe estar basada en una teoría explícita o implícita de lo que se entiende por acción humana (Casassus, 2005).

- **Gestión educativa.** - Analiza los diversos comportamientos o acciones, actividades, procesos y desarrollo de diversos proyectos educativos institucionales particulares o concretos, y generales o globales, en diferentes entornos educativos (Mora, 2009).

1.4 Formulación del problema

¿En qué medida la propuesta de un modelo de gestión educativa mejorará el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Social.- Los resultados contribuirán a la toma de decisiones apropiadas relacionadas a la gestión educativa de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo filial Chiclayo, para el mejoramiento e implementación de estrategias para la efectiva administración y así mejorar el desempeño docente, garantizando la mejor preparación profesional a los estudiantes, permitiendo que estos cuando egresen puedan desempeñarse en forma eficiente y eficaz en sus trabajos garantizando su estabilidad, desarrollo profesional y personal, mayores ingresos remunerativos los cuales van a permitir mejorar su calidad de vida y de sus familiares.

Teórico.- Aportara evidencias empíricas sobre la gestión educativa de una institución de educación Universitaria y la influencia que esta tiene en el desempeño docente, aportando pautas y bases teóricas para el desarrollo de futuras investigaciones relacionadas con el tema en el ámbito regional y nacional.

Prácticas.- La investigación permitirá conocer la situación actual de la Facultad de Ciencias Empresariales respecto a la gestión educativa y su influencia con el desempeño docente, la información que se obtenga de la investigación será de mucha utilidad para los directivos de la Facultad y de la Universidad porque les permitirá tomar decisiones e implementar nuevas políticas y estrategias en la gestión educativa y en la mejora del desempeño docente.

Metodológica: Con la presente investigación se pretende proporcionar toda la información sobre la situación de la Facultad de Ciencias Empresariales con relación a la gestión educativa y desempeño docente, y además proporcionara instrumentos para recolectar y medir las variables gestión educativa y desempeño docente.

1.6 Hipótesis

Existe un sistema modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general.

Proponer un modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2017.

1.7.2 Objetivos específicos.

Diagnosticar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2017.

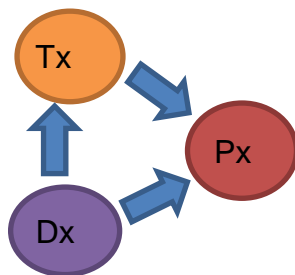
Diseñar un modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2017.

Elaborar un modelo de modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2017.

II. METODO

2.1 Diseño de la investigación

El presente informe de investigación fue de diseño no experimental transaccional de tipo propositivo según (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Porque se realizó un diagnóstico del desempeño docente, para finalmente proponer un modelo de gestión educativa. Se expresó en el siguiente esquema:



Donde:

Tx: Teorías propuestas sobre un modelo de gestión educativa y el desempeño docente.

Dx: Evaluación diagnóstica del desempeño docente.

Px: Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo.

2.2 Variables, Operacionalización.

2.2.1 Definición conceptual.

Variable independiente. Modelo de gestión educativa. –“Nos es de utilidad para comprender los aspectos más dinámicos de la conducción. Gestión hace referencia a procesos: permite analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos, responsabilidades” (Harf, 2008 p. 34).

Variable dependiente. Desempeño docente. – “Grado en el que la conducta y las actitudes reportadas por el docente se corresponde con los rasgos que le atribuyen al docente efectivo (...) Un docente es más efectivo en la medida en que las características que toma su trabajo se aproximan más a una definición previa y analíticamente determinada de lo que es la docencia efectiva” (Navarro, 2002, p. 17).

2.2.2 Definición operacional.

Variable independiente. Modelo de gestión educativa. - Es de utilidad para comprender los aspectos más dinámicos de la conducción en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo. Hace referencia a procesos que permiten analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos y responsabilidades. (Harf, 2008)

Variable dependiente. Desempeño docente. - Grado en el que la conducta y las actitudes reportadas por el docente de la Facultad de Ciencias Empresariales perteneciente a la Universidad César Vallejo – Chiclayo correspondiente con los rasgos de un docente efectivo. (Navarro, 2002)

2.2.3 Operacionalización de variables.

Variable independiente	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Gestión educativa	Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación curricular • Implementación curricular • Organización curricular • Dirección curricular • Ejecución curricular • Evaluación curricular 	Análisis documental	Ficha bibliográfica
	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones de políticas • Coordinación con las instituciones de la comunidad • Coordinación con otras facultades 		
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de planificación • Proceso de organización • Proceso de dirección • Proceso de control 		

Variable dependiente	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Desempeño docente	Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos. • Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula. • Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos. • Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos. • Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes. • Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución. • Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente. • Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un PEI. • Propiciar un ambiente de respeto y confianza. • Respetar a sus alumnos como persona. • Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos. 	Observación	Prueba estandarizada

		<ul style="list-style-type: none"> • Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno. • Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación. • Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo. • Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito. • Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal. • Promover canales de participación mediante: La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones. • Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad. • Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras. • Facilitar que los alumnos aprendan a aprender. 		
--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes. • Estimular la creatividad. • Promover la actividad mental. 		
	<p>Personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad. • Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación. • Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa. • Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional. • Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales. • Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace. 		

		<ul style="list-style-type: none"> • Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país. • Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace. • Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano. • Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente. 		
	Social	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar que el rol docente en la sociedad actual es, la de hacer hombres y preparar líderes. • Identificarse con la comunidad donde labora, siendo participe de sus proyectos y apoyo en la solución de los problemas que afrontan. • Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad. • Orientar, animar, prevenir, ayudar a los miembros de la comunidad. 		

		<ul style="list-style-type: none">• Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.• Actuar como verdaderos agentes de cambio en la comunidad.		
--	--	---	--	--

2.3 Población y muestra

Población. – La población está constituida por todos los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales perteneciente a la Universidad César Vallejo – Chiclayo.

Muestra. - La muestra censal fue de 54 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales perteneciente a la Universidad César Vallejo – Chiclayo.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas. Observación. - Según Bernal (2010) registro sistemático de comportamiento y situaciones observables de la unidad de estudio mediante categorías y subcategorías establecidos por la Facultad de Ciencias Empresariales perteneciente a la Universidad César Vallejo – Chiclayo (p.194).

Instrumentos. Prueba estandarizada. – pruebas con el propósito de capturar actitudes o proyecciones de las variables en el caso del presente estudio el desempeño docente, con el propósito de lograr los objetivos necesarios. (Bernal, 2010, p. 250).

Validez y confiabilidad. Instrumento de medición institucional establecido por directiva interna de la Facultad de Ciencias Empresariales perteneciente a la Universidad César Vallejo – Chiclayo

2.5 Métodos de análisis de datos

Para ejecutar el análisis, la técnica estadística que se utilizara para procesar los datos son el programa de office Excel y el programa SPSS. El cual nos permitirá alcanzar resultados exactos. Utilizaremos los siguientes tipos de procesos estadísticos:

La estadística descriptiva: donde se consideran las siguientes medidas.

Media aritmética. Es la medida que se usa para obtener el promedio de los resultados de la encuesta aplicada (Mode, 2005):

$$\bar{x} = \sum \frac{x_i}{n}$$

Moda. Es el dato reiterado con mayor frecuencia (Tamayo, 2004).

Estadística inferencial: donde se consideran las siguientes medidas de dispersión.

Desviación estándar (S): El estadístico nos muestra el estado en que los números se desenvuelven alrededor del valor promedio (Harris, 2003):

$$S = \sqrt{\sum \frac{f_i(x_i - \bar{x})^2}{N}}$$

Coefficiente de variabilidad (C.V.). Este servirá para saber si muestra conjuntos homogéneos el informe que se examina. La fórmula (Levin & Rubin, 2004):

$$cv = \frac{S}{\bar{x}} * 100\%$$

Prueba de Hipótesis. De esta manera se muestra la validez del programa. Con los puntajes de la guía de observación se calcula el contraste de los puntajes de cada sujeto $\{d_1, d_2, \dots, d_n\}$ con $d_j = X_j - Y_j$ $j=1, 2, \dots, n$. (Tamayo, 2004). El estadístico:

$$t = \frac{\bar{d}}{s_d} \sqrt{n}$$

El estadístico t se contrastará con el valor crítico t al 0.05 de significancia. Para esto se analizará e interpretará los cuadros estadísticos.

2.6 Aspectos éticos

Aspectos éticos en relación a los docentes de la facultad de ciencias empresariales perteneciente a la Universidad César Vallejo – Chiclayo, se mostrarán del modo siguiente:

Voluntariedad. Una alianza colaborativa en una práctica o estudio constituye la aprobación válida si fue dado de manera voluntaria (Observatori de Bioètica i Dret, 1979).

Comprensión. El ambiente y la forma como se comunica la investigación es tan característico como la información misma. (OBD, 1979).

III. RESULTADOS

3.1 Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de negocios internacionales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

Tabla 2

Dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	7	27
Regular	[11 - 14]	0	0
Bueno	[15- 18]	7	27
Muy bueno	[19- 20]	12	46

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

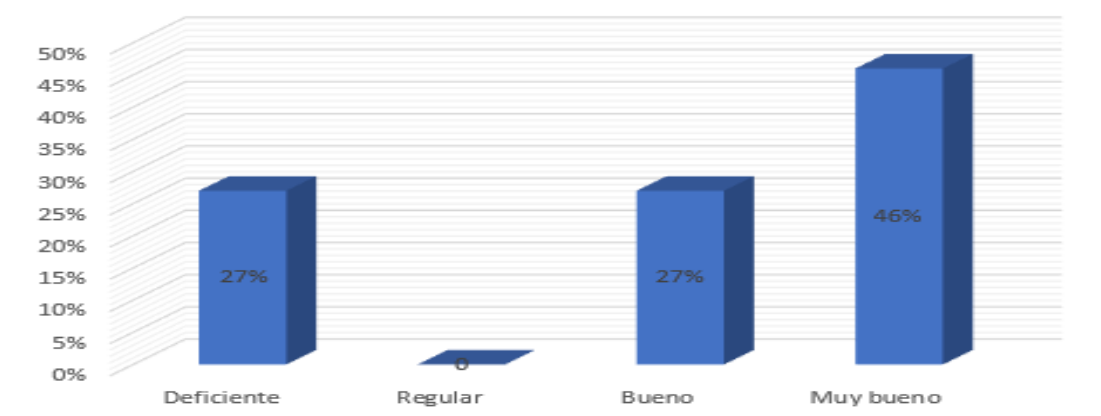


Figura 1. Dimensión carpeta docente virtual.

Tal como podemos apreciar, en la tabla 2 y en la figura 1, el nivel de la dimensión carpeta docente virtual evaluado a los catedráticos de la carrera de negocios internacionales en la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presentan un nivel de desempeño docente muy bueno (46%), seguido de un nivel de desempeño docente bueno y deficiente (27%).

Podemos concluir que los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de negocios internacionales en su mayoría presentan un nivel de evaluación muy bueno, por otro lado, un tercio de los catedráticos fue evaluado como deficiente.

Tabla 3

Estadística de la dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	14.5
σ	7.56
σ^2	57.22

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4 *Dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.*

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	0	0.00
Regular	[11 - 14]	0	0.00
Bueno	[15 - 18]	14	54
Muy bueno	[19 - 20]	12	46

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

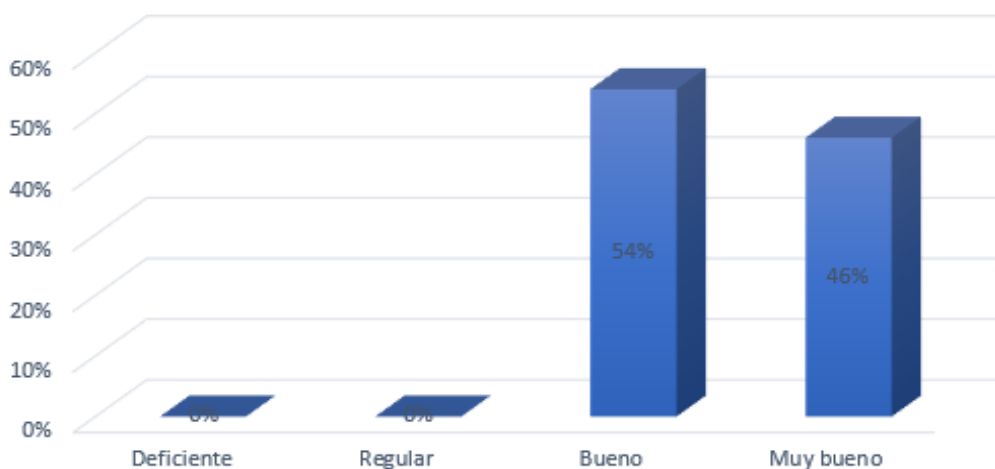


Figura 2. Dimensión observación de clase.

Tal como podemos evidenciar en la tabla 4 y la figura 2, el nivel de la dimensión observación de clase de los docentes evaluados a los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, tuvo como resultado un nivel de desempeño docente de bueno (54%) y con un nivel de desempeño docente de muy bueno (46%).

Se puede apreciar que la dimensión observación evaluada a los maestros de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo presenta en su mayoría un nivel bueno y muy bueno.

Tabla 5

Estadística de la dimensión observación de clase de los docentes pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	18.58
σ	1.03
σ^2	1.05

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Dimensión evaluación por estudiante de los docentes pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	0	0.00
Regular	[11 - 14]	0	0.00
Bueno	[15 - 18]	18	69
Muy bueno	[19 - 20]	8	31

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

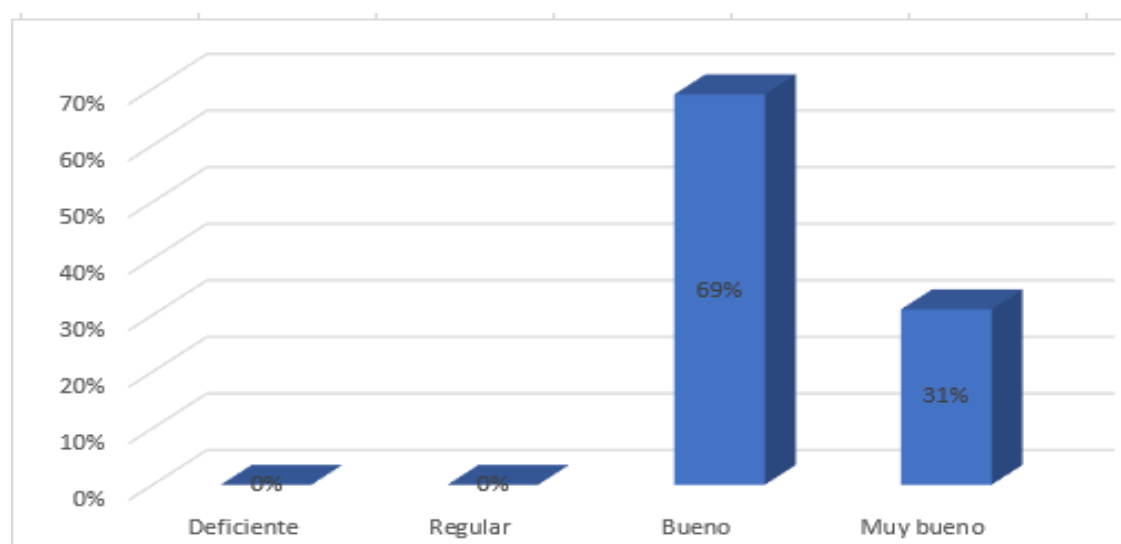


Figura 3. Dimensión evaluación por estudiantes.

Según podemos observar en la tabla 6 y en la figura 3, el nivel de la dimensión evaluación por estudiantes evaluado a los maestros de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, presenta un nivel de desempeño docente de bueno (69.23%), y un nivel de desempeño docente de muy bueno (30.77%).

La mayoría de los catedráticos de la carrera de negocios internacionales de la Universidad Cesar Vallejo presentaron un buen nivel de desempeño docente en la evaluación de la dimensión evaluación por estudiantes, sin embargo, destaco una tercera parte de los catedráticos con muy buen desempeño.

Tabla 7

Estadística de la dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	17.23
σ	1.47
σ^2	2.16

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de negocios internacionales pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	0	0.00
Regular	[11 - 14]	1	4
Bueno	[15 - 18]	20	77
Muy bueno	[19 - 20]	5	19

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

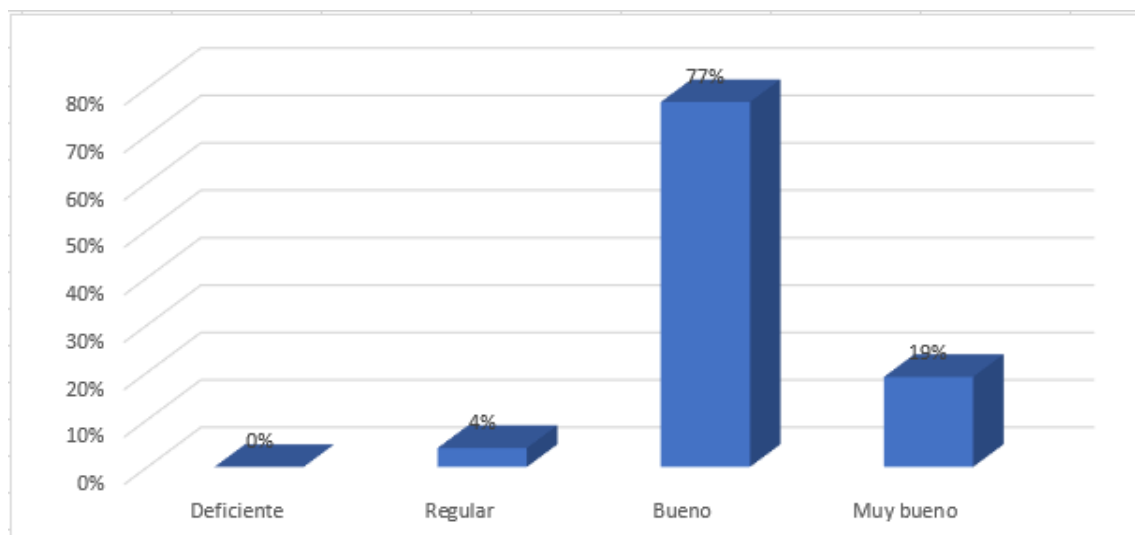


Figura 4. Dimensión evaluación por directivos.

Según podemos apreciar en la tabla 8 y la figura 4, la dimensión evaluación por directivos evaluado a los catedráticos pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, evidenciamos que el nivel de desempeño docente es bueno (77%), muy bueno (19%), finalmente el desempeño docente es regular (4%).

Concluimos que los catedráticos de la carrera de negocios internacionales en la dimensión evaluación por directivos en su mayoría presentaron un nivel bueno, por otra parte, en un menor porcentaje los resultados fueron muy bueno y regular en dicha evaluación.

Tabla 9

Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	17.23
σ	1.47
σ^2	2.16

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Nivel de la facultad de ciencias empresariales de la carrera de negocios internacionales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	0	0.00
Regular	[11 - 14]	1	4
Bueno	[15 - 18]	13	54
Muy bueno	[19 - 20]	11	42

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

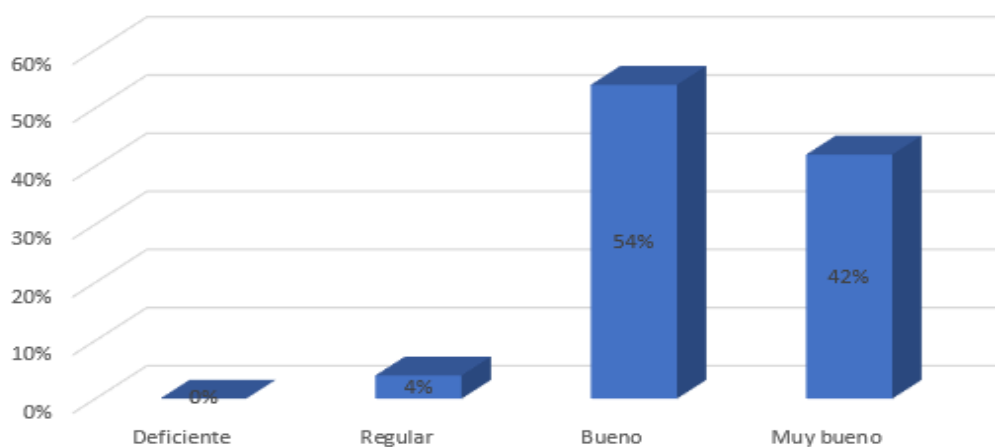


Figura 5. Facultad de ciencias empresariales de la carrera de negocios internacionales.

Tal como podemos apreciar en la tabla 10 y en la figura 5, el nivel de desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de negocios internacionales evaluados a los catedráticos pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo es bueno (54%), el nivel de desempeño docente es muy bueno (42%), finalmente el nivel de desempeño docente es regular (4%).

Podemos concluir que en la evaluación de la facultad de ciencias empresariales de la carrera de negocios internacionales los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo presentaron en más de la mitad un desempeño docente de bueno y muy bueno.

Tabla 11

Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	3.21
σ	0.48
σ^2	0.23

Fuente: Elaboración propia.

3.2 Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

Tabla 12

Dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	5	33
Regular	[11 - 14]	1	7
Bueno	[15 - 18]	2	13
Muy bueno	[19- 20]	7	47

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

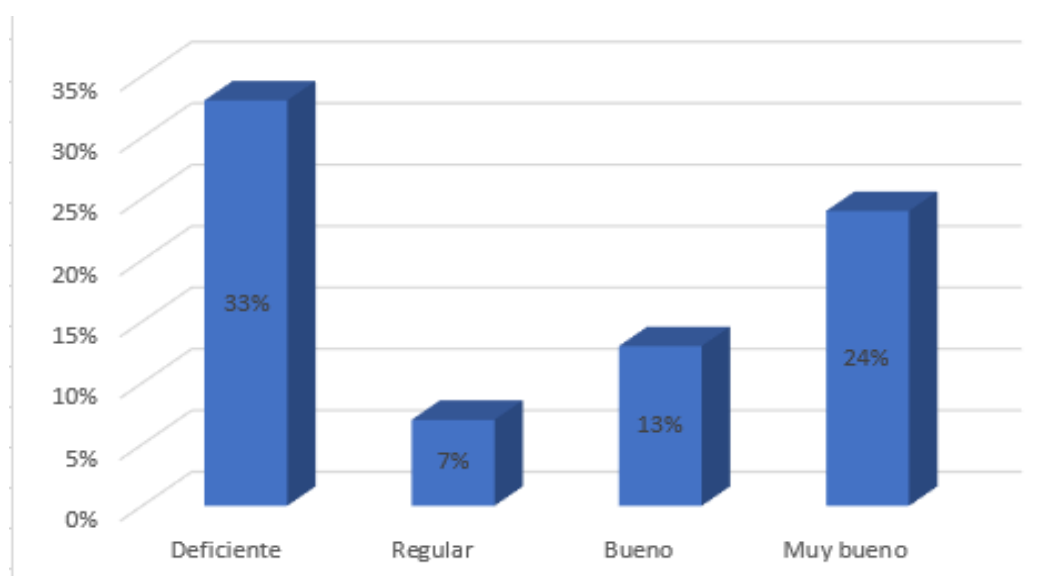


Figura 6. Dimensión carpeta virtual de los docentes.

Tal como podemos evidenciar en la tabla 12 y la figura 6, en la dimensión carpeta docente virtual evaluado a los catedráticos pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presentan un nivel de evaluación muy bueno (47%), además se presenta un nivel bueno (13%), presentan un nivel de evaluación regular (7%), finalmente los catedráticos presentaron un nivel de evaluación deficiente (33%).

En la dimensión carpeta docente virtual la evaluación de los catedráticos de la carrera de marketing y dirección de empresas de la Universidad Cesar Vallejo presentaron un resultado muy bueno, sin embargo, gran parte de la evaluación fue deficiente.

Tabla 13

Estadística de la dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	12.67
σ	8.73
σ^2	76.24

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14

Dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	0	0
Regular	[11 - 14]	0	0
Bueno	[15 - 18]	10	67
Muy bueno	[19 - 20]	5	33

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

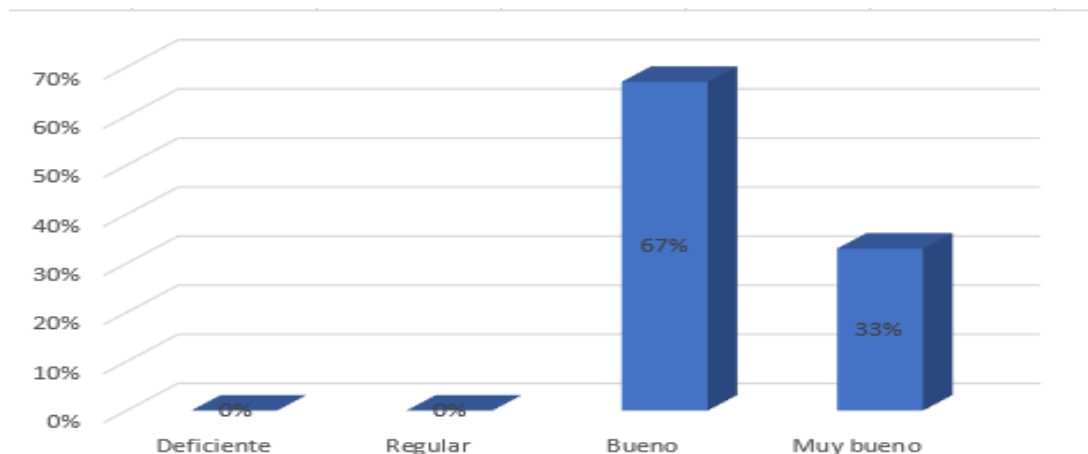


Figura 7. Dimensión observación de los docentes.

Tal como podemos apreciar en la tabla 14 y la figura 7, en la dimensión observación de clase de los docentes evaluado a los maestros pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presentan un nivel de evaluación de muy bueno (33%), y bueno (67%).

El nivel de evaluación de la dimensión observación de clase a los catedráticos de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo presentó en su gran mayoría un resultado de bueno y en menos proporción un nivel fue muy bueno.

Tabla 15

Estadística de la dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	18.20
σ	1.08
σ^2	1.17

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16

Dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	0	0
Regular	[11 - 14]	0	0
Bueno	[15 - 18]	15	100
Muy bueno	[19- 20]	0	0

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

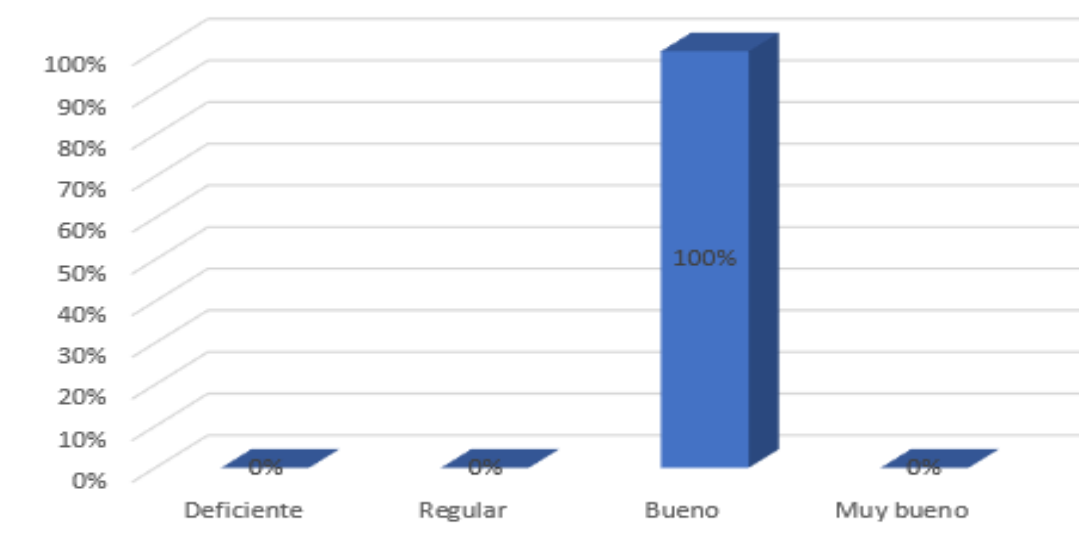


Figura 8. Dimensión evaluación por estudiante de los docentes.

Tal como podemos evidenciar en la tabla 16 y en la figura 8, en la dimensión evaluación por estudiante evaluado a los catedráticos perteneciente a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presentaron un nivel de evaluación de bueno (100%).

Concluimos que en la dimensión evaluación por estudiante los catedráticos de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes Universidad Cesar Vallejo presentan en su totalidad un nivel de desempeño docente bueno.

Tabla 17

Estadística de la dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	17.20
σ	0.83
σ^2	0.69

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18

Dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	1	7
Regular	[11 - 14]	1	7
Bueno	[15 - 18]	10	67
Muy bueno	[19 - 20]	3	20

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

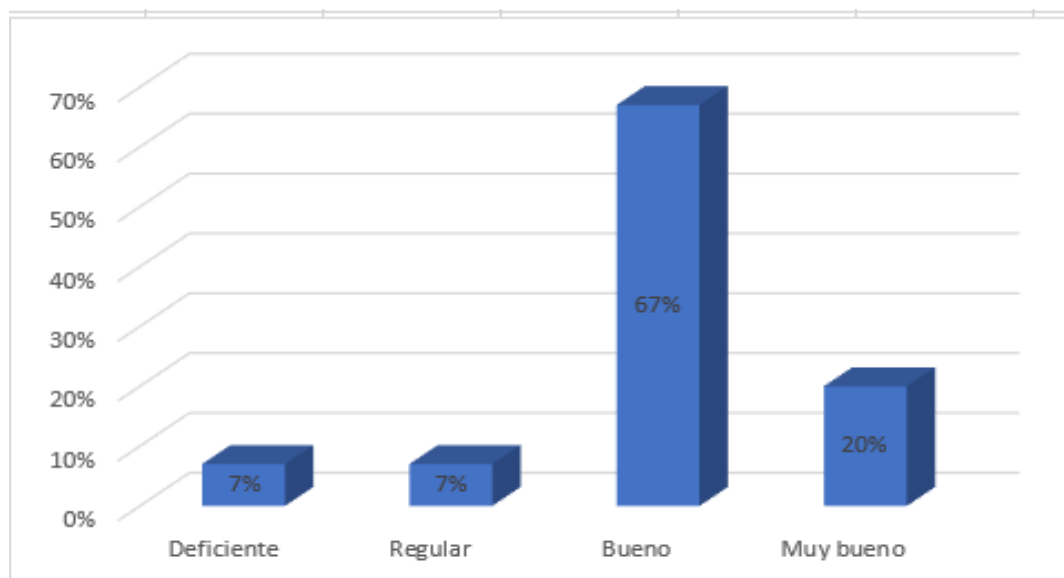


Figura 9. Dimensión evaluación por directivos de los docentes.

Según podemos evidenciar en la tabla 18 y la figura 9, la dimensión evaluación por directivos evaluados a los catedráticos pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presentaron un nivel de evaluación muy

bueno (20%), seguidamente el nivel es bueno (67%), finalmente el nivel de evaluación es regular y deficiente (7%).

Podemos concluir que en la dimensión evaluación por directivos los catedráticos de la carrera de marketing y dirección de empresas pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo presentan un nivel de desempeño docente bueno en su mayoría, por otra parte, el desempeño docente es deficiente en una menor proporción.

Tabla 19

Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	16.68
σ	2.67
σ^2	7.11

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20

Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	0	0
Regular	[11 - 14]	2	13
Bueno	[15 - 18]	11	73
Muy bueno	[19 - 20]	2	13

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

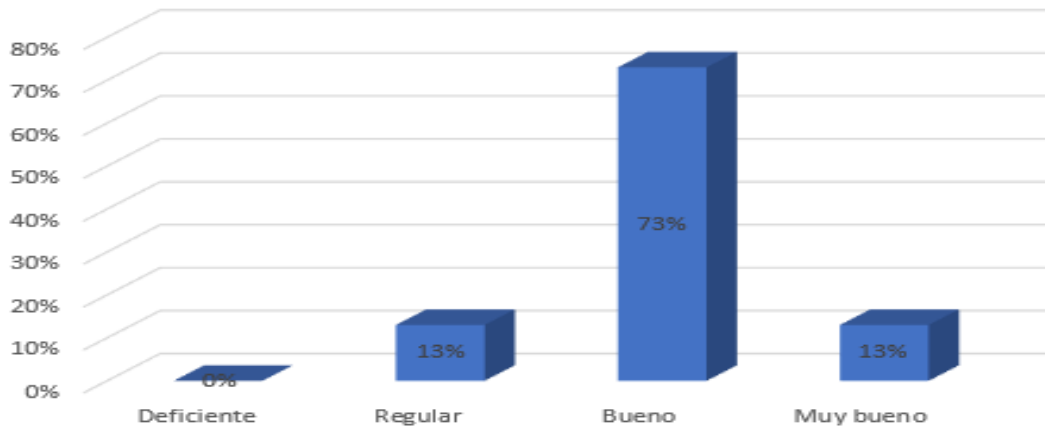


Figura 10. Facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas.

Tal como podemos evidenciar en la tabla 20 y la figura 10, en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas, el nivel de evaluación de los catedráticos es muy bueno (13%), seguidamente es bueno (73%), finalmente es regular (13%).

Concluimos que, en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas, la evaluación de los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo en gran parte presento resultados de buen nivel, por otro lado, y en menos proporción el desempeño docente fue regular.

Tabla 21

Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

\bar{x}	16.21
σ	2.61
σ^2	6.83

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de administración de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

Tabla 22

Dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

Valor	Baremo	n	%
Deficiente	[1 - 10]	5	33
Regular	[11 - 14]	1	7
Bueno	[15- 18]	2	13
Muy bueno	[19- 20]	7	47

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

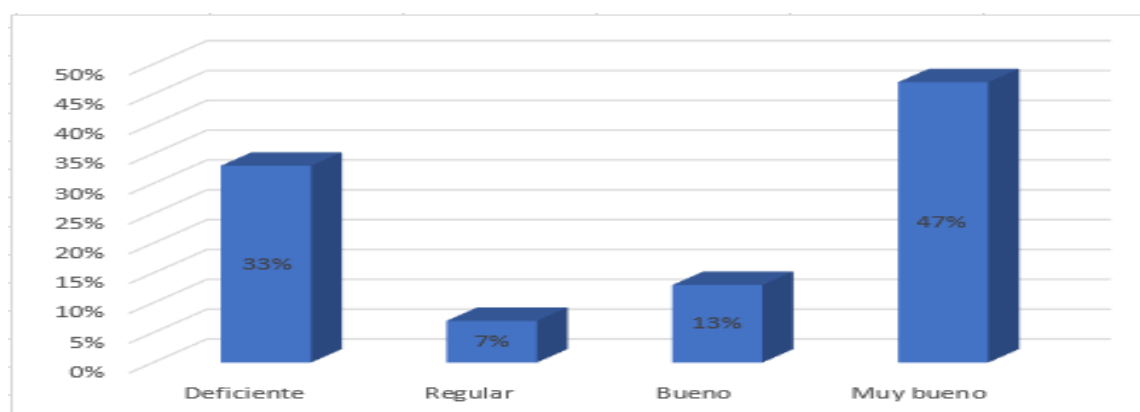


Figura 11. Dimensión carpeta docente virtual.

Tal como se aprecia en la tabla 22 y la figura 11, la dimensión carpeta docente virtual evaluado a los catedráticos pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presentan un nivel de evaluación muy bueno (47%), seguidamente un nivel de evaluación de bueno (13%), regular (7%), finalmente el nivel de evaluación fue deficiente (33%).

Se concluye que, en la dimensión carpeta docente virtual los catedráticos de la carrera de administración de la Universidad Cesar Vallejo presentaron un nivel de desempeño docente muy bueno en casi la mitad de los catedráticos, sin embargo, en un tercio de los docentes el desempeño docente fue deficiente.

Tabla 23

Estadística de la dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	16.21
σ	2.61
σ^2	6.83

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 24

Dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	0	0
2	Regular	[11 - 14]	0	0
3	Bueno	[15- 18]	10	67
4	Muy bueno	[19- 20]	5	33

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

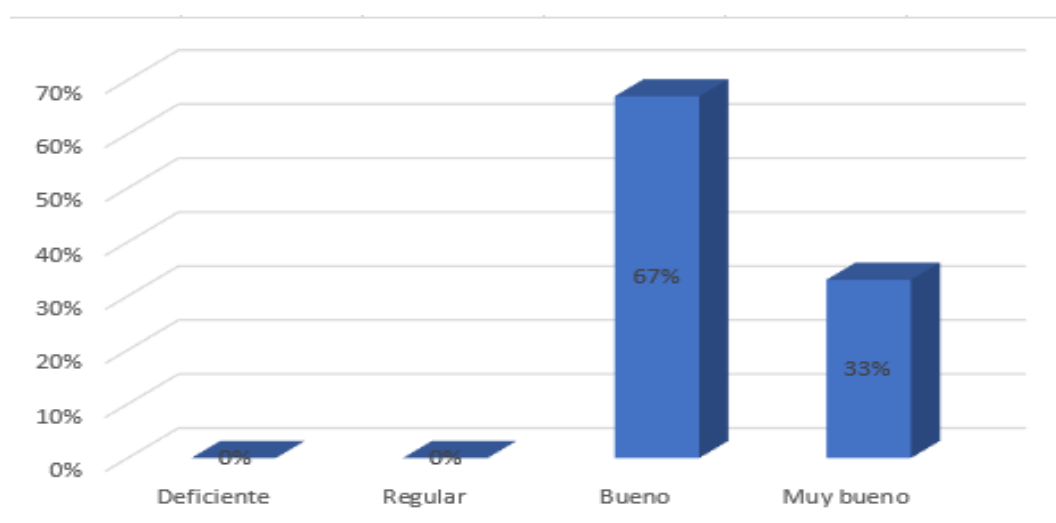


Figura 12. Dimensión observación de clase.

En la tabla 24 y la figura 11, evidenciamos que en la dimensión observación de clase se evaluó a los catedráticos pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo obteniéndose un nivel de evaluación muy bueno (33%), una evaluación de bueno (67%).

Concluimos que evaluación de la dimensión observación a los catedráticos de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo presentaron un desempeño docente bueno en más de la mitad de los catedráticos.

Tabla 25

Estadística de la dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	18.20
σ	1.08
σ^2	1.17

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 26

Dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	0	0
2	Regular	[11 - 14]	0	0
3	Bueno	[15 - 18]	15	100
4	Muy bueno	[19- 20]	0	0

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

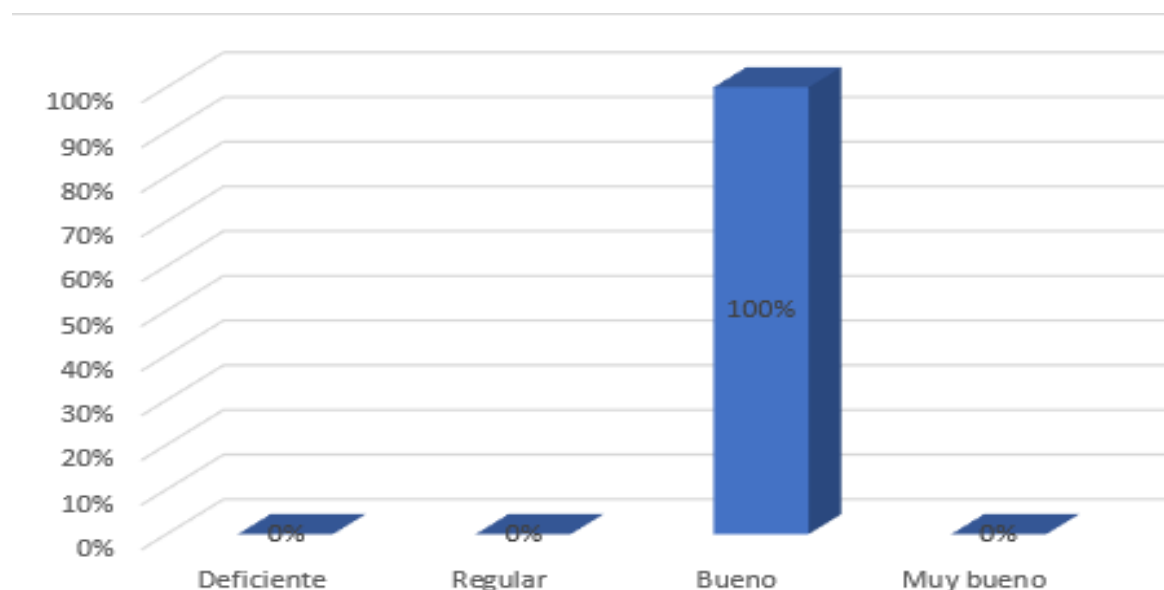


Figura 13. Dimensión evaluación por estudiante.

Tal como se puede evidenciar en la tabla 26 y la figura 13, el nivel de la dimensión evaluación evaluado a los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presento un nivel de evaluación bueno (100%).

Concluimos que el nivel de la dimensión evaluación de los catedráticos de la carrera de administración presentaron un desempeño docente en su totalidad de bueno.

Tabla 27

Estadística de la dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	17.20
σ	0.83
σ^2	0.69

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 28 *Dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.*

N°	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	1	7
2	Regular	[11 - 14]	1	7
3	Bueno	[15 - 18]	10	67
4	Muy bueno	[19 - 20]	3	20

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

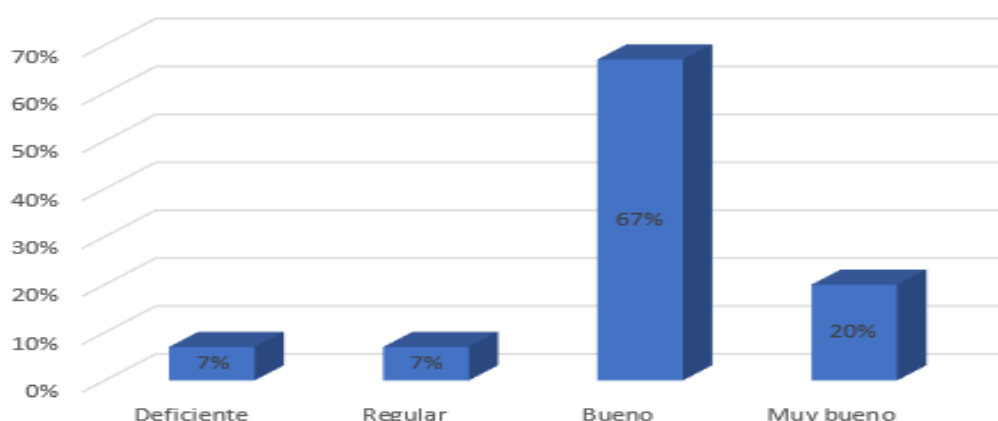


Figura 14. Dimensión evaluación por directivos.

Tal como se puede apreciar en la tabla 28 y la figura 14, la dimensión evaluación por directivos evaluados a los maestros pertenecientes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, presentan un nivel de evaluación muy bueno (20%), seguidamente presentaron un nivel de evaluación de bueno (67%), finalmente los maestros presentaron un nivel de evaluación regular y deficiente (7%).

Concluimos que la evaluación de la dimensión evaluación por directivos a los catedráticos de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo es buena en su mayoría, seguidamente el desempeño docente es muy bueno y deficiente.

Tabla 29

Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de administración pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	16.68
σ	2.67
σ^2	7.11

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30

Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de administración de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	0	0
2	Regular	[11 - 14]	5	33
3	Bueno	[15 - 18]	7	47
4	Muy bueno	[19 - 20]	3	20

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

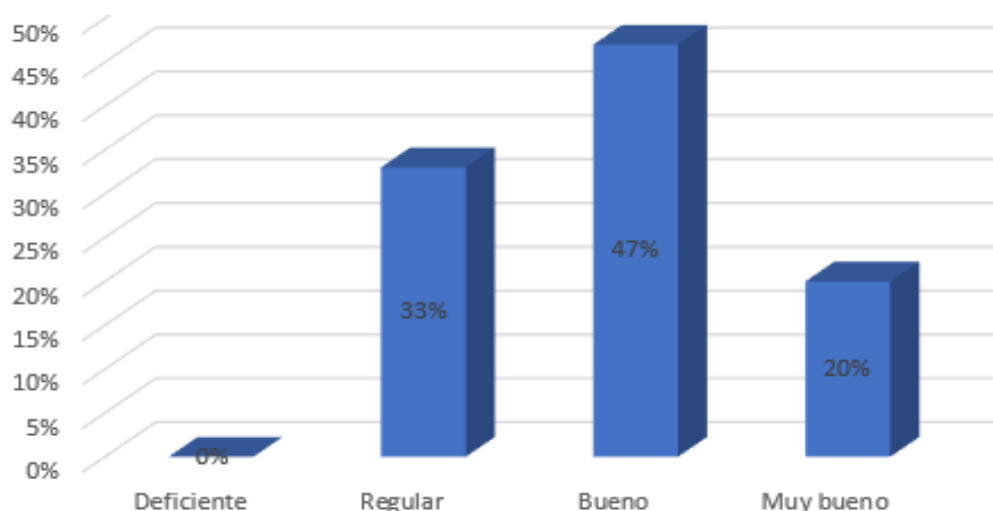


Figura 15. Dimensión evaluación por directivos.

Tal como podemos observar en la tabla 30 y la figura 15, en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de administración los catedráticos pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presentaron un nivel de evaluación muy bueno (20%), seguidamente la evaluación fue buena (47%), finalmente la evaluación regular (33%).

Se concluye que en la evaluación de los catedráticos de la facultad de ciencias empresariales de la carrera de administración es bueno en su mayoría, regular en menos proporción y muy bueno en menos proporción de catedráticos.

34 Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de contabilidad de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

Tabla 31

Dimensión carpeta docente virtual de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	3	9
2	Regular	[11 - 14]	0	0
3	Bueno	[15 - 18]	24	75
4	Muy bueno	[19- 20]	5	16

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

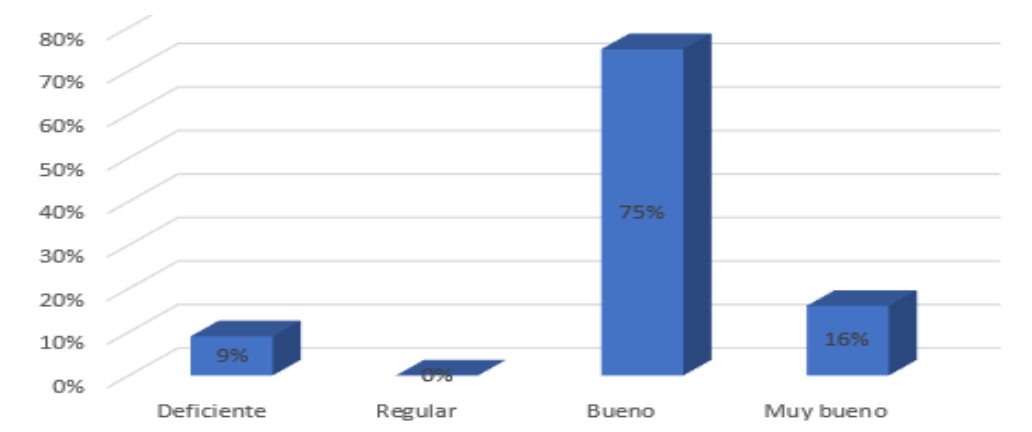


Figura 16. Dimensión carpeta docente virtual.

Tal como evidenciamos en la tabla 31 y la figura 16, la dimensión carpeta docente virtual evaluados a los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo presentan un nivel de evaluación muy bueno (16%), seguidamente presentaron un nivel de evaluación de bueno (75%), y deficiente (9%).

Podemos concluir que en la evaluación de la dimensión carpeta docente virtual de los catedráticos de la carrera de contabilidad pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo presentan un desempeño docente bueno en la mayor parte de los catedráticos, por otro lado, se obtuvo un desempeño docente deficiente en menos proporción.

Tabla 32

Estadística de la dimensión carpeta docente virtual de los catedráticos de la carrera de contabilidad pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	16.0
σ	5.4
σ^2	28.9

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 33

Dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	0	0
2	Regular	[11 - 14]	0	0
3	Bueno	[15- 18]	32	100
4	Muy bueno	[19- 20]	0	0

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

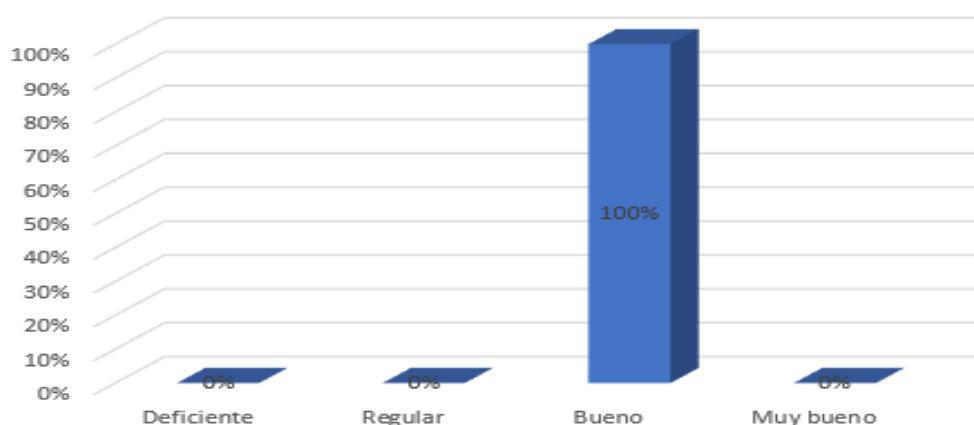


Figura 17. Dimensión observación de clase.

Tal como podemos apreciar en la tabla 33 y la figura 17, en la dimensión observación de clase evaluados a los catedráticos pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presentaron un nivel de evaluación de bueno (100%).

Concluimos que en la evaluación de la dimensión observación de clase los catedráticos de la carrera de contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo evaluados presentaron un desempeño docente bueno en su totalidad.

Tabla 34

Estadística de la dimensión observación de clase de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	17.0
σ	0.2
σ^2	0.0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 35

Dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	0	0
2	Regular	[11 - 14]	0	0
3	Bueno	[15- 18]	9	28
4	Muy bueno	[19- 20]	23	72

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

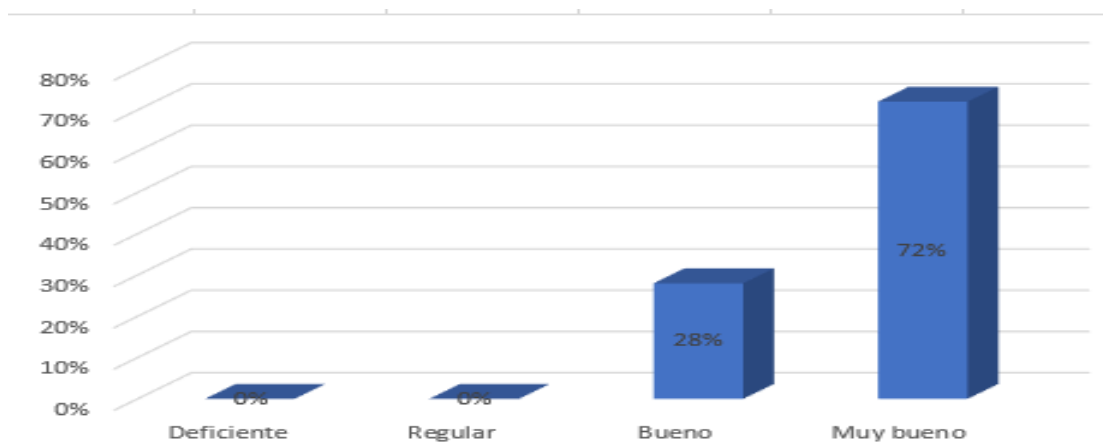


Figura 18. Dimensión evaluación por estudiante.

Tal como podemos observar en la tabla 35 y la figura 18, la dimensión evaluación por estudiante evaluado a los maestros pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo presentan un nivel de evaluación muy bueno (72%), y bueno (28%).

Podemos concluir que en la dimensión evaluación por estudiante los catedráticos de la carrera de contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo obtuvieron un desempeño docente muy bueno en la mayoría de ellos.

Tabla 36

Estadística de la dimensión evaluación por estudiante de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	18.6
σ	0.5
σ^2	0.2

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 37

Dimensión evaluación por directivos de los docentes de la carrera de contabilidad pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	3	9
2	Regular	[11 - 14]	14	44
3	Bueno	[15- 18]	6	19
4	Muy bueno	[19- 20]	9	28

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

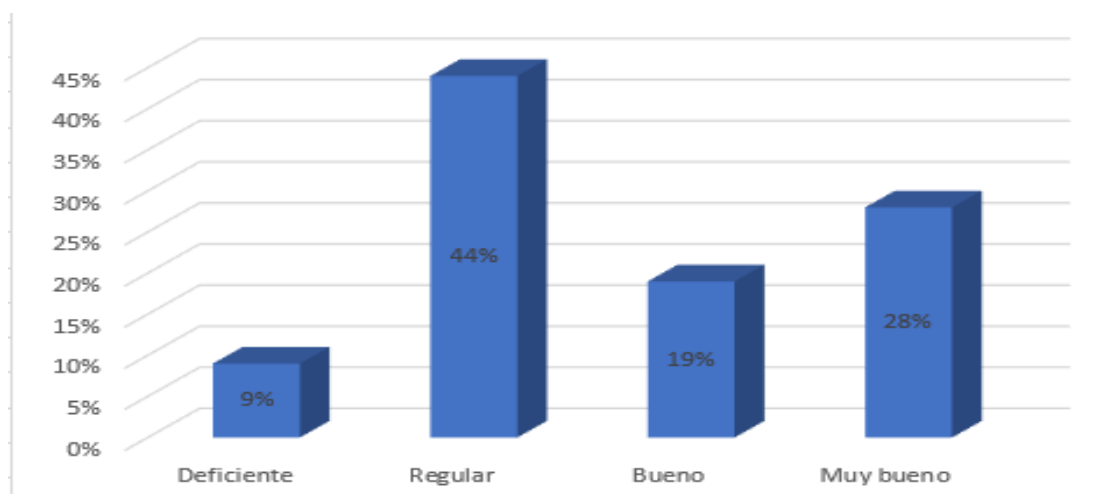


Figura 19. Dimensión evaluación por directivos.

Tal como podemos evidenciar en la tabla 37 y la figura 19, la dimensión evaluación por directivos evaluados a los maestros pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo presenta un nivel de evaluación muy bueno (28%), seguidamente es bueno (19%), el resultado de la evaluación fue regular (44%), finalmente fue deficiente (9%).

Podemos concluir que la evaluación de la dimensión evaluación por directivos a los catedráticos de la carrera de contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo obtuvieron un desempeño docente regular en una considerada cantidad de catedráticos y se observa una menoría con desempeño deficiente.

Tabla 38

Estadística de la dimensión evaluación por directivos de los docentes pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

\bar{x}	14.7
σ	3.5
σ^2	12.4

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 39

Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de contabilidad de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	0	0
2	Regular	[11 - 14]	3	9
3	Bueno	[15 - 18]	28	88
4	Muy bueno	[19- 20]	1	3

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

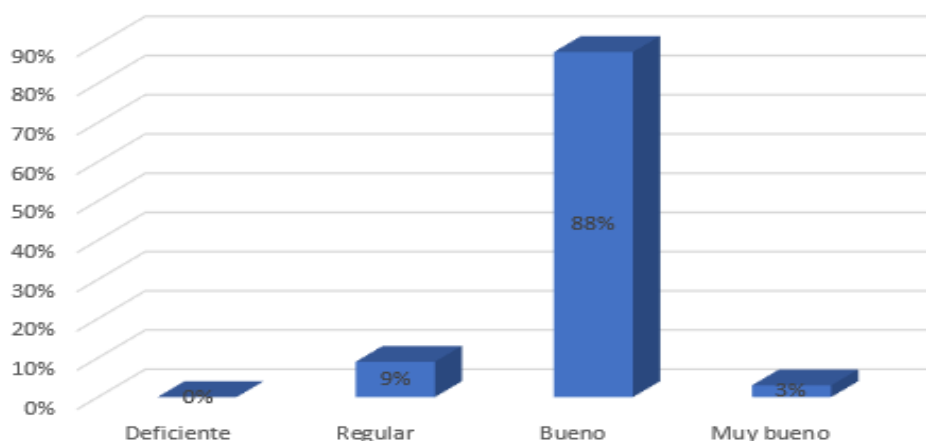


Figura 20. Facultad de ciencias empresariales.

Tal como podemos evidenciar en la tabla 39 y la figura 20, en la facultad de ciencias empresariales en la evaluación de los catedráticos pertenecientes a la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo tuvieron una evaluación de muy bueno (3%), seguidamente los docentes presentaron una evaluación bueno (88%), finalmente el resultado de la evaluación es regular (9%).

Podemos evidenciar que, en la carrera de contabilidad de la facultad de ciencias empresariales, los catedráticos obtuvieron un desempeño docente bueno de casi la tercera parte del total de los catedráticos, sin embargo, se encontró un nivel regular en una minoría de los catedráticos.

Tabla 40

Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la carrera de contabilidad de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

\bar{x}	16.8
σ	1.6
σ^2	2.5

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo, en la dimensión carpeta docente virtual.

Tabla 41

Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo, en la dimensión carpeta docente virtual.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	11	20
2	Regular	[11 - 14]	1	2
3	Bueno	[15 - 18]	26	48
4	Muy bueno	[19- 20]	16	30

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

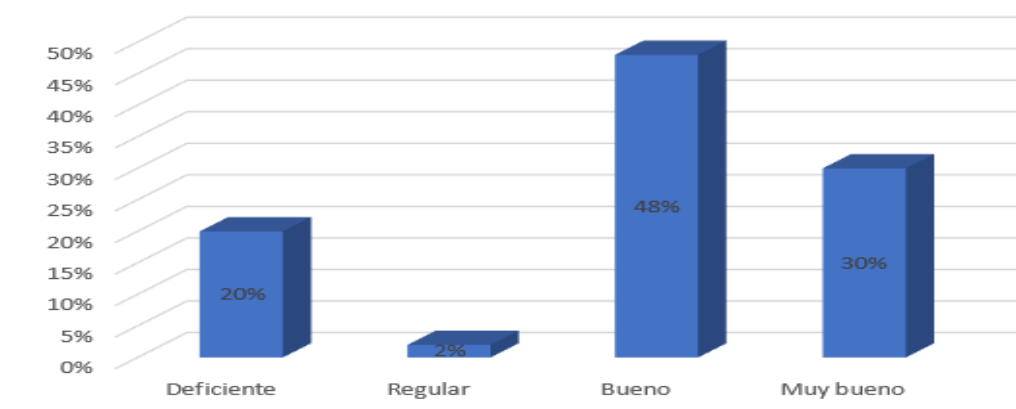


Figura 21. Estadística de la dimensión carpeta docente virtual.

Según evidenciamos en la tabla 41 y la figura 21, la dimensión carpeta docente virtual presenta un nivel muy bueno (30%), seguidamente presenta un nivel de evaluación bueno (48%), regular (2%), finalmente el nivel de evaluación de la carpeta virtual es deficiente (20%).

Concluimos que, en la facultad de ciencias empresariales, la evaluación de los catedráticos en la dimensión carpeta docente virtual presentó un resultado bueno con respecto al desempeño docente, seguido de un desempeño muy bueno, sin embargo, se evidencia una cantidad significativa deficiente.

Tabla 42

Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo, en la dimensión observación de clase.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	0	0
2	Regular	[11 - 14]	0	0
3	Bueno	[15 - 18]	41	76
4	Muy bueno	[19 - 20]	13	24

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

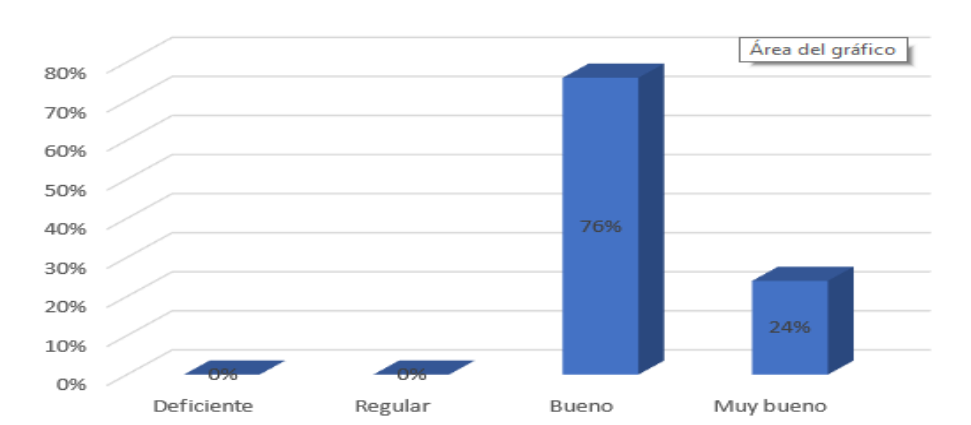


Figura 22. Estadística de la dimensión observación de clase.

Tal como podemos apreciar en la tabla 42 y en la figura 22, la evaluación de los catedráticos en la dimensión observación de clase es muy bueno (24%), seguidamente es bueno (76%).

Podemos concluir que el desempeño de los catedráticos en la dimensión observación de clase es bueno, seguido de un nivel de desempeño docente muy bueno.

Tabla 43

Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo, en la dimensión evaluación por estudiantes.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	0	0
2	Regular	[11 - 14]	0	0
3	Bueno	[15 - 18]	28	52
4	Muy bueno	[19 - 20]	26	48

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

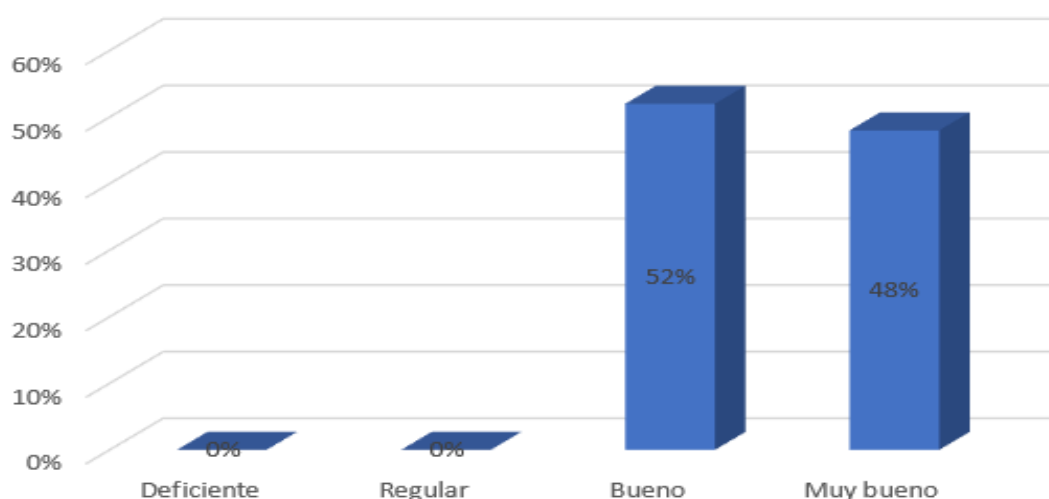


Figura 23. Estadística de la dimensión evaluación por estudiante.

Tal como podemos apreciar en la tabla 43 y en la figura 23, la evaluación de los catedráticos en la dimensión evaluación por estudiantes es muy bueno (48%), seguidamente es bueno (52%).

Podemos concluir que en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo en la dimensión evaluación por estudiantes los catedráticos presentaron un desempeño docente bueno, seguidamente el desempeño docente fue muy bueno.

Tabla 44

Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo, en la dimensión evaluación por directivos.

N °	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	3	6
2	Regular	[11 - 14]	11	20
3	Bueno	[15 - 18]	28	52
4	Muy bueno	[19 - 20]	12	22

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

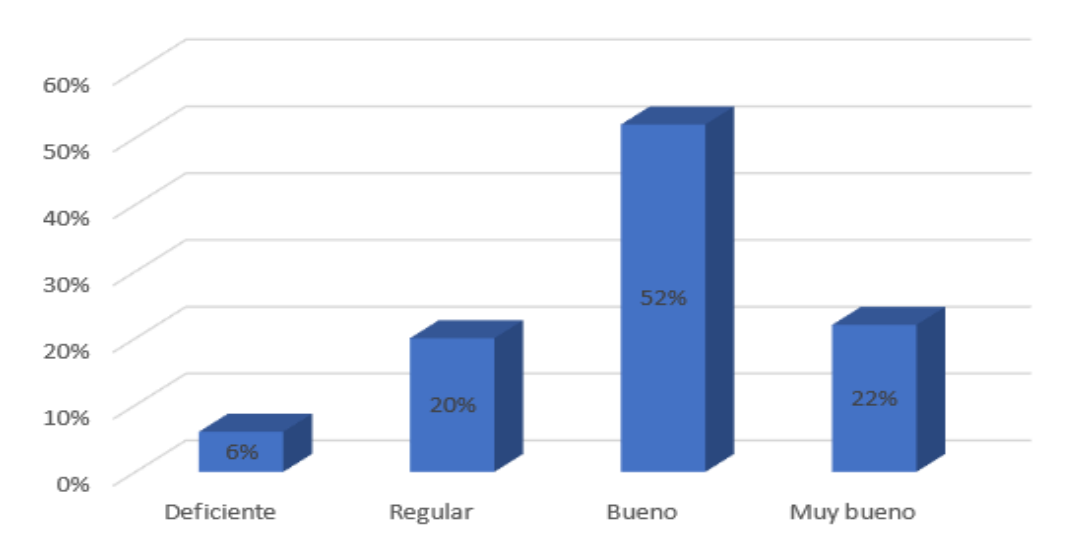


Figura 24. Estadística de la dimensión evaluación por directivos.

Tal como podemos apreciar en la tabla 44 y en la figura 24, la evaluación de los catedráticos en la dimensión evaluación por directivos es muy bueno (22%), seguidamente es bueno (52%), regular (20%), finalmente la evaluación es deficiente (6%).

Podemos concluir que en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo los catedráticos presentaron un nivel de desempeño docente bueno, seguido de un desempeño muy bueno. Sin embargo, se pone en evidencia desempeño docente regular y deficiente.

Tabla 45

Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo por dimensión.

Carreras	\bar{x}	σ	σ^2
Carpeta docente virtual	15	6.6347	44.0188
Observación de clase	18	0.9528	0.9079
Evaluación por estudiantes	18	0.8822	0.7783
Evaluación por directivos	16	2.9361	8.6206

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 46

Estadística en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

N°	Valor	Baremo	n	%
1	Deficiente	[1 - 10]	0	0
2	Regular	[11 - 14]	6	11
3	Bueno	[15 - 18]	34	63
4	Muy bueno	[19 - 20]	14	26

Fuente: Docentes de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

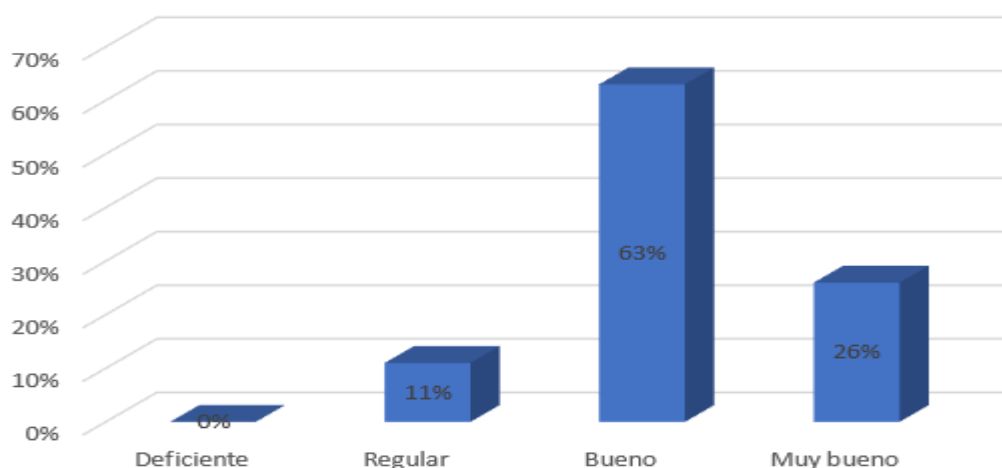


Figura 25. Estadística de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo.

Tal como podemos apreciar en la tabla 46 y la figura 25, se evidencia que la evaluación de los catedráticos en la facultad de ciencias empresariales es muy buena (26%), seguidamente es bueno (63%), y el nivel de evaluación es regular (11%).

Podemos concluir que en la facultad de ciencias empresariales más de la mitad de los catedráticos presentaron un nivel de desempeño bueno, empero también se evidencia una menoría con desempeño regular.

Tabla 47

Estadísticas en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Chiclayo.

\bar{x}	17
σ	1.9917
σ^2	3.9669

Fuente: Elaboración propia.

IV. DISCUSIÓN

Los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de negocios internacionales en su mayoría presentan un nivel de evaluación muy bueno con respecto a la dimensión carpeta virtual, por otro lado, un tercio de los catedráticos fue evaluado como deficiente, además, El nivel de evaluación de la facultad de ciencias empresariales de la carrera de negocios internacionales presentó en más de la mitad un desempeño docente de bueno y muy bueno. Caso muy diferente al encontrado por Mairena (2015) en su investigación “Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas” (p. 1) llegó a la conclusión que los docentes no están satisfechos con el acompañamiento pedagógico que se llevan en el Departamento de Física y Tecnología Educativa.

Los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de marketing y dirección de empresas en la dimensión carpeta docente virtual presentaron un resultado muy bueno, sin embargo, gran parte de la evaluación fue deficiente, seguidamente, la dimensión observación de clase fue evaluada como buena, en la dimensión observación de clase presentó en su gran mayoría un resultado de bueno y en menos proporción un nivel fue muy bueno. Finalmente, el nivel de la facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas en gran parte presento resultados de buen nivel, por otro lado, y en menos proporción el desempeño docente fue regular. Para (Campoverde, 2014), en su investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014” (p. 1), llegó a concluir que, se implica un papel importante el desempeño docente en los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución, ya que es imprescindible dentro de los procesos de formación académico en referencia a los ámbitos de gestión legal, liderazgo, planificación del aprendizaje y comunicación.

Los catedráticos de la facultad de ciencias empresariales de la carrera de administración de la Universidad Cesar Vallejo presentaron un nivel de desempeño

docente muy bueno en casi la mitad de los catedráticos de la dimensión evaluación por directivos, sin embargo, en un tercio de los docentes el desempeño docente fue deficiente. Para (Ortiz, 2014) en su investigación titulada, “El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemezia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del distrito central” (p. 1), llegó a concluir que, que el liderazgo pedagógico en el proceso de gestión educativa, son de vital importancia en la planificación, para llevar a cabo la transformación e innovación, y la mejorar el aprendizaje en los estudiantes.

Los catedráticos de la facultad de ciencias empresariales de la carrera de contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo presentan un desempeño docente bueno en la mayor parte de los catedráticos, por otro lado, se obtuvo un desempeño docente deficiente en menos proporción, en la dimensión carpeta docente virtual. Por otra parte, la dimensión evaluación por directivos obtuvieron un desempeño docente regular en una considerada cantidad de catedráticos y se observa una menoría con desempeño deficiente. Para (Bujaico, 2015) en su investigación titulada “Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer año en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica - 2012” (p. 1), llegó a concluir que, existe un nivel de relación entre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, además del nivel de relación entre dominio tecnológico y el rendimiento académico de los estudiantes.

El nivel de evaluación en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo presentaron un nivel de evaluación de bueno, empero también se evidencia una menoría con desempeño regular. Para (Conslla & Pimentel, 2015), en su estudio titulado, “Liderazgo directivo y el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo - 2015” (p. 1), concluyó de la existencia directa y significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que, los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de Negocios Internacionales un tercio de los catedráticos fue evaluado como deficiente.

Se concluyó que, los catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de Marketing y Dirección de Empresas en la dimensión carpeta docente virtual presentaron un resultado muy bueno, sin embargo, gran parte de la evaluación fue deficiente, seguidamente, la dimensión observación de clase fue evaluada como buena, en la dimensión observación de clase presentó en su gran mayoría un resultado de bueno y en menos proporción un nivel fue muy bueno. Finalmente, el nivel de la facultad de ciencias empresariales de la carrera de marketing y dirección de empresas en gran parte presento resultados de buen nivel, por otro lado, y en menos proporción el desempeño docente fue regular.

Se concluyó que, los catedráticos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo presentaron un nivel de desempeño docente muy bueno en casi la mitad de los catedráticos de la dimensión evaluación por directivos, sin embargo, en un tercio de los docentes el desempeño docente fue deficiente.

Se concluyó que los catedráticos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la carrera de Contabilidad de la Universidad Cesar Vallejo presentan un desempeño docente bueno en la mayor parte de los catedráticos, por otro lado, se obtuvo un desempeño docente deficiente en menos proporción, en la dimensión carpeta docente virtual. Por otra parte, la dimensión evaluación por directivos obtuvieron un desempeño docente regular en una considerada cantidad de catedráticos y se observa una menoría con desempeño deficiente.

Se concluyó que, el nivel de evaluación en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo presentaron un nivel de evaluación de bueno, empero también se evidencia una menoría con desempeño regular.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Universidad Cesar Vallejo aplicar el Modelo de Gestión Educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

Se recomienda a la Facultad de Ciencias Empresariales establecer un plan de capacitación docente en función las evaluaciones de desempeño de cada facultad para lograr el cambio pedagógico que permita educación superior de calidad.

Se recomienda a cada Dirección de Escuela de la Facultad de Ciencias Empresariales promover el desarrollo de diplomados o talleres sobre el liderazgo directivo del personal docente, para fortalecer el desempeño docente a partir de la gestión administrativa.

VII. PROPUESTA

Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en La Facultad De Ciencias Empresariales De La Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

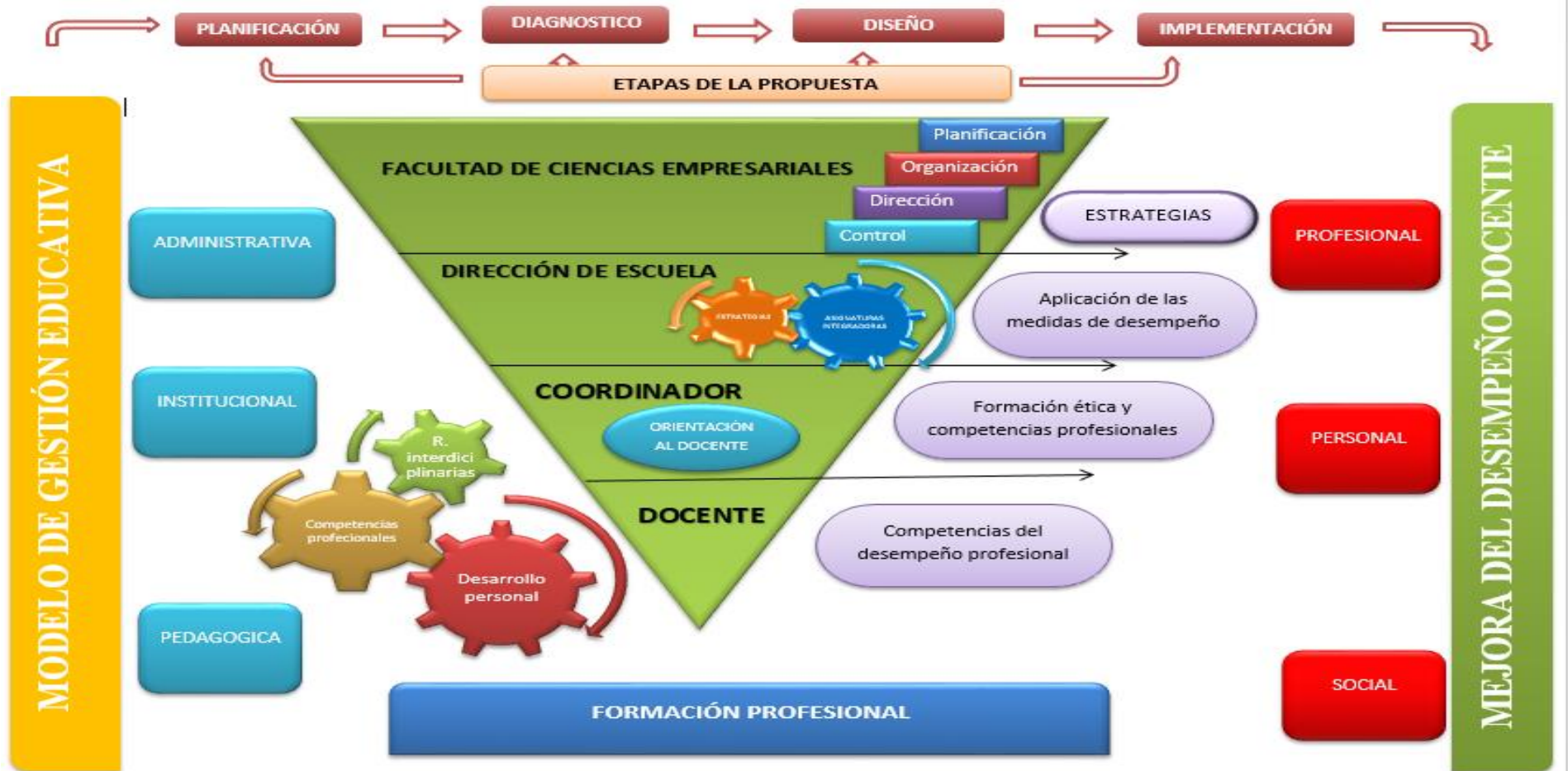


Figura 26. Modelo de gestión educativa propuesto.

6.1 Generalidades

Institución: La Facultad De Ciencias Empresariales De La Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo.

Investigador: Ike Collantes Palomino.

Misión: “Formar profesionales idóneos con sentido humanista y científico, productivos, competitivos, creativos y comprometidos con el desarrollo socioeconómico del país, constituyéndose en un referente innovador y de conservación del medio ambiente” (Universidad Cesar Vallejo [UCV], 2016, párr. 1).

Visión: “Al 2021 la Universidad César Vallejo será reconocida como una institución innovadora que forma emprendedores con responsabilidad social” (UCV, 2016, párr. 2).

Valores: “Los siguientes valores identifican a nuestra institución y le otorgan presencia dentro de la sociedad: Libertad - Verdad - Honestidad - Justicia - Respeto - Solidaridad - Responsabilidad - Democracia - Innovación - Emprendimiento – Competitividad” (UCV, 2016, párr. 3).

6.2 Diagrama del modelo



Figura 27. Modelo de gestión educativa propuesto.

6.3 Política de Calidad y objetivos de la calidad de la facultad

Política de calidad: La Facultad De Ciencias Empresariales De La Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo asume el compromiso de realizar la implementación y mejora continua del sistema de gestión de calidad, garantizando un servicio educativo orientado al desarrollo profesional de los estudiantes en función a los requerimientos de las organizaciones y la sociedad.

Objetivos de la calidad: Los objetivos de calidad de la Facultad De Ciencias Empresariales son. – **(a)** Lograr en un año el 80% de satisfacción de estudiantes. **(b)** Lograr un buen desempeño en formación profesional e investigación. **(c)** Contar con docentes 100% capacitados, actualizados y comprometidos. **(d)** Garantizar el 100% del presupuesto que necesita la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo.

6.4 Componentes del capital humano

En el proceso académico – administrativo para desarrollar el desempeño se observan dos componentes de capital humano los docentes y los estudiantes de Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo (Figura 28).

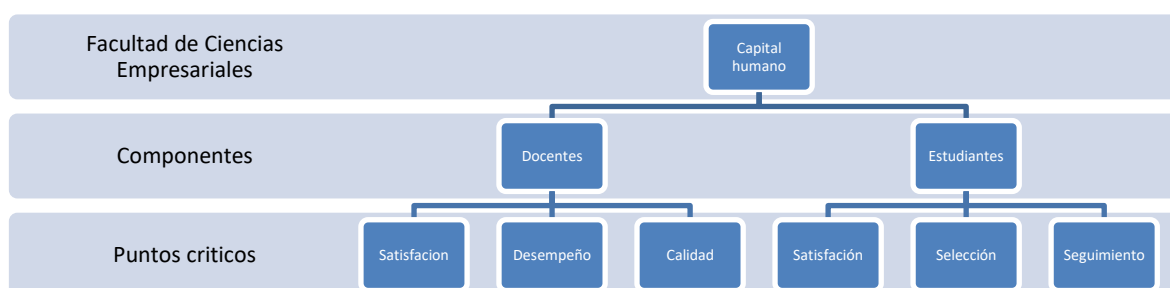


Figura 28. Componentes del capital humano

6.5 Factores del desempeño docente

En la figura 29 se observa que este factor está constituido por tres puntos críticos de evaluación: Social (ser + estar). – a partir de la satisfacción de los

estudiantes, Personal (saber). – a partir de la calidad de su carpeta y Profesional (saber hacer). - a partir del desempeño en aula.

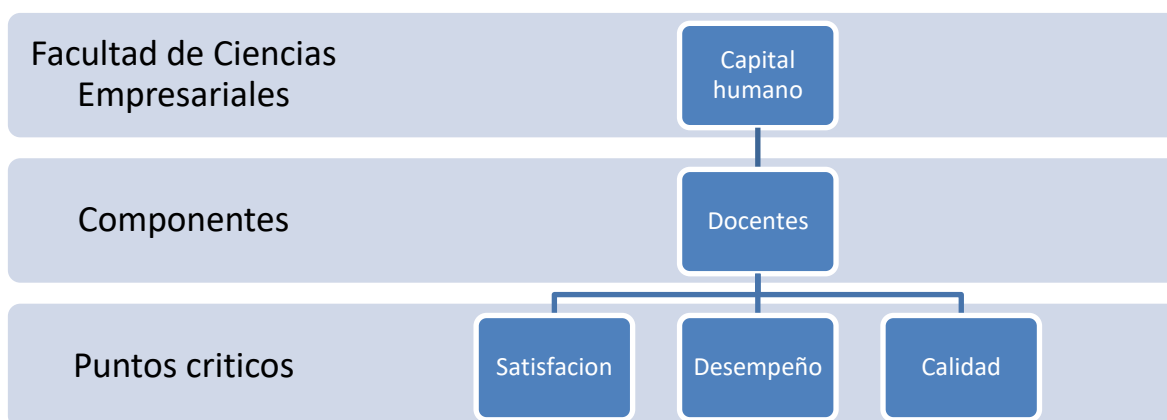


Figura 29. Puntos críticos de evaluación del desempeño docente.

6.6 Elementos del estudiante

En la figura 30 se puede observar que este factor está constituido por tres elementos: satisfacción, selección y seguimiento.

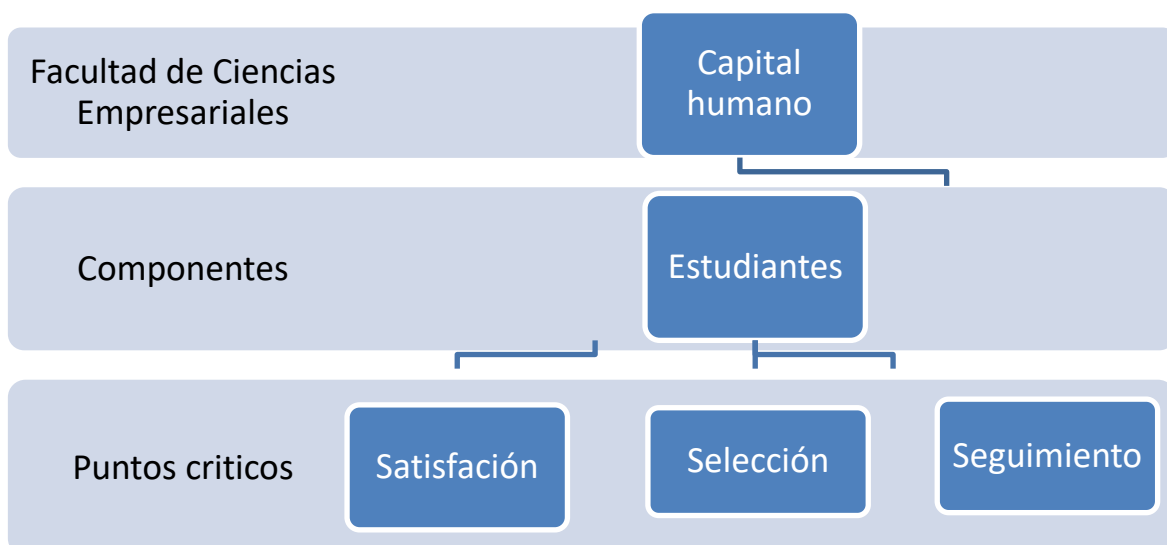


Figura 30. Puntos críticos de evaluación del estudiante.

Satisfacción: Al igual que en el caso de los docentes; en este caso se fundamenta en los modelos mentales de las personas, como son los paradigmas, creencias, disposición y ánimo que condicionan la percepción que los individuos sobre su entorno.

Selección: Hace referencia a la calidad de los alumnos entrantes que serán parte de los procesos.

Seguimiento: El seguimiento externo que se hace del egresado y el seguimiento interno, con los datos históricos del alumno de pregrado.

6.7 Mapa estratégico

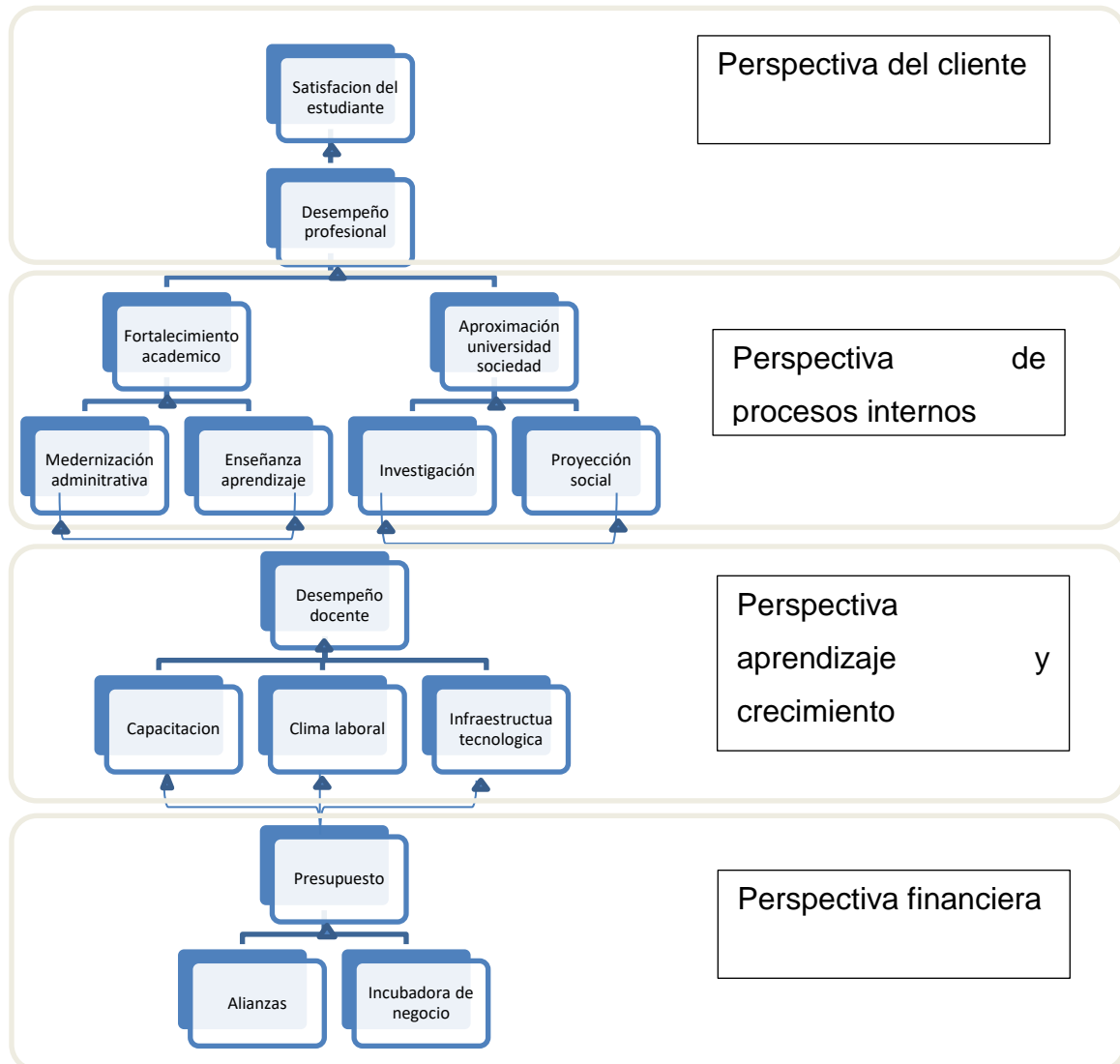


Figura 31. Mapa de estrategias.

6.8 Gestión estratégica propuesta para la Facultad de Ciencias Empresariales

Meta primaria a nivel cliente: Lograr en 1 año un 80% de satisfacción de los estudiantes.

Estrategia: Orientación en el desempeño profesional e investigación.

Tabla 48

Inductor e indicador de la estrategia

Inductor	Indicador
Aumentar la satisfacción	Nivel de satisfacción
Aumentar la demanda de egresados	Demanda de egresados
Aumentar la posibilidad de inserción laboral	Empleo seguro
Formación integral	Quejas de instituciones
Reducción de quejas por escuela	Quejas de los estudiantes

Fuente: Elaboración propia.

Meta primaria a nivel procesos internos: Lograr un buen nivel de desempeño en formación profesional, investigación, proyección social y gestión administrativa.

Estrategia: Gestionar alianzas estratégicas.

Tabla 49

Inductor e indicador de la estrategia

Inductor	Indicador
Incrementar el nivel académico - profesional	Nivel académico
Aumentar la demanda	Demanda de postulantes

Fuente: Elaboración propia.

Estrategia: Publicación científica docente - estudiante.

Tabla 50*Inductor e indicador de la estrategia*

Inductor	Indicador
Dar visibilidad académica a las investigaciones	Numero de publicaciones docente
Mejorar la calidad de las investigaciones científicas	Calidad de investigaciones
Aumentar la participación con investigadores locales, nacionales e internacionales	Cantidad de participantes nacionales e internacionales

Fuente: Elaboración propia.

Estrategia: Difusión de los trabajos de proyección social y académica de la facultad.

Tabla 51*Inductor e indicador de la estrategia*

Inductor	Indicador
Incrementar el acercamiento social	Número de casos
Compromiso social	Número de casos

Fuente: Elaboración propia.

Estrategia: Implementar sistemas de información en la facultad integrados a todas las escuelas.

Tabla 52*Inductor e indicador de la estrategia*

Inductor	Indicador
Reducir el tiempo de la atención	Tiempo de atención
Aumentar la Integración de la información	Tiempo de proceso
Disminuir quejas	Cantidad de quejas

Fuente: Elaboración propia.

Meta primaria a nivel aprendizaje y crecimiento: Contar con 100% de docentes capacitados, actualizados y comprometidos.

Estrategia: Programas de capacitación.

Tabla 53*Inductor e indicador de la estrategia*

Inductor	Indicador
Aumentar estrategias de enseñanza – aprendizaje	Satisfacción del estudiante
Aumentar el nivel académico	Nivel académico
Desarrollar capacidades	Nivel de desempeño
Aumentar el compromiso	Nivel de compromiso

Fuente: Elaboración propia.**Estrategia:** Fortalecimiento de la cultura organizacional.**Tabla 54***Inductor e indicador de la estrategia*

Inductor	Indicador
Aumentar el compromiso administrativo	Compromiso administrativo
Reducir el estrés	Nivel de estrés
Aumentar identificación con la facultad	Nivel de identificación
Desarrollar el trabajo en equipo	Nivel de identificación

Fuente: Elaboración propia.**Estrategia:** Implementación de infraestructura tecnológica.**Tabla 55***Inductor e indicador de la estrategia*

Inductor	Indicador
Hacer el trabajo más fácil	Tiempo del proceso
Evitar la demora	Tiempo de la atención
Reducir procesos redundantes	Tiempo del proceso

Fuente: Elaboración propia.**Meta primaria a nivel financiero:** Confirmar el 100% del presupuesto de la Facultad de Ciencias Empresariales.**Estrategia:** Desarrollar alianzas estratégicas de capacitación y desarrollo.

Tabla 56*Inductor e indicador de la estrategia*

Inductor	Indicador
Reducir los recursos necesarios en capacitación docente y administrativa	Presupuesto de capacitación
Reducir los recursos en centro de prácticas y bolsa de trabajo	Ahorro por convenio
Aumentar el presupuesto	Ahorro por convenio

Fuente: Elaboración propia.

Estrategia: Promover incubadora de negocios.

Tabla 57*Inductor e indicador de la estrategia*

Inductor	Indicador
Disminuir necesidad de presupuesto	Ingreso en nuevos soles
Disminuir centros de practica	Ahorro

Fuente: Elaboración propia.

Estrategia: gestión del presupuesto de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Tabla 58*Inductor e indicador de la estrategia*

Inductor	Indicador
Aumentar posibilidades de presupuesto	Ingreso en nuevos soles

Fuente: Elaboración propia.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, G. (2017). *Desempeño docente y la satisfacción académica en el curso de Física I de la Universidad Nacional del Callao, 2017*. (Tesis de postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16138/Aguilar_CGS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez Sánchez, I., Ibarra, M., & Miranda, E. (2013). La gestión educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Revista Ra Ximhai*, 9(4), 149-156. doi:ISSN: 1665-0441
- Álvarez, C. (7 de junio de 2018). Grupo de trabajo estudia impacto de la inmigración en la educación. *La Diaria*. Recuperado de <https://educacion.ladiaria.com.uy/articulo/2018/6/grupo-de-trabajo-estudia-impacto-de-la-inmigracion-en-la-educacion/>
- Amachi, M. (2016). *Desempeño docente y formación permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional Mayot de San Marcos, Lima-Perú). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5430/Amachi_a_m.pdf?sequence=1
- Arellano, G. (2017). *Gestión educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia* (1 ed.). Caracas, Venezuela: Pepsico Fundación. doi:ISBN: 978-980-7838-05-4
- Arias, L. (2018). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas*. (Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima-Perú). Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/178763>
- Arrasco, J., & Arriga, M. (2017). *Modelo diádico con uso de la plataforma virtual Moodle para mejorar el desempeño de los docentes de la carrera profesional de Ingeniería Química de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruz Gallo, Lambayeque-Perú). Recuperado de

- <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1901/BC-TES-TMP-751.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bazo, A. (5 de noviembre de 2017). Dos hermanas campesinas y un fallo del TC que expone las barreras a la educación. *RPP Noticias*. Recuperado de <http://rpp.pe/data/escuelas-rurales-la-tarea-inconclusa-del-estado-peruano-noticia-1086544>
- Berríos, M. (2 de octubre de 2017). Tres proyectos de ley buscan cambiar prueba de desempeño docente. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1105394-tres-proyectos-de-leybuscan-cambiar-pruebade-desempeno-docente>
- Bujaico, M. (2015). *Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer año en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica - 2012*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Educación, Lima-Perú).
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel Educación Básica de la Unidad Educativa " Belisario Quevedo" de la ciudad de Pujilí, Provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014*. (Tesis de Pre grado, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja - Ecuador). Recuperado de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/11480/1>
- Casassus, J. (2005). La gestión educativa en América Latina: Problemas y paradigmas. En *Gestión Educativa*. 97-125. Recuperado de http://docentesinnovadores.perueduca.pe/?get_group_doc=94/1477567070-gestion-educativa.pdf
- Castro, B. (2017). *Nivel de desempeño docente en la escuela de estomatología de la Universidad Señor de Sipán, 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán, Pimentel-Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/3966/1>
- Chacón, A. (2011). Liderazgo y educación: hacia una gestión educativa de calidad. *Revista Gestión de la Educación*, 1(2), 144-165. doi:ISSN: 2215-2288
- Chávarry, P. (2017). *Modelo de Gestión Pedagógica según competencias: Universidad de mejora del desempeño de docentes de Emfermeria de una*

- Universidad Privada - 2016.* (Tesis de postgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Perú). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1915/BC-TES-TMP-761.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). Colombia: Mac Graw Hill. ISBN: 978-970-10-7340-7
- Consejo Nacional de Educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa.* Lima, Perú: Fundación SM. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>
- Conslla, H., & Pimentel, L. (2016). *Liderazgo directivo docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo - 2015.* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica-Perú). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/52>
- Contreras , C. (8 de enero de 2018). Este año, 56 mil docentes de inicial y primaria rendirán la evaluación de desempeño. *La República.* Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1168018-este-ano-56-mil-docentes-de-inicial-y-primaria-rendiran-la-evaluacion-de-desempeno>
- El Peruano. (28 de junio de 2018). Por una educación de calidad. *El Peruano.* Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-por-una-educacion-calidad-67703.aspx>
- El Sol de Tampico. (6 de julio de 2018). Magisterios cumplen amenaza y se van a paro indefinido. *El Sol de Tampico.* Recuperado de <https://www.elsoldetampico.com.mx/mexico/sociedad/magisterios-cumplen-amenaza-y-se-van-a-paro-indefinido-1738942.html>
- Elancastí. (29 de abril de 2018). Docentes Argentinos tienen sueldos más bajos que los de otros países. *Elancastí.* Recuperado de <https://www.elancasti.com.ar/info-gral/2018/4/29/docentes-argentinos-tienen-sueldos-mas-bajos-que-los-de-otros-paises-369504.html>

- Estrada, L. (2005). *El desempeño docente*. Venezuela: Universidad de Carabobo. Recuperado de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPEÑO_DOCENTE.pdf
- Fernández, R. (2003). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. *El perfil del profesorado del siglo XXI*, 11(1), 4-7. doi:ISSN 1134-0312
- Gonzales, J. (2018). *Gerencia Educativa* (Vol. 1). Recuperado de <https://issuu.com/jesus1677/docs/revista>
- Herrera, J., & Sixto, S. (2016). *Discrepancias Normativas e incumplimiento de la ley de reforma magisterial en la evaluación de los directivos de las instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa de Chiclayo del año 2014*. (Tesis de Pre grado, Universidad Señor Sipán, Pimentel - Perú). Recuperado de http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3158/1/HERRERA_TORRES_Y_SILVA_MIRANDA%20turnitin.pdf
- Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. (2006). *Developing effective teacher performance*. Paul Chapman Publishing. doi:ISBN: 10-1-4129-1929-0
- Klingner, D., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contextos y estrategias* (4 ed.). México: McGraw-Hill. doi:ISBN: 970-10-3525-9
- La Hora. (26 de septiembre de 2017). Ronda la incertidumbre en la Universidad Nacional de Loja por las Matrículas. *La Hora*. Recuperado de <https://lahora.com.ec/loja/noticia/1102102577/ronda-la-incertidumbre-en-la-universidad-nacional-de-loja-por-las-matriculas->
- La República. (19 de junio de 2018). Maestros del Norte acataron parcialmente primer día de huelga. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/1263267-maestros-norte-acataron-parcialmente-primer-dia-huelga>
- Ley N° 28044. (2003). *Ministerio de Educación*. Lima, Perú. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional

- Autónoma De Nicaragua, Managua). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>
- Manay, A. (2018). *La calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I ciclo de obstetricia de la Universidad Particular de Chiclayo 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Chiclayo).
- Martins, F., Cammarota, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2), 1-27. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/447/44713058008/>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2017). *Normativa Técnica para la implementación de los compromisos de desempeño 2017*. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/cdd/pdf/2017-cdd-norma-tecnica-oficial.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (06 de febrero de 2016). *Modelo de Gestión Educativa*.
- Montalvo, W. (2008). *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 postgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú).
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos* (2 ed.). Bogota, Colombia: Magisterio. doi:ISBN: 978-958-20-0741-6
- Mora, D. (2009). Objeto e Importancia de la Gestión Educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3). doi:ISSN 1997-4043
- Mori, G. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de las docencias del C.E.P Santa María Reina*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque-Perú). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1470/BC-TES-TMP-307.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación. (2011). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas* (1 ed.). Lima, Perú: Unidad de Capacitación en Gestión & Ministerio de Educación. doi:ISBN N: 978-9972-841-15-6
- Organización del Convenio Andrés Bello. (octubre de 2009). *El portal de la Educación Dominicana*. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico en los procesos de Gestión Educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina, las Américas NemeCIA Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito Central*. (Tesis de Post grado, Universidad de Chile, Tegucigalpa - Honduras). Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/03052018/28052018/ste/Gesti%C3%B3n%20educativa/el-liderazgo-pedagogico-en-los-procesos-de-gestion-educativa-en-los-centros-de-educacion-basica-juan-ramon-molina-las-americas-nemeCIA-portillo-y-jose-cecilio-del-valle-munic.
- Oscoco, R. (2015). *Optimización del desempeño docente en la forma de atención semipresencial y el logro de competencias en los estudiantes del centro piloto madre Teresa de Calcuta de educación básica alternativa de San Juan de Lurigancho, 2014*. (Tesis de postgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/267/TD%201510%2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, 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 pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú).
- Polo, P. (20 de noviembre de 2017). Caen docentes y funcionarios implicados en red delictiva. *Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/cae-red-criminal-integrada-por-profesores-y-funcionarios-de-lambayeque-y-cajamarca-787127/>


- Programas Escuelas de Calidad. (2012). *Modelo de Gestión*. México. Recuperado de <http://www.seslp.gob.mx/pdf/taller2011-2012/uno/DOCUMENTOS/9915-Modelo%20de%20Gestion%20EducativaFINAL.pdf>
- Rodas, J., & Garcia, K. (2016). *Gestión académica, desempeño docente relacionado con el rendimiento académico de los alumnos matriculados en los cursos con mayor índice de desaprobados de una Universidad de Lambayeque Perú 2015 II*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Chiclayo-Perú). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/UNPRG/1062>
- Sañudo, L. (2000). La transformación de la gestión educativa. Entre el conflicto y el poder [01-01-2000. *Educación y Gestión*(16). Recuperado de http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo_id=3703
- Secretaría de Educación Pública. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica* (2 ed.). México, D.F. ISBN: 978-607-8017-35-5
- Univerza v Ljubljani, pedagoška fakulteta. (2010). *Facilitating effective student learning through. Teacher research and innovation*. Ljubljana. doi:ISBN: 978-961-253-051-8
- Universidad Cesar Vallejo. (1 de Enero de 2016). *Misión, visión y valores*. Recuperado de <https://www.ucv.edu.pe/paginas/ucv/acerca-de>
- Valdés, H. (2000). *La evaluación del desempeño del docente: Un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf
- Verdugo, M., Agurto, E., & Montesdeoca, M. (2015). *Satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el desempeño docente Cuenca 2014*. (Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca, Cuenca-Ecuador). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21254/1/Tesis%20Pregrado.pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo - Chiclayo, 2016						
Problema	Objetivo	Variable	Tipo de Diseño	Población y muestra	Técnica e instrumento	
					Técnica	Instrumento
¿En qué medida la propuesta de un modelo de gestión educativa mejorará el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2016?	<p>Objetivo general.</p> <p>Proponer un modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2016.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>1. Diagnosticar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2016.</p> <p>2. Diseñar un modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2016.</p> <p>3. Elaborar un modelo de modelo de gestión educativa para mejorar el desempeño docente en la Universidad César Vallejo – Chiclayo, 2016.</p>	<p>VI: Independiente X= Modelo de gestión educativa</p> <p>VD: Dependiente Y= Desempeño docente</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>El presente informe de investigación fue tipo propositivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Porque se realizó un diagnóstico del desempeño docente, para finalmente proponer un modelo de gestión educativa.</p> <p>Diseño de la investigación.</p> <p>El presente informe de investigación fue de diseño no experimental transaccional</p>	<p>Población. - La población está constituida por todos los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales perteneciente a la Universidad César Vallejo – Chiclayo.</p> <p>Muestra. - La muestra censal fue de 54 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales perteneciente a la Universidad César Vallejo – Chiclayo.</p>	Observacion	Prueba estandarizada

Validez de los instrumentos

	EVALUACIÓN DE LA OBSERVACIÓN DE CLASE	Código : F03-PS-PR-03.02 Versión : 05 Fecha : 14-12-2016 Página : 1 de 2
---	--	---

ESCUELA / PROGRAMA:

SEMESTRE:

DOCENTE EVALUADO:

EXPERIENCIA CURRICULAR:

CICLO/SECCIÓN/AULA:

SESIÓN:

TEMÁTICA:

FECHA:

HORA DE INICIO:

HORA DE TÉRMINO:

N°	ASPECTO	DESCRPTORES			P
1	DOMINIO TEMÁTICO	Demuestra dominio del tema y los relaciona con otros. (4 puntos)	Solo demuestra dominio del tema. (2 punto)	No demuestra dominio del tema. (0 puntos)	
2	APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Aplica estrategias de: 1.Motivación, 2.Activación de conocimientos previos, 3.Problematización, 4.Construcción del conocimiento y 5.Transferencia. (4 puntos)	Aplica al menos 3 estrategias. (3 punto)	Aplica al menos de 2 estrategias. (2 puntos)	
3	MONITOREO DE ACTIVIDADES	Monitorea permanentemente el trabajo individual /grupal. (2 puntos)	Monitorea esporádicamente el trabajo individual /grupal. (1 punto)	No monitorea el trabajo individual /grupal. (0 puntos)	
4	USO DE MEDIOS Y MATERIALES	Utiliza medios y materiales que implican: la oralidad, la escritura y los audiovisuales. (3 puntos)	Utiliza medios y materiales que implican la oralidad y la escritura o la oralidad y los audiovisuales. (2 puntos)	Utiliza solo la oralidad. (1 puntos)	
5	EVALUACIÓN	Evalúa permanentemente el proceso de aprendizaje y retroalimenta. (4 puntos)	Evalúa el proceso de aprendizaje y retroalimenta. (3 punto)	Evalúa el proceso de aprendizaje. (2 puntos)	
6	CAPACIDAD DE EXPRESION	Se expresa con fluidez, coherencia, claridad, entonación y corrección idiomática. (3 puntos)	Muestra dificultades en su capacidad de expresión. (1 punto)		
PUNTAJE TOTAL					

0-10 Deficiente 11-14 Regular 15-18 Bueno 19-20 Muy Bueno

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

EVALUADOR:

DOCENTE EVALUADO:

Elaboró	Vicerrectorado Académico/Dirección de Talento Humano	Revisó	Representante de la Dirección	Aprobó	Rector
---------	--	--------	-------------------------------	--------	--------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

ESCUELA / PROGRAMA:
SEMESTRE:
DOCENTE:
EXPERIENCIA CURRICULAR:
CICLO:
SESIÓN SELECCIONADA PARA LA EVALUACIÓN DE LA COHERENCIA INTERNA:
INSTRUCCIÓN: Marque con una equis (x) la opción que corresponda.

INDICADORES	SÍ	NO
PARTE FORMAL		
1. La carpeta contiene el diseño de sesión de aprendizaje de todas las sesiones.		
2. La carpeta contiene la secuencia metodológica de todas las sesiones		
3. La carpeta contiene material informativo de todas las sesiones		
4. La carpeta contiene instrumento de evaluación de todas las sesiones.		
5. La carpeta contiene anexos (otros materiales) de todas las sesiones.		
6. La carpeta muestra el reporte de asistencias actualizado.		
7. La carpeta muestra el reporte de calificaciones actualizado.		
COHERENCIA INTERNA DE LA SESIÓN		
8. Las capacidades y temas corresponden a lo establecido en el sílabo.		
9. Las actividades de inicio , despiertan el interés frente al tema.		
10. Las actividades de inicio , exploran los conocimientos previos de los estudiantes.		
11. Las actividades de inicio , generan el conflicto cognitivo.		
12. Las actividades de proceso , fomentan el uso de diferentes fuentes de información.		
13. Las actividades de proceso , consolidan /sistematizan la información obtenida		
14. Las actividades de proceso , propician la puesta en práctica de los nuevos aprendizajes		
15. Las actividades finales , propician acciones de aplicación del aprendizaje a nuevas situaciones		
16. Las actividades finales , utilizan técnicas e instrumentos de evaluación.		
17. La selección de los medios y materiales están alineados al desarrollo de capacidades		
18. La sesión de aprendizaje contempla acciones de investigación formativa (*)		
19. Dosifica adecuadamente el tiempo (**)		
20. La bibliografía propuesta está actualizada		
21. La secuencia metodológica es coherente con lo establecido en la sesión de aprendizaje.		
PUNTAJE ALCANZADO (***)	0	

(*) Experiencias curriculares de Investigación formativa

(**) Experiencias curriculares que no corresponden a Investigación formativa

(***) Si equivale a un punto (1) y NO equivale a cero puntos (0)

0-10 Deficiente

11-14 Regular

15-18 Bueno

19-20 Muy Bueno

Observaciones:

Elaboró	Vicerrectorado Académico/Dirección de Talento Humano	Revisó	Representante de la Dirección	Aprobó	Rector
---------	--	--------	-------------------------------	--------	--------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N.º 014-2017-UCV/VA

Lima, 3 de abril de 2017

ANEXO 1

Cuestionario A: Evaluación por directivos

Los docentes constituyen el capital principal de las universidades de éxito; por tal motivo, la búsqueda de un óptimo desempeño resulta fundamental. Desde esta perspectiva, nos interesa recoger su apreciación con relación a las actividades que realizan sus docentes.

Agradecemos que responda este cuestionario con honestidad.

N.º	ÍTEMES	Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	Asiste y participa en las reuniones donde se discuten temas relacionados con la actividad educativa.					
2	Muestra una mejora continua en el desarrollo de sus experiencias curriculares.					
3	Demuestra puntualidad en el ingreso de información al campus virtual.					
4	Produce libros, artículos o trabajos de investigación que son utilizados en las clases de la carrera.					
5	Participa con sus estudiantes en labores de proyección social, extensión universitaria o investigación.					
6	Cumple las horas de clase programadas por la Universidad					
A	Evalúa con objetividad el aprendizaje de los estudiantes.					
B	Muestra un comportamiento respetuoso que favorece la convivencia con los demás.					
C	Resuelve con justicia los reclamos presentado sobre las calificaciones de las evaluaciones.					
D	Demuestra coherencia entre sus pensamientos y sus acciones.					
E	Asiste y participa en las reuniones donde se discuten temas relacionados con la actividad educativa.					
TOTAL						

0 - 10 Deficiente 11 - 14 Regular 15 - 18 Bueno 19 - 20 Muy bueno

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N.° 014-2017-UCV/VA
Lima, 3 de abril de 2017

Cuestionario B: Evaluación por estudiantes

Los docentes constituyen el capital principal de las universidades de éxito; por tal motivo, la búsqueda de un óptimo desempeño resulta fundamental. Desde esta perspectiva, nos interesa recoger tu apreciación con relación a las actividades que realizan tus docentes.

Agradecemos que respondas este cuestionario con honestidad.

N.°	ÍTEM	NO	SI			
METODOLOGÍA						
1	Expone el contenido del sílabo el primer día de clase.					
N.°	ÍTEM	Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
2	Desarrolla sus sesiones relacionando el contenido nuevo con lo que ya conozco.					
3	Desarrolla las sesiones motivando que mis compañeros y yo participemos de manera activa.					
4	Sus clases se relacionan con lo que necesito aplicar en mi vida profesional o personal.					
5	Incorpora temas de actualidad en sus clases.					
6	Aborda casos prácticos extraídos del ejercicio profesional.					
7	Evidencia que está actualizado y se capacita constantemente en lo relacionado con la experiencia curricular.					
RECURSOS EDUCATIVOS						
8	Comunica en forma clara y eficiente sus clases.					
9	Utiliza en clase tecnologías de la información y comunicación (blog, videos, etc.).					
10	Utiliza los recursos del campus virtual.					
PRODUCCIÓN INTELECTUAL						
11	Utiliza contenidos, ejemplos y otros datos en sus clases indicando la procedencia de sus autores.					
12	Logra despertar mi interés por la investigación científica.					

LIMA NORTE Av. Alfredo Méndola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
 LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510
 ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
 CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650



RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N.° 014-2017-UCV/VA
Lima, 3 de abril de 2017

N.°	ÍTEM	Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
EVALUACIÓN						
13	Refuerza constantemente nuestro aprendizaje.					
14	Emplea instrumentos de evaluación para recoger información de los aprendizajes.					
15	Entrega puntualmente los resultados de las evaluaciones.					
ACTITUD						
A	Respeta las horas de clase programadas en la Universidad (Respeto).					
B	Evalúa con objetividad el aprendizaje de los estudiantes (Honestidad).					
C	Muestra un comportamiento respetuoso que favorece la convivencia con los demás (Tolerancia).					
D	Resuelve con justicia los reclamos presentado sobre las calificaciones de las evaluaciones (Justicia).					
E	Muestra coherencia entre sus pensamientos y sus acciones (Verdad).					
TOTAL						

0 - 10 Deficiente 11 - 14 Regular 15 - 18 Bueno 19 - 20 Muy bueno

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+51) 202 4342 Fax: (+51) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+51) 200 9030 Anx. 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+51) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+51) 202 4342 Anx.: 2650.

1. Objetivo

Establecer los lineamientos para evaluar el desempeño del personal docente de la Universidad César Vallejo.

2. Alcance

Aplica al personal docente de la Universidad César Vallejo. Inicia con la preparación y aprobación de cronograma e instrumentos de evaluación y termina con la elaboración del reporte general como insumo para el procedimiento capacitación del personal.

No aplica para el ciclo especial de verano.

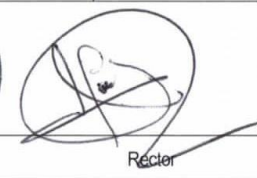
Quedan excluidos de este procedimiento los docentes de tutoría, actividades integradoras y los jefes de práctica.

3. Documentos de referencia

Norma ISO 9001:2008 requisito 6.2

4. Descripción del Procedimiento

Nº	Actividad	Descripción	Responsable	Registros
1	Preparación y aprobación de cronograma e instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> Designar anualmente la Comisión de evaluación del desempeño docente (CEDD). 	Vicerrectorado Académico	"Resolución de vicerrectorado"
		<ul style="list-style-type: none"> Elaborar los instrumentos y el cronograma de evaluación del desempeño docente con periodos para las 4 dimensiones (Evaluación de la Carpeta Docente Virtual, Evaluación de la observación de clase, Evaluación por estudiantes y Evaluación por directivos) y presentarlo al Vicerrectorado Académico 	CEDD	



Elaboró	Vicerrectorado Académico/Dirección de Talento Humano	Revisó	Representante de la Dirección	Aprobó	Rector
---------	--	--------	-------------------------------	--------	--------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



PROCEDIMIENTO

Código : PS-PR-03.02
 Versión : 05
 Fecha : 14-12-2016
 Página : 2 de 6

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Nº	Actividad	Descripción	Responsable	Registros	
		<ul style="list-style-type: none"> Aprobar los instrumentos y cronograma de evaluación y remitirlo a los Directores Académicos, Decanos, Directores de programas, Director de posgrado, Directores de escuela, Jefes de programa, Jefes de posgrado, Dirección y jefaturas de Gestión del Talento Humano y Dirección de Tecnologías de Información para su implementación 	Vicerrectorado Académico	"Resolución de vicerrectorado"	
		<ul style="list-style-type: none"> Solicitar a la Dirección de Tecnologías de la Información colocar los instrumentos de evaluación de desempeño docente en el Sistema y habilitarlo según cronograma de aplicación 	CEDD / Dirección de Tecnologías de la Información	Correo electrónico	
		<ul style="list-style-type: none"> Elaborar el cronograma de monitoreo docente en correspondencia a las fechas establecidas en el cronograma de evaluación del desempeño docente 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado	F01-PS-PR-03.02 "Cronograma de Monitoreo Docente"	
2	Comunicación de la Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Comunicar al personal docente el cronograma de evaluación, sus responsabilidades, el modelo de evaluación y los instrumentos de evaluación a utilizarse. 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado / Marketing	"Listas de asistencia o correo electrónico"	
3	Evaluación de la Carpeta Docente Virtual	<ul style="list-style-type: none"> Monitorear el cumplimiento del registro en el sistema de los contenidos de la Carpeta Docente Virtual según cronograma. La primera revisión es formativa y permitirá capacitar al docente, la segunda revisión determina la calificación. <p>La carpeta docente virtual se evalúa en función a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cargado del diseño de la sesión de aprendizaje, secuencia metodológica, materiales informativos, instrumentos de evaluación, anexos, control de asistencias y registro de calificaciones. Coherencia interna de la sesión de aprendizaje (solo de una sesión seleccionada de forma aleatoria) 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado	F02-PS-PR-03.02 "Evaluación de Carpeta Docente Virtual"	
Elaboró	Vicerrectorado Académico / Dirección de Talento Humano	Revisó	Representante de la Dirección	Aprobó	Rector

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

Nº	Actividad	Descripción	Responsable	Registros	
		<ul style="list-style-type: none"> Registrar en el sistema los resultados de la evaluación de la Carpeta Docente Virtual 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado	Reporte del sistema	
4	Evaluación del desempeño docente en clase	<ul style="list-style-type: none"> Supervisar al docente en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, según el cronograma de monitoreo. La primera visita es formativa y permitirá capacitar al docente, la segunda visita determina la calificación. 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado	F03-PS-PR-03.02 "Evaluación de la observación de clase"	
		<ul style="list-style-type: none"> Registrar en el sistema los resultados de la observación de clase. 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado	Reporte del sistema	
5	Evaluación por estudiantes y directivos	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar según cronograma, los instrumentos de evaluación para estudiantes y directivos a través del sistema. 	Estudiante / Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado		
		<ul style="list-style-type: none"> Supervisar el desarrollo de las encuestas por los estudiantes. 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado		
6	Consolidación de resultados y elaboración del reporte general	<ul style="list-style-type: none"> Consolidar los resultados por docente, obtenidos a través de los resultados de la evaluación de la Carpeta Docente Virtual, de la evaluación de la observación de clase y de las evaluaciones por estudiantes y directivos a través de las encuestas. La consolidación de los datos se ejecutará automáticamente a través del sistema 	Dirección de Tecnologías de Información	Reporte del sistema "Resultados de la evaluación del desempeño docente"	
		<ul style="list-style-type: none"> Analizar los resultados obtenidos y elaborar el informe general de la evaluación realizada con su respectivo plan de mejoras. 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado		
Elaboró	Vicerrectorado Académico/Dirección de Talento Humano	Revisó	Representante de la Dirección	Aprobó	Rector

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

Nº	Actividad	Descripción	Responsable	Registros
		<ul style="list-style-type: none"> Remitir el informe al Director Académico junto al plan de mejoras 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado	
		<ul style="list-style-type: none"> Dialogar con los docentes el resultado obtenido para su retroalimentación 	Director de Escuela / Jefe de Programa / Jefe de la escuela de posgrado	Acta de reunión
		<ul style="list-style-type: none"> Archivar los resultados por docente en su carpeta personal 	Dirección / Oficina de Gestión del Talento Humano	
		<ul style="list-style-type: none"> Elaborar el informe de desempeño docente y el plan de mejoras de la sede o filial considerando las necesidades comunes según informes presentados por los Directores de Escuela, Jefes de Programa y Jefes de la escuela de posgrado, remitirlo al Vicerrectorado Académico, a la Dirección de posgrado, a las Direcciones de programa y a las Decanaturas. Adicionar al envío los informes y planes de mejoras presentados por los Directores de Escuela, Jefes de Programa y Jefes de la escuela de posgrado según corresponda. 	Director Académico	Correo electrónico
		<ul style="list-style-type: none"> Elaborar el informe de desempeño docente de la facultad, del programa o del posgrado según corresponda y remitirlo al Vicerrectorado Académico. 	Decano / Director de programa académico / Director de posgrado	Informe
7	Archivo	<ul style="list-style-type: none"> Imprimir los resultados de la evaluación por competencias y archivarlos en cada <i>file</i> del personal docente. 	Dirección / Oficina Recursos Humanos	"File del docente"

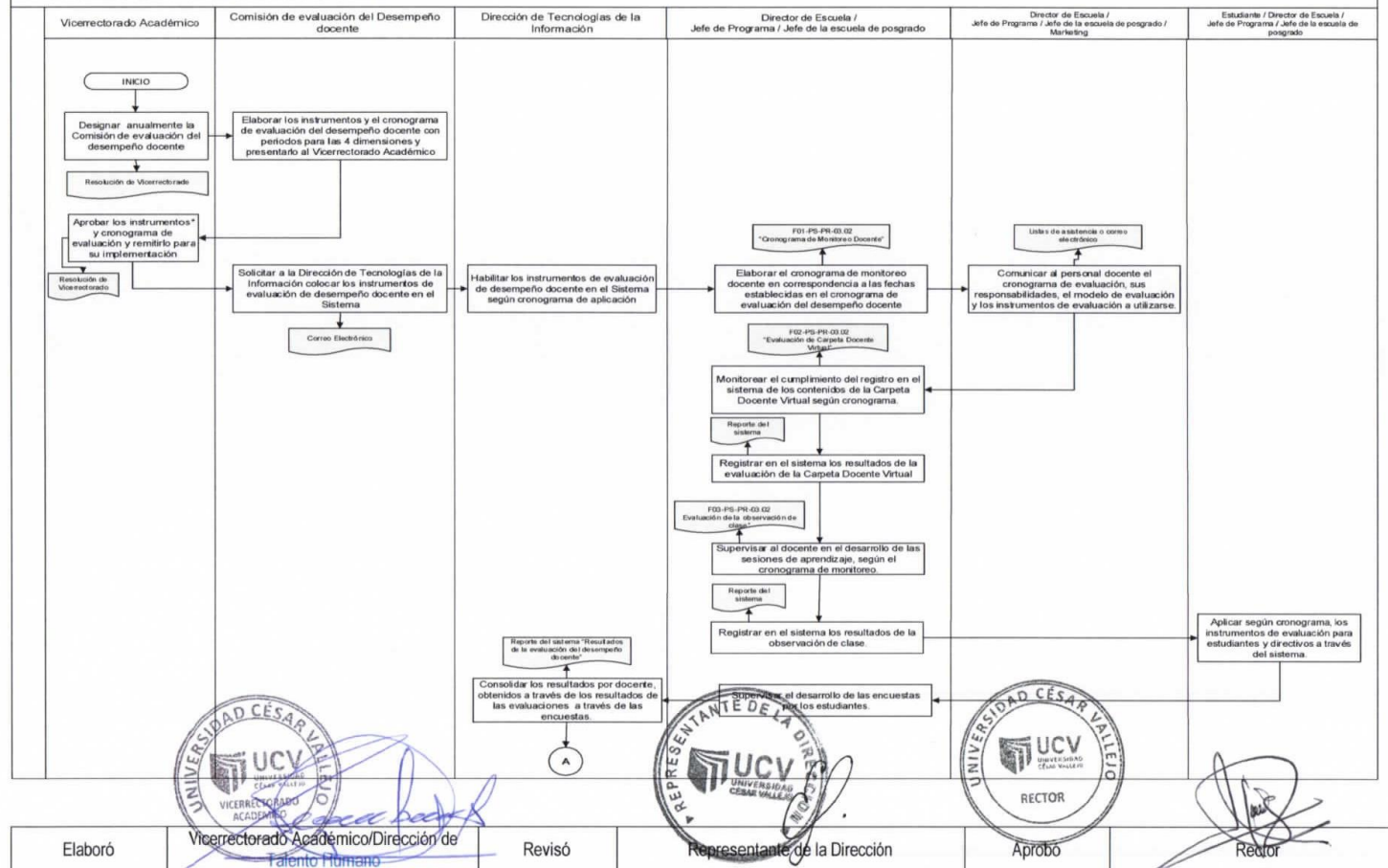


Elaboró	Vicerrectorado Académico / Dirección de Talento Humano	Revisó	Representante de la Dirección	Aprobó	Rector
---------	--	--------	-------------------------------	--------	--------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

5. Flujoograma

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE



NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

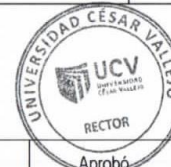
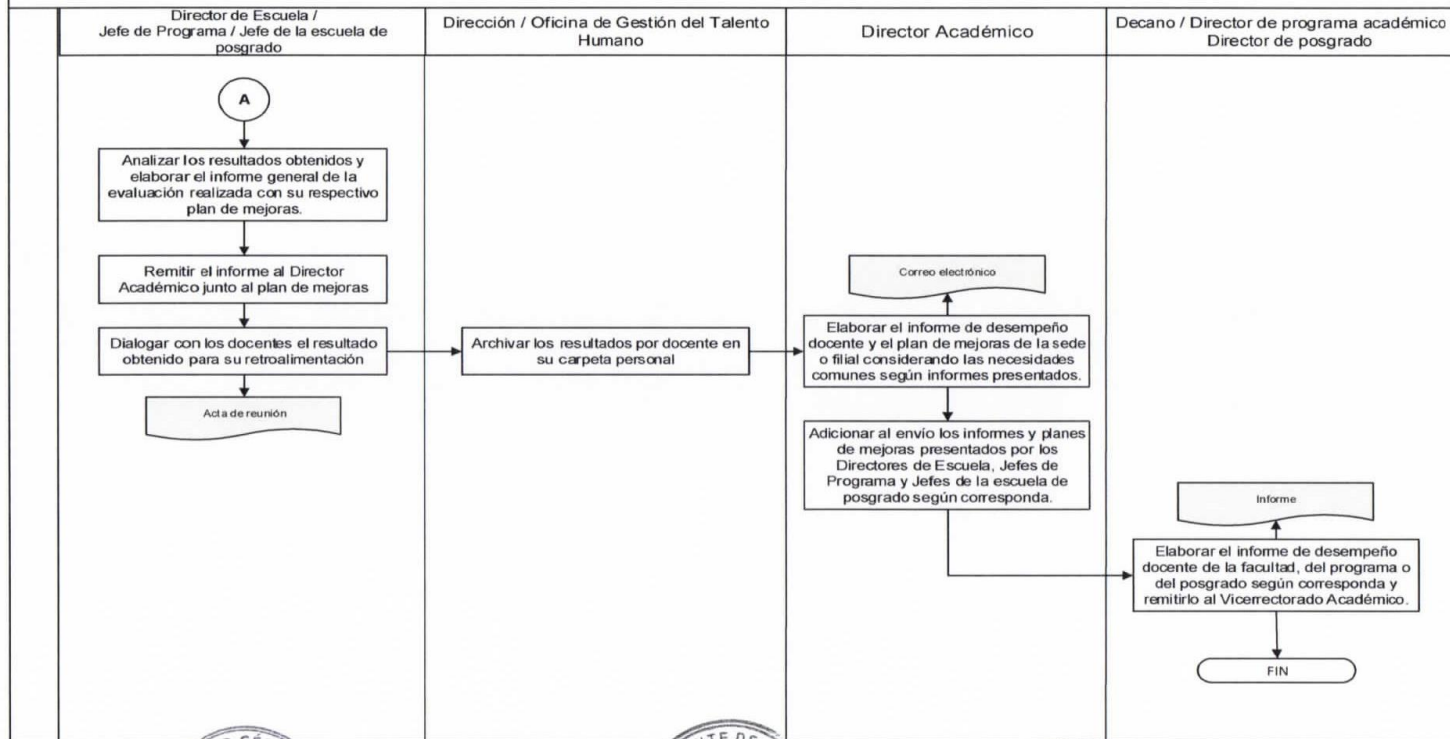


PROCEDIMIENTO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Código : PS-PR-03.02
 Versión : 05
 Fecha : 14-12-2016
 Página : 6 de 6

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE



Elaboró	 Vicerrectorado Académico/Dirección de Talento Humano	Revisó	 Representante de la Dirección	Aprobó	 Rector
---------	--	--------	-----------------------------------	--------	------------

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

ESCUELA / PROGRAMA:
SEMESTRE:
DOCENTE:
EXPERIENCIA CURRICULAR:
CICLO:
SESIÓN SELECCIONADA PARA LA EVALUACIÓN DE LA COHERENCIA INTERNA:
INSTRUCCIÓN: Marque con una equis (x) la opción que corresponda.

INDICADORES	SÍ	NO
PARTE FORMAL		
1. La carpeta contiene el diseño de sesión de aprendizaje de todas las sesiones.		
2. La carpeta contiene la secuencia metodológica de todas las sesiones		
3. La carpeta contiene material informativo de todas las sesiones		
4. La carpeta contiene instrumento de evaluación de todas las sesiones.		
5. La carpeta contiene anexos (otros materiales) de todas las sesiones.		
6. La carpeta muestra el reporte de asistencias actualizado.		
7. La carpeta muestra el reporte de calificaciones actualizado.		
COHERENCIA INTERNA DE LA SESIÓN		
8. Las capacidades y temas corresponden a lo establecido en el sílabo.		
9. Las actividades de inicio , despiertan el interés frente al tema.		
10. Las actividades de inicio , exploran los conocimientos previos de los estudiantes.		
11. Las actividades de inicio , generan el conflicto cognitivo.		
12. Las actividades de proceso , fomentan el uso de diferentes fuentes de información.		
13. Las actividades de proceso , consolidan /sistematizan la información obtenida		
14. Las actividades de proceso , propician la puesta en práctica de los nuevos aprendizajes		
15. Las actividades finales , propician acciones de aplicación del aprendizaje a nuevas situaciones		
16. Las actividades finales , utilizan técnicas e instrumentos de evaluación.		
17. La selección de los medios y materiales están alineados al desarrollo de capacidades		
18. La sesión de aprendizaje contempla acciones de investigación formativa (*)		
19. Dosifica adecuadamente el tiempo (**)		
20. La bibliografía propuesta está actualizada		
21. La secuencia metodológica es coherente con lo establecido en la sesión de aprendizaje.		
PUNTAJE ALCANZADO (***)	0	

(*) Experiencias curriculares de investigación formativa

(**) Experiencias curriculares que no corresponden a investigación formativa

(***) Si equivale a un punto (1) y NO equivale a cero puntos (0)

0-10 Deficiente

11-14 Regular

15-18 Bueno

19-20 Muy Bueno

Observaciones:

Elaboró	 Vicerrector Académico Dirección de Talento Humano	Revisó	 Representante de la Dirección	 Rector
---------	---	--------	--	---

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



EVALUACIÓN DE LA OBSERVACIÓN DE CLASE

Código : F03-PS-PR-03.02
 Versión : 05
 Fecha : 14-12-2016
 Página : 1 de 1

ESCUELA / PROGRAMA:
 SEMESTRE:
 DOCENTE EVALUADO:
 EXPERIENCIA CURRICULAR:
 CICLO/SECCIÓN/AULA:
 SESIÓN:
 TEMÁTICA:
 FECHA:
 HORA DE INICIO:

HORA DE TÉRMINO:

N°	ASPECTO	DESCRIPTORES			P
1	DOMINIO TEMÁTICO	Demuestra dominio del tema y los relaciona con otros. (4 puntos)	Solo demuestra dominio del tema. (2 punto)	No demuestra dominio del tema. (0 puntos)	
2	APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	Aplica estrategias de: 1.Motivación, 2.Activación de conocimientos previos, 3.Problematización, 4.Construcción del conocimiento y 5.Transferencia. (4 puntos)	Aplica al menos 3 estrategias. (3 punto)	Aplica al menos de 2 estrategias. (2 puntos)	
3	MONITOREO DE ACTIVIDADES	Monitorea permanentemente el trabajo individual /grupal. (2 puntos)	Monitorea esporádicamente el trabajo individual /grupal. (1 punto)	No monitorea el trabajo individual /grupal (0 puntos)	
4	USO DE MEDIOS Y MATERIALES	Utiliza medios y materiales que implican: la oralidad, la escritura y los audiovisuales. (3 puntos)	Utiliza medios y materiales que implican la oralidad y la escritura o la oralidad y los audiovisuales. (2 puntos)	Utiliza solo la oralidad. (1 puntos)	
5	EVALUACIÓN	Evalúa permanentemente el proceso de aprendizaje y retroalimenta. (4 puntos)	Evalúa el proceso de aprendizaje y retroalimenta. (3 punto)	Evalúa el proceso de aprendizaje. (2 puntos)	
6	CAPACIDAD DE EXPRESION	Se expresa con fluidez, coherencia, claridad, entonación y corrección idiomática. (3 puntos)	Muestra dificultades en su capacidad de expresión. (1 punto)		
PUNTAJE TOTAL					

0-10 Deficiente 11-14 Regular 15-18 Bueno 19-20 Muy Bueno

OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

EVALUADOR		DOCENTE EVALUADO:	
Elaboró	Vicerrector Académico/Dirección de Talento Humano	Revisó	Representante de la Dirección
Aprobó			

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera de la Intranet UCV serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 133 de 135
---	--	---

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo **Ike Collantes Palomino**, identificado con DNI N° **40620614**, egresado de la Escuela Profesional de **MAESTRIA EN EDUCACIÓN** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“MODELO DE GESTIÓN EDUCATIVA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHICLAYO 2017”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: **40620614**

FECHA: 31 de agosto del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Norma Gálvez Díaz**, Asesor del curso de Desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, **Br. Ike Collantes Palomino**, titulada: **Modelo de Gestión Educativa para mejorar el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, 2017.**

Constato que la misma tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnítín*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 25 de julio del 2018



.....
Dra. Norma Gálvez Díaz
17450252

