UNIVERSIDAD DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL PIRHUA

GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PIURA, PIURA 2018

Martín Ubillús-Solís

Piura, marzo de 2019

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa

Ubillús, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018* (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.

Repositorio Institucional PIRHUA

Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional

Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura

UNIVERSIDAD DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018

Tesis para optar el Grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa

Martín Ubillús Solís

Asesor: Mgtr. Luis Egberto Alvarado Pintado

Piura, marzo de 2019

Aprobación

La tesis titulada "Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018" presentada por el Ing. Martín Ubillús Solís, en cumplimiento con los requisitos para optar el Grado de Master en Educación con Mención en Gestión Educativa, fue aprobada por el asesor, Mgtr. Luis Egberto Alvarado Pintado y defendida el ….. de …….. de 2019 ante el Tribunal integrado por:

……..
Presidente

……..	……..
Secretario	Informante

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado sobre todo a Dios, porque sin Él nada de esto hubiera sido posible; a mis padres Eugenio y Teresa, a mi esposa María Aidé, a mis hijos Herbert Marthin, Jeam Franco y María Gracia, quienes han sido y serán mi mayor motivación e inspiración en mi día a día.

Resumen Analítico-Informativo

Título de la tesis: Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.
Autor: Lic. Martín Ubillús Solís.
Asesor: Mgtr. Luis Egberto Alvarado Pintado.
Tipo de tesis: Tesis de Maestría.
Título que opta: Grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión Educativa.
Institución Facultad: Universidad de Piura. Facultad Ciencias de la Educación.
Fecha de sustentación: _____/_____/_____

Palabras claves: Gestión / Desempeño / Gestión educativa / Desempeño docente / Evaluación de desempeño.

Descripción: Tesis de grado en Educación perteneciente a la línea de investigación Gestión educativa. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la manera en que se relaciona la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, para ello se identificó las características de las variables del estudio y se estableció un análisis estadístico en cada una de ellas y entre ellas, haciendo uso del software IBM SPSS Statistics 25, para entorno Windows.

Contenido: Esta tesis se organizó en cuatro capítulos: En el primero se encuentra el planteamiento del problema de investigación. El segundo se presenta el marco teórico. En el tercero se explica la metodología de la investigación y en el último se presenta el análisis de resultados con sus respectivas conclusiones, recomendaciones y sugerencias.

Metodología: El método se enmarca en el paradigma positivista o cuantitativo con diseño no experimental. Los datos se recogieron en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura (sede Piura) a través de dos instrumentos validados por tres expertos.

Conclusiones: Se concluye que no existe relación total entre la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería y que solo algunos de los indicadores de sus dimensiones poseen una débil correlación directa entre ellos.

Fuentes: Se realizó un muestreo aleatorio a una población de 56 docentes y 1382 estudiantes. Los instrumentos de recogida de datos se aplicaron a 53 docentes y a 624 alumnos que representan el 94.64% y 45.15% de sus poblaciones respectivas.

Fecha de elaboración: 07 de marzo de 2019

Tabla de contenido

Introducción 1

Capítulo 1 Planteamiento de la investigación 3
1.1. Características de la problemática 3
1.2. Problema de la investigación 4
1.3. Justificación de la investigación 4
1.4. Objetivos de investigación 6
1.4.1. Objetivo general 6
1.4.2. Objetivos específicos 6
1.5. Hipótesis 6
1.5.1. Hipótesis general 6
1.5.2. Hipótesis específicas 7
1.6. Antecedentes de estudio 7
1.6.1. Antecedentes internacionales 7
1.6.2. Antecedentes nacionales 10

Capítulo 2 Marco teórico 13
2.1. Introducción 13
2.2. Gestión educativa 13
2.2.1. Dimensión 1: Organizacional 14
2.2.1.1. Responsabilidades de los diferentes actores en el desarrollo institucional 14
2.2.1.2. Resolución de problemas y trabajo en equipo para dar seguimiento a cada una de las actividades 15
2.2.1.3. Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas 15
2.2.1.4. Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa 16
2.2.1.5. Organigramas y normas establecidas en el manual de organización y funciones (MOF) deben ser comprendidas y ejecutadas por todas las áreas de la institución educativa 16
2.2.2. Dimensión 2: Pedagógica - didáctica 17

2.2.2.1. Metodología y desarrollo de prácticas pedagógicas a partir del desarrollo de sus unidades establecidas por cada facultad 17
2.2.2.2. Planificación, evaluación y certificación del desarrollo de sus actividades académicas y comprende plenamente a los docentes de las facultades. 18
2.2.2.3. Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes 18
2.2.3. Dimensión 3: Comunitaria 19
2.2.3.1. Respuesta a las necesidades de la comunidad en impulsar el desarrollo profesional de cada uno de los alumnos que conforman las distintas facultades 19
2.2.3.2. Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad 19
2.2.4. Dimensión 4: Administrativa 20
2.2.4.1. Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades 20
2.2.4.2. Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos 21
2.3. Desempeño docente universitario 21
2.3.1. Dimensión 01: Capacidades pedagógicas – didácticas 22
2.3.1.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad 22
2.3.1.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante 23
2.3.1.3. Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica 24
2.3.1.4. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo 25
2.3.2. Dimensión 02: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales 26
2.3.2.1. Asistencia y puntualidad a la universidad y sus clases 27
2.3.2.2. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución 28
2.3.3. Dimensión 03: Resultados de su labor educativa 28
2.3.3.1. Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte 29

2.3.3.2. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar 29
2.4. Funciones de la gestión educativa y el desempeño docente universitario 30
2.4.1. Gestión educativa 30
2.4.2. Desempeño docente universitario 31
2.5. Sugerencias sobre gestión educativa y el desempeño docente universitario 31

Capítulo 3 Metodología de la investigación 33
3.1. Tipo de investigación 33
3.2. Sujetos de investigación 35
3.2.1. Muestra 35
3.2.2. Muestreo 35
3.3. Diseño de la investigación 39
3.4. Variables y dimensiones de la investigación 43
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 44
3.6. Procedimiento de organización y análisis de resultados 45

Capítulo 4 Análisis de resultados 49
4.1. Descripción del contexto 49
4.2. Presentación e interpretación de los resultados 53
4.2.1. Presentación e interpretación de los resultados de la gestión educativa 54
4.2.1.1. Dimensión organizacional 54
4.2.1.2. Dimensión pedagógica didáctica 62
4.2.1.3. Dimensión comunitaria 67
4.2.1.4. Dimensión administrativa 70
4.2.2. Análisis multivariado para la gestión educativa 74
4.2.2.1. Resultados de las características de la gestión educativa en la dimensión organizacional 74
4.2.2.2. Presentación de los resultados de las características de la gestión educativa en la dimensión pedagógica didáctica 87
4.2.2.3. Presentación de los resultados de las características de la gestión educativa en la dimensión comunitaria. 96

4.2.2.4. Presentación de los resultados de las características de la gestión educativa en la dimensión administrativa. 102
4.2.3. Presentación e interpretación de los resultados del Desempeño docente universitario 110
4.2.3.1. Dimensión: Capacidades pedagógicas didácticas. 110
4.2.3.2. Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales 117
4.2.3.3. Dimensión: Resultado de su labor educativa. 120
4.2.4. Análisis multivariado para el desempeño docente 122
4.2.4.1. Presentación de los resultados de las características del Desempeño docente en la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 123
4.2.4.2. Presentación de los resultados de las características del Desempeño docente en la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales 134
4.2.4.3. Presentación de los resultados de las características del Desempeño docente en la dimensión Resultados de su labor educativa 140
4.2.5. Presentación e interpretación de los resultados de la relación entre la dimensión organizacional de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente. 147
4.2.5.1. Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 147
4.2.5.2. Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones 149
4.2.5.3. Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión resultado de su labor educativa 150
4.2.6. Presentación e interpretación de los resultados de la relación entre la dimensión pedagógico - didáctico de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente universitario 152
4.2.6.1. Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 152
4.2.6.2. Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones 154

4.2.6.3. Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa 156
4.2.7. Presentación e interpretación de los resultados de la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente 157
4.2.7.1. Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 157
4.2.7.2. Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. 159
4.2.7.3. Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa 160
4.2.8. Presentación e interpretación de los resultados de la relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente universitario 161
4.2.8.1. Dimensión administrativa y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 161
4.2.8.2. Dimensión administrativa y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones 163
4.2.8.3. Dimensión Administrativa y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa 164
4.3. Discusión de resultados 168

Conclusiones y recomendaciones 185

Sugerencias 189

Referencias bibliográficas 191

Apéndices 197
Apéndice A. Matriz de consistencia 199
Apéndice B. Instrumento y su validación interna 203
Apéndice C. Validación Interna y Externa 209

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la cantidad de docente y alumnos considerados en la muestra 37
Tabla 2. Tamaño de la muestra de alumnos por programa académico 38
Tabla 3. Listado de cursos evaluados por programa académico 38
Tabla 4. Dimensión e indicadores de las variables de investigación 43
Tabla 5. Dimensión e indicadores de las variables de investigación 44
Tabla 6. Escala valorativa de Likert 45
Tabla 7. Escala de Likert en cuartiles 46
Tabla 8. Escala de fiabilidad de los instrumentos 46
Tabla 9. Determinación del grado de correlación entre los factores 48
Tabla 10. Distribución de los docentes por programa académico 50
Tabla 11. Distribución de los docentes por ciclo académico 51
Tabla 12. Distribución de los alumnos por programa académico 52
Tabla 13. Distribución de los alumnos por ciclo académico 53
Tabla 14. Percepción porcentual en el indicador “Perfil de los directivos de la organización” 54
Tabla 15. Percepción porcentual en el indicador “Delegación en la organización” 56
Tabla 16. Percepción porcentual en el indicador “Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas” 58
Tabla 17. Percepción porcentual en el indicador “Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa” 59
Tabla 18. Percepción porcentual en el indicador “El Manual de Organización y Funciones (MOF) en la organización” 61
Tabla 19. Percepción porcentual en el indicador “Enseñanza y aprendizaje en la organización” 62
Tabla 20. Percepción porcentual en el indicador “Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje” 65
Tabla 21. Percepción porcentual en el indicador “Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes” 66
Tabla 22. Percepción porcentual en el indicador “Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos” 67

Tabla 23. Percepción porcentual en el indicador “Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos” 68
Tabla 24. Percepción porcentual en el indicador “Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad” 69
Tabla 25. Percepción porcentual en el indicador “Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades” 71
Tabla 26. Percepción porcentual en el indicador “Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos”..... 73
Tabla 27. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión organizacional 74
Tabla 28. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Perfil de los directivos en la organización” 75
Tabla 29. Pruebas del AF para el indicador “Perfil de los directivos en la organización”..... 76
Tabla 30. Varianza total explicada para el indicador “Perfil de los directivos en la organización”..... 76
Tabla 31. Medidas descriptivas del indicador “El perfil de los directivos en la organización” después del AF 77
Tabla 32. Coeficiente de consistencia interna del indicador “La delegación en la organización”..... 78
Tabla 33. Pruebas del AF para el indicador “La delegación en la organización” 78
Tabla 34. Varianza total explicada para el indicador “La delegación en la organización”..... 78
Tabla 35. Medidas descriptivas del indicador “La delegación en la organización” después del AF..... 79
Tabla 36. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera impersonal con cada una de las áreas” 80
Tabla 37. Pruebas del AF para el indicador “Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera impersonal con cada una de las áreas”..... 80
Tabla 38. Varianza total explicada para el indicador “Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera impersonal con cada una de las áreas”..... 81

Tabla 39. Medidas descriptivas del indicador “Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera impersonal con cada una de las áreas” después del AF 81
Tabla 40. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Planificación, supervisión, y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa” 82
Tabla 41. Pruebas del AF para el indicador “Planificación, supervisión, y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa” 82
Tabla 42. Varianza total explicada para el indicador “Planificación, supervisión, y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa” 83
Tabla 43. Medidas descriptivas del indicador “Planificación, supervisión, y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa” después del AF 83
Tabla 44. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Manual de organización y funciones (MOF) en la organización” 84
Tabla 45. Pruebas del AF para el indicador “Manual de organización y funciones (MOF) en la organización” 85
Tabla 46. Varianza total explicada para el indicador “Manual de organización y funciones (MOF) en la organización” 85
Tabla 47. Medidas descriptivas del indicador “Manual de organización y funciones (MOF) en la organización” después del AF 86
Tabla 48. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión organizacional después del AF 86
Tabla 49. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión pedagógica didáctica 88
Tabla 50. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Enseñanza y aprendizaje en la organización” 88
Tabla 51. Pruebas del AF para el indicador “Enseñanza y aprendizaje en la organización” 89
Tabla 52. Varianza total explicada para el indicador “Enseñanza y aprendizaje en la organización” 89
Tabla 53. Medidas descriptivas del indicador “Enseñanza y aprendizaje en la organización” después del AF 90

Tabla 54. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje” 91
Tabla 55. Pruebas del AF para el indicador “Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje” 91
Tabla 56. Varianza total explicada para el indicador “Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje” 91
Tabla 57. Medidas descriptivas del indicador “Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje” después del AF 92
Tabla 58. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes” 93
Tabla 59. Pruebas del AF para el indicador “Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes 93
Tabla 60. Varianza total explicada para el indicador “Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes” 93
Tabla 61. Medidas descriptivas del indicador “Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes” después del AF 94
Tabla 62. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión pedagógica didáctica 95
Tabla 63. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión comunitaria 96
Tabla 64. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos” 97
Tabla 65. Pruebas del AF para el indicador “Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos” 97
Tabla 66. Varianza total explicada para el indicador “Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos” 98
Tabla 67. Medidas descriptivas del indicador “Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos” después del AF 98
Tabla 68. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Proyección social dela universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad” 99
Tabla 69. Pruebas del AF para el indicador “Proyección social dela universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad” 100

Tabla 70. Varianza total explicada para el indicador “Proyección social dela universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad” 100
Tabla 71. Medidas descriptivas del indicador “Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad” después del AF..... 101
Tabla 72. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión Comunitaria. 101
Tabla 73. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión administrativa 102
Tabla 74. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades” 103
Tabla 75. Pruebas del AF para el indicador “Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades” 104
Tabla 76. Varianza total explicada para el indicador “Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades” 104
Tabla 77. Medidas descriptivas del indicador “Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades” después el AF 105
Tabla 78. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos” 106
Tabla 79. Pruebas del AF para el indicador “Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos”..... 106
Tabla 80. Varianza total explicada para el indicador “Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos”..... 106
Tabla 81. Medidas descriptivas del indicador “Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos” después del AF 107
Tabla 82. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión administrativa 108
Tabla 83. Medidas descriptivas y percepciones del docente respecto a la Gestión educativa 109
Tabla 84. Percepción porcentual en el indicador “Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad” 111
Tabla 85. Percepción porcentual en el indicador “Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante”..... 112

Tabla 86. Percepción porcentual en el indicador “Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica” 114
Tabla 87. Percepción porcentual en el indicador “Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo” 116
Tabla 88. Percepción porcentual en el indicador “Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases” 117
Tabla 89. Percepción porcentual en el indicador “Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución”..... 119
Tabla 90. Percepción porcentual en el indicador “Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte” 120
Tabla 91. La percepción porcentual en el indicador “La formación de la persona” 122
Tabla 92. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión Pedagógica didáctica..... 123
Tabla 93. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad” 124
Tabla 94. Pruebas del AF para el indicador “Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad”..... 124
Tabla 95. Varianza total explicada para el indicador “Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad” 125
Tabla 96. Medidas descriptivas del indicador “Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad” después del AF 125
Tabla 97. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante” 126
Tabla 98. Pruebas del AF para el indicador “Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante”..... 127
Tabla 99. Varianza total explicada para el indicador “Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante”..... 127
Tabla 100. Medidas descriptivas del indicador “Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante”..... 128

Tabla 101. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica” 129
Tabla 102. Pruebas de AF para el indicador “Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica” 129
Tabla 103. Varianza total explicada para el indicador “Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica” 129
Tabla 104. Medidas descriptivas del indicador “Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica” después del AF..... 130
Tabla 105. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo” 131
Tabla 106. Pruebas del AF para el indicador “Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo”..... 131
Tabla 107. Varianza total explicada para el indicador “Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo”..... 132
Tabla 108. Medidas descriptivas del indicador “Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo”..... 132
Tabla 109. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 133
Tabla 110. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales 134
Tabla 111. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases”..... 135
Tabla 112. Pruebas del AF para el indicador “Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases” 135
Tabla 113. Varianza total explicada para el indicador “Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases” 136
Tabla 114. Medidas descriptivas del indicador “Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases” 136

Tabla 115. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución”..... 137
Tabla 116. Pruebas del AF para el indicador “Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución”..... 137
Tabla 117. Varianza total explicada para el indicador “Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución”..... 138
Tabla 118. Medidas descriptivas del indicador “Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución”..... 138
Tabla 119. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales 139
Tabla 120. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión Resultados de su labor educativa..... 141
Tabla 121. Coeficiente de consistencia interna del indicador “Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte” 141
Tabla 122. Pruebas del AF para el indicador “Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte” 142
Tabla 123. Varianza total explicada para el indicador “Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte” 142
Tabla 124. Medidas descriptivas del indicador “Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte” después del AF..... 143
Tabla 125. Coeficiente de consistencia interna del indicador “La formación de la persona” 143
Tabla 126. Pruebas del AF para el indicador “La formación de la persona” 144
Tabla 127. Varianza total explicada para el indicador “La formación de la persona” 144
Tabla 128. Medidas descriptivas del indicador “La formación de la persona” después del AF..... 145
Tabla 129. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa 145
Tabla 130. Medidas descriptivas y percepciones del alumno respeto al Desempeño docente universitario..... 147

Tabla 131. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 148
Tabla 132. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones 150
Tabla 133. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión resultado de su labor educativa 151
Tabla 134. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 153
Tabla 135. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones..... 155
Tabla 136. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa..... 157
Tabla 137. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 158
Tabla 138. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales 159
Tabla 139. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa 160
Tabla 140. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión administrativa y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 162
Tabla 141. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión administrativa y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones..... 163

Tabla 142. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Administrativa y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa 164

Tabla 143 (a). Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre los indicadores de las Dimensiones Gestión educativa y el Desempeño docente universitario..... 166

Tabla 143 (b). Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia significativos entre los indicadores de las Dimensiones Gestión educativa y el Desempeño docente universitario..... 167

Tabla 144. Validación de los instrumentos..... 168

Índice de figuras

Figura 1: Distribución de los docentes por programa académico 50
Figura 2. Distribución de los docentes por ciclo académico 51
Figura 3. Distribución de los alumnos por programa académico 52
Figura 4. Distribución de los alumnos por ciclo académico 53
Figura 5. Fortalezas y debilidades en los ítems del indicador "El perfil de los directivos en la organización" 55
Figura 6. Fortalezas y debilidades en los ítems del indicador "La delegación en la organización" 57
Figura 7. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas" 58
Figura 8. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa" 60
Figura 9. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "El Manual de Organización y Funciones (MOF) en la organización" 62
Figura 10. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización" 63
Figura 11. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje" 65
Figura 12. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes" 66
Figura 13. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos" 68
Figura 14. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad" 70
Figura 15. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades" 72

Figura 16. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador “Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos” 73
Figura 17. Medias de los indicadores de la dimensión organizacional 87
Figura 18- Medias de los indicadores de la dimensión pedagógica didáctica 95
Figura 19. Medias de los indicadores de la dimensión comunitaria 102
Figura 20. Medias de los indicadores de la dimensión administrativa 108
Figura 21. Fortalezas y debilidades en los ítems del indicador “Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad” 111
Figura 22. Fortalezas y debilidades en los ítems del indicador “Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante” 113
Figura 23. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador “Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica” 115
Figura 24. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador “Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo” 116
Figura 25. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador “Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases” 118
Figura 26. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador “Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución” 119
Figura 27. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador “Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte” 121
Figura 28. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador “La formación de la persona” 122
Figura 29. Medias de los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas 133
Figura 30. Medias de los indicadores de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales 140
Figura 31. Medias de los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa 146

Introducción

La gestión educativa como estrategia decisiva y valiosa para la conducción y dirección de las instituciones educativas, adquiere suma importancia en los últimos tiempos, debiendo por ello constituir la clave fundamental y herramienta básica para alcanzar el desarrollo y maximización de la educación peruana, especialmente en la educación superior (Carrasco, 2002. p. 3); por otro lado, Gutiérrez (2006), considera que el desempeño del docente universitario se deriva de los enfoques de los componentes: técnico docentes y administrativos, sobre los cuales, no existe exactamente un límite que establezca de manera concreta, donde se inicia y finaliza, lo docente y lo administrativo, porque el primero, lleva implícito parte del segundo y éste, necesariamente, se ejecuta para lograr las misiones que plantean para la formación de recursos humanos de alto nivel académico, que pertenece al primero. (p. 126). Ambas variables fueron diferenciadas por dimensiones y éstas por indicadores que a su vez fueron caracterizados por ítems; éstas fueron las variables de estudio de la presente investigación.

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la manera en que se relaciona la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, sede Piura, y como objetivos específicos identificar las características de las variable en estudio e investigar la relación entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente universitario, para ello se desarrollaron cuatro capítulos en los que se siguieron las metodologías que el Programa exigía; además, se incluye las conclusiones, recomendaciones y sugerencias que el investigador ha determinado y concluido.

El trabajo de investigación se organizó en cuatro capítulos, siendo el primer capítulo el planteamiento del problema de investigación, el mismo que consigna la realidad problemática, características de la problemática, problema de la investigación, justificación de la investigación objetivos, hipótesis y antecedentes de estudio. En el segundo capítulo se presenta el marco teórico y las bases teóricas a considerar. En el tercer capítulo se explica la metodología dentro de la cual se señala el tipo de investigación, sujetos de investigación, el diseño de la investigación, variables y dimensiones de la investigación, técnicas e instrumentos de investigación y procedimientos de organización y análisis de resultados. En el cuarto capítulo se muestra el análisis e interpretación de resultados y el análisis de la prueba de hipótesis. En función de esto último se obtuvo unos resultados y como consecuencia de ésos se formularon las respectivas conclusiones, recomendaciones y sugerencias.

Capítulo 1
Planteamiento de la investigación

1.1. Características de la problemática

Hoy en día, las universidades enfrentan múltiples problemas y uno de los más álgidos es el relacionado con la falta de políticas y acciones educativas que propicien la creación de espacios adecuados para que el profesor universitario ejerza en forma articulada y proporcionada las funciones académicas que competen a su labor profesional.

La gestión educativa es una disciplina de desarrollo muy reciente, y es por ello que tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración, entre otras razones, por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, lo cual constituye un caso interesante de relación entre teoría y práctica. Debe entenderse que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación (Casassus, Estudio Iberoamericano de la eficacia escolar, 2000).

En el período actual, la práctica está altamente influenciada por el discurso de la política educativa y, por cierto, por los esfuerzos desplegados en la implementación de la misma; por lo tanto, su contenido tiende a avanzar en medio de los cambios que se producen en las políticas educativas, las presiones para implementar la política en vigor y por su práctica en sí; es decir, la que resulta de los ajustes de la práctica con las presiones "desde arriba". Por este hecho, es de notar que la gestión educativa no es solamente pragmática como podría pensarse, sino que la dimensión política está inscrita en su práctica. En su estado actual, la gestión educativa es una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática (Casassus, Estudio Iberoamericano de la eficacia escolar, 2000).

En la "Conferencia mundial sobre la educación superior" organizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), se reconoce el compromiso de la universidad y, por ende, de sus docentes, con las siguientes líneas de acción indicativas de las competencias que debe asumir y desarrollar un profesor universitario en su desempeño laboral:

- Promover, generar y divulgar el conocimiento mediante la investigación, difundir los valores culturales de la sociedad, mejorar la formación del personal docente, no sólo en su ciencia, sino también en el campo de las ciencias de la educación, utilizando métodos educativos innovadores que fomenten competencias para el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en grupos, aprovechar las tecnologías

de la información y las comunicaciones con fines educativos, evaluar ante todo la facultad de comprensión y las aptitudes del trabajo práctico y en grupo de los estudiantes.

En consecuencia, el desempeño docente universitario no se concibe como una unidad compleja, integrada, sino como un conjunto de conocimientos parcelados. En este contexto de ideas, Villareal (1998) plantea que la articulación de la docencia, investigación y extensión, es el único medio a través del cual se podrá lograr la calidad y excelencia en la educación, es por ello, que en los desafíos planteados en la sociedad del conocimiento se encuentra la adquisición del compromiso y la responsabilidad social como bandera para cerrar la brecha que históricamente se ha mantenido producto de la desarticulación entre los elementos que la conforman.

En el contexto de estudio donde se ha realizado esta investigación se han observado algunas situaciones que generan la inquietud por reconocer la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño de la labor docente, una de estas inquietudes se debe centrar en los directores de los programas académicos, como animadores pedagógicos idóneos, porque coordinan las decisiones relacionadas con las actividades pedagógicas y, a su vez, realizan reuniones de información descendente para informar a los equipos de trabajo. Es vital que ambas actividades se complementen, que la primera sea el eje direccional de la segunda; es decir, los docentes deben, a partir de los elementos otorgados por los directores, diseñar un plan de aprendizaje (silabo) con un lenguaje claro y adecuadamente organizado, deben dominar los contenidos y los temas de en una sesión de aprendizaje. Si la gestión es pertinente, la labor docente se caracterizará por su adecuación a la filosofía institucional, a los intereses de los estudiantes según el programa y a la naturaleza de la asignatura que se enseña.

1.2. Problema de la investigación

¿De qué manera se relaciona la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018?

1.3. Justificación de la investigación

Este trabajo de investigación se realiza porque existe la necesidad de saber y corroborar la existencia de problemas entre las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, esto permitirá mejorar su performance y hacer frente a las exigencias de los nuevos estándares de calidad de

la educación superior del Perú, cuyo fiel cumplimiento está a cargo de la Superintendencia Nacional de la Educación (SUNEDU), con el propósito de conseguir el licenciamiento, la acreditación y el mejoramiento de la calidad de educación universitaria.

Por tanto, estando la Universidad de Piura en la búsqueda del cumplimiento de las normativas externas e internas que rigen la educación de calidad, este trabajo de investigación ayudará a revelar si existe o no inconvenientes entre las diferentes dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente, con el objetivo, si el caso lo amerita, de tomar las medidas correctivas a fin de mejorar la disponibilidad del personal docente calificado, condición número V de la SUNEDU, y del fiel cumplimiento de la misión y visión de la universidad.

En virtud de lo anterior, este trabajo beneficiará a los docentes de Ciencias de la Ingeniería de la Universidad de Piura porque aportará un conocimiento actualizado sobre la real situación y posibles relaciones entre la gestión educativa y el desempeño docente universitario. También valida los aportes de Frigeiro y Poggi (1992) quienes señalan a la gestión educativa como un conjunto de procesos teóricos–prácticos integrados y relacionados tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo (organizacional, pedagógico – didáctico, comunitaria y administrativa) para atender y cumplir las demandas sociales relacionadas con la educación; acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativa, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

El aporte metodológico se da a partir de dos instrumentos, uno para cada variable: El cuestionario sobre gestión educativa presenta cuatro dimensiones: organizacional, pedagógica-didáctica, comunitaria y administrativa; es válido y confiable a partir de un proceso de validación interna, hecha por tres docentes especialistas en el área (juicio de expertos), y otro de validación externa, a partir del análisis de confiabilidad. El cuestionario de desempeño docente universitario presenta tres dimensiones: capacidades pedagógicas didácticas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y resultados de su labor educativa; es válido y confiable a partir de un proceso de validación interna, hecha por tres docentes especialistas en el área (juicio de expertos,), y validación externa a partir del análisis de confiabilidad.

En este contexto de ideas, Villareal (1998) plantea que la articulación de la docencia, investigación y extensión, es el único medio a través del cual se podrá lograr la calidad y excelencia en la educación, es por ello, que en los desafíos planteados en la sociedad del

conocimiento se encuentra la adquisición del compromiso y responsabilidad social como bandera para cerrar la brecha que históricamente se ha mantenido producto de la desarticulación entre los elementos que la conforman.

1.4. Objetivos de investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar las características de la gestión educativa que se ejerce en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.
- Identificar las características del desempeño docente en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.
- Establecer la relación entre la dimensión organizacional de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.
- Establecer la relación entre la dimensión pedagógico - didáctico y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.
- Establecer la relación entre la dimensión comunitaria y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.
- Establecer la relación entre la dimensión administrativa y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La gestión educativa y el desempeño docente universitario se relacionan en las dimensiones pedagógico didáctica y la capacidad pedagógica didáctica.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre la dimensión organizacional y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.
- Existe relación entre la relación entre la dimensión comunitaria y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.
- Existe relación entre la dimensión administrativa y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura.
- Existe relación entre la dimensión pedagógico - didáctico y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura.

1.6. Antecedentes de estudio

1.6.1. Antecedentes internacionales

Llerena (2012) en su tesis de maestría denominada "El docente como referencia para la gestión educativa Salesiana Cristóbal Colón: Una visión desde la pedagogía salesiana" buscó describir el perfil docente desde la visión pedagógica salesiana, cuyo resultado es la efectividad de la gestión educativa, la misma que se refleja en la forma participativa que tienen los directivos en la organización y cómo todos sus integrantes, especialmente los docentes. Esta investigación monográfica, donde compilan los elementos que alimentan la pedagogía salesiana, desde la perspectiva de Don Bosco hasta la formación del docente en su vocación o formación profesional, concluye que el diseño de la gestión educativa debe ser trabajada por los directivos de la organización, los docentes y los estudiantes, siempre involucrando a la persona como el ente que construye la institución.

La relación con esta investigación es propicia por los siguientes motivos: revisa los procesos de calidad orientados a la educación, tomando en consideración aquellos que han logrado una incidencia en la educación actual, así como los modelos de gestión de calidad que se encuentran vigentes.

En el artículo "La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile" realizado por Covarrubias y Mendoza (2013), se buscó explicar el desarrollo de la teoría de

autoeficacia en el tiempo y explicar cómo diversos autores han adaptado sus postulados al desempeño docente en las organizaciones educativas. En esta investigación, la teoría de auto eficiencia considera aportes de adaptación y cambio humano, estos aportes son estudios realizados por Bandura donde años más tarde lo rebautizó como la teoría socio – cognitiva. Se concluyó que la teoría de autoeficacia constituye un considerable aporte para la comprensión de la adaptación y del cambio humano. Su desarrollo teórico y metodológico, a lo largo del tiempo, la han posicionado como una teoría válida y confiable para explicar cómo sus componentes (mecanismos, fuentes y procesos) se encuentran mediados por la autoeficacia

La relación con esta investigación es propicia por los siguientes motivos: describe el desarrollo de la teoría de autoeficacia en el tiempo y explica cómo diversos autores han adaptado sus postulados al desempeño docente en las organizaciones educativas. Con tales propósitos, se hace un repaso al desarrollo de la teoría y sus principales componentes; luego se analizan los dos enfoques más importantes que han colaborado con la conceptualización del constructo.

En la investigación "Evaluación docente del profesor universitario de la Carrera de Psicología en la Universidad de Guadalajara" realizado por Díaz, Borges, Valadez y Zambrano (2013), se buscó evaluar al profesorado dentro de las políticas de calidad, desde su desempeño docente hasta la conducta en el aula. Se aplicaron fichas de observación a siete docentes tanto en aula (seis sesiones de una hora cada uno) como fuera de ella. La ficha de codificación de los registros con parámetros estadísticos de 0.93 a 1.00 para medir sus resultados de fiabilidad. La información fue analizada en el programa SPSS. 21.0. Se concluyó que para realizar buenas prácticas educativas es necesario realizar planificación efectiva (elementos de la gestión educativa), consideraciones actitudinales, y el comportamiento de los estudiantes.

La relación con esta investigación es propicia por los siguientes motivos: en la educación universitaria, la evaluación de la docencia es entendida como un proceso que permite informar, a la institución y a la sociedad, sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, conocer la eficacia y eficiencia de dicho proceso, evaluar al profesor en el desempeño docente y mejorar la docencia.

En el artículo "La eficiente gestión educativa en los resultados de aprendizaje de los estudiantes universitarios", realizado por Saltos (2015), en Ecuador, se buscó determinar cómo la gestión educativa permite mejorar los aprendizajes en la universidad. Desde el punto de vista pedagógico, para promover aprendizajes se necesitan elementos de gestión educativa tales como: una buena organización, instrumento pedagógico – didáctico, etc. Se aplicó un

cuestionario con 10 preguntas a 306 estudiantes. El cuestionario permitió medir el nivel de eficiencia de la gestión educativa del docente en relación: estrategias metodológicas, tipos de herramientas tecnológicas, frecuencia del desarrollo crítico y tipo de instrumento de evaluación. Se concluyó que los docentes deben conocer a sus estudiantes antes de aplicar sus sesiones como: el ritmo de aprendizaje, características cognitivas y afectivas (estos elementos son parte de las herramientas que debe tener el desempeño docente).

La relación con esta investigación es propicia por los siguientes motivos: los docentes en la ejecución de sus sesiones deben aplicar diferentes estrategias metodológicas, sin embargo, estos solo se centran en la búsqueda de organizadores de ideas y estudios de casos. En el uso de las TIC los docentes promueven el uso de las salas virtuales generando otros espacios de estudio; a su vez, consideran importante aplicar varios tipos de instrumentos que favorezcan el razonamiento lógico y evidencien los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes de acuerdo a su perfil de salida profesional. Todos estos son elementos básicos que la gestión educativa debe promover en las universidades.

En el artículo "La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia" realizado por Rico (2016), se buscó analizar la gestión educativa como un componente importante en la educación, papel fundamental para los procesos de formación docente en la universidad. Esta investigación monográfica da una reflexión sobre definición de gestión, luego de gestión educativa y al finalizar analiza como este se integra en la universidad. La investigación concluye la universidad si desea mejorar su educación, debe dejar de burocratizar y mercantilizar la profesión docente y gestionar la formación, conocimiento e investigación.

La relación con esta investigación es propicia por los siguientes motivos: desde la calidad, es evidente que, con los actuales parámetros de acreditación institucional, la universidad debe apoyar y gestionar especialmente los procesos de formación, pues este criterio es transversal a todas las instituciones y los docentes son el motor de estas organizaciones.

En el artículo "Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios" realizado por Cárdenas, Méndez y Gonzáles, (2014) publicado por la Universidad de Costa Rica, se buscó examinar la relación del desempeño docente con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores de Burnout. Se aplicaron tres instrumentos a 59 docentes de la universidad. La escala de estrés percibido por cohen –PSS-, consta de 14 ítems; el cuestionario de Burnout del profesorado (CBP-R) consta de 66 ítems y el cuestionario de evaluación del desempeño docente que consta de 10 ítems, miden el grado

en el que el maestro está preparado y organiza su clase. Se concluyó "…la evaluación del docente en las universidades, tienen un papel clave porque contribuyen a la identificación y reorientación de los propósitos de los programas de evaluación para que, efectivamente, se logre el objetivo de mejorar las prácticas de enseñanza-aprendizaje…".

La relación con esta investigación es propicia por los siguientes motivos: para evaluar el desempeño profesional mediante un instrumento, es importante que este cumpla con tres características fundamentales: a) que realmente evalúe las actividades importantes en el desempeño docente, b) que el procedimiento que se utiliza para administrarlo sea adecuado, c) y que este se perciba como útil para los docentes como un vehículo para la mejora de la práctica profesional (Valadez & Zambrano, 2013).

1.6.2. Antecedentes nacionales

En la investigación "La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado", realizado por Yábar (2013), se buscó conocer la relación entre la gestión educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, cercado de Lima. Se aplicó un cuestionario de 30 ítems con escala de Likert a dos muestras de estudio 33 controles y 35 experimental, un total de 68 docentes. Se concluyó que la aplicación del programa para mejorar la gestión educativa de la institución no mejoró en el docente la motivación por tanto muchos de ellos trabajan por cumplir el objetivo o la meta de la institución.

La relación con esta investigación es propicia por los siguientes motivos: la gestión educativa busca dar respuesta a las necesidades reales y ser un ente motivador y dinamizador interno de las actividades educativas. Ya que el capital más importante lo constituyen los principales actores educativos que aúnan los esfuerzos tomando en cuenta los aspectos relevantes que influyen en la práctica del día a día, las expresiones el reconocimiento de su contexto y las principales situaciones a las que se enfrentan.

En la investigación "La gestión educativa y eficacia escolar en las instituciones educativas del distrito de Paita" realizada por Leyton (2014), publicado por la Universidad César Vallejo, se buscó conocer la relación entre las dimensiones de las variables gestión educativa con la variable eficacia escolar. Se aplicó dos cuestionarios con escala de Likert a 176 docentes de diferentes instituciones educativas. La información fue analizada con el programa SPSS 22.00. Se concluyó las dimensiones de las variables gestión educativa con la variable eficacia escolar se relacionan de manera baja y positiva con un (r=0.400) y (sig. 0.01).

La relación con esta investigación es propicia por los siguientes motivos: la gestión educativa no solo va a depender del directivo, sino de todos los actores educativos, todos estamos involucrados en mejorar nuestras instituciones educativas. Asimismo, estos actores deberán desarrollar diferentes procesos y actividades en cada una de las dimensiones.

En la investigación "El líder transformacional y el desempeño docente universitario de la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote, Zona Norte", realizada por Vivas (2014), se buscó identificar la relación que existe entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño del docente universitario. Se aplicaron dos cuestionarios utilizando la escala de Likert a un total de 282 estudiantes desde el V al X ciclo de la universidad. La información fue analizada por el programa SPSS. 22.00. Se concluyó que las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño del docente universitario se relacionan de manera alta y positiva con un (r=0.794) y (sig. 0.01).

La relación con esta investigación es propicia por los siguientes motivos: el perfil del profesorado universitario, para asegurar una docencia de calidad en conformidad con los nuevos retos que plantea la sociedad actual, es necesario definir un perfil transferencial, flexible y polivalente, capaz de adecuarse a la diversidad y a los continuos cambios que se vienen dando en la sociedad en la que vivimos.

Capítulo 2
Marco teórico

2.1. Introducción

La gestión educativa como estrategia decisiva y valiosa para la conducción y dirección de las instituciones educativas, adquiere suma importancia en los últimos tiempos, debiendo por ello constituir la clave fundamental y herramienta básica para alcanzar el desarrollo y maximización de la educación peruana, especialmente en la educación superior (Carrasco, 2002). La gestión de la educación es el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica la teoría explicativa de la conducción de la educación; en otras palabras, son las estrategias concretas que posibilitan administrar el desarrollo de la educación; mientras que la administración educativa es el sistema de teorías, categorías y conceptos que describen y explican toda la temática de la organización, conducción y dirección de la educación (Fernández, 2015).

2.2. Gestión educativa

La gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica (Casassus, 1999). Mintzberg (1984) y Stoner (1996) asumen el término gestión como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados (Gestión educativa, 2012).

Marconi (2012) cita algunos autores que conceptualizan este término: “Parra (2004), señala que la gestión son documentos que sirven para dar solución a los sistemas educativos”. En la gestión educativa, como todo proceso administrativo, se debe manejar una política y una normatividad que toda institución educativa debe ceñirse.

Vásquez (2009), considera la gestión educativa como la eficiencia de los recursos del personal para cumplir objetivos institucionales. (Arias & Cantón, 2006), la gestión educativa contempla la misma estructura de Vásquez (2009), utiliza los recursos en el momento oportuno para el cumplimiento de objetivos. La gestión educativa puede observar y prever posibles cambios, a partir de la inclusión de estrategias que no interrumpan el progreso del mismo, una manera de mantener la eficiencia de sus recursos para el logro de un objetivo.

2.2.1. Dimensión 1: Organizacional

Frigeiro y Poggi (1992), consideran a la organización: "como la estructura uniforme que debe seguir una institución, en este caso una institución educativa, en el cual todos sus organismos cumplan una serie de normas tanto de jerarquización funcional y orgánica, división de funciones, reglamentos internos, distribución de tareas administrativas y académicas, sistemas de comunicación, espacios de trabajo adecuados y manejo del tiempo en lo administrativo y académico".

En muchas ocasiones las organizaciones presentan una serie de deficiencias por la falta de compromisos de sus trabajadores, trabajo mediocre y sin compromiso, faltas recurrentes a sus funciones e incumplimiento del manual de normas y funciones.

En esta dimensión la toma de decisiones es importante cuando se delega adecuadamente al personal para el cumplimiento de actividades administrativas y académicas. En muchas ocasiones la falta de una autoridad limita la eficiencia de trabajo en las organizaciones haciendo proclives al vacío o en todo caso al error constante y por ende la baja en la producción.

Quinn (1995) considera a la organización como la distribución de actividades con el fin de mejorar el trabajo de manera individual y grupal para obtener resultados inmediatos.

2.2.1.1. Responsabilidades de los diferentes actores en el desarrollo institucional

Según Kast y Rosenzwelg (1998), los principios que orientan a toda organización son: "… la especialización organizacional y la división del trabajo, el de jerarquía, el de autoridad, responsabilidad y obligación, el de mano de obra, de control, el de Línea y Staff".

En la universidad en estudio, tal y como considera Kast y Rosenzwelg, se han determinado las siguientes responsabilidades:

- Los directores de programa académico transmiten la problemática de la sociedad en su conjunto.
- Los directores de programa académico interactúan con los docentes para incentivarlos en mejorar su praxis educativa.
- Los directores de programa académico realizan reuniones permanentes para verificar y supervisar actividades pedagógicas.
- Los directores de programa académico distribuyen parcialmente en las áreas o asignaturas a los docentes y;
- Los directores de programa académico son receptivos para trabajar en equipo y mejorar cada día.

2.2.1.2. Resolución de problemas y trabajo en equipo para dar seguimiento a cada una de las actividades

Ethier (1989), señala una gran preocupación en las instituciones educativas respecto a la toma de decisiones, surgen como interrogantes; ¿Quién debe ser la persona que tome la decisión?, ¿Qué función debe tener esa persona?, ¿Cuál es su autoridad?, en muchas ocasiones la falta de un líder evoca a la falta de una mala decisión, perjudicando así el trabajo en equipo. Esta es una debilidad que usualmente presentan las organizaciones, agravando más los problemas y la solución de los mismos.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Generalmente, los directores de programa académico consideran que son muy autosuficientes para realizar las actividades.
- Los directores de programa tienen el temor de ser reemplazados, por ende, se limitan a delegar.
- Los directores de programa delegan funciones a personas que solo ellas consideran disponibles por confianza o por capacidad profesional y académica y;
- Los directores de programa conocer muy bien el objetivo que deben alcanzar.

2.2.1.3. Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas

En este indicador es indispensable mantener en contacto la comunicación con todas las áreas de la institución educativa. Lo más adecuado es conocer de cerca a las personas que manejan con mayor funcionalidad la información o el conocimiento puesto que en su mayoría ayudarán a la resolución de problemas, a su vez, también pueden ayudar a la toma de decisiones; sin embargo, en ocasiones suelen ser la resistencia al cambio. En las áreas donde se laboran debe considerarse indispensable los recursos adecuados para su mejor funcionamiento, priorizar que se necesita ser oportuno tener para evitar gastos innecesarios (Vaillant, 2005).

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Se reúnen para compartir la información y mantener un buen trabajo en equipo,
- Se recoge información pertinente para luego trabajarlo en equipo.
- Las reuniones están planificadas con anticipación para no tener eventualidades con los materiales y recursos.
- Previamente se socializa la agenda a tratar en reunión.
- En la universidad hay una comunicación eficaz entres los agentes educativos

2.2.1.4. Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa

En la asignación de tareas como planificar, supervisar y evaluar, las instituciones confieren de poder, precisan y distribuyen actividades a los actores educativos para su desarrollo. En la etapa de transmitir funciones, se debe seleccionar adecuadamente al personal, establecer horarios. Evaluar a los encargados que tendrán a cargo áreas con fines de asesoría y consulta. Establecer trabajos mancomunados donde las partes no deslicen responsabilidades y constantemente estén dando información sobre sus avances, Batley, citado por Frigeiro y Poggi (1992).

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- En la institución el director de programa académico debe tener conocimiento de las áreas que trabajan bajo su disposición, así como de la praxis educativa que realizan sus docentes.
- El director de programa académico posee como parte de su gestión herramientas administrativas que permitan tener mejores resultados.
- En la universidad el director de programa académico conoce de cerca la planificación y programación curricular con la cual se desarrolla en la institución.
- En la etapa de supervisión se dan dos normas importantes: se avalúa con fines de mejora y se asesora con fines de mejoramiento académico.
- La supervisión debe ser considerada como una herramienta de mejoramiento continuo.

2.2.1.5. Organigramas y normas establecidas en el manual de organización y funciones (MOF) deben ser comprendidas y ejecutadas por todas las áreas de la institución educativa

Los organigramas y las normas establecidas en el manual de organización y funciones (MOF) deben ser comprendidos y ejecutados por todas las áreas de la institución educativa. Frigeiro y Poggi (1992), señalan que cuando se realizan reuniones, previamente se debe informar la agenda en cuestión para mantener el equilibrio del mismo y no se dilate o en mayor medida cause malestar entre los mismos. Cuando se realiza reuniones de manera jerárquica suele haber diferencias de criterios por el manejo de información, no llegan a soluciones concretas en temas administrativos o académicos. Muchas veces las reuniones se vuelven monótonas, por tratar siempre el mismo tema y no lograr avances de otros que necesitan mayor preocupación.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- En la toma de decisiones se considera la intervención de todos los agentes educativos.
- Existen normas que favorecen un buen clima laboral, y a su vez favorable para los aprendizajes.
- En la medida de un incumplimiento a la normativa, el director académico no interviene porque considera menor el grado del mismo, para no desequilibrar al equipo de trabajo.
- La institución educativa señala las funciones pertinentes para la democratización del área administrativa o académica.
- En numerosas ocasiones los procedimientos administrativos se transformaron en ritos y perdieron su sentido de instrumento.

2.2.2. Dimensión 2: Pedagógica - didáctica

La dimensión pedagógica – didáctica conlleva a realizar todas las acciones de enseñanza y aprendizaje, monitoreo y evaluación, y actualización, desarrollo personal y profesional de los docentes de la universidad. Los agentes educativos son la principal herramienta para desarrollar esta dimensión, en este caso son los docentes y los estudiantes. A su vez, en esta dimensión el docente debe poseer herramientas pedagógicas que le son otorgadas por la institución educativa, desde talleres o capacitaciones; en ocasiones se suele considerar que el docente ya trae consigo un bagaje de herramientas y está en la disposición de trabajar, errores que se comenten casi siempre. Un punto en particular es el modelo didáctico, no todos lo poseen a pesar de tener mucho conocimiento, por ello es responsabilidad institucional proporcionarle los mecanismos necesarios para el desarrollo de su praxis educativa. A continuación, se señalan algunos más relevantes (Neto y García, 1987 citados por Frigeiro, 1992)

2.2.2.1. Metodología y desarrollo de prácticas pedagógicas a partir del desarrollo de sus unidades establecidas por cada facultad

La conducción debe trabajar sobre el currículum prescripto (propuesta oficial formalizada en un diseño curricular) y el currículum real (currículum en acción). La observación como dispositivo de trabajo y procedimiento específico de los equipos de conducción, permiten verificar el cumplimiento de las propuestas curriculares establecidas por la facultad.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Aplica estrategias en sus sesiones de aprendizaje: motivación, activación de conocimientos previos, problematización, construcción de conocimientos y transferencia.
- Guía sus contenidos a partir de sus unidades. monitorea permanentemente el trabajo individual y grupal.
- Utiliza medios y materiales que implica: oralidad, escritura y los audiovisuales.
- El docente realiza reuniones para diseño de sílabos, sesiones de aprendizaje, carga académica, entre otros.

2.2.2.2. Planificación, evaluación y certificación del desarrollo de sus actividades académicas y comprende plenamente a los docentes de las facultades.

Neto y García (1987) citado por Frigeiro (1992) lo consideran como la etapa donde el docente debe manejar competencias, capacidades, entre otros, para plasmarlos en documentos como por ejemplo el silabo; el docente deberá tener todas las herramientas necesarias para planificar, evaluar y sobretodo certificar el proceso de desarrollo de su asignatura cumpliendo con los requisitos que le pide su programación.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Los docentes evalúan permanentemente el proceso de aprendizaje y retroalimenta.
- Los docentes monitorean los avances de los estudiantes.
- El director de programa en su monitoreo sólo se señalan los problemas, dificultades o debilidades.
- El docente considera la evaluación como una dimensión del campo institucional.
- El docente considera la evaluación como un sinónimo de mecanismo de aprendizaje, de procesamiento de información para construir un saber que busca el mejoramiento de la misma.

2.2.2.3. Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes

En el desarrollo personal continuo de los docentes se debe considerar la preparación continua del docente a partir de cursos, capacitaciones, talleres, diplomados, sin dejar de lado la experiencia en otros contextos. En muchas ocasiones se le exige conocer de estrategias metodológicas, formas o modelo de evaluación; sin embargo, estas deben estar enmarcadas en la responsabilidad de la institución educativa, en este caso es responsabilidad de la universidad.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Constantemente están en capacitaciones internas y externas. Sistematizan sus conocimientos en plenarias entre docentes.
- Realizan publicaciones de sus estudios e investigaciones.
- Articulan los conocimientos científicos, cotidianos y universitarios. Trabajan sus sesiones de aprendizaje a partir de sus publicaciones e investigaciones.

2.2.3. Dimensión 3: Comunitaria

La dimensión comunitaria, para Neto y García (1987), citado por Frigerio, Poggi y Tiramonti, (1992) es considerada como uno de los espacios geográficos que los agentes educativos deben conocer. En un sistema de interesados se debe detallar sus necesidades y demandas. La universidad debe tener como condición de institución educativa un área que realice proyección social, comprometiendo a los docentes y alumnos la solución de problemas inmediatos y a otras instituciones en la mejora de su comunidad como parte de la formación y la filosofía institucional.

2.2.3.1. Respuesta a las necesidades de la comunidad en impulsar el desarrollo profesional de cada uno de los alumnos que conforman las distintas facultades

Alvarado (1998) propone un *feedback* como respuesta a la educación que reciben los estudiantes hacia la comunidad, respuesta a necesidades y problemáticas que se presenten.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- La institución educativa debe concientizar a sus docentes en la participación conjunta de los estudiantes en proyectos sociales de su comunidad.
- La institución educativa trabaja a la par con el docente y estudiante en la extensión universitaria.
- Dentro de los cursos que dictan los docentes, existe una estrategia o plan de trabajo de extensión universitaria a desarrollarse en la comunidad más cercana.
- Los docentes elaboran material para trabajar la proyección social en su comunidad.
- Los docentes hacen investigaciones con sus estudiantes observando la problemática de su comunidad.

2.2.3.2. Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad

Celma, citado por Camilloni (2005), señala que en la proyección social existen dos maneras: una donde el contexto permite el logro de objetivos y certifica la calidad de la

praxis; y la otra de manera negativa, cuando el medio dificulta el logro de objetivos por otros fines (en la realización de proyectos, muchas veces la gestión de interesados impide ponerse de acuerdo con las normas que rigen al proyecto por ende dificulta la realización de los mismos).

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Promover en sus clases actividades de proyección social.
- La institución educativa promueve la participación de los agentes educativos con la comunidad.
- La institución educativa promueve el desarrollo del conocimiento teniendo como insumo los problemas que aquejan a la sociedad.
- La institución educativa realiza talleres a la comunidad dependiendo del grado de su problemática.
- La institución educativa, desde su proyección, promueve la participación de los estudiantes a realizar actividades o talleres para solucionar los problemas reales de la comunidad.

2.2.4. Dimensión 4: administrativa

En la dimensión administrativa Ethier (1989) señala que las instituciones educativas suelen fracasar pues justamente es esta área donde no tienen las herramientas correctas para realizarla, de modo que la universidad ya sea como ente privado o del estado debe ceñirse a la normatividad que les obliga el sistema estatal. Para Ethier, la universidad es y será una institución que debe sus políticas a otra institución reguladora en este caso la SUNEDU, y no desde su práctica cotidiana, es decir debe alinearse sí o sí. En las universidades el máximo responsable es el rector, pues en él recae toda la obligación administrativa y desde su posición debe difundir o distribuir él mismo a las demás áreas.

2.2.4.1. Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades

García y San Segundo (2001) explican que debe existir una organización capaz de manejar toda la información y esta derivarla a todos los agentes educativos, una sola persona no debe tener el privilegio del mismo, de lo contrario en el futuro lo llevará al fracaso.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Proporciona información pertinente sobre las actividades que se deben trabajar en el ciclo.

- Realiza capacitaciones acerca del sistema que utilizan (SIGA).
- Otorga material didáctico para el buen desempeño de las sesiones de aprendizaje.
- Promueve la investigación a partir del uso de la biblioteca.
- La facultad distribuye funciones (cargos y encargos) para actividades curriculares.

2.2.4.2. Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos

En las instituciones educativas la gestión de conflictos y como se les da solución recae en su mayoría del director académico de su facultad, es una manera de dirigir funciones de tal manera que no ocasionen mayores problemas y se canalice mejor la jerarquización. Neto y García (1987), citado por Frigeiro (1992).

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Los docentes demuestran empatía, comprendiendo los sentimientos y necesidades frente a los problemas surgidos con los estudiantes.
- Los docentes conocen los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los estudiantes del curso.
- Los docentes promueven la comunicación antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a los estudiantes. La comunicación con el docente es fluida y siempre está listo para escuchar los problemas de los estudiantes.
- Los docentes son accesibles a los diferentes miembros de la comunidad educativa.

2.3. Desempeño docente universitario

El desempeño docente presenta dos enfoques: uno desde la parte técnica, en esta parte el docente obtiene, desde su formación profesional, métodos de aprendizaje – enseñanza, estrategias metodológicas, herramientas de planificación, entre otros; desde la perspectiva administrativa, que es el segundo enfoque el docente, debe tener en cuenta la filosofía que da la institución educativa, el manejo de recursos humanos a partir de su nivel profesional. Uno conlleva al otro a pesar de no estar tan explícita; puesto que el docente universitario debe pautar su régimen como docente y la filosofía con la que trabaja la institución educativa (Gutierrez, 2006).

Peña (2002), define el desempeño docente como "…toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.".

Por otra parte, Peña (2002, p. 6), también define el desempeño docente como toda acción que realiza un profesional para la formación de otros, a partir del uso de herramientas administrativas y pedagógicas; instaladas por la institución pertinente.

2.3.1. Dimensión 01: Capacidades pedagógicas – didácticas

Las capacidades pedagógicas del profesor universitario, para Zabalza (2003, p. 115) es un "conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad". El profesor debe programar y planificar para resolver problemas durante su ejecución en aula y fuera de ella.

Es decir, implica la construcción del cuerpo de conocimientos para poder afrontar con eficacia y calidad el tratamiento de los problemas del aula.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Grado de dominio de los contenidos que imparte el docente en la facultad donde corresponde.
- Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
- Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.
- Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.

2.3.1.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad

El enfoque de las competencias en la educación superior busca acabar con las barreras entre la educación, la vida cotidiana y el trabajo, ya que establece un hilo conductor entre el conocimiento cotidiano, el académico y el científico. Es decir, que se propende por la formación integral que favorece el saber, el saber hacer, en la vida y para la vida, el saber ser, el saber emprender, el saber vivir en comunidad y el saber trabajar en equipo.

A continuación, se hace necesario profundizar el concepto de competencia que permita abordar las diferentes acepciones del término. En primera instancia debe precisarse que el concepto competencia proviene del verbo latino "competere" que significa coincidir, encontrarse (Tobón, 2004), dando origen al sustantivo competencia (experto) y el adjetivo competitivo (apto, adecuado). Gómez (2001) considera que las competencias incluyen intención, acción y resultado.

Para Bogoya et al. (2000), estas representan actuaciones idóneas que surgen en tareas particulares y en contextos con sentido, en las cuales hay un conocimiento apropiadamente

asimilado que actúa para aplicarse en una situación determinada, de forma suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes.

El dominio de contenidos implica el conjunto de características que los seres humanos ponen en juego con el objetivo de buscar y ampliar oportunidades que les permita tener una vida prolongada con pleno bienestar y autorrealización acorde con las condiciones personales y las del contexto Bogoya et al. (2000).

Para ello la universidad requiere compenetrar el contenido para la integración el saber, el saber hacer en la vida y para la vida, el saber ser, el saber emprender, el saber vivir en comunidad y el saber trabajar en equipo.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- El docente en el silabo/plan de aprendizaje usa un lenguaje claro y se encuentra adecuadamente organizado.
- El docente en su curso presenta un silabo/plan de aprendizaje adecuadamente organizado y distribuido.
- El docente cumple con desarrollar la clase de acuerdo a lo aplicado en el SPA. (silabo/plan de aprendizaje).
- El docente actualiza las fechas y actividades a desarrollar en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA).
- El docente domina los contenidos y temas que trata en sus sesiones de aprendizaje.

2.3.1.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante

Los docentes deben desarrollar su materia, según Zabalza (2003) para programar sus sesiones de aprendizaje, se debe considerar que los estudiantes no son elementos inanimados y por tanto debe desarrollar competencias y sus respectivas capacidades a partir de programas, talleres, dinámicas, etc. Todo lo mencionado en el acápite anterior debe facilitar al estudiante a mejorar como persona y como profesional

Por consiguiente, programar implica tres elementos: construir el conocimiento, el objetivo a alcanzar y el elemento procedimental (dar un seguimiento de los avances de los estudiantes; evaluar para toma decisiones pertinentes).

La estructura de la planificación debe tener los siguientes elementos:

1) El contexto, el cual da un ambiente a la enseñanza.
2) La elaboración de recursos de apoyo para los estudiantes.
3) La evaluación del programa, teniendo en cuenta un procedimiento para recoger abundante información.

4) Los mecanismos de articulación con otras asignaturas.

Para la planificación de las asignaturas debemos conocer las competencias con las que se va a trabajar; por tanto, cada competencia posee una cierta gama de capacidades, que en su mayoría no se logran todas, pero si las más pertinentes; considerando esto, programar implica revisar cuidadosamente lo que se desea lograr en cada estudiante sin exagerar. Un punto aparte es conocer a los estudiantes según su ritmo y estilo de aprendizaje, no se puede avanzar para terminar el silabo, se debe detener si se está logrando las capacidades propuestas en su planificación, de allí que muchos estudiantes desaprueban sus asignaturas.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- El docente utiliza ejemplos relacionados al tema según la capacidad propuesta en su silabo.
- El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje tomadas de la realidad del estudiante.
- El docente explica con claridad las actividades que se realizan en la plataforma virtual y/o en clase.
- El docente promueve el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades.
- El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros) apropiados para los temas que se tratan.

2.3.1.3. Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica

En aula siempre se presentan diferentes tipos de estudiantes con aprendizajes distintos para Gimeno y Pérez (1993) es importante que el docente conozca de cerca a sus estudiantes, conocerlo con el fin de darle las herramientas adecuadas para su aprendizaje, contribuir en el ejercicio de su pensamiento crítico, en la interpretación y comprensión de la múltiples estímulos informativos.

Por tanto, los estudiantes distorsionan la realidad a partir del aumento de nuevos elementos recurrentes en la información que adquieren, un ejemplo de ello son las redes sociales, debe ser medida desde la perspectiva cuántica, lo hacen en ocasiones de manera cualitativa, donde el estudiante toma la información sin comprobar o medir las consecuencias del mismo.

A los docentes siempre se les exige tener conocimiento de la asignatura que está dictando, dejando de lado las herramientas didácticas; es decir, si tiene carisma, dominio de

estrategias o dinámicas que faciliten el aprendizaje de la asignatura; es común percibir en los estudiantes cuántos aprueban una asignatura y cuántos no, señalando la falta de comprensión de la asignatura por parte del docente.

Por consiguiente, se afirma que el docente que más conoce su asignatura no siempre se deja entender, o tiene la aprobación de los estudiantes.

A modo de conclusión, no basta que el docente sepa los temas que va a dictar o está dictando, es importante detenerse en analizar la complejidad de sus estudiantes y a partir de ello planificar teniendo en cuenta estrategias metodológicas, ejemplos cotidianos, realizar dinámicas de participación y realzar el interés por la asignatura, mantener dotes de tutoría para saber que piensa el alumno o que es lo que desea de la asignatura, etc., según Marti (2005), citado por Cano y Olivera (2008).

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- El docente recurre a varias fuentes bibliográficas para trabajar la información en aula.
- El docente trabaja las TICs como herramientas de búsqueda de información.
- El docente interactúa con los estudiantes de modo que hay una relación positiva docente – estudiante, estudiante – estudiante.
- El docente promueve el interés por la investigación.
- El docente trabaja con los estudiantes herramientas de investigación para facilitar su aprendizaje en su asignatura.

2.3.1.4. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo

Los docentes para planificar deben recoger, según Valadez y Zambrano (2013), las características que el alumno más práctica; por ejemplo, el valor de la responsabilidad y el respeto, el prestar atención cada vez que le hablan, comunicación efectiva y motivación intrínseca y extrínseca.

Estudios realizados por Cataldi y Lage (2010), a partir de un estudio de 200 estudiantes, señalan que los docentes para el dictado de las asignaturas deben poseer las siguientes características; prestar mucho interés por el estudiante, ser claro a la hora de expresarse, dejarse entender, permitir ser escuchado.

Zabalza (2003) señala que para el dictado de ciertas asignaturas el docente debe poseer una gama de competencias que faciliten la praxis del mismo.

Competencias que el docente debe manejar:

- Tener herramientas para planificar su praxis educativa.

- Conocer muy de cerca los contenidos que va impartir en el aula durante su programación establecida.
- Brindar diferentes referencias bibliográficas.
- Manejar las TICs para complementar lo que ya trabaja en las sesiones de aprendizaje.
- Dependiendo del curso, que enseñe a manejar el ISO 0690 para los trabajos de investigación (por ser de la facultad de ingeniería).
- Trabajar en equipo
- Manejar una comunicación eficaz con sus compañeros o colegas de trabajo.

A partir de las competencias contempladas arriba, se debe señalar que el docente debe realizar una buena práctica dentro de su ejercicio como tal, la universidad por otra parte debe brindarle todos los medios necesarios para que el docente cumpla con la exigencia que se le otorga.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- Proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas.
- El docente estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.
- El docente reconoce los diferentes puntos de vista de los estudiantes ya sea de manera positiva y negativa.
- El docente analiza con los estudiantes diferentes problemáticas para mejorar sus aprendizajes
- El docente articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir en el curso asignado

2.3.2. Dimensión 02: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Todos los docentes deben tener la responsabilidad de desempeñar de manera eficiente sus funciones. Segura (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visón realista, afirma lo siguiente:

> "Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen.
>
> Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen.
>
> Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar". (p. 16).

Claramente, sería poco factible considerar un solo modelo de evaluación, que permita registrar todo el desempeño docente universitario. Pues el avance que ellos logran debe ser para la toma de decisiones y no para desfavorecer el trabajo que realizan, en ocasiones se cuestiona mucho el trabajo docente pero no se hace nada por mejorar

2.3.2.1. Asistencia y puntualidad a la universidad y sus clases

Para comprometer en los valores al educando es necesario que el docente promueva ciertas virtudes, Ramos (1999) afirma lo siguiente: Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Lograr lo que menciona Ramos necesita de un minucioso análisis.

El docente debe adecuarse al contexto y la realidad inmediata; sin embargo, es la institución educativa la que te exige ciertas normas, es decir el docente necesita obligatoriedad normativa para poder desempeñarse correctamente.

Ramos (1999) considera el motivo por el cual el docente debe conocer muy de cerca la institución educativa donde trabaja, puesto que nadie se desempeña bien mientras no conoce la realidad donde trabaja. Formarse no implica saber solo su asignatura, también la política institucional.

Una mención aparte es la formación del docente como ser persona. El docente en su función como orientador debe desarrollar su autoestima, indispensable para trabajar con los estudiantes.

Dentro de este orden de ideas, Marcano y Trestini (1998) afirman lo siguiente:

> El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación. (p. 176).

A modo de conclusión, el docente desarrolla capacidades que le permite mejorar como profesional y como persona. Recordar siempre que trabajará con estudiantes que necesitarán de su apoyo constante.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- El docente inicia su sesión de aprendizaje en la hora establecida.

- El docente realiza talleres o laboratorios según lo planificado en el curso.
- El docente distribuye adecuadamente el tiempo asignado a la sesión.
- El docente dispone en su plataforma virtual material didáctico del curso en cuestión.
- El docente asigna un horario de asesoría académica.

2.3.2.2. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución

Obtener el grado de autonomía profesional es una labor constante; Graterol (2001) hace el comentario siguiente:

> "El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente". (p. 27)
>
> Spranger (1984) considera: que en toda planificación:
>
> "Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante?" (p. 45)

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- El docente es de la especialidad para el curso asignado.
- El docente demuestra dominio en el tema y lo relaciona con otros.
- El docente monitorea el trabajo individual y grupal.
- El docente evalúa durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El docente expresa con fluidez y coherencia en el dictado del curso.

2.3.3. Dimensión 03: Resultados de su labor educativa

Actualmente la labor educativa se torna difícil pues nos enfrentamos no solo a la diversidad de alumnos sino también a la diversidad de profesores, por ello se hace necesario unir sinergias con el objetivo de que los resultados sean óptimos, Rojas (2015):

> Que, por la complejidad de la labor educativa, es necesario lograr unidad y orientación sostenida hacia un mismo fin, de todas las influencias que los estudiantes universitarios reciben en los distintos escenarios educativos en que transcurre su formación, para poder desarrollar, en ellos, verdaderas cualidades de la personalidad acorde con las normas y valores de la sociedad actual, ya que la falta de coherencia en el sistema de influencias dificulta la formación de modos estables de conducta. (p.18).

2.3.3.1. Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte

El rendimiento académico que el docente imparte en las asignaturas está en función al logro que realiza el estudiante en su proceso de enseñanza, el objetivo propuesto.

En esta medida, el docente diseña sus estrategias metodológicas para estimular los aprendizajes de los estudiantes y a partir de estos evaluarlos para medir su capacidad de entendimiento.

Para Izarra et al. (2003, p. 146):

> "El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo".

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- El docente evalúa a partir de las capacidades planificadas en la asignatura.
- El docente promueve la interacción para la construcción del aprendizaje.
- El docente utiliza diferentes estrategias para el aprendizaje de un tema tratado.
- El docente publica oportunamente las evaluaciones.
- El docente resuelve los ejercicios de las prácticas, exámenes, talleres, laboratorios, etc.

2.3.3.2. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar

La universidad sitúa los profesores en una posición muy difícil: deben enseñar, entre ocho y dieciséis horas por semana, algunos estudiantes consideran desconocer mucho del tema tratado en la sesión de aprendizaje, dejando de lado la parte tutorial y de asesoramiento. Ingenuamente, podríamos sacar la conclusión de que la competencia y las ganas de desarrollar el deseo de saber y la decisión de aprender (Hansen, 2002) están en el corazón del oficio del docente.

En realidad, el deseo de saber y la decisión de aprender durante mucho tiempo han parecido factores, ningún aprendizaje parecía concebible.

Ningún docente pierde completamente la esperanza de tener que verse sólo con estudiantes "motivados". Cada uno espera estudiantes que se impliquen en su trabajo, manifiesten el deseo de saber y la voluntad de aprender. La motivación todavía demasiado a menudo se considera una condición previa, cuya fuerza no depende del profesor (Perrenoud, 1999, p. 38). El docente debe tener la voluntad de escuchar a los alumnos. También considera la motivación por el conocimiento, el favorecer la definición de un proyecto del alumno, y

afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión y los saberes que pertenecen a esta competencia, al dominio de la ética.

Chiroque (2006, p. 24), mientras más interés tengan los estudiantes y el grado de motivación que brinde el docente, el estudiante podrá afrontar problemas sociales recurrentes.

A partir de los acápites anteriores se formulan los siguientes ítems:

- El docente lleva a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano.
- El docente promueve alternativas de solución a problemas de la sociedad.
- El docente proyecta las consecuencias de la problemática de la sociedad.
- El docente realiza asesoría personalizada referida a malos hábitos (adicciones u otros vicios).
- El docente promueve, según sea el caso, la visita al departamento de psicología.

2.4. Funciones de la gestión educativa y el desempeño docente universitario

2.4.1. Gestión educativa

Gestión educativa (Frigeiro & Poggi, 1992) plantea cuatro dimensiones: organizacional, pedagógico – didáctica, comunitaria y administrativa.

a. **Organizacional**: Corresponde a las responsabilidades de los diferentes actores (administrativos, docentes, etc.) en el desarrollo institucional, entre las cuales destacan: la resolución de problemas y trabajo en equipo para dar seguimiento a cada una de las actividades, establecer canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas, planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa, elaboración de organigramas y normas establecidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) que deben ser comprendidas y ejecutadas por todas las áreas de la institución educativa.

b. **Pedagógica – didáctica:** Corresponde a la metodología y desarrollo de prácticas pedagógicas a partir del desarrollo de sus unidades establecidas por cada facultad, entre estas: planificación, evaluación y certificación del desarrollo de sus actividades académicas y comprende plenamente a los docentes de las facultades; actualización, desarrollo personal y profesional de docentes.

c. **Comunitaria**: Corresponde a la respuesta a las necesidades de la comunidad en impulsar el desarrollo profesional de cada uno de los alumnos que conforman las

distintas facultades: proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad; relaciones interpersonales con los grupos de interés (administrativos, docentes, alumnos y pobladores).

d. **Administrativa**: correspondiente al manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades. Se atiente la gestión de conflictos, así cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.

2.4.2. Desempeño docente universitario

Gutiérrez (2006) y Sistema de Evaluación Docente (SEDO) plantean tres dimensiones:

a. **Enseñanza – aprendizaje (docencia)**: supone el seguimiento del sílabo y plan de aprendizaje desarrollado por los docentes de cada facultad; desarrollo de clase según lo planificado en sus sílabos; actividades a desarrollar en la sesión de aprendizaje rescatando siempre un producto observable y el dominio de contenidos por parte de los docentes al impartir la sesión de aprendizaje.

b. **Investigación**: el docente debe despertar el interés por promover nuevos conocimientos a partir del curso que desarrolla; generar cultura investigativa dando pautas y estrategias para investigar en la universidad o fuera de ella; motivar a investigar problemas reales que afectan la comunidad; gestionar el desarrollo de habilidades investigativas a partir de manuales o esquemas que desarrollan en la facultad donde dicta el docente. En esta dimensión se requiere que los docentes realicen una investigación continua para promover nuevos conocimientos.

c. **Extensión universitaria y proyección**: en esta dimensión se considera la responsabilidad social como parte de la extensión universitaria y se reflexiona sobre problemas sociales que afectan a la comunidad y dan posibles soluciones. El docente promueve sus clases desde la realidad siempre dando soluciones para la misma. La universidad evalúa las necesidades del entorno y propone a sus docentes temas de investigación para dar fin a esas necesidades.

2.5. Sugerencias sobre gestión educativa y el desempeño docente universitario

En la gestión educativa es necesario considerar la eficiencia de los recursos del personal para cumplir objetivos institucionales. Arias (2006), la gestión educativa contempla la misma estructura de Vásquez (2009) al utilizar los recursos en el momento oportuno para el cumplimiento de objetivos. La gestión educativa puede observar y prever posibles cambios, a

partir de la inclusión de estrategias que no interrumpan el progreso del mismo, una manera de mantener la eficiencia de sus recursos para el logro de un objetivo.

Es preciso revisar los dos enfoques del desempeño docente; uno desde la parte técnica, en esta parte el docente obtiene desde su formación profesional (métodos de aprendizaje – enseñanza, estrategias metodológicas, herramientas de planificación, entre otros), desde la perspectiva administrativa que es el segundo enfoque el docente debe tener en cuenta la filosofía que da la institución educativa, el manejo de recursos humanos a partir de su nivel profesional. Uno conlleva al otro a pesar no estar tan explícita; puesto que el docente universitario debe pautar su régimen como docente y la filosofía con la que trabaja la institución educativa (Gutiérrez, 2006, p. 126).

Capítulo 3
Metodología de la investigación

Con el propósito de lograr los objetivos, tanto general como específicos, fue de vital importancia definir: el tipo de investigación, la metodología de investigación, los sujetos de investigación, la muestra, el cálculo de la muestra, el diseño de investigación con sus respectivas fases, las variables y dimensiones de la investigación, las técnicas e instrumentos de investigación, el procedimiento de la organización y el análisis de los resultados. A continuación, se detalla lo anteriormente mencionado.

3.1. Tipo de investigación

Es importante hacer referencia de los paradigmas relacionados con la investigación educativa en la medida que ayuden a descubrir el complejo carácter de las concepciones que subyacen dentro de la investigación educativa, ya que el paradigma nos da el marco en el que se hace una investigación concreta.

El término paradigma está definido:

Kuhn; "como realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica"

Entendido, entonces, como la expresión del modo en que una comunidad científica enfoca los problemas en un determinado momento. El paradigma es un marco científico específico con unas reglas metodológicas, propuestos ontológicos, generalidades teóricas que son aceptadas por una comunidad de científicos y a partir de las cuales realizan sus actividades e investigaciones Thomas Kuhn (Kuhn, 1986, p. 13).

Además, Kuhn afirma a un paradigma como: "realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica." (Kuhn, 1986, p. 13).

Agrega el autor que "un paradigma es lo que comparten los miembros de la comunidad científica y, a la inversa una comunidad científica consiste en unas personas que comparten un paradigma" (Kuhn, 1986, p. 271).

Para el presente tema de investigación se utilizó el paradigma positivista, dado que el investigador plantea una serie de hipótesis para predecir que algo va a suceder y luego comprobar o verificar lo sucedido mediante el apoyo estadístico para cuantificar lo antes mencionado. Este paradigma precisa al investigador reflexionar de manera racional (el diseño de hipótesis y sus conjeturas) a partir de la observación (Ricoy, 2006).

El paradigma positivista es el paradigma dominante en algunas comunidades científicas y es modelo que ha prevalecido en la investigación tanto en las ciencias sociales y en la educación desde prácticamente sus inicios hasta nuestros tiempos, siendo en muchos momentos el único paradigma de la investigación educativa.

El positivismo parte de unos supuestos acerca de la concepción del mundo y el modo de conocerlo. Latorre, Arnal y del Rincón, (1994, p. 40), mencionan entre esos supuestos los siguientes:

- Desde el punto de vista del investigador observa la realidad de manera cómo lo aprecia.
- El positivismo presenta su propia normativa que permite explicar, predecir y controlar lo que suceden en la realidad.
- La información que se obtiene a partir del estudio se demuestra y comprueba a partir de herramientas que se proporciona el investigador, de manera que mientras más objetivo es en su estudio mayor validez científica tendrá el mismo.
- A partir del método hipotético - deductivo le permite comprobar el conocimiento que desea investigar.
- Expone una estructura uniforme por el cual el investigador debe ceñirse.

El objetivo general es enriquecer el conocimiento. Se busca que el conocimiento pueda ser comprobable o no comprobable, de tal manera que sea o no sea rechazado su estudio.

El método utilizado en esta investigación es cuantitativo, puesto que es una investigación que busca explicar los fenómenos a partir de la comprobación de la hipótesis. El investigador no es parte del estudio para tener la mayor objetividad posible, sin intervenir en la manipulación de las variables independiente y dependiente. Este tipo de investigaciones se les suele denominar no experimental, estadística y empírica (Lukas & Santiago, 2004).

Para Hernández, Fernández y Baptista, (2003) este tipo de investigación, realiza un análisis a partir de la recolección de datos, y de la comprobación de la hipótesis de estudio. El análisis que realiza este estudio toma como muestra, de una población con características similares, a los docentes y estudiantes de la facultad de ingeniería.

Este enfoque observa los fenómenos en su realidad inmediata, a partir de la recolección y análisis de datos; dichos datos son comprobados mediante la prueba de hipótesis. El investigador no puede manipular las variables ya sea independiente o

dependiente, a sabiendas que los hechos ya sean realizados en su momento oportuno (no experimental) (Achaerandio, 2010).

3.2. Sujetos de investigación

La población estuvo constituida por los docentes universitarios y alumnos de los siete últimos ciclos de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, siendo un total de 56 docentes y 1382 alumnos del semestre 2018-II

Las muestras con las que se trabajaron se eligieron de manera aleatoria, tanto para el caso de los profesores como para el caso de los alumnos.

3.2.1. Muestra

La población estuvo constituida por 18 áreas, subdividas de la siguiente manera: Gestión de programas académicos, Física, Química, Matemáticas, Humanidades, Estructuras, Construcción, Vial, Mecánica y Metalotecnia, Energía, Electrónica, Electrotecnia, Diseño y automatización, Sistemas, Gestión de operaciones, Hidráulica, y Ciudad y arquitectura. En total fueron 56 profesores, de los cuales se tomaron para la muestra 53 profesores del área de Ciencias de la Ingeniería.

A su vez, la muestra constituida por los alumnos de la facultad de ingeniería es de 539 alumnos (al 2018-II), pero se tomaron un total de 624 alumnos dado que la muestra calculada es lo mínimo a considerar, por tanto, se puede tomar un valor mayor que tienda acercarse a la población para que el estudio sea mejor.

3.2.2. Muestreo

En la investigación se ha tomado en cuenta dos poblaciones: la de docentes (56) que evaluarán la gestión educativa de la institución, y la de los alumnos (1382) que evaluarán el desempeño docente.

Para este trabajo se distribuyó la muestra de los profesores en los cuatro programas académicos de la facultad, tomando en consideración los ciclos que van del cuarto al décimo.

- **Muestreo para la población de docentes**

La muestra para la población de docentes es de tipo probabilístico. Se aplicaron los criterios de inclusión y de exclusión a los docentes universitarios de la facultad de ingeniería para luego determinar la variable gestión educativa

- Criterios de inclusión: docentes de ingeniería, que tengan categoría de licenciado, magister y doctor, tiempo de servicio mínimo: dos años.
- Criterios de exclusión: docentes de otra facultad (en la medida de lo posible), que sea bachiller, tiempo de servicio (menor a dos años) y de tiempo parcial.

- **Muestreo para población estudiantil:**

En este caso la muestra también es de tipo probabilístico. Para el cálculo de la muestra se tomó en cuenta a los alumnos del cuarto al décimo ciclo por considerarlos con un mayor grado de seriedad y madurez, asegurándose así la formalidad de las respuestas.

La ecuación 1 (fórmula para estimar proporciones) se utilizó para el cálculo de la muestra, esta permite calcular el tamaño de una muestra en una población finita (menos de 100 000 individuos) Alvarado y Agurto (2009).

$$n = \frac{Z^2_{\frac{\propto}{2}}.p.q.N}{e^2(N-1)+Z^2_{\frac{\propto}{2}}.p.q} \quad (1)$$

Donde:

N = tamaño de la población.

α = riesgo o nivel de significancia (mide la probabilidad de equivocarnos).

$Z_{\frac{\propto}{2}}$ = puntuación correspondiente al riesgo α que se haya elegido.

p = porcentaje estudiado (proporción de la característica a evaluar).

q = 1 - p

e = error permitido (máximo margen de error permitido en las estimaciones).

Se calculó la muestra de los profesores bajo las siguientes características:

N° Total de profesores= 79 (incluye (IIS, IC, IME, ARQ, CCBB

N° de profesores de estudio= 56 (incluye (IIS, IC, IME, ARQ

Para un N = 56 profesores y considerando:

Z = 1,96

e = 3%

p = q = 0,5

Aplicando la ecuación 1, se obtiene el número de profesores de la muestra.

$n_{profesores} = 53$

Del mismo modo, para un N = 1382 de alumnos y considerando:

Z = 1,96

e = 3,3%

p = q = 0,5 n alumnos=539

Al final se obtuvo una matriz en donde los profesores fueron distribuidos por ciclo (del cuarto al décimo ciclo) y por programa (IC: Ingeniería Civil, IME: Ingeniería Mecánica Eléctrica, IIS: Ingeniería Industrial y de Sistemas, ARQ: Arquitectura). La distribución de alumnos fue de manera proporcional a la población por programa, los casilleros en rojo producirán limitaciones en el estudio debido a que los cursos del séptimo ciclo son anuales y se realizaron en el primer semestre del año; en el caso del programa de arquitectura no se tomó el décimo ciclo (a solicitud de uno de sus directivos) debido a que era la primera vez que se dictaba el décimo ciclo y la encuesta no iba a ser muy referencial.

A continuación, en las tablas 1 y 2 se muestra la consolidación de la información con la cantidad real de alumnos que han sido considerados en esta investigación:

Tabla 1. Distribución de la cantidad de docente y alumnos considerados en la muestra

PROGRAMA ACADÉMICO	CICLO IV	CICLO V	CICLO VI	CICLO VII	CICLO VIII	CICLO IX	CICLO X
IC	PROFESOR10 19 ALUMNOS	PROFESOR19 21 ALUMNOS	PROFESOR23 11 ALUMNOS	PROFESOR21 28 ALUMNOS	PROFESOR16 20 ALUMNOS	PROFESOR15 21 ALUMNOS	PROFESOR12 22 ALUMNOS
	PROFESOR11 09 ALUMNOS	PROFESOR20 09 ALUMNOS		PROFESOR22 08 ALUMNOS	PROFESOR18 08 ALUMNOS		PROFESOR13 09 ALUMNOS
					PROFESOR17 08 ALUMNOS		PROFESOR14 05 ALUMNOS
IME	PROFESOR39 12 ALUMNOS	PROFESOR50 11 ALUMNOS	PROFESOR51 12 ALUMNOS		PROFESOR57 12 ALUMNOS	PROFESOR45 12 ALUMNOS	PROFESOR42 20 ALUMNOS
	PROFESOR40 09 ALUMNOS		PROFESOR52 27 ALUMNOS		PROFESOR58 17 ALUMNOS	PROFESOR46 08 ALUMNOS	PROFESOR43 09 ALUMNOS
	PROFESOR41 10 ALUMNOS		PROFESOR53 09 ALUMNOS		PROFESOR49 15 ALUMNOS		PROFESOR44 08 ALUMNOS
IIS	PROFESOR24 11 ALUMNOS	PROFESOR33 10 ALUMNOS	PROFESOR35 11 ALUMNOS		PROFESOR32 15 ALUMNOS	PROFESOR30 12 ALUMNOS	PROFESOR26 08 ALUMNOS
	PROFESOR25 09 ALUMNOS	PROFESOR34 14 ALUMNOS	PROFESOR38 10 ALUMNOS		PROFESOR31 09 ALUMNOS	PROFESOR29 15 ALUMNOS	PROFESOR27 12 ALUMNOS
			PROFESOR36 15 ALUMNOS				PROFESOR28 08 ALUMNOS
			PROFESOR37 09 ALUMNOS				
ARQ	PROFESOR1 14 ALUMNOS	PROFESOR5 08 ALUMNOS	PROFESOR8 08 ALUMNOS	PROFESOR7 06 ALUMNOS	PROFESOR4 05 ALUMNOS	PROFESOR3 08 ALUMNOS	
	PROFESOR2 05 ALUMNOS	PROFESOR6 07 ALUMNOS	PROFESOR9 06 ALUMNOS				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Tamaño de la muestra de alumnos por programa académico

PROGRAMA	POBLACIÓN POR PROGRAMA	% POR PROGRAMA	TAMAÑO DE LA MUESTRA POR PROGRAMA	MUESTRA REAL
IC	508	37%	198	198
IME	322	23%	125	191
IIS	389	28%	152	168
ARQ	163	12%	64	67
TOTAL	1382	100%	539	624

Fuente: Elaboración propia.

En tabla 3 se muestra el listado de profesores con sus respectivos cursos y siglas correspondientes:

Tabla 3. Listado de cursos evaluados por programa académico

N°	NOMBRES	CURSO	SIGLA CURSO	PROGRAMA	CICLO
01	PROFESOR01	PROYECTOS 2	PR2	ARQ	CUARTO
02	PROFESOR02	ARQUITECTURA Y CINE	AYC	ARQ	CUARTO
03	PROFESOR03	BIM AVANZADO	BIM	ARQ	NOVENO
04	PROFESOR04	TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE	TMA	ARQ	OCTAVO
05	PROFESOR05	ARQUITECTURA PERUANA	ARP	ARQ	QUINTO
06	PROFESOR06	PROYECTOS 3	PR3	ARQ	QUINTO
07	PROFESOR07	PROYECTOS 5	PR5	ARQ	SÉPTIMO
08	PROFESOR08	EDIFICACIÓN 2	ED2	ARQ	SEXTO
09	PROFESOR09	INSTALACIONES EN EDIFICACIONES	IED	ARQ	SEXTO
10	PROFESOR10	LENGUA Y COMUNICACIÓN 1	LC1	IC	CUARTO
11	PROFESOR11	MECÁNICA ESTÁTICA	ET	IC	CUARTO
12	PROFESOR12	DISEÑO DE PAVIMENTOS	DPV	IC	DÉCIMO
13	PROFESOR13	IMPACTO Y GESTIÓN AMBIENTAL	IGA	IC	DÉCIMO
14	PROFESOR14	DISEÑO ESTRUCTURAL EN CONCRETO ARMADO	CA2	IC	DÉCIMO
15	PROFESOR15	DISEÑO ESTRUCTURAL EN ACERO Y EN ALBAÑILERÍA	DAA	IC	NOVENO
16	PROFESOR16	HIDROLOGÍA	HDL	IC	OCTAVO
17	PROFESOR17	PERSONA Y SOCIEDAD	PSO	IC	OCTAVO
18	PROFESOR18	COMPORTAMIENTO Y DISEÑO EN CONCRETO ARMADO	CA1	IC	OCTAVO
19	PROFESOR19	MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN	MCO	IC	QUINTO
20	PROFESOR20	RESISTENCIA DE MATERIALES	RMT	IC	QUINTO
21	PROFESOR21	DINÁMICA ESTRUCTURAL	DES	IC	SÉPTIMO
22	PROFESOR22	INGENIERÍA DE CONSTRUCCIÓN	INC	IC	SÉPTIMO
23	PROFESOR23	GEOLOGÍA APLICADA	GEA	IC	SEXTO
24	PROFESOR24	ESTADÍSTICA	EDB	IIS	CUARTO
25	PROFESOR25	PROGRAMACIÓN BÁSICA	PB	IIS	CUARTO
26	PROFESOR26	PROYECTOS	PYT	IIS	DÉCIMO
27	PROFESOR27	RELACIONES Y ÉTICA INDUSTRIAL	REI	IIS	DÉCIMO
28	PROFESOR28	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	PE	IIS	DÉCIMO
29	PROFESOR29	TECNOLOGÍA DE PROCESOS	TPR	IIS	NOVENO
30	PROFESOR30	INICIATIVA EMPRESARIAL	IEM	IIS	NOVENO
31	PROFESOR31	PLANIFICACIÓN, PROGRAMACIÓN Y CONTROL DE LA PRODUCCIÓN	PPCP	IIS	OCTAVO

N°	NOMBRES	CURSO	SIGLA CURSO	PROGRAMA	CICLO
32	PROFESOR32	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	SST	IIS	OCTAVO
33	PROFESOR33	PRODUCTIVIDAD OPERATIVA	PO	IIS	QUINTO
34	PROFESOR34	TECNOLOGÍA ELÉCTRICA I	TE1	IIS	QUINTO
35	PROFESOR35	IVESTIGACIÓN DE OPERACIONES II	O2	IIS	SEXTO
36	PROFESOR36	DISEÑO DE BASE DE DATOS Y EXPLOTACIÓN DE LA INFORMACIÓN	DB	IIS	SEXTO
37	PROFESOR37	ESTADÍSTICA APLICADA	EDA	IIS	SEXTO
38	PROFESOR38	ENERGÍA II	EN2	IIS	SEXTO
39	PROFESOR39	FÍSICA GENERAL II	F2	IME	CUARTO
40	PROFESOR40	ELECTROMAGNETISMO	EMT	IME	CUARTO
41	PROFESOR41	ECUACIONES DIFERENCIALES Y APLICACIONES	EDI	IME	CUARTO
42	PROFESOR42	CONTROL INDUSTRIAL	CO	IME	DÉCIMO
43	PROFESOR43	TURBOMÁQUINAS	TU	IME	DÉCIMO
44	PROFESOR44	SISTEMAS ELÉCTRICOS DE DISTRIBUCIÓN Y UTILIZACIÓN	SUD	IME	DÉCIMO
45	PROFESOR45	DOCTRINA SOCIAL	DSO	IME	NOVENO
46	PROFESOR46	DISEÑO MECÁNICO II	DI2	IME	NOVENO
47	PROFESOR47	MÁQUINAS HIDRÁULICAS	MH	IME	OCTAVO
48	PROFESOR48	MANTENIMIENTO	MTO	IME	OCTAVO
49	PROFESOR49	PROCESOS MODERNOS DE FABRICACIÓN	PMF	IME	OCTAVO
50	PROFESOR50	RESISTENCIA DE MATERIALES	RM	IME	QUINTO
51	PROFESOR51	ELECTRÓNICA GENERAL	EL	IME	SEXTO
52	PROFESOR52	MECÁNICA DE FLUIDOS PARA IME	FL	IME	SEXTO
53	PROFESOR53	MÁQUINAS ELÉCTRICAS	ME	IME	SEXTO

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Diseño de la investigación

Para recoger la información se consideraron dos instrumentos: un cuestionario para medir el comportamiento de la variable gestión educativa y otro para medir la variable desempeño docente.

El cuestionario gestión educativa presenta cuatro dimensiones: organizacional, con cinco indicadores y un total de 25 ítems; pedagógica-didáctica, con tres indicadores y un total de 15 ítems; comunitaria, con dos indicadores y un total de diez ítems; y administrativa, con dos indicadores y diez ítems.

El cuestionario desempeño docente universitario presenta tres dimensiones: capacidades pedagógicas didácticas, con cuatro indicadores y un total de 20 ítems; responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, con dos indicadores y un total de 10 ítems; y resultados de su labor educativa, con dos indicadores y un total de diez ítems.

En esta etapa de la investigación se presentan las siguientes fases las cuales detallan todos los procesos que se han tenido en cuenta para asegurar la calidad de la investigación:

- **Selección de objetivos**: para la selección de los objetivos, general y específicos, se elaboró una matriz de consistencia (ver Apéndice A) los mismos que se constituyeron

en las guías del trabajo de investigación. Dichos objetivos contienen las variables de investigación y las dimensiones que se abordan para el estudio.

- **Concretar información**: a partir de una revisión minuciosa se procedió a investigar las dos variables de estudio, a su vez se encontró una serie de autores y estudios de investigación, se hizo la selección pertinente teniendo en cuenta el contexto y la muestra de estudio en este caso la universidad, docentes y alumnos.
- **Definir población objeto:** esta población estuvo constituida por los docentes universitarios y alumnos de los siete últimos ciclos de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura siendo un total de 56 docentes y 1382 alumnos (2018-II).

La población fue tomada de 18 áreas académicas, subdividas de la siguiente manera: Gestión de programas académicos, Física, Química, Matemáticas, Humanidades, Estructuras, Construcción, Vial, Mecánica y Metalotecnia, Energía, Electrónica, Electrotecnia, Diseño y automatización, Sistemas, Gestión de operaciones, Hidráulica y Ciudad y arquitectura.

Para un mejor estudio se juzgó a bien solo tener en cuenta los ciclos del cuarto al décimo de los diferentes programas.

- **Muestra**

Teniendo las poblaciones anteriores se procedió a calcular las muestras, obteniéndose:

n de profesores = 53

n de alumnos = 539

Finalmente, se trabajó con 624 alumnos.

- **Elegir el tipo de encuesta**: se elaboraron dos cuestionarios en los cuales los docentes y alumnos establecieron sus opiniones en relación a la gestión educativa y el desempeño docente universitario. Se utilizó la escala de Likert, la misma que fue valorada en: muy bueno, bueno, regular y deficiente. Los dos documentos de la técnica de la encuesta se encuentran en el Apéndice B.
- **Diseño de cuestionario:** se revisó una serie de cuestionarios modelo para tener una idea de cómo se realizaba este tipo de instrumento y con la experticia de otros investigadores se realizó el propio; es necesario señalar que los indicadores tienen base teórica científica.

- **Método de análisis de datos**: para procesar y sistematizar la información se utilizaron tablas de frecuencias (software IBM SPSS Statistics 25) que mostraron el comportamiento y las tendencias de las percepciones de los colaboradores. (Bacchini, 2007).

  Pearson es el coeficiente que mide el grado de relación entre dimensión – variable y entre variables cuantitativas. El tipo de valor hallado es si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva Alonso (2006).

  Revisión de la encuesta: Mc Millan y Schumacher (2005) indican que en un diseño cuantitativo de investigación se debe observar dos tipos de validez: interna y externa.

  En esta investigación el instrumento ha sido revisado bajo dos análisis: interno y externo. El análisis interno se ha hecho a partir del juicio de expertos; tres especialistas con grado de doctor en administración de la educación. El análisis externo a partir del análisis de confiabilidad (aplicado a la muestra de estudio) con el alfa de Cronbach.
- **Aplicación piloto:** la prueba piloto se aplicó al 10% de la muestra de estudio, teniendo en cuenta criterios de inclusión y de exclusión; se sensibilizó a los profesores y los alumnos y se les entregaron los cuestionarios respectivos. La data obtenida fue ingresada al software estadístico SPSS 25 y se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.958 para el cuestionario de gestión educativa y 0.964 para el cuestionario de desempeño docente.
- **Selección de la muestra**: para seleccionar la muestra se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: docentes de ingeniería, que tengan categoría de licenciado, magister y doctor, tiempo de servicio (últimos cuatro ciclos), tiempo completo en lo posible; y de exclusión: docentes de otra facultad, que sea bachiller, tiempo de servicio (menor a cuatro ciclos) y de tiempo parcial. Siendo un total de 539 alumnos (se trabajó con 624) y 53 docentes en sus muestras respectivas.
- **Aplicar la encuesta**: este proceso se inició previa sensibilización a los docentes y alumnos de la facultad de ingeniería, ya sea de manera personal o a través de correos electrónicos enviados por el investigador y alguna autoridad de la facultad (vicedecano de la facultad). Se orientó y argumentó el porqué de la aplicación de los instrumentos, para evitar sesgos en la investigación.
- **Codificación de datos**: El proceso se realizó de la siguiente manera,
  - Bases de Datos: teniendo en cuenta (después de aplicar los cuestionarios) que a cada respuesta de la escala de Likert se le asignó un valor numérico, toda esta

data se ingresó directamente al software SPSS 25, obteniéndose dos bases de datos; una, de Gestión Educativa y otra, de Desempeño Docente.

- Tablas cruzadas: se utilizarán tablas de frecuencias para ver el comportamiento y las tendencias de las percepciones de los colaboradores (Bacchini, 2007).
- Pearson: coeficiente que mide el grado de relación entre dimensión – variable y entre variables cuantitativas. El tipo de valor hallado es, si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva Alonso (2000). En nuestro caso correlaciona los promedios de cada dimensión.

- **Análisis de resultados**: para el análisis de los resultados se interpretaron a partir de los objetivos de estudio con el método de las tablas cruzadas para conocer la relación entre dimensiones, dimensiones – indicadores, indicadores – indicadores y por ende entre variables. Para la prueba de hipótesis se trabajó con el coeficiente de Pearson y se determinó la relación y significatividad.
- **Elaborar el informe**: el informe se organizó en cuatro capítulos, siendo el primer capítulo el planteamiento del problema de investigación, el mismo que consigna la realidad problemática, características de la problemática, problema de la investigación, justificación de la investigación objetivos, hipótesis y antecedentes de estudio. En el segundo capítulo se presenta el marco teórico y las bases teóricas. En el tercer capítulo se explica la metodología dentro de la cual se señala el tipo de investigación, sujetos de investigación, el diseño de la investigación, variables y dimensiones de la investigación, técnicas e instrumentos de investigación y procedimientos de organización y análisis de resultados. En el cuarto capítulo se muestra el análisis e interpretación de resultados y la prueba de hipótesis. En función de esto último se llegó a unas conclusiones y recomendaciones.

3.4. Variables y dimensiones de la investigación

Las variables de investigación se muestran en la tabla 4.

Tabla 4. Dimensión e indicadores de las variables de investigación

Variables	Dimensiones	Indicadores
GESTIÓN EDUCATIVA **Definición operacional** La gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica Casassus (1999). Mintzberg y Stoner citado por Escalante (2009) asume el término gestión como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados.	Organizacional	- El perfil de los directivos en la organización. - La delegación en la organización. - Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas. - Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa. - El Manual de Organización y Funciones (MOF) de la organización.
	Pedagógica-didáctica	- Enseñanza y aprendizaje en la organización. - Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. - Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes.
	Comunitaria	- Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos. - Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.
	Administrativa	- Manejo de información establecida por lo máximo ente y distribuido a cada una de las facultades. - Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.

Tabla 4. Dimensión e indicadores de las variables de investigación (Continuación)

EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO se deriva de los enfoques de los componentes: técnico docentes y administrativos, sobre los cuales, no existe exactamente un límite que establezca de manera concreta, donde se inicia y finaliza, lo docente y lo administrativo Gutiérrez (2006).	Capacidades pedagógicas didácticas	- Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad. - Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. - Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica. - Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	- Asistencia y puntualidad a la universidad y sus clases. - Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.
	Resultados de su labor educativa.	- Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte. - Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnicas**

La técnica a utilizar es la encuesta, la cual consiste en recolectar información a partir de ítems que se elaboran del marco teórico, para este estudio la aplicación del mismo va dirigido a docentes y estudiantes de la facultad de ingeniería, dando su respectiva opinión sobre la gestión educativa y el desempeño docente universitario.

- **Instrumentos**

El instrumento utilizado para la investigación es el cuestionario que permitió medir las variables gestión educativa y desempeño docente universitario (ver Apéndice C), el avance del instrumento, su validación interna y la validación externa teniendo en cuenta el software IBM SPSS versión 25).

El cuestionario gestión educativa presenta cuatro dimensiones: organizacional, con cinco indicadores y un total de 25 ítems; pedagógica-didáctica, con tres indicadores y un total de 15 ítems; comunitaria, con dos indicadores y un total de 10 ítems; y administrativa, con dos indicadores y 10 ítems.

El proceso de validación externa para el cuestionario aplicado a docentes, a partir del análisis de confiabilidad (alfa de Cronbach), determinó una estadística de fiabilidad de 0.958, lo que implica que el instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Ingeniería es válido y confiable (ver Apéndice C).

El cuestionario desempeño docente universitario presenta tres dimensiones: capacidades pedagógicas didácticas, con cuatro indicadores y un total de 20 ítems; responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, con dos indicadores y un total de 10 ítems; y resultados de su labor educativa con dos indicadores; con un total de 10 ítems.

El proceso de validación externa para el cuestionario aplicado a alumnos, a partir del análisis de confiabilidad (alfa de Cronbach) determinó una estadística de fiabilidad de 0.964, lo que implica que el instrumento aplicado a los alumnos de la Facultad de Ingeniería es válido y confiable (ver Apéndice C).

3.6. Procedimiento de organización y análisis de resultados

Para el análisis de resultados se han utilizado conceptos como la escala de Likert, que ha sido aplicada esencialmente en la investigación para la comprensión de las opiniones y actitudes de los docentes y estudiantes en la investigación de la relación entre las variables gestión educativa y el desempeño docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura; la escala valorativa utilizada para la investigación se muestra en la tabla 5.

Tabla 5. Escala valorativa de Likert

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
4	3	2	1

Fuente: Elaboración propia.

Para definir de manera porcentual los resultados de las medias e indicar la categoría correspondiente a las relaciones de las diferentes dimensiones e indicadores se juzgó a bien representar la escala de Likert en cuartiles (ver Tabla 6).

Tabla 6. Escala de Likert en cuartiles

Escala de Likert	Categoría
[0 – 25%>	Deficiente
[25%– 50%>	Regular
[50% – 75%>	Bueno
[75 – 100%>	Muy Bueno

Fuente: Elaboración propia (Adaptado de la escala de Likert).

El alfa de Cronbach permite medir la fiabilidad de una escala de medida y asumir que los ítems miden el mismo constructo; en la investigación se ha utilizado para definir la categoría de los rangos de relación y el grado de consistencia interna, para ello se ha utilizado la tabla 7 que toma el criterio recomendado por George y Mallery (2003, pág. 231).

Tabla 7. Escala de fiabilidad de los instrumentos.

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Pobre
$0.5 > \alpha$	Inaceptable

Fuente: Tutorial de coeficiente Alfa de Cronbach en SPSS (La Cruz, 2016)

También, se ha tenido en cuenta la evaluación de la consistencia interna de los instrumentos aplicados, la cual indica con qué seguridad los elementos de los instrumentos diseñados miden el constructo investigado. Un alto grado de consistencia interna indica que los elementos diseñados para evaluar el mismo constructo generan puntuaciones similares (homogeneidad de las preguntas o ítems); en este caso como se trata de alternativas de respuestas policotómicas (escala de Likert) se empleó el alfa de Cronbach, si este es más próximo a la unidad, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

Se ha hecho uso del análisis factorial (AF), técnica que permite analizar datos, a su vez explica las correlaciones entre variable – variable y variable – dimensión, el cual la técnica los denomina factores. En este caso, se ha usado el análisis factorial exploratorio (AFE) con la finalidad de determinar si se justifica o no su utilización, en este proceso se utilizó el software

IBM SPSS Statistics 25 en la que se tuvo en cuenta conceptos como: el índice *Kaiser Meyer Olkin* (KMO), el cual toma valores entre 0 y 1. La medida puede ser interpretada con distintos lineamientos; sin embargo, los más utilizados son: valores menores de 0,5 se consideran inaceptables; de 0,5 a 0,59, pobres; de 0,6 a 0,79, regulares, y de 0,8 a 1, meritorios. Este índice toma el valor de 1 solo en el caso de que una variable sea perfectamente predicha. Una desventaja de este índice es el de ser muy sensible, pues tiende a incrementarse cuando el tamaño de la muestra o el número de variables aumenta, y a decrecer cuando las correlaciones o el número de factores disminuye.

Otra alternativa para evaluar estas correlaciones es por medio de la prueba de esfericidad de Bartlett. En esta prueba se evalúa la hipótesis nula de que no existe correlación entre las variables; es decir, que la matriz de correlación es la identidad (I). Al rechazar esta hipótesis, se demuestra que en realidad sí existe algún grado de correlación estadísticamente significativa. Es importante anotar que, a mayor tamaño de muestra, se hace más probable detectar correlación entre las variables. (Méndez & Rondón, 2012).

Con los conceptos anteriormente mencionados y una vez procesados y codificados los datos, se realizaron los siguientes procesos en el software IBM SPSS Statistics 25:

- Análisis descriptivo para cada una de las variables de estudio de la investigación.
- Análisis descriptivo de las variables académicas.
- Análisis multivariado respecto a las dimensiones de cada una de las variables de estudio de la investigación.

A continuación, se describe la estadística aplicada al análisis de los datos obtenidos en los instrumentos.

- **Estadística Descriptiva**

Media: es la suma de datos observados divididos entre el número de sujetos que han participado en la aplicación del instrumento, Bacchini (2007). En el presente trabajo de investigación se aplicó la media o promedio para cada dimensión para efectos de interpretación práctica.

Desviación estándar: es la propagación de datos con respecto a la media, es decir mientras más dispersos estén los datos mayor acercamiento tendrán los datos individuales del promedio para su análisis (Bacchini, 2007).

Tablas cruzadas: miden la correlación de variable – variable o variable - dimensión, este tipo de tablas permite medir el comportamiento de los sujetos en relación a su percepción tanto de la gestión educativa como del desempeño docente universitario (Bacchini, 2007).

Pearson: valor estadístico que se obtiene mediante la aplicación del instrumento a una muestra. Mide la correlación entre variable – variable o variable – dimensiones. El valor característico del coeficiente es $0 < x < 1$ (Alonso, 2006). Este coeficiente correlacionó los promedios de los valores asignados a la escala valorativa de Likert (del cuestionario) relacionados con cada dimensión para efectos de interpretación práctica.

Para efectos de indicar el grado de correspondencia o relación lineal entre las variables o factores se hizo uso del coeficiente de correlación de Pearson toda vez que dentro de lo investigado cumple con los requisitos para aplicarlo:

- Que se trate de variables numéricas de intervalo o razón
- Relación lineal (directa o inversa)
- La muestra es mayor a 30
- La distribución de los datos es normal
- Que el coeficiente de significancia sea menos a 0.05 (p)

En la investigación se utilizó la tabla 8 presentada por Medina, (2013), que permitió catalogar el grado de correlación entre los factores.

Tabla 8. Determinación del grado de correlación entre los factores

Tamaño del coeficiente de correlación de Pearson		**Interpretación general**
0.80 a 1.00	-0.80 a -1.00	Muy fuerte relación
0.60 a 0.80	-0.60 a -0.80	Fuerte relación
0.40 a 0.60	-0.40 a -0.60	Relación moderada
0.20 a 0.40	-0.20 a -0.40	Débil relación
0.00 a 0.20	0.00 a -0.20	Muy débil relación o inexistente

Fuente: Tutorial del ABC de la Correlación Pearson (Medina, 2013)

Este coeficiente correlacionó los promedios de los valores asignados a la escala valorativa de Likert (del cuestionario) relacionados con cada dimensión para efectos de interpretación práctica.

Capítulo 4
Análisis de resultados

4.1. Descripción del contexto

La presente investigación se realizó en la Universidad de Piura con domicilio legal en Av. Ramón Mugica N° 131, Urb. San Eduardo, Departamento de Piura, Provincia de Piura, Distrito de Piura.

El estudio se orientó a determinar si existe relación entre las variables "gestión educativa" y "desempeño docente universitario" en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, para ello se involucró como sujetos de estudio a los docentes de los diferentes programas académicos (IIS, IC, IME y ARQ) y a sus alumnos, a partir del cuarto ciclo.

La investigación se realizó como un aporte a la visión y misión de la Universidad de Piura, no estando ajena a sus principios la facultad de ingeniería. Por ello, en esta investigación se presentan algunos resultados relevantes de esa misión y visión.

- **Universidad:**
  - **Misión:** Brindar una educación de calidad, impulsa la investigación científica y forma profesionales capaces de transformar la sociedad. A lo largo de los años, ha consolidado un reconocido prestigio por su rigurosidad académica, nivel de exigencia, seriedad y calidad institucional.
  - **Visión:** Proyectarse a ser un referente de excelencia de la educación superior del país, formando a personas que se distingan por su calidad humana y competencia profesional de primer nivel, traducidas en una actuación ética en el trabajo y rectitud de vida (UDEP, 2018).

- **Facultad de Ingeniería:**
  - **Misión**: La Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura fomenta el saber superior, forma integralmente a sus Docentes, alumnos y demás miembros, e influye positivamente en la sociedad para contribuir con su desarrollo.
  - **Visión**: Ser una Facultad de Ingeniería acreditada, en constante búsqueda de la excelencia en la actividad académica, la investigación científica y la transferencia tecnológica, en la formación humana y en su contribución al bienestar de la sociedad con un enfoque innovador, a través del liderazgo de sus egresados (UDEP, 2018)

Los sujetos del estudio fueron los docentes y alumnos de los diferentes programas de la facultad de ingeniería, los mismos que fueron elegidos de manera aleatoria (primero los docentes y luego los alumnos). De acuerdo al cálculo de la muestra, se trabajó con 53 docentes con error permitido del 3.00%, y 624 alumnos con error permitido del 3.30%. Se priorizaron docentes y alumnos del cuarto al décimo ciclo, teniendo en cuenta el grado de madurez de los alumnos y con la finalidad de conseguir unos resultados más confiables (menor sesgo).

Los sujetos del estudio, en su mayoría, fueron personas de la región norte del país, salvo escasas excepciones como los docentes extranjeros y alumnos del interior del país.

En la tabla 9 se detalla la distribución de los sujetos de estudio (docentes) según programa académico y ciclo académico, a ellos se les aplicó el instrumento "Gestión educativa"; asimismo, en la figura 1 se muestran los porcentajes de alumnos por programa académico dela muestra.

Tabla 9. Distribución de los docentes por programa académico

Programa académico	Frecuencia	Porcentaje
IIS	15	28,3
IC	14	26,4
IME	15	28,3
ARQ	9	17,0
Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia.

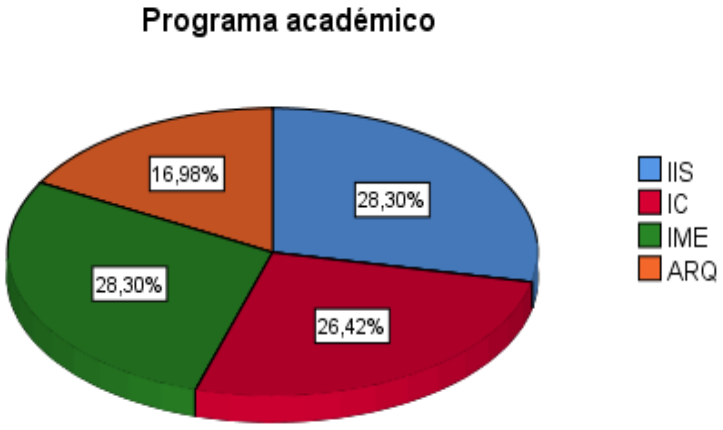

Figura 1: Distribución de los docentes por programa académico

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que la distribución de los docentes es del 28,30% para el programa IME, 26,42% para el programa IC, 28,30% para el programa IIS y 16.98% para el programa de arquitectura.

La tabla 10 muestra la distribución de los docentes por ciclo académico, mientras que la figura 2 presenta, en un diagrama de barras, el porcentaje de docentes por ciclo.

Tabla 10. Distribución de los docentes por ciclo académico

Ciclo académico	Frecuencia	Porcentaje
Cuarto	11	20,8
Quinto	6	11,3
Sexto	10	18,9
Séptimo	3	5,7
Octavo	10	18,9
Noveno	4	7,5
Décimo	9	17,0
Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia.

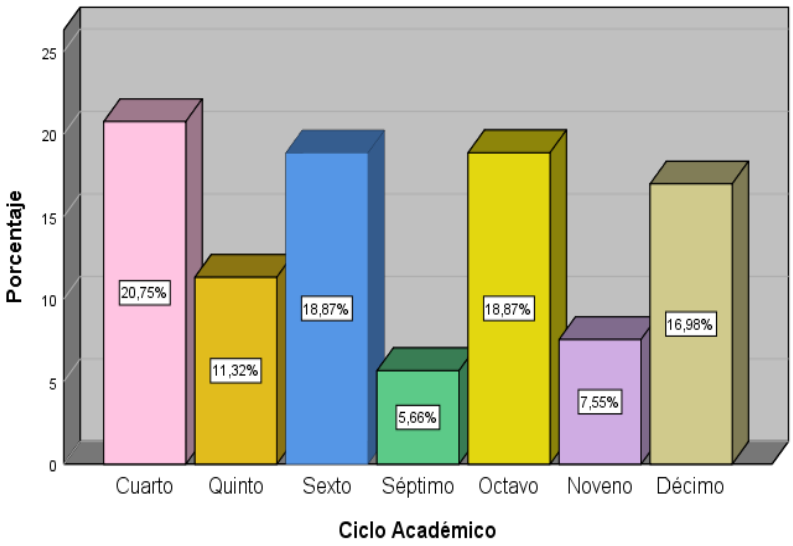

Figura 2. Distribución de los docentes por ciclo académico

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 11 y la figura 3 muestran los resultados de la distribución de los sujetos del estudio (alumnos) por programa y ciclo académico. A ellos se les aplicó el instrumento de desempeño docente universitario:

Tabla 11. Distribución de los alumnos por programa académico

Programa Académico	Frecuencia	Porcentaje
IIS	168	26,9
IC	198	31,7
IME	191	30,6
ARQ	67	10,7
Total	624	100,0

Fuente: Elaboración propia.

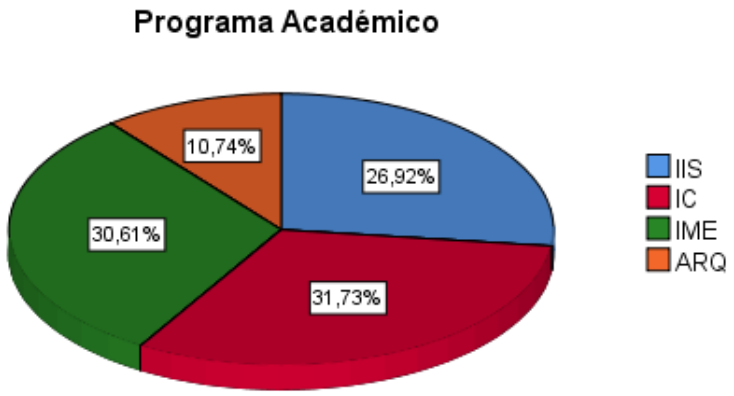

Figura 3. Distribución de los alumnos por programa académico

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indican que la distribución de los alumnos que participan en la investigación es del 30,61% para el programa IME, 31,73% para el programa IC, 26,92% para el programa IIS y 10,74% para el programa ARQ.

La tabla 12 y la figura 4 muestran los resultados de la distribución de los alumnos (en porcentaje) por ciclo académico.

Tabla 12. Distribución de los alumnos por ciclo académico

Ciclo Académico	Frecuencia	Porcentaje
Cuarto	98	15,7
Quinto	70	11,2
Sexto	91	14,6
Séptimo	69	11,1
Octavo	124	19,9
Noveno	61	9,8
Décimo	111	17,8
Total	624	100,0

Fuente: Elaboración propia.

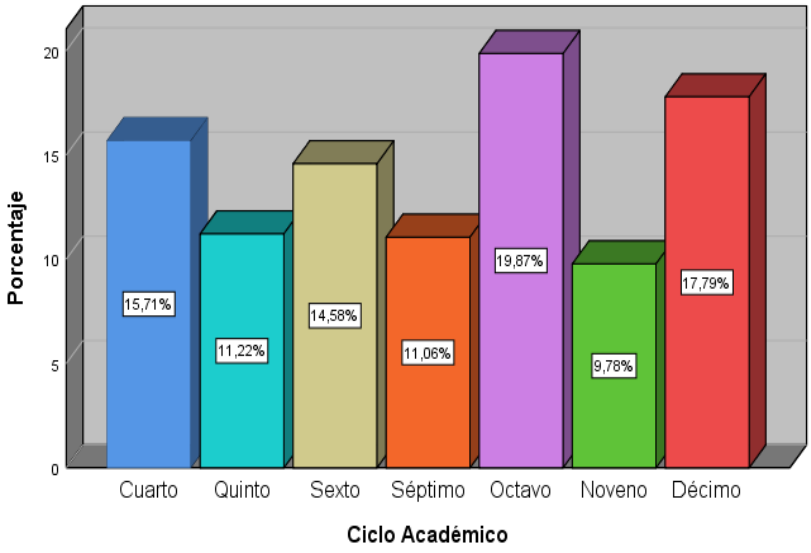

Figura 4. Distribución de los alumnos por ciclo académico

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Presentación e interpretación de los resultados

Esta presentación e interpretación constó de dos partes, una que consiste en describir las características más relevantes de los indicadores de cada dimensión para cada variable, seguida de su respectivo análisis e interpretación multivariado para el cual se utilizó el análisis factorial (AF) a través del software IBM SPSS Statistics 25.

4.2.1. Presentación e interpretación de los resultados de la gestión educativa

En este apartado se interpretaron los resultados de manera porcentual de acuerdo a la escala valorativa, se sumó los porcentajes 1 y 2 y se le calificó como "Debilidades" y a los porcentajes 3 y 4, se les calificó, como "Fortalezas"; este proceso se realizó para cada indicador de cada dimensión de la variable, después de esto se analizaron e interpretaron los resultados indicando así las características de la variable: gestión educativa.

4.2.1.1. Dimensión organizacional

La dimensión organizacional posee cinco indicadores: el perfil de los directivos en la organización, la delegación en la organización, los canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas, la planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa, y el Manual de Organización y Funciones (MOF) en la organización.

- **Indicador 01: El perfil de los directivos en la organización.**

En la tabla 13 se aprecia la distribución de los ítems de este primer indicador, "El perfil de los directivos en la organización", de la dimensión "organizacional", de la variable "gestión educativa". La figura 5 muestra el perfil de los directivos en la organización.

Tabla 13. Percepción porcentual en el indicador "Perfil de los directivos de la organización"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	Los directores de programa académico son voceros (buenos comunicadores), pues ellos recogen las demandas de la sociedad y la comunidad.	5.66%	45.28%	41.51%	7.55%	**50.94%**	49.06%
2	Los directores del programa académico cumplen la función de enlace, pues desarrollan relaciones con los diversos actores educativos.	1.89%	30.19%	52.83%	15.09%	32.08%	**67.92%**
3	Los directores de programa académico son idóneos animadores pedagógicos, porque coordinan las decisiones relacionadas con las actividades pedagógicas.	7.55%	28.30%	60.38%	3.77%	35.85%	64.15%

Tabla 13. Percepción porcentual en el indicador "Perfil de los directivos de la organización" (Continuación)

4	Los directores de programa académico son equitativos distribuidores de los recursos, porque se encargan del reparto de los recursos humanos, materiales y financieros.	13.21%	30.19%	35.85%	20.75%	43.40%	56.60%
5	Los directores de programa académico son entusiastas promotores porque procuran que los distintos actores de la institución trabajen en relación a una visión del conjunto.	7.55%	30.19%	45.28%	16.98%	37.74%	62.26%

Fuente: Elaboración propia.

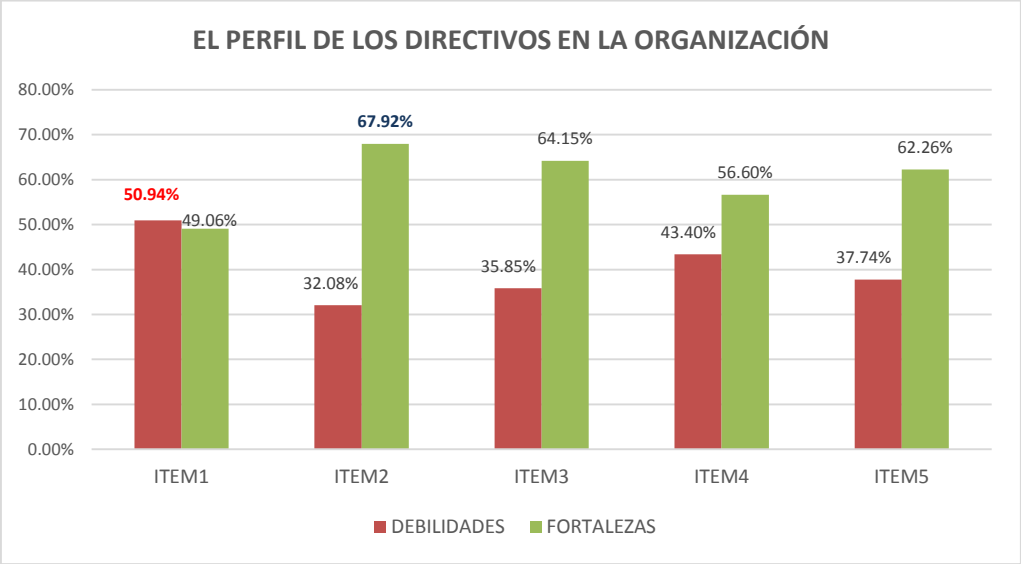

Figura 5. Fortalezas y debilidades en los ítems del indicador "El perfil de los directivos en la organización"

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que en el ítem 2, "Los directores de programa académico cumplen la función de enlace", desarrollan relaciones con los diversos actores educativos", el 1.89% (01) de los docentes perciben que lo hacen en un nivel deficiente y el 52.83% (28) lo hacen en un nivel bueno.

Para el ítem 1, "Los directores de programa académico son voceros (buenos comunicadores), pues ellos recogen las demandas de la sociedad y la comunidad", 3 docentes que constituyen el 5.66% y el 45.28% (24) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 41.51% (22) y el 7.55% (4) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 50.94% y un valor de fortaleza del 67.92% en el ítem “Los directores de programa académico cumplen la función de enlace, pues desarrollan relaciones con los diversos actores educativos”.

- **Indicador 02: La delegación en la organización.**

En la tabla 14 y figura 6 se aprecian la distribución de los ítems del indicador “La delegación en la organización, de la dimensión “organizacional”, variable “gestión educativa”; en este caso se tiene dos ítems fuerte: el primero, que es un ítem negativo, corresponde al ítem 2, “Los directores de programa académico no delegan porque sienten temor de que otro se capacite y pueda reemplazarlos”, aquí los docentes perciben que el 11.32% (06) lo hacen en un nivel deficiente y el 43.40% (23) lo hacen en un nivel bueno; el segundo, que corresponde al ítem 3, “Los directores de programa académico siempre delegan a personas de confianza”, los docentes perciben que el 5.66% (03) lo hacen en un nivel deficiente y el 50.94% (27) lo hacen en un nivel bueno.

Tabla 14. Percepción porcentual en el indicador “Delegación en la organización”

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	Generalmente, los directores de programa académico no delegan porque piensan que ellos mismos pueden hacer las cosas en menos tiempo.	26.42%	39.62%	22.64%	3.77%	66.04%	26.42%
2	Los directores de programa académico no delegan porque sienten temor de que otro se capacite y pueda reemplazarlos.	43.40%	30.19%	7.55%	11.32%	**73.58%**	18.87%
3	Los directores de programa académico siempre delegan a personas de confianza.	5.66%	13.21%	50.94%	22.64%	18.87%	**73.58%**
4	Los directores de programa académico delegan a personas con experiencia profesional, estudios, conocimientos previos y características personales.	5.66%	15.09%	45.28%	26.42%	20.75%	71.70%
5	Los directores de programa académico solo delegan cuando tienen una clara idea sobre los resultados a lograr.	3.77%	22.64%	54.72%	11.32%	**26.42%**	66.04%

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia también que para el ítem 5, “Los directores de programa académico solo delegan cuando tienen una clara idea sobre los resultados a lograr”, dos docentes que constituyen el 3.77% y el 22.64% (12) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 54.72% (29 docentes) y el 11.32% (6) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 26.42% en el ítem 5 y un valor de porcentaje referido a la fortaleza del 73.58% en los ítems “Los directores de programa académico no delegan porque sienten temor de que otro se capacite y pueda reemplazarlos” y “Los directores de programa académico siempre delegan a personas de confianza”.

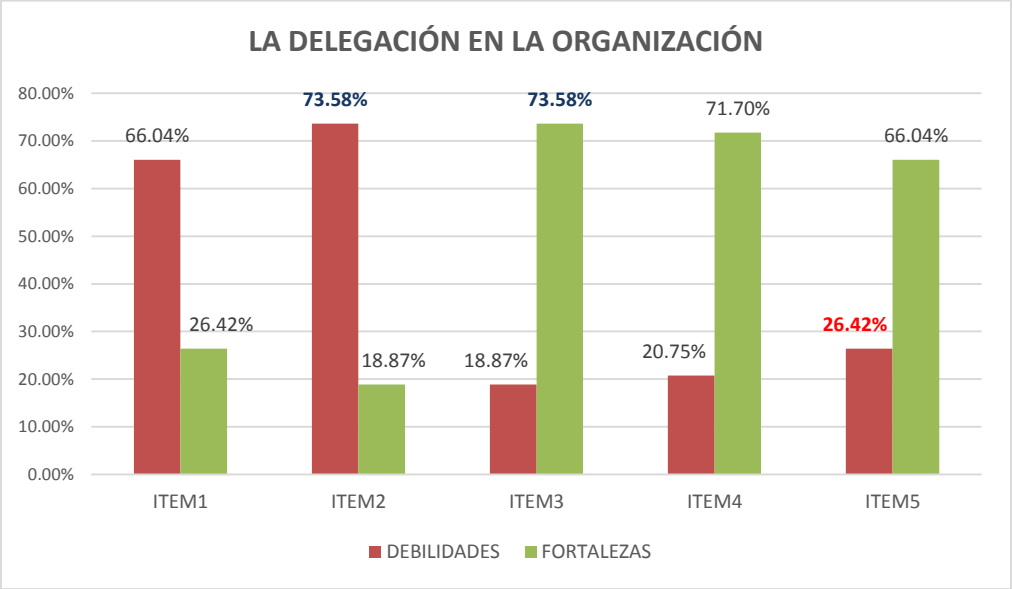

Figura 6. Fortalezas y debilidades en los ítems del indicador “La delegación en la organización”

Fuente: Elaboración propia.

- **Indicador 03: Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.**

En la tabla 15 y la figura 7 se aprecian la distribución de los ítems del indicador “Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas”, de la dimensión “organizacional” y de la variable “gestión educativa”.

Tabla 15. Percepción porcentual en el indicador "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	Se realizan reuniones de información descendente para informar al equipo.	13.21%	24.53%	47.17%	15.09%	37.74%	62.26%
2	Se realizan reuniones de información ascendente para recoger información del equipo.	16.98%	35.85%	41.51%	5.66%	**52.83%**	47.17%
3	Siempre se planifican las reuniones y se seleccionan los materiales, técnicas y recursos a utilizar con antelación.	16.98%	28.30%	50.94%	3.77%	45.28%	54.72%
4	Previamente se socializa la agenda a tratar en reunión.	22.64%	30.19%	37.74%	9.43%	**52.83%**	47.17%
5	En la institución existe confianza en la comunicación entre los directivos, docentes y demás actores.	7.55%	18.87%	43.40%	28.30%	26.42%	**71.70%**

Fuente: Elaboración propia.

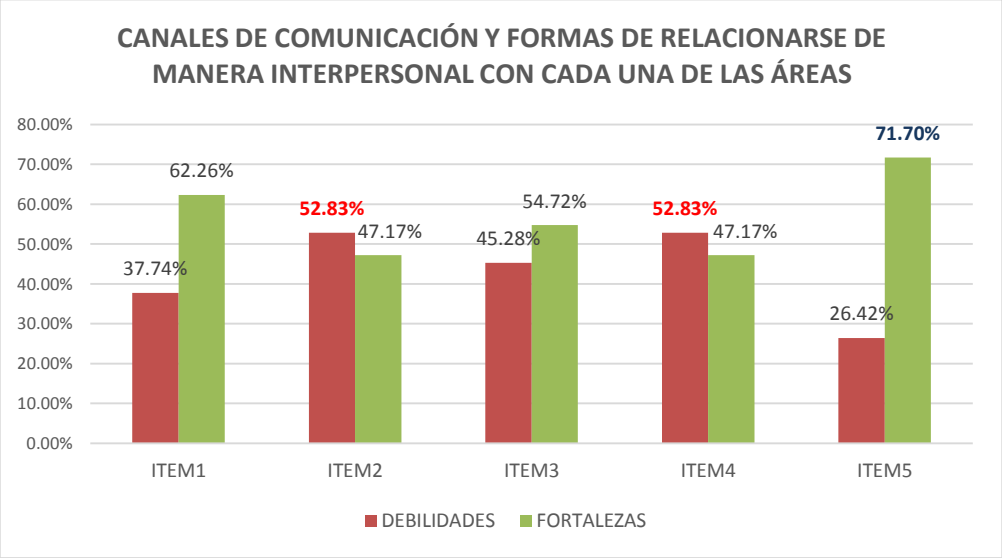

Figura 7. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas"

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que en el ítem 5, "En la institución existe confianza en la comunicación entre los directivos, docentes y demás actores", los docentes perciben que el 7.55% (04), lo hacen en un nivel deficiente y el 43.40% (23) lo hacen en un nivel Bueno.

En este caso existen dos debilidades a considerar, se aprecia también que para el ítem 1, "Se realizan reuniones de información descendente para informar al equipo", nueve docentes que constituyen el 16.98% y el 35.85% (19) lo califican con un nivel deficiente y

regular, respectivamente; mientras que el 41.51% (22) y el 5.66% (3) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno; en el segundo caso en el ítem 4, "Previamente se socializa la agenda a tratar en reunión", doce docentes que constituyen el 22.64% y el 30.19% (19) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 37.74% (20) y el 9.43% (5) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de dos debilidades de 52.83% (ítems 2 y 4) y una fortaleza del 71.70% correspondiente al ítem 5. En la institución existe confianza en la comunicación entre los directivos, docentes y demás actores".

- **Indicador 04: Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa.**

En la tabla 16 y figura 8 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa", de la dimensión "organizacional" y de la variable "gestión educativa".

Tabla 16. Percepción porcentual en el indicador "Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	En la institución el director de programa académico posee conocimientos de los programas, métodos y procesos de aprendizaje.	5.66%	16.98%	54.72%	22.64%	22.64%	77.36%
2	En la institución el director de programa académico posee habilidades de planificación, organización y evaluación de recursos, procesos y resultados.	5.66%	13.21%	64.15%	16.98%	18.87%	**81.13%**
3	En la institución el director de programa académico ayuda o asesora a la persona a su cargo respecto de las diferentes facetas contenidas en el desarrollo curricular.	3.77%	39.62%	41.51%	15.09%	43.40%	56.60%
4	En la institución al supervisar se consideran dos aspectos importantes: la evaluación por un lado y el asesoramiento o ayuda profesional por el otro.	7.55%	22.64%	50.94%	18.87%	30.19%	69.81%
5	En la institución la supervisión se constituye en un mecanismo de motivación hacia la tarea.	15.09%	35.85%	35.85%	7.55%	**50.94%**	43.40%

Fuente: Elaboración propia.

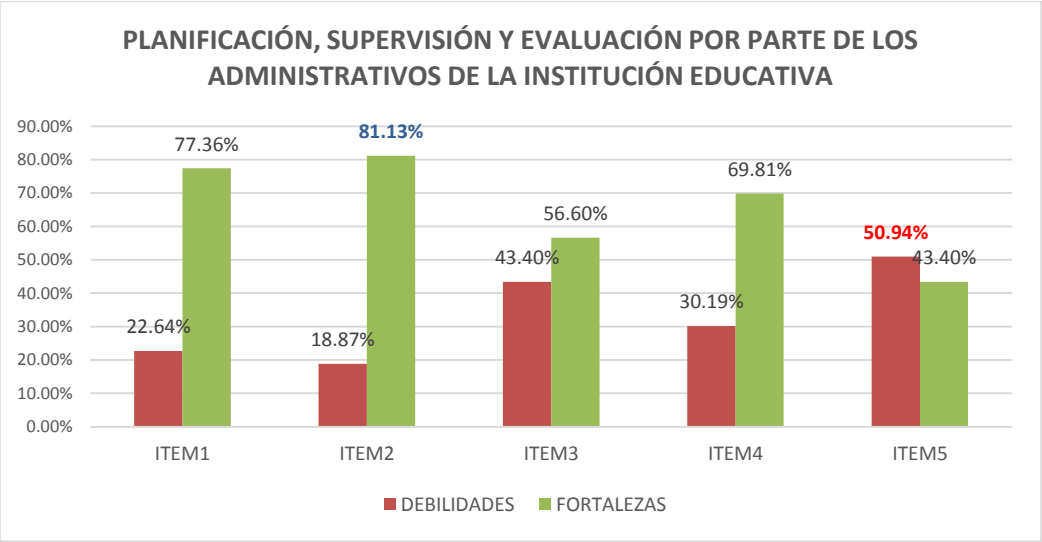

Figura 8. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa"

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que en el ítem 2, "En la institución el director de programa académico posee habilidades de planificación, organización y evaluación de recursos, procesos y resultados", los docentes perciben que el 5.66% (03) lo hacen en un nivel deficiente y el 64.15% (34) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 5, "En la institución la supervisión se constituye en un mecanismo de motivación hacia la tarea", ocho docentes que constituyen el 15.09% y el 35,85% (19) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 35.85% (19 docentes) y el 7,55% (4) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 50.94% (ítem 5) y una fortaleza del 81.13% (en la que indica que "En la institución el director académico posee habilidades de planificación, organización y evaluación de recursos, procesos y resultados".

- **Indicador 05: El Manual de Organización y Funciones (MOF) en la organización.**

En la tabla 17 y la figura 9 se muestran la distribución de los ítems del indicador "El Manual de Organización y Funciones (MOF) en la organizacional", de la dimensión "organización" y de la variable "gestión educativa".

Se aprecia que en su institución las normas de convivencia permiten la construcción de un clima favorable para los aprendizajes, 3.77% (02) de los docentes perciben, que lo hacen en un nivel deficiente y el 67.92% (36) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 1, “En su institución todos los actores participan como miembros plenos en los procesos de toma de decisiones”, nueve docentes que constituyen el 16.98% y el 50.94% (27) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 24.53% (13 Docentes) y el 5.66% (3) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 67.92% (ítem 1) y un porcentaje en fortaleza del 86.79% (ítem 2) que indica, que en la institución las normas de convivencia permiten la construcción de un clima favorable para los aprendizajes.

Tabla 17. Percepción porcentual en el indicador “El Manual de Organización y Funciones (MOF) en la organización”

Ítems	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	En su institución todos los actores participan como miembros plenos en los procesos de toma de decisiones.	16.98%	50.94%	24.53%	5.66%	**67.92%**	30.19%
2	En su institución las normas de convivencia permiten la construcción de un clima favorable para los aprendizajes.	3.77%	7.55%	67.92%	18.87%	11.32%	**86.79%**
3	En su institución cuando se presenta una indisciplina, los directivos se abstienen porque confía en la capacidad de autorregulación del grupo.	13.21%	30.19%	43.40%	7.55%	43.40%	50.94%
4	En su institución la administración implica prever las acciones que hacen posible la gobernabilidad de la institución.	9.43%	22.64%	50.94%	11.32%	32.08%	62.26%
5	En su institución en numerosas ocasiones los procedimientos administrativos se transformaron en ritos y perdieron su sentido de instrumento.	18.87%	39.62%	20.75%	11.32%	58.49%	32.08%

Fuente: Elaboración propia.

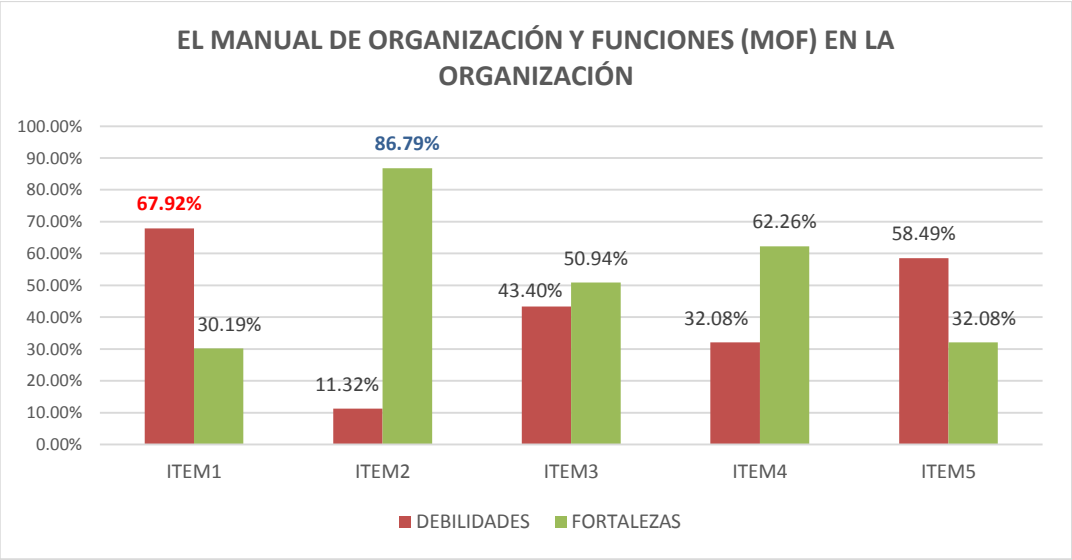

Figura 9. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "El Manual de Organización y Funciones (MOF) en la organización"

Fuente: Elaboración propia.

4.2.1.2. Dimensión pedagógica didáctica

La dimensión pedagógica didáctica tiene tres indicadores: "enseñanza y aprendizaje en la organización", "monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje", y "actualización y desarrollo personal y profesional de docentes".

- **Indicador 01: Enseñanza y aprendizaje en la organización.**

En la tabla 18 y el gráfico 10 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "enseñanza y aprendizaje en la organización", de la dimensión pedagógica didáctica y de la variable "gestión educativa".

Tabla 18. Percepción porcentual en el indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	Aplica estrategias en sus sesiones de aprendizaje: Motivación, activación de conocimientos previos, problematización, construcción de conocimientos y transferencia.	0.00%	9.43%	58.49%	32.08%	9.43%	**90.57%**

Tabla 18. Percepción porcentual en el indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización" (Continuación)

2	Guía sus contenidos a partir de sus unidades.	0.00%	9.43%	50.94%	39.62%	9.43%	**90.57%**
3	Monitorea permanentemente el trabajo individual y grupal	1.89%	16.98%	50.94%	30.19%	18.87%	81.13%
4	Utiliza medios y materiales que implica: oralidad, escritura y los audiovisuales.	0.00%	9.43%	41.51%	49.06%	9.43%	**90.57%**
5	El docente realiza reuniones para diseño de sílabos, sesiones de aprendizaje, carga académica, entre otros.	11.32%	22.64%	56.60%	9.43%	**33.96%**	66.04%

Fuente: Elaboración propia.

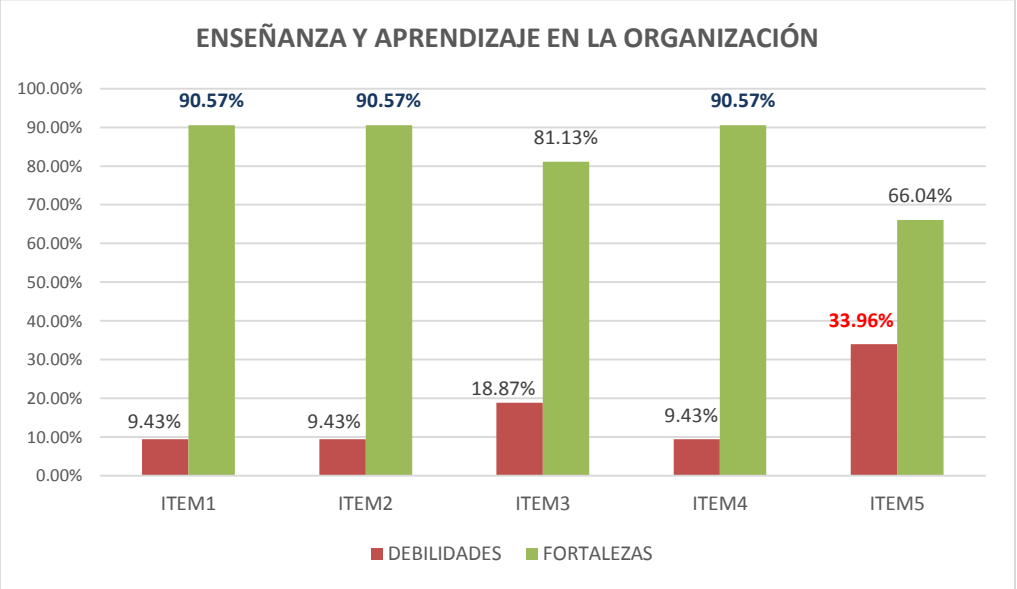

Figura 10. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización"

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecian tres fortalezas: en el ítem 1, "Aplica estrategias en sus sesiones de aprendizaje: Motivación, activación de conocimientos previos, problematización, construcción de conocimientos y transferencia", los docentes perciben que el 0.00% (aproximadamente cero), lo hacen en un nivel deficiente y el 58.49% (31 aproximadamente) lo hacen en un nivel bueno; en el ítem 2, "Guía sus contenidos a partir de sus unidades", los Docentes perciben que el 0.00% (aproximadamente cero), lo hacen en un nivel deficiente y el 50.94% (27 aproximadamente) lo hacen en un nivel bueno; y en el ítem 4, "Utiliza medios y materiales que implica: oralidad, escritura y los audiovisuales", los docentes perciben que el

0.00% (aproximadamente cero), lo hacen en un nivel deficiente y el 41.51% (22 aproximadamente) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 5, "El docente realiza reuniones para diseño de sílabos, sesiones de aprendizaje, carga académica, entre otros", seis docentes que constituyen el 11.32% (6) y el 22.64% (12) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 56.60% (30) y el 9.43% (5) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 33.96% y tres ítems (1, 2 y 4) considerados fuertes del 90.57% (según la escala de Likert).

- **Indicador 02: Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.**

En la tabla 19 y figura 11 se muestran la distribución de los ítems del indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje", de la dimensión "pedagógica didáctica" y de la variable "gestión educativa".

Se aprecia que en el ítem 2, "Los docentes monitorean los avances de los estudiantes", los docentes perciben que el 0.00% (aproximadamente cero), lo hacen en un nivel deficiente y el 66.04% (35 aproximadamente) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 3, "El director de programa en su monitoreo solo se señalan los problemas, dificultades o debilidades", siete docentes que constituyen el 13.21% y el 33.96% (18) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 49.06% (26 docentes) y el 3.77% (2) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 47.17% (ítem 3) y un porcentaje en fortaleza del 90.57% destacando el ítem 2 correspondiente a que "Los docente monitorean los avances de los estudiantes".

Tabla 19. Percepción porcentual en el indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	Evalúa permanentemente el proceso de aprendizaje y retroalimenta.	0.00%	11.32%	67.92%	20.75%	11.32%	88.68%
2	Los docentes monitorean los avances de los estudiantes.	0.00%	9.43%	66.04%	24.53%	9.43%	**90.57%**
3	El Director de Programa en su monitoreo sólo se señalan los problemas, dificultades o debilidades.	13.21%	33.96%	49.06%	3.77%	**47.17%**	52.83%
4	El docente considera la evaluación como una dimensión del campo institucional.	0.00%	16.98%	56.60%	20.75%	16.98%	77.36%
5	El docente considera la evaluación como un sinónimo de mecanismo de aprendizaje, de procesamiento de información para construir un saber que busca el mejoramiento de la misma.	0.00%	18.87%	49.06%	32.08%	18.87%	81.13%

Fuente: Elaboración propia.

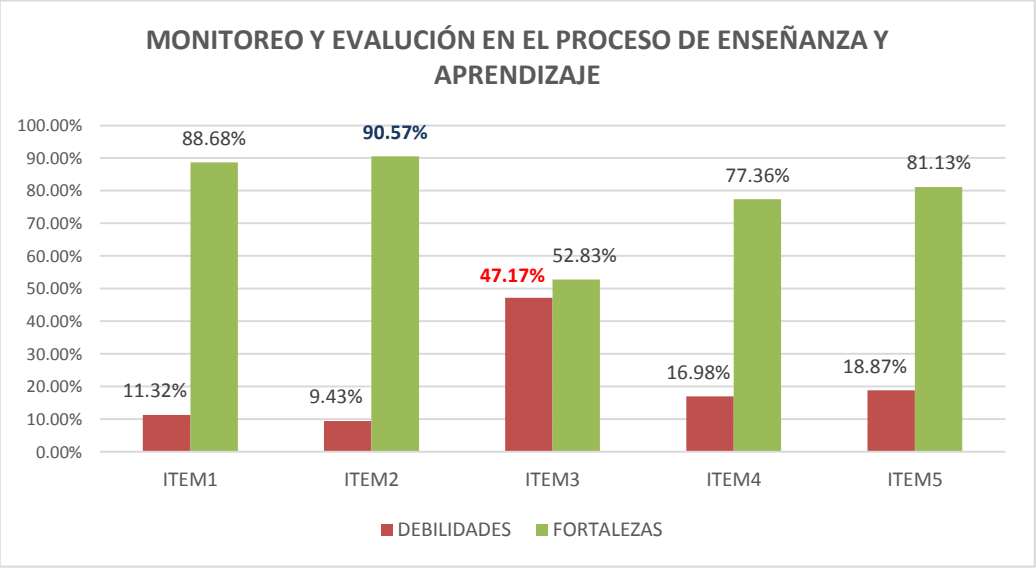

Figura 11. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje"

Fuente: Elaboración propia.

- **Indicador 03: Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.**

En la tabla 20 y figura 12 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes", de la dimensión "pedagógica didáctica" y de la variable "gestión educativa".

Tabla 20. Percepción porcentual en el indicador "Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	Constantemente están en capacitaciones internas y externas.	9.43%	32.08%	43.40%	15.09%	41.51%	58.49%
2	Sistematizan sus conocimientos en plenarias entre docentes.	15.09%	37.74%	32.08%	15.09%	**52.83%**	47.17%
3	Realizan publicaciones de sus estudios e investigaciones.	5.66%	30.19%	45.28%	18.87%	35.85%	64.15%
4	Articulan los conocimientos científicos, cotidianos y universitarios.	7.55%	18.87%	52.83%	20.75%	26.42%	**73.58%**
5	Trabajan sus sesiones de aprendizaje a partir de sus publicaciones e investigaciones.	7.55%	43.40%	43.40%	5.66%	50.94%	49.06%

Fuente: Elaboración propia.

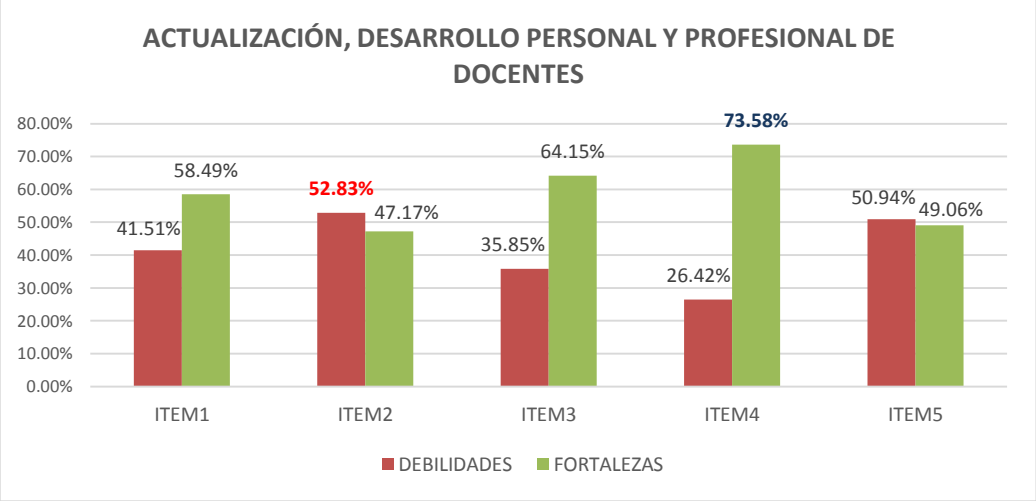

Figura 12. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes"

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que en el ítem 4, “Articulan los conocimientos científicos, cotidianos y universitarios”, los docentes perciben que el 7.55% (04) lo hacen en un nivel deficiente y el 52.83% (28) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 2, “Sistematizan sus conocimientos en plenarias entre docentes”, ocho docentes que constituyen el 15.09% y el 37.74% (20) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 32.08% (17) y el 15.09% (8) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 52.83% (ítem 2) y un valor porcentual de fortaleza del 73.58% que los docentes “Articulan los conocimientos científicos, cotidianos y universitarios” (ítem 4).

4.2.1.3. Dimensión comunitaria

La dimensión comunitaria tiene dos indicadores: “Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos”, y “Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad”.

- **Indicador 01: Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.**

La tabla 21 y la figura 13 muestran la distribución de los ítems del indicador “Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad”, desde los agentes educativos de la dimensión comunitaria y de la variable “gestión educativa”.

Tabla 21. Percepción porcentual en el indicador “Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos”

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	Los docentes promueven, en sus estudiantes la realización de eventos de asistencia social directa en favor de la mejora de la calidad de vida de la comunidad y su cultura.	11.32%	35.85%	37.74%	15.09%	47.17%	**52.83%**
2	El docente prepara a sus alumnos adecuadamente para el desempeño de la extensión universitaria.	5.66%	43.40%	33.96%	16.98%	49.06%	50.94%
3	Dentro de los cursos que dictan los docentes, existe una estrategia o plan de trabajo de extensión universitaria a desarrollarse en la comunidad más cercana.	9.43%	60.38%	26.42%	3.77%	69.81%	30.19%

Tabla 21. Percepción porcentual en el indicador "Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos"

4	Los docentes producen materiales para el desarrollo de diversas actividades de proyección social y extensión universitaria social.	15.09%	56.60%	24.53%	1.89%	**71.70%**	26.42%
5	Los docentes han realizado investigación con los estudiantes que tiene a cargo, a partir de necesidades de la comunidad.	16.98%	41.51%	32.08%	5.66%	58.49%	37.74%

Fuente: Elaboración propia.

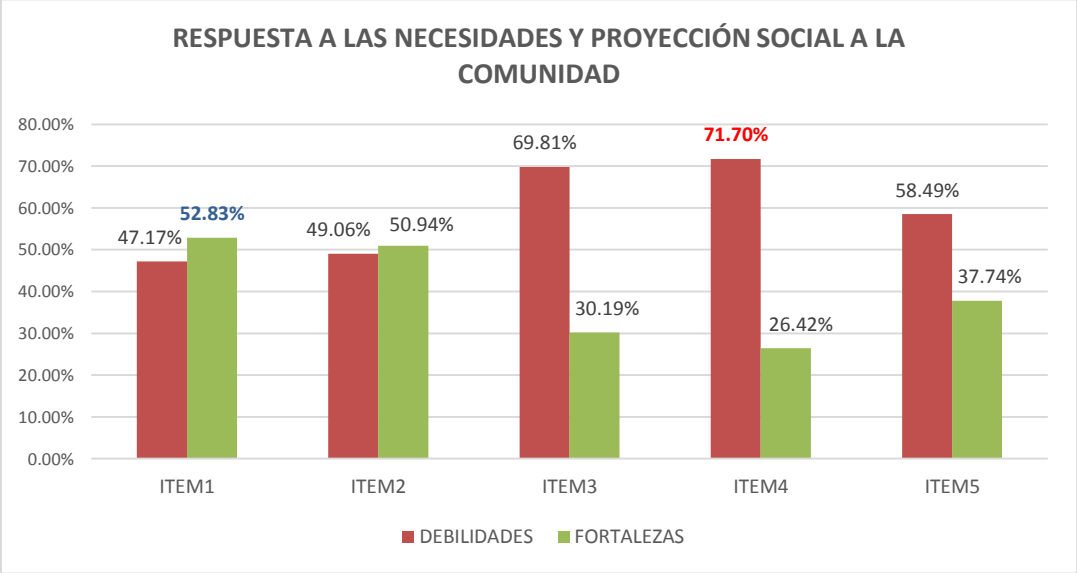

Figura 13. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos"

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que en el ítem 1, "Los docentes promueven, en sus estudiantes la realización de eventos de asistencia social directa en favor de la mejora de la calidad de vida de la comunidad y su cultura", los docentes perciben que el 11.32% (06) lo hacen en un nivel deficiente y el 37.74% (20) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 4, "Los docentes producen materiales para el desarrollo de diversas actividades de proyección social y extensión universitaria social", ocho docentes que constituyen el 15.09% y el 56.60% (30), lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 24.53% (13) y el 1.89% (1) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 71.70% (ítem 4) y la fortaleza del 52.83% en el ítem "Los docentes promueven, en sus estudiantes la realización de eventos de asistencia social directa en favor de la mejora de la calidad de vida de la comunidad y su cultura" (ítem 1).

- **Indicador 02: Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.**

En la tabla 22 y figura 14 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad", de la dimensión comunitaria y de la variable "gestión educativa".

Tabla 22. Percepción porcentual en el indicador "Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	La universidad promueve en sus clases actividades de proyección social.	11.32%	30.19%	47.17%	11.32%	41.51%	58.49%
2	La universidad impulsa la vinculación directa de estudiantes y la comunidad en sus clases	11.32%	26.42%	50.94%	11.32%	37.74%	62.26%
3	La universidad impulsa el conocimiento de las necesidades de la comunidad para buscar soluciones integrales a desarrollar en conjunto.	5.66%	24.53%	56.60%	13.21%	30.19%	**69.81%**
4	La universidad realiza capacitaciones de extensión universitaria, conjuntamente con sus alumnos a comunidades de su entorno.	15.09%	39.62%	33.96%	11.32%	**54.72%**	45.28%
5	La universidad crea espacios para que los estudiantes pongan al servicio de la sociedad los conocimientos recibidos en sus cursos de tal manera que favorezcan la interacción con la problemática real de la sociedad.	11.32%	35.85%	41.51%	11.32%	47.17%	52.83%

Fuente: Elaboración propia.

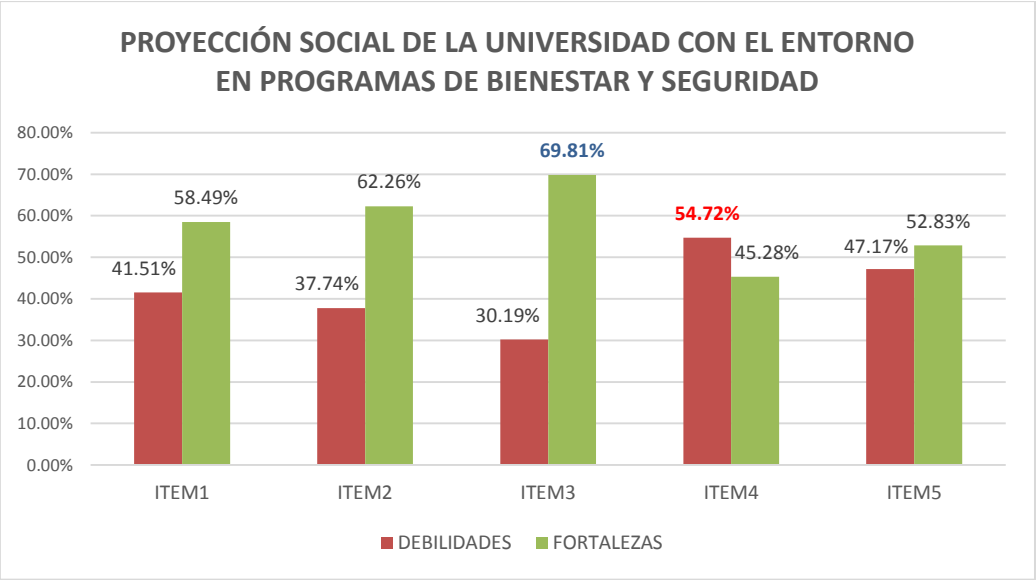

Figura 14. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad"

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que en el ítem 3, "La universidad impulsa el conocimiento de las necesidades de la comunidad para buscar soluciones integrales a desarrollar en conjunto", los docentes perciben que el 5.66% (03) lo hacen en un nivel deficiente y el 56.60% (30) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 4, "La universidad realiza capacitaciones de extensión universitaria, conjuntamente con sus alumnos a comunidades de su entorno", ocho docentes que constituyen el 15.09% y el 39.62% (21) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 33.96% (18) y el 11.32% (6) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 54.72% (ítem 4) y la fortaleza del 69.81% en el ítem "La universidad impulsa el conocimiento de las necesidades de la comunidad para buscar soluciones integrales a desarrollar en conjunto" (ítem 3).

4.2.1.4. Dimensión administrativa

La dimensión administrativa tiene dos indicadores: manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades, y gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.

- **Indicador 01: Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.**

En la tabla 23 y la figura 15 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades", de la dimensión administrativa y de la variable "gestión educativa".

Se aprecian los ítems 4 y 5 catalogados como fortalezas; en el ítem 4, "La facultad promueve la investigación a partir del uso de la biblioteca", los docentes perciben que el 5.66% (03) lo hacen en un nivel deficiente y el 64.15% (34) lo hacen en un nivel bueno; en el ítem 5, "La facultad distribuye funciones (cargos y encargos) para actividades curriculares", los docentes perciben que el 11.32% (06) lo hacen en un nivel deficiente y el 62.26% (33) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 2, "La facultad realiza capacitaciones a cerca del sistema que utilizan (SIGA)", ocho docentes que constituyen el 15.09% y el 39.62% (21) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 37.74% (20) y el 7,55% (4) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Tabla 23. Percepción porcentual en el indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	La facultad proporciona información pertinente sobre las actividades que se deben trabajar en el ciclo.	5.66%	28.30%	49.06%	16.98%	33.96%	66.04%
2	La facultad realiza capacitaciones acerca del sistema que utilizan (SIGA).	15.09%	39.62%	37.74%	7.55%	**54.72%**	45.28%
3	La facultad otorga material didáctico para el buen desempeño de las sesiones de aprendizaje.	11.32%	37.74%	41.51%	9.43%	49.06%	50.94%
4	La facultad promueve la investigación a partir del uso de la biblioteca.	5.66%	22.64%	64.15%	7.55%	28.30%	**71.70%**
5	La facultad distribuye funciones (cargos y encargos) para actividades curriculares.	11.32%	13.21%	62.26%	9.43%	24.53%	**71.70%**

Fuente: Elaboración propia.

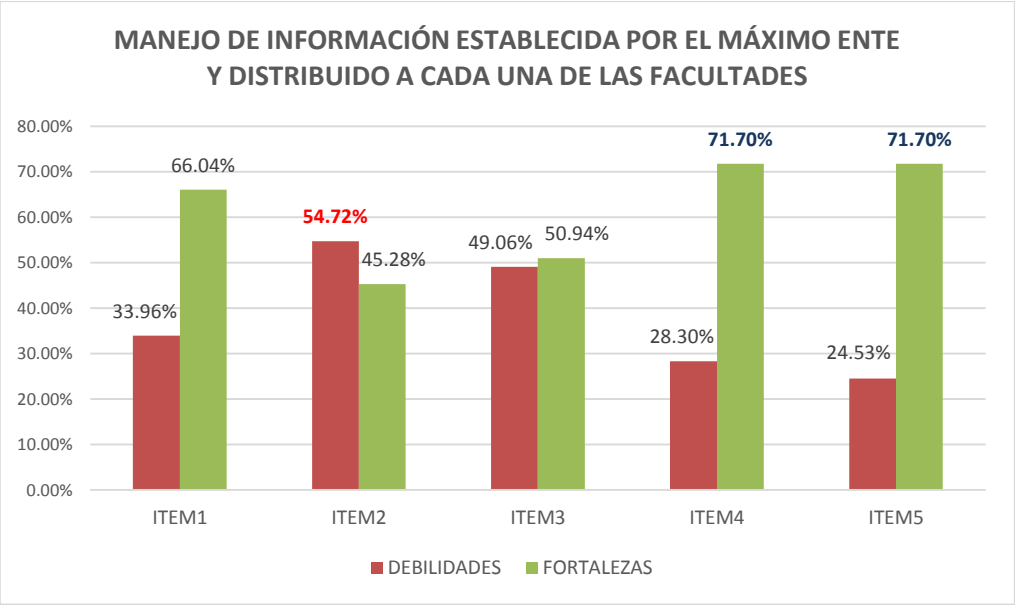

Figura 15. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades"

Fuente: Elaboración propia.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 54.72% (ítem 2) y dos ítems catalogados como fortalezas del 71.70% (ítems 4 y 5), el ítem "La facultad promueve la investigación a partir del uso de la biblioteca" y el correspondiente a "La facultad distribuye funciones (cargos y encargos) para actividades curriculares".

- **Indicador 02: Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.**

En la tabla 24 y figura 16 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos", de la dimensión administrativa y de la variable "gestión educativa"

Tabla 24. Percepción porcentual en el indicador "Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidades	Fortalezas
1	Los docentes demuestran empatía, comprendiendo los sentimientos y necesidades frente a los problemas surgidos con los estudiantes.	3.77%	5.66%	69.81%	20.75%	9.43%	90.57%
2	Los docentes conocen los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los estudiantes del curso.	5.66%	33.96%	52.83%	7.55%	**39.62%**	60.38%
3	Los docentes promueven la comunicación antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a los estudiantes.	0.00%	11.32%	67.92%	20.75%	11.32%	88.68%
4	La comunicación con el docente es fluida y siempre está listo para escuchar los problemas de los estudiantes.	1.89%	9.43%	49.06%	39.62%	11.32%	88.68%
5	Los docentes son accesibles a los diferentes miembros de la comunidad educativa.	1.89%	1.89%	56.60%	39.62%	3.77%	**96.23%**

Fuente: Elaboración propia.

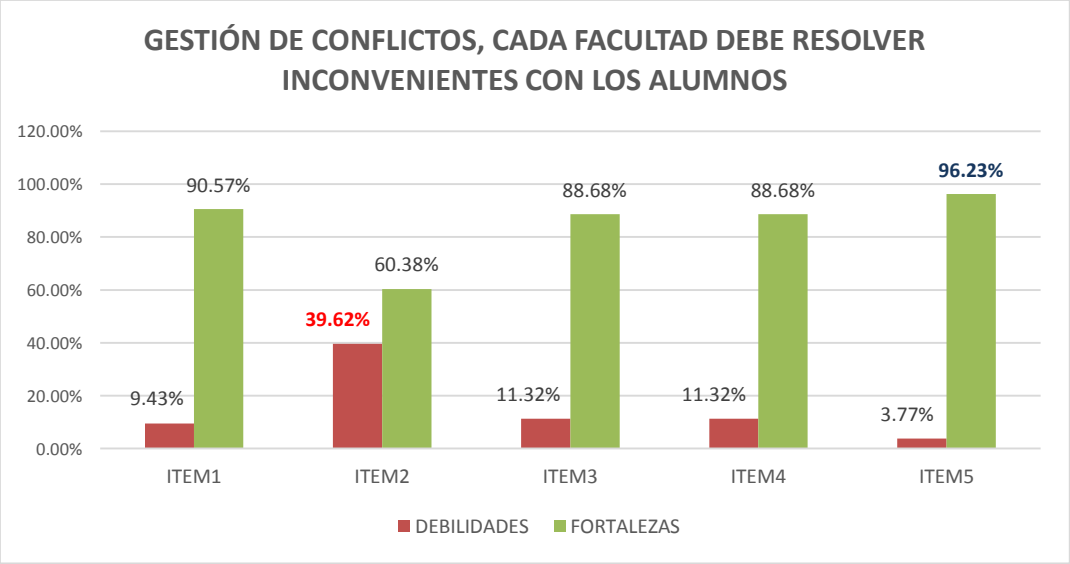

Figura 16. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos"

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que en el ítem 5, “Los docentes son accesibles a los diferentes miembros de la comunidad educativa”, los docentes perciben que el 1.89% (01) lo hacen en un nivel deficiente y el 56.60% (30) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 2, “Los docentes conocen los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los estudiantes del curso”, tres docentes que constituyen el 5.66% y el 33.96% (18) lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 52.83% (28 Docentes) y el 7,55% (4) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 39.62% (ítem 2) y un valor porcentual de fortaleza del 96.23% en el ítem “Los docentes son accesibles a los diferentes miembros de la comunidad educativa” (ítem 5).

4.2.2. Análisis multivariado para la gestión educativa

En esta etapa se realizó el AF con la finalidad de obtener factores que me permitan abreviar la cantidad de ítems, resumiéndolos a un solo factor por indicador. Los siguientes análisis están referidos a las dimensiones de Gestión Educativa y cómo ésta es percibida por los docentes de la Facultad de Ingeniería:

4.2.2.1. Resultados de las características de la gestión educativa en la dimensión organizacional

Esta dimensión tiene cinco indicadores, con cinco ítems cada uno, estos son:

1. Perfil de los directivos en la organización.
2. La delegación en la organización.
3. Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.
4. Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa.
5. El manual de organización y funciones (MOF).

En la tabla 25 se muestra el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach:

Tabla 25. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	25

Fuente: Elaboración propia

El valor del coeficiente, 0,905, indica una excelente escala de medida para la dimensión organizacional, esto indica una buena consistencia entre los 25 ítems considerados.

- **Indicador 01: perfil de los directivos en la organización**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si, estos son:

- Los directores de programa académico son voceros (buenos comunicadores), pues ellos recogen las demandas de la sociedad y la comunidad.
- Los directores de programa académico cumplen la función de enlace, pues desarrollan relaciones con los diversos actores educativos.
- Los directores de programa académico son idóneos animadores pedagógicos, porque coordinan las decisiones relacionadas con las actividades pedagógicas.
- Los directores de programa académico son equitativos distribuidores de los recursos, porque se encargan del reparto de los recursos humanos, materiales y financieros.
- Los directores de programa académico son entusiastas promotores porque procuran que los distintos actores de la institución trabajen en relación a una visión del conjunto.

En la tabla 26 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.869 que es una medida de consistencia interna catalogada como buena lo que indica una buena fiabilidad y validez del instrumento.

Tabla 26. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Perfil de los directivos en la organización"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. La tabla 27 presenta los resultados del AF.

Tabla 27. Pruebas del AF para el indicador "Perfil de los directivos en la organización"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,875
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	117,196
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 28.

Tabla 28. Varianza total explicada para el indicador "Perfil de los directivos en la organización"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente		% de varianza	% acumulado
1	3,345	66,893	66,893
Método de extracción: análisis de componentes principales.			

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,875 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto a "El perfil de los directivos en la organización".

Por otro lado, en el cuadro de la varianza total explicada se observa que los cinco ítems se reducen a un componente, esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 29):

Tabla 29. Medidas descriptivas del indicador "El perfil de los directivos en la organización" después del AF

	Media	Desviación estándar
El perfil de los directivos en la organización.	2,66	,64

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 29 se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto al "Perfil de los directivos en la organización" es regular, según la escala valorativa de Likert, y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se obtiene para una media de 2.66 un valor de 66.5%, que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 33.5% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 2: La delegación en la organización**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- Generalmente, los directores de programa académico no delegan porque piensan que ellos mismos pueden hacer las cosas en menos tiempo.
- Los directores de programa académico no delegan porque sienten temor de que otro se capacite y pueda reemplazarlos.
- Los directores de programa académico siempre delegan a personas de confianza.
- Los directores de programa académico delegan a personas con experiencia profesional, estudios, conocimientos previos y características personales.
- Los directores de programa académico solo delegan cuando tienen una clara idea sobre los resultados a lograr.

En la tabla 30 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.634 que es una medida de consistencia interna que podría ser cuestionable, pero algunos autores consideran que es suficiente cuando se trata de una investigación exploratoria como la realizada en esta ocasión.

Tabla 30. Coeficiente de consistencia interna del indicador "La delegación en la organización"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,634	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación, se presentan los resultados del AF en la tabla 31.

Tabla 31. Pruebas del AF para el indicador "La delegación en la organización"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,623
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	54,339
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 32.

Tabla 32. Varianza total explicada para el indicador "La delegación en la organización"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,192	43,841	43,841
Método de extracción: análisis de componentes principales.			

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,623 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para

generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al perfil de los directivos en la organización. Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 33):

Tabla 33. Medidas descriptivas del indicador "La delegación en la organización" después del AF.

	Media	Desviación estándar
La delegación en la organización.	2,35	,86

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 33 se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto a la delegación en la organización es regular según la escala valorativa de Likert y si se expresa de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.35 un valor de 58.75% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 41.25% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento, validados de manera interna y externa.

- **Indicador 3: Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera impersonal con cada una de las áreas.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- Se realizan reuniones de información descendente para informar al equipo.
- Se realizan reuniones de información ascendente para recoger información del equipo.
- Siempre se planifican las reuniones y se seleccionan los materiales, técnicas y recursos a utilizar con antelación.
- Previamente se socializa la agenda a tratar en reunión.
- En la institución existe confianza en la comunicación entre los directivos, docentes y demás actores.

En la tabla 34 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.773 que es una medida de consistencia interna aceptable lo que indica una aprobada fiabilidad y validez del instrumento.

Tabla 34. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera impersonal con cada una de las áreas"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 35.

Tabla 35. Pruebas del AF para el indicador "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera impersonal con cada una de las áreas"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,772
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	76,375
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,772 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto a los "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada de la tabla 36, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Tabla 36. Varianza total explicada para el indicador "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera impersonal con cada una de las áreas"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,717	54,347	54,347

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 37):

Tabla 37. Medidas descriptivas del indicador "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera impersonal con cada una de las áreas" después del AF

	Media	Desviación estándar
Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	2,45	,68

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 37 se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto a los canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas es regular, según la escala valorativa de Likert y si se expresa de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.45 un valor de 61.25% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 38.75% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento, validados de manera interna y externa.

- **Indicador 4: Planificación, supervisión, y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- En la institución el director de programa académico posee conocimientos de los programas, métodos y procesos de aprendizaje.
- En la institución el director de programa académico posee habilidades de planificación, organización y evaluación de recursos, procesos y resultados.
- En la institución el director de programa académico ayuda o asesora a la persona a su cargo respecto de las diferentes facetas contenidas en el desarrollo curricular.
- En la institución al supervisar se consideran dos aspectos importantes: la evaluación por un lado y el asesoramiento o ayuda profesional por el otro.
- En la institución la supervisión se constituye en un mecanismo de motivación hacia la tarea.

En la tabla 38 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.838 que es una medida de consistencia interna buena, lo que indica una buena fiabilidad y validez del instrumento.

Tabla 38. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Planificación, supervisión, y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 39.

Tabla 39. Pruebas del AF para el indicador "Planificación, supervisión, y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,769
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	116,114
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 40.

Tabla 40. Varianza total explicada para el indicador "Planificación, supervisión, y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa"

Varianza total explicada

	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,096	61,912	61,912

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,769 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto a la "Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 41).

Tabla 41. Medidas descriptivas del indicador "Planificación, supervisión, y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa" después del AF

	Media	Desviación estándar
Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	2,76	,62

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 41 se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto a la planificación, supervisión y evaluación por parte de los

administrativos de la Institución educativa, es regular según la escala valorativa de Likert y si se expresa de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.76 un valor de 69.00% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 31.00% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 5: Manual de organización y funciones (MOF) en la organización.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el Docente sobre si:

- En su institución todos los actores participan como miembros plenos en los procesos de toma de decisiones.
- En su institución las normas de convivencia permiten la construcción de un clima favorable para los aprendizajes.
- En su institución cuando se presenta una indisciplina, los directivos se abstienen porque confía en la capacidad de autorregulación del grupo.
- En su institución la administración implica prever las acciones que hacen posible la gobernabilidad de la institución.
- En su institución en numerosas ocasiones los procedimientos administrativos se transformaron en ritos y perdieron su sentido de instrumento.

En la tabla 42 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.648 que es una medida de consistencia interna cuestionable, pero algunos autores consideran que es suficiente cuando se trata de una investigación exploratoria como la realizada en esta ocasión.

Tabla 42. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Manual de organización y funciones (MOF) en la organización"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,648	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 43.

Tabla 43. Pruebas del AF para el indicador "Manual de organización y funciones (MOF) en la organización"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,725
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	82,717
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 44.

Tabla 44. Varianza total explicada para el indicador "Manual de organización y funciones (MOF) en la organización"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,738	54,753	54,753
Método de extracción: análisis de componentes principales.			

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,725 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto a "El manual de organización y funciones (MOF) en la organización". Por otro lado, si se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 45).

Tabla 45. Medidas descriptivas del indicador "Manual de organización y funciones (MOF) en la organización" después del AF

	Media	Desviación estándar
El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	2,37	,71

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 45 se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto al ítem "El manual de organización y funciones (MOF) en la organización" es regular según la escala valorativa de Likert, y si se expresa de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.37 un valor de 59.25% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 40.75% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

En la tabla 46. Se detalla, a manera de resumen, los valores que toman los diferentes factores anteriormente descritos:

Tabla 46. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión organizacional después del AF.

	Media	Desviación estándar
El perfil de los directivos en la organización.	2,66	,64
La delegación en la organización.	2,35	,86
Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	2,45	,68
Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	2,76	,62
El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	2,37	,71

Fuente: Elaboración propia.

Calculado el promedio de las medias se obtiene un valor de 2.518, lo que expresado de manera porcentual sería 62.95%, por tanto, se podría interpretar que la percepción de los docentes respecto a la dimensión organizacional tiene una valoración de buena (ver Figura 17).

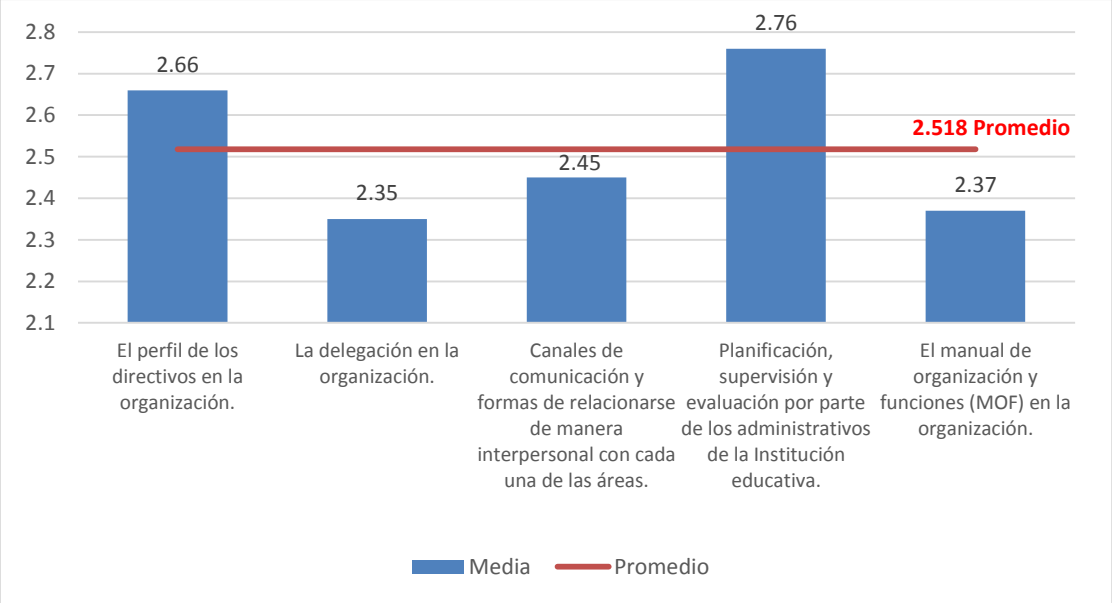

Figura 17. Medias de los indicadores de la dimensión organizacional

Fuente: Elaboración propia

Además, los docentes perciben que los factores de mayor media y menor desviación estándar como "El perfil de los directivos en la organización y planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa" son los mejores factores catalogados como buenos pues el primero mide si los directores de programa son buenos voceros, si cumplen con la función de enlace (se saben relacionar), si son idóneos animadores pedagógicos y si son entusiastas promotores; mientras que en el segundo, mide si el director posee el conocimiento de los programas, procesos y aprendizajes, si posee habilidades de planificación, organización y evaluación de recursos, si ayuda o asesora a la persona a su cargo, si al supervisar considera la evaluación por un lado y el asesoramiento y ayuda profesional por el otro y por último si en la institución la supervisión constituye un mecanismo de motivación hacia la tarea.

Es necesario indicar que, a través de este análisis, el factor de menor media y de mayor desviación estándar es "La delegación en la organización", el cual se sugiere prestar atención, pues mide un proceso importante para el buen desarrollo de la organización y para la preparación de futuros docentes o directivos.

4.2.2.2. Presentación de los resultados de las características de la gestión educativa en la dimensión pedagógica didáctica

Esta dimensión está constituida por tres indicadores de cinco ítems por indicador, estos indicadores son:

1. Enseñanza y aprendizaje en la organización.
2. Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
3. Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes.

En la tabla 47 se muestra el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.

Tabla 47. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión pedagógica didáctica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	15

Fuente: Elaboración propia.

El valor del alfa de Cronbach 0.810, indica una buena escala de medida para la dimensión pedagógica didáctica.

- **Indicador 1: Enseñanza y aprendizaje en la organización**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- Aplica estrategias en sus sesiones de aprendizaje: motivación, activación de conocimientos previos, problematización, construcción de conocimientos y transferencia.
- Guía sus contenidos a partir de sus unidades.
- Monitorea permanentemente el trabajo individual y grupal
- Utiliza medios y materiales que implica: oralidad, escritura y los audiovisuales.
- El docente realiza reuniones para diseño de sílabos, sesiones de aprendizaje, carga académica, entre otros.

En la tabla 48 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.798 que es una medida de consistencia interna aceptable.

Tabla 48. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 49.

Tabla 49. Pruebas del AF para el indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,756
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	88,873
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 50.

Tabla 505. Varianza total explicada para el indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,862	57,240	57,240

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,756 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente lo que explica un grado de consistencia y correlación entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 51).

Tabla 51. Medidas descriptivas del indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización" después del AF

	Media	Desviación estándar
Enseñanza y aprendizaje en la organización.	3,18	,52

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 51, se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto al indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización" es buena según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 3.18 un valor de 79.50% que ubicaría a la percepción como muy buena; la diferencia de 20.50% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 2: Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- Evalúa permanentemente el proceso de aprendizaje y retroalimenta.
- Los docentes monitorean los avances de los estudiantes.
- El director de programa en su monitoreo sólo se señalan los problemas, dificultades o debilidades.
- El docente considera la evaluación como una dimensión del campo institucional.
- El docente considera la evaluación como un sinónimo de mecanismo de aprendizaje, de procesamiento de información para construir un saber que busca el mejoramiento de la misma.

En la tabla 52 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.514, que es una medida de consistencia interna pobre, lo que indica una deficiente relación entre los ítems.

Tabla 52. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,514	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 53.

Tabla 53. Pruebas del AF para el indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,618
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	26,152
	gl	10
	Sig.	,004

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 54.

Tabla 54. Varianza total explicada para el indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	1,886	37,722	37,722

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,618 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un

grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente lo que explica un grado de consistencia y correlación entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 55).

Tabla 55. Medidas descriptivas del indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje" después del AF

	Media	Desviación estándar
Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	2,94	,40

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 55, se puede decir que la percepción que tienen los Docentes respecto al indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje" es buena según la escala valorativa de Likert, y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.94 un valor de 73.50% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 26.50% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 3: Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- Constantemente están en capacitaciones internas y externas.
- Sistematizan sus conocimientos en plenarias entre docentes.
- Realizan publicaciones de sus estudios e investigaciones.
- Articulan los conocimientos científicos, cotidianos y universitarios.
- Trabajan sus sesiones de aprendizaje a partir de sus publicaciones e investigaciones.

En la tabla 56 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.809 que es una medida de consistencia interna bueno, lo que indica una eficiente relación entre los ítems.

Tabla 56. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 57.

Tabla 57. Pruebas del AF para el indicador "Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,719
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	102,127
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 58.

Tabla 58. Varianza total explicada para el indicador "Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,889	57,772	57,772

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,719 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente lo que explica un grado de consistencia y correlación entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 59).

Tabla 59. Medidas descriptivas del indicador "Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes" después del AF

	Media	Desviación estándar
Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	2,65	,65

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 59, se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto al indicador "Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes" es buena según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.65 un valor de 66.25% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 33.75% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

La tabla 60 detalla, a manera de resumen, los valores que toman los diferentes factores anteriormente descritos:

Tabla 60. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión pedagógica didáctica

	Media	Desviación estándar
Enseñanza y aprendizaje en la organización.	3,18	,52
Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	2,94	,40
Actualización y desarrollo personal y profesional de los docentes.	2,65	,65

Fuente: Elaboración propia.

Calculado el promedio de las medias se obtiene un valor de 2.92 lo que expresado de manera porcentual sería 73.08%, por tanto, se podría interpretar que la percepción de los docentes respecto a la dimensión pedagógica didáctica tiene una valoración de muy buena (ver Figura 18).

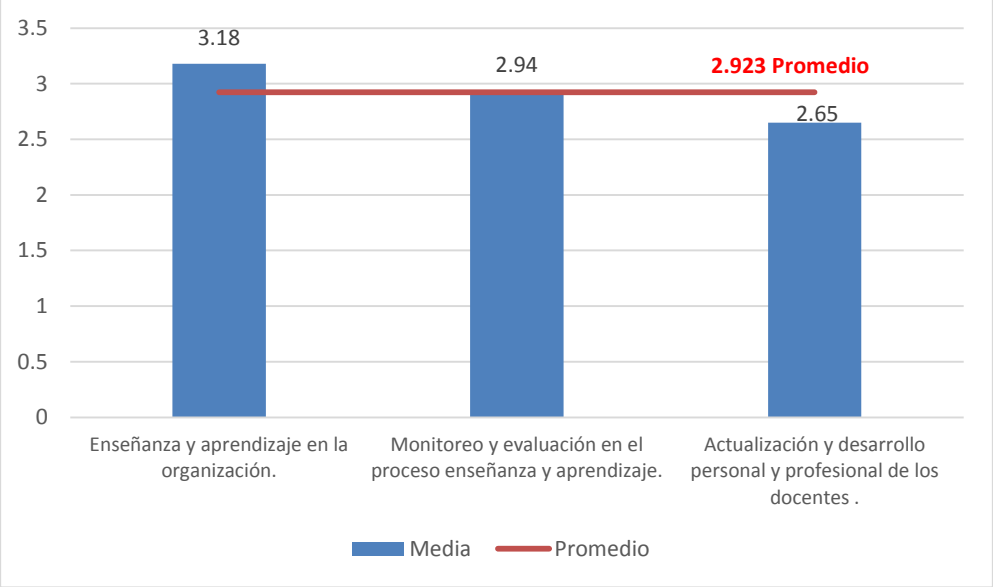

Figura 18- Medias de los indicadores de la dimensión pedagógica didáctica

Fuente: Elaboración propia

Cabe señalar que dentro de este análisis se puede apreciar que existe una muy buena percepción del docente frente al indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización", lo que es muy positivo pues se entiende que existe una muy buena percepción (de los pares de los docentes) en cuanto a: si aplica estrategias en sus sesiones de aprendizaje, si guía los contenidos de sus unidades, si se monitorea permanentemente el trabajo individual y grupal, si utiliza medios y materiales, y si realiza reuniones para el diseño de sílabos, sesiones de

aprendizaje, carga académica, entre otros; también existe una muy buena medida en cuanto el monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, asimismo se puede visualizar una baja media y un alta medida de desviación estándar que aunque se percibe como buena es un indicador (Actualización y desarrollo personal y profesional de los docente) que se puede mejorar.

4.2.2.3. Presentación de los resultados de las características de la gestión educativa en la dimensión comunitaria.

Esta dimensión está constituida por dos indicadores de cinco ítems por indicador, estos indicadores son:

- Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad desde los agentes educativos.
- Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.

En la tabla 61 se muestra el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.

Tabla 61. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión comunitaria

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	10

Fuente: Elaboración propia.

El valor del coeficiente, 0,930, indica una excelente escala de medida para la dimensión Comunitaria.

- **Indicador 1: Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- Los docentes promueven en sus estudiantes la realización de eventos de asistencia social directa en favor de la mejora de la calidad de vida de la comunidad y su cultura.
- El docente prepara a sus alumnos adecuadamente para el desempeño de la extensión universitaria.

- Dentro de los cursos que dictan los docentes, existe una estrategia o plan de trabajo de extensión universitaria a desarrollarse en la comunidad más cercana.
- Los docentes producen materiales para el desarrollo de diversas actividades de proyección social y extensión universitaria social.
- Los docentes han realizado investigación con los estudiantes que tiene a cargo, a partir de necesidades de la comunidad.

En la tabla 62 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.897 que es una medida de consistencia interna buena con tendencia a excelente, lo que indica una eficiente relación entre los ítems.

Tabla 62. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 63.

Tabla 63. Pruebas del AF para el indicador "Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,834
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	149,578
	Gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 64.

Tabla 64. Varianza total explicada para el indicador "Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos"

Varianza total explicada

	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,606	72,130	72,130

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,834 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente lo que explica un grado de consistencia y correlación entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 65).

Tabla 65. Medidas descriptivas del indicador "Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos" después del AF

	Media	Desviación estándar
Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	2,34	,66

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 65, se puede decir que la percepción que tienen los Docentes respecto al indicador "Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos" es regular según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.34 un valor de 58.5% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 41.50% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 2: Proyección social dela universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- La universidad promueve en sus clases actividades de proyección social.
- La universidad impulsa la vinculación directa de estudiantes y la comunidad en sus clases
- La universidad impulsa el conocimiento de las necesidades de la comunidad para buscar soluciones integrales a desarrollar en conjunto.
- La universidad realiza capacitaciones de extensión universitaria, conjuntamente con sus alumnos a comunidades de su entorno.
- La universidad crea espacios para que los estudiantes pongan al servicio de la sociedad los conocimientos recibidos en sus cursos de tal manera que favorezcan la interacción con la problemática real de la sociedad.

En la tabla 66 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.90 que es una medida de consistencia interna buena con fuerte tendencia a excelente, lo que indica una eficiente relación entre los ítems.

Tabla 66. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Proyección social dela universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 67.

Tabla 67. Pruebas del AF para el indicador "Proyección social dela universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,809
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	168,578
	Gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,809 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada de la tabla 68, que los cinco ítems se reducen a un componente lo que explica un grado de consistencia y correlación entre los ítems.

Tabla 68. Varianza total explicada para el indicador "Proyección social dela universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,593	71,867	71,867

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 69).

Tabla 69. Medidas descriptivas del indicador "Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad" después del AF

	Media	Desviación estándar
Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	2,59	,71

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 69, se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto a la "Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad" es regular (con tendencia a buena) según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.59 un valor de 64.75% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 35.25% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

La tabla 70 detalla, a manera de resumen, los valores que toman los diferentes factores anteriormente descritos:

Tabla 70. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión Comunitaria.

	Media	Desviación estándar
Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	2,34	,66
Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	2,59	,71

Fuente: Elaboración propia.

Calculado el promedio de las medias se obtiene un valor de 2.465 lo que expresado de manera porcentual sería 61.625%, por tanto, se podría interpretar que la percepción de los docentes respecto a la dimensión comunitaria tiene una valoración de buena (ver figura 19).

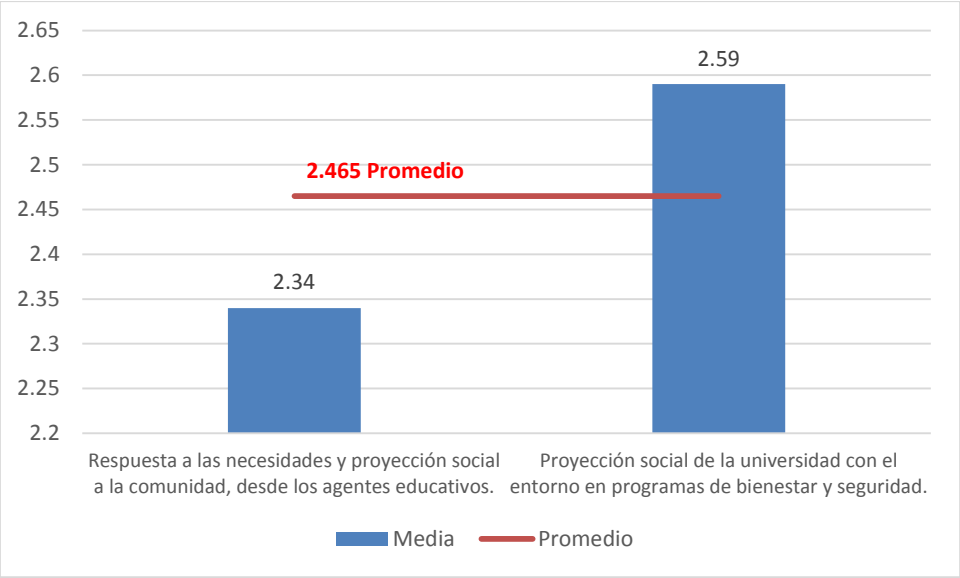

Figura 19. Medias de los indicadores de la dimensión comunitaria

Fuente: Elaboración propia

Al analizar cada indicador se muestra que a pesar de que en conjunto son catalogados (en la escala de Likert) como buena, se debe mejorar en estos aspectos pues existen unas medias no muy eficientes y unas desviaciones altas, lo que en algunos casos dichos indicadores pueden ser catalogados como regulares y eso ya debe preocupar a la institución.

4.2.2.4. Presentación de los resultados de las características de la gestión educativa en la dimensión administrativa.

Esta dimensión está constituida por dos indicadores de cinco ítems por indicador, estos indicadores son:

- Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.
- Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.

En la tabla 71 se muestra el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.

Tabla 71. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	10

Fuente: Elaboración propia.

El valor del coeficiente, 0.858, indica una buena escala de medida para la dimensión Administrativa.

- **Indicador 1: Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- La facultad proporciona información pertinente sobre las actividades que se deben trabajar en el ciclo.
- La facultad realiza capacitaciones a cerca del sistema que utilizan (SIGA).
- La facultad otorga material didáctico para el buen desempeño de las sesiones de aprendizaje.
- La facultad promueve la investigación a partir del uso de la biblioteca.
- La facultad distribuye funciones (cargos y encargos) para actividades curriculares.

En la tabla 72 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.857 que es una medida de consistencia interna buena con tendencia a excelente, lo que indica una eficiente relación entre los ítems.

Tabla 72. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 73.

Tabla 73. Pruebas del AF para el indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,750
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	115,612
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 74.

Tabla 74. Varianza total explicada para el indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,208	64,160	64,160
Método de extracción: análisis de componentes principales.			

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,750 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente lo que explica un grado de consistencia y correlación entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 75).

Tabla 75. Medidas descriptivas del indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades" después el AF

	Media	Desviación estándar
Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	2,60	,64

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 75, se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto al indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades" es regular según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.60un valor de 65.00% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 35.00% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 2: Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el docente sobre si:

- Los docentes demuestran empatía, comprendiendo los sentimientos y necesidades frente a los problemas surgidos con los estudiantes.
- Los docentes conocen los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los estudiantes del curso.
- Los docentes promueven la comunicación antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a los estudiantes.
- La comunicación con el docente es fluida y siempre está listo para escuchar los problemas de los estudiantes.
- Los docentes son accesibles a los diferentes miembros de la comunidad educativa.

En la tabla 76 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.828 que es una medida de consistencia interna buena, lo que indica una eficiente relación entre los ítems.

Tabla 76. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 77.

Tabla 77. Pruebas del AF para el indicador "Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,764
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	124,158
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 78.

Tabla 78. Varianza total explicada para el indicador "Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,056	61,126	61,126

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,764 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente lo que explica un grado de consistencia y correlación entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 79).

Tabla 79. Medidas descriptivas del indicador "Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos" después del AF

	Media	Desviación estándar
Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.	3,15	,52

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 79, se puede decir que la percepción que tienen los docentes respecto al indicador "Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos" es buena según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 3,15 un valor de 78.75% que ubicaría a la percepción como muy buena; la diferencia de 21.25% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

La tabla 80 detalla, a manera de resumen, los valores que toman los diferentes factores anteriormente descritos:

Tabla 80. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión administrativa

	Media	Desviación estándar
Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	2,60	,64
Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.	3,15	,52

Fuente: Elaboración propia.

Calculado el promedio de las medias se obtiene un valor de 2.875 lo que expresado de manera porcentual sería 71.875%, por tanto, se podría interpretar que la percepción de los Docentes respecto a la dimensión administrativa tiene una valoración de buena (ver Figura 20).

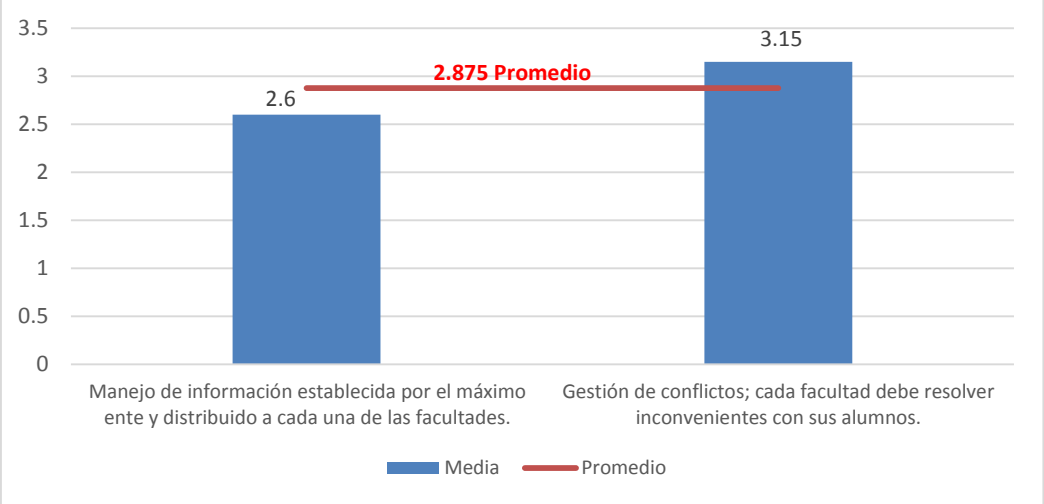

Figura 20. Medias de los indicadores de la dimensión administrativa

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar una buena percepción del indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades" y una desviación estándar alta, lo que nos permite indicar que hay que mejorar en estos aspectos, pues estos parámetros miden qué tan bien la facultad proporciona información pertinente sobre las actividades que se deben trabajar en el ciclo, si la facultad realiza capacitaciones, si otorga material didáctico, si promueve la investigación y cuan bien la facultad distribuye funciones.

En la tabla 81 se muestra un resumen de los factores, resultados y las interpretaciones realizadas posteriores al AF de la variable “gestión educativa”, en él se muestra la percepción de los docentes respecto a la gestión educativa en relación al instrumento:

Tabla 81. Medidas descriptivas y percepciones del docente respecto a la Gestión educativa

Dimensión	Indicador	Media	Desviación estándar	Porcentaje	Percepción del Docente en escala de Likert
Organizacional	El perfil de los directivos en la organización.	2.66	0.64	62.95%	Buena
	La delegación en la organización.	2.35	0.86		
	Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	2.45	0.68		
	Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	2.76	0.62		
	El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	2.37	0.71		
Pedagógica didáctica	Enseñanza y aprendizaje en la organización.	3.18	0.52	73.08%	Muy buena
	Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	2.94	0.40		
	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	2.65	0.65		
Comunitaria	Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	2.34	0.66	61.63%	Buena
	Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	2.59	0.71		
Administrativa	Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	2.6	0.64	71.88%	Buena
	Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.	3.15	0.52		

Fuente: Elaboración propia.

4.2.3. Presentación e interpretación de los resultados del Desempeño docente universitario

Se interpretaron los resultados de manera porcentual de acuerdo a la escala valorativa, se sumaron los porcentajes 1 y 2 y se le calificó como "Debilidades" y a los porcentajes 3 y 4, se les calificó como "Fortalezas"; este proceso se realizó para cada indicador de cada dimensión de la variable. Después de esto se analizó e interpretó los resultados indicando así las características de la variable Desempeño docente universitario.

4.2.3.1. Dimensión: Capacidades pedagógicas didácticas.

Esta dimensión tiene cuatro indicadores: grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad; capacidad para hacer su materia entretenida e interesante; capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica; y capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.

- **Indicador 01: Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.**

En la tabla 82 y la figura 21 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad", de la dimensión capacidades pedagógicas didácticas, y de la variable "desempeño docente universitario".

Se aprecia que el ítem 5, "El docente domina los contenidos y temas que trata en sus sesiones de aprendizaje", los alumnos perciben que el 3.80% (24), lo hacen en un nivel deficiente y el 26.90% (168) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 4, "El docente actualiza las fechas y actividades a desarrollar en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA)", veintinueve (29) alumnos que constituyen el 4.6% y el 20.50% (128), lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 40.10% (250) y el 34.8% (217) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 25.20% (ítem 4) y un valor porcentual de fortaleza del 89.40% (ítem 5) que indica que el docente domina los contenidos y temas que trata en sus sesiones de aprendizaje.

Tabla 82. Percepción porcentual en el indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidad	Fortaleza
1	El docente en el silabo/Plan de Aprendizaje usa un lenguaje claro y se encuentra adecuadamente organizado.	2.6%	13.5%	44.1%	39.9%	16.0%	84.0%
2	El docente en su curso presenta un silabo/Plan de Aprendizaje adecuadamente organizado y distribuido.	1.6%	14.7%	41.3%	42.3%	16.3%	83.7%
3	El docente cumple con desarrollar la clase de acuerdo a lo aplicado en el SPA. (Silabo/Plan de Aprendizaje)	2.2%	12.5%	46.3%	38.9%	14.7%	85.3%
4	El docente actualiza las fechas y actividades a desarrollar en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA).	4.6%	20.5%	40.1%	34.8%	**25.2%**	74.8%
5	El docente domina los contenidos y temas que trata en sus sesiones de aprendizaje.	3.8%	6.6%	26.9%	62.5%	10.4%	**89.4%**

Fuente: Elaboración propia.

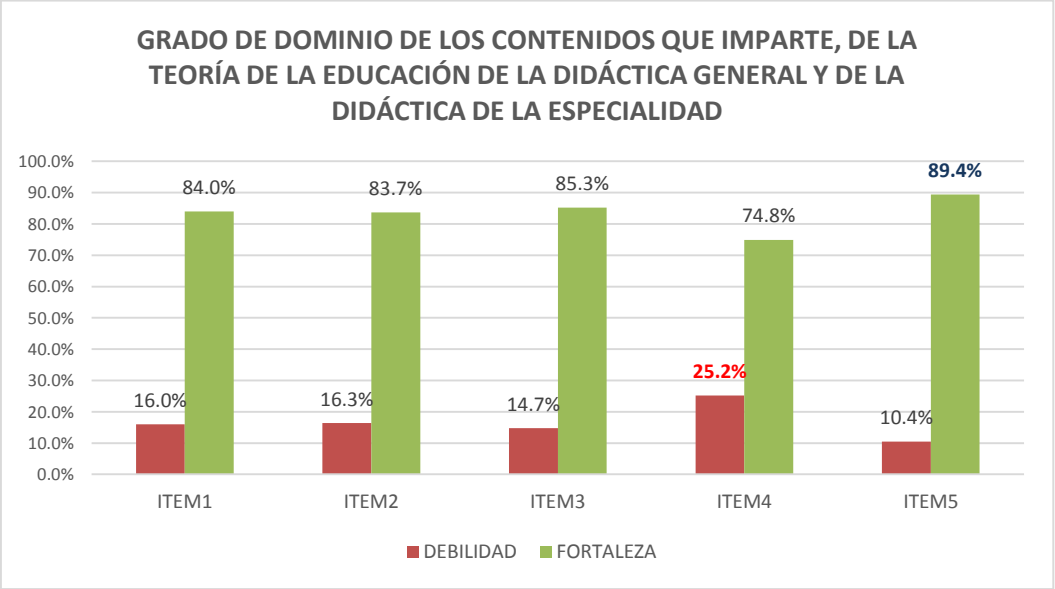

Figura 21. Fortalezas y debilidades en los ítems del indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad"

Fuente: Elaboración propia.

- **Indicador 02: Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.**

En la tabla 83 y figura 22 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante" de la dimensión capacidades pedagógicas didácticas y de la variable "desempeño docente universitario".

Se aprecia que en el ítem 1, "El docente utiliza ejemplos relacionados al tema según la capacidad propuesta en su silabo", los alumnos perciben que el 3.20% (20), lo hacen en un nivel deficiente y el 44.70% (279) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 4, "El docente promueve el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades", treinta y cuatro (34) alumnos que constituyen el 5.40% y el 22.10% (138), lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 38.90% (243) y el 33.50% (209) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Tabla 83. Percepción porcentual en el indicador "Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidad	Fortaleza
1	El docente utiliza ejemplos relacionados al tema según la capacidad propuesta en su silabo.	3.2%	12.3%	44.7 %	39.7%	15.5%	**84.5%**
2	El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje tomadas de la realidad del estudiante.	3.2%	15.1%	44.4 %	37.3%	18.3%	81.7%
3	El docente explica con claridad las actividades que se realizan en Plataforma virtual y/o en clase.	3.8%	18.3%	46.2 %	31.7%	22.1%	77.9%
4	El docente promueve el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades.	5.4%	22.1%	38.9 %	33.5%	**27.6%**	72.4%
5	El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros) apropiados para los temas que se tratan.	3.4%	17.9%	42.1 %	36.2%	21.3%	78.4%

Fuente: Elaboración propia.

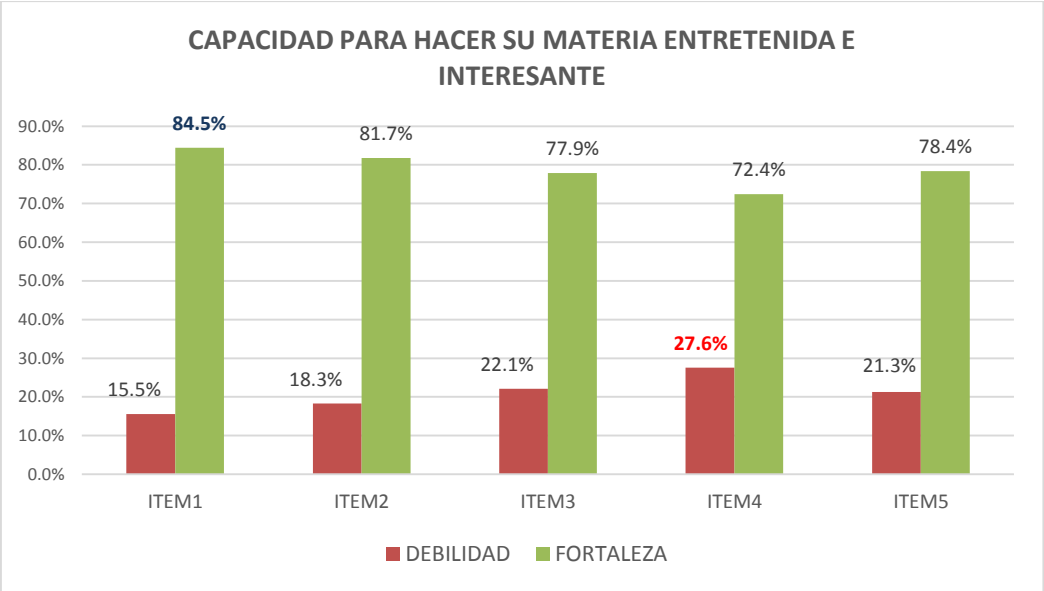

Figura 22. Fortalezas y debilidades en los ítems del indicador "Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante"

Fuente: Elaboración propia.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 27.60% (ítem 4) y la fortaleza del 84.50% correspondiente al ítem "El docente utiliza ejemplos relacionados al tema según la capacidad propuesta en su silabo" (ítem 1).

- **Indicador 03: Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica**.

En la tabla 84 y figura 23 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica", de la dimensión capacidades pedagógicas didácticas y de la variable "desempeño docente universitario".

Tabla 84. Percepción porcentual en el indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidad	Fortaleza
1	El docente enseña a analizar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)	4.3%	30.9%	42.6%	22.0%	**35.3%**	64.6%
2	El docente utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).	5.0%	23.4%	44.7%	26.9%	28.4%	71.6%
3	El docente promueve actividades participativas que permiten colaborar con sus compañeros con una actitud positiva.	4.8%	27.6%	41.7%	25.8%	32.4%	67.5%
4	El docente en el desarrollo del curso, logra despertar el interés por la investigación.	5.1%	26.9%	40.1%	27.7%	32.1%	67.8%
5	El docente en sus actividades de aprendizaje están planteadas para generar cultura investigativa en los estudiantes.	4.0%	23.6%	48.4%	24.0%	27.6%	**72.4%**

Fuente: Elaboración propia

Se aprecia que en el ítem 5, "El docente en sus actividades de aprendizaje están planteadas para generar cultura investigativa en los estudiantes", los alumnos perciben que el 4.00% (25), lo hacen en un nivel deficiente y el 48.40% (302) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 1, "El docente enseña a analizar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)", veintisiete (27) alumnos que constituyen el 4.30% y el 30.90% (193), lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 42.6% (266) y el 22.00% (137) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

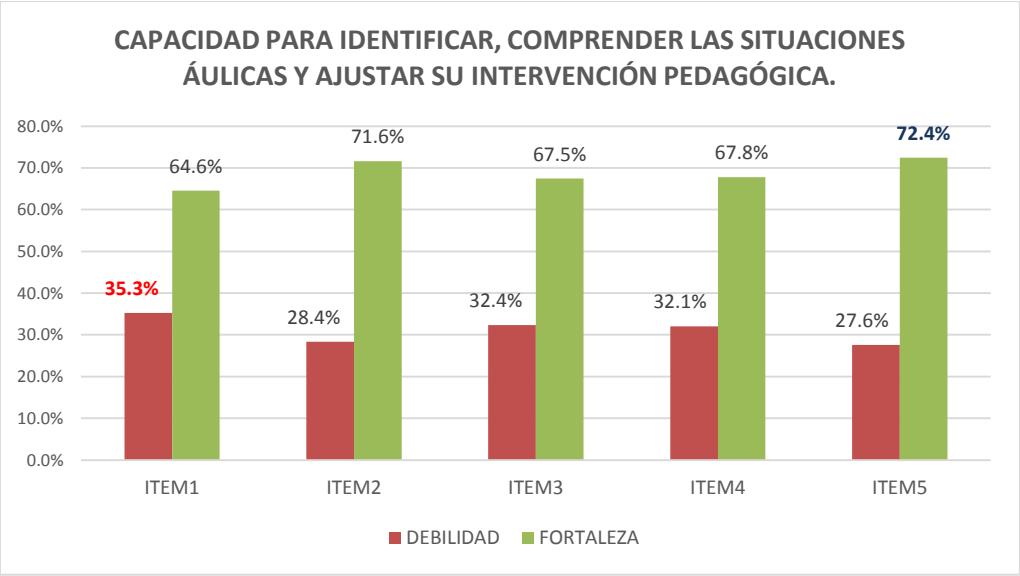

Figura 23. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica"

Fuente: Elaboración propia.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 35.3% (ítem 1) y la fortaleza del 72.40% en el ítem "El docente en sus actividades de aprendizaje están planteadas para generar cultura investigativa en los estudiantes" (ítem 5).

- **Indicador 04: Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo**.

En la tabla 85 y figura 24 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo", de la dimensión capacidades pedagógicas didácticas y de la variable "desempeño docente universitario".

Se aprecia que en el ítem 3, "El docente contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar", los alumnos perciben que el 2.60% (16), lo hacen en un nivel deficiente y el 50.00% (312) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 1, "El docente proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas", veinte Alumnos que constituyen el 3.20% y el 26.10% (163), lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 48.2% (301) y el 22.40% (140) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Tabla 85. Percepción porcentual en el indicador "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidad	Fortaleza
1	El docente proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas.	3.2%	26.1%	48.2%	22.4%	**29.3%**	70.7%
2	El docente estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	4.2%	22.0%	51.6%	22.3%	26.1%	73.9%
3	El docente contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar.	2.6%	17.3%	50.0%	30.1%	19.9%	**80.1%**
4	El docente alienta a reflexionar al alumno en cómo puede mejorar su trabajo.	3.0%	19.7%	44.6%	32.7%	22.8%	77.2%
5	El docente articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir en su curso asignado.	3.0%	17.8%	45.7%	33.3%	20.8%	79.0%

Fuente: Elaboración propia.

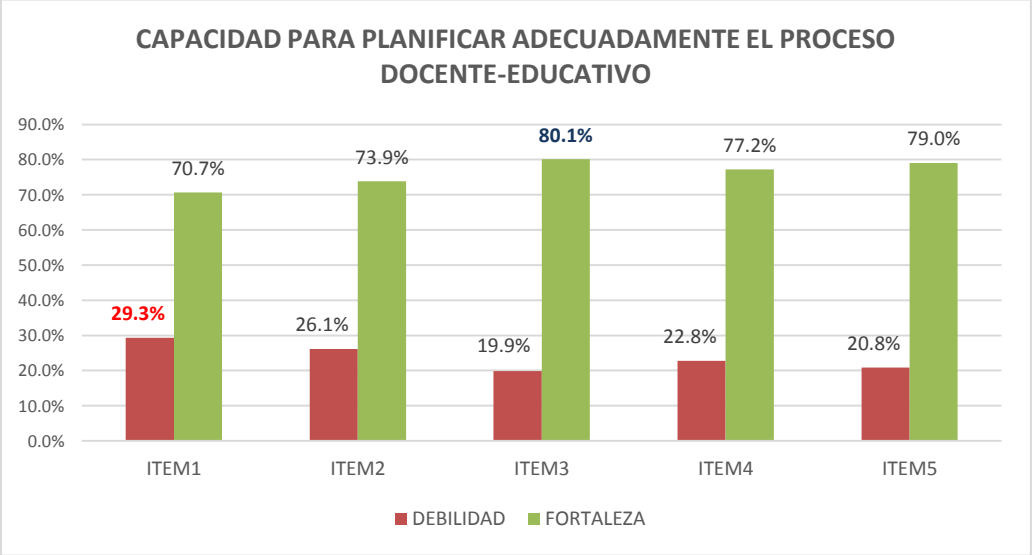

Figura 24. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo"

Fuente: Elaboración propia.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 29.30% (ítem 1) y un valor porcentual en fortaleza del 80.10% en el ítem "El docente contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar" (ítem3).

4.2.3.2. Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Esta dimensión tiene dos indicadores: asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases; y grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución

- **Indicador 01: Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.**

En la tabla 86 y figura 25 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases", de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, de la variable "desempeño docente universitario".

Tabla 86. Percepción porcentual en el indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidad	Fortaleza
1	El docente inicia su sesión de aprendizaje en la hora establecida.	7.2%	12.0%	31.6%	49.2%	19.2%	**80.8%**
2	El docente realiza talleres o laboratorios según lo planificado en el curso.	8.8%	16.5%	36.1%	38.6%	25.3%	74.7%
3	El docente distribuye adecuadamente el tiempo asignado a la sesión.	4.8%	14.9%	42.6%	37.5%	19.7%	80.1%
4	El docente dispone en su plataforma virtual material didáctico del curso en cuestión.	5.4%	19.9%	39.3%	35.4%	25.3%	74.7%
5	El docente asigna un horario de asesoría académica.	7.9%	25.0%	35.6%	30.8%	**32.9%**	66.3%

Fuente: Elaboración propia.

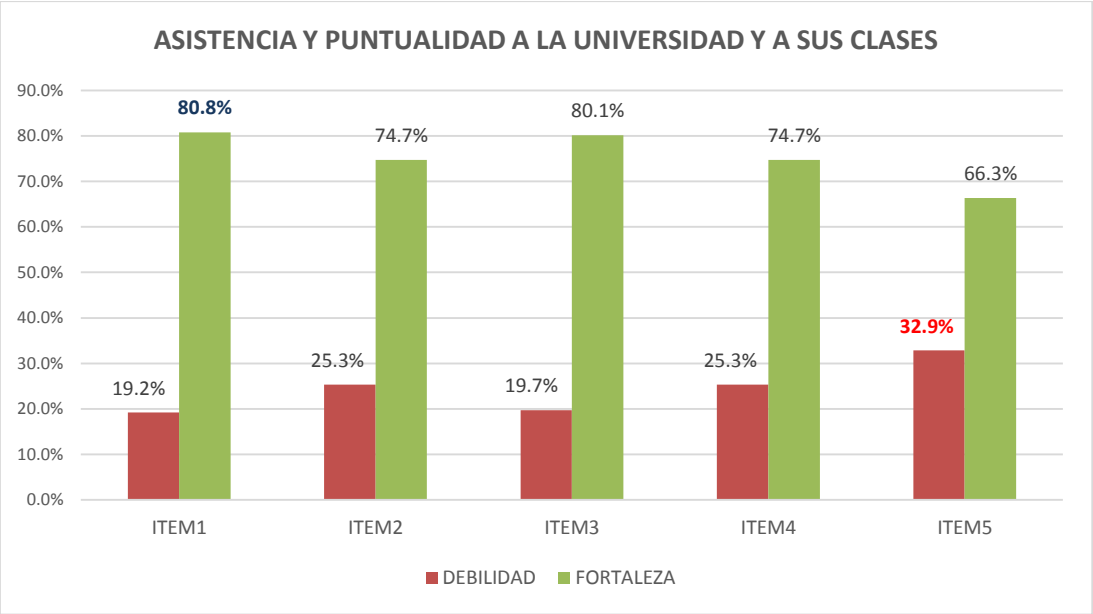

Figura 25. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases"

Fuente: Elaboración propia.

Se valora en el ítem 1, "El docente inicia su sesión de aprendizaje en la hora establecida", que los alumnos perciben que el 7.20% (45), lo hacen en un nivel deficiente y el 31.60% (197) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 5, "El docente asigna un horario de asesoría académica", cuarentainueve (49) alumnos que constituyen el 7.90% y el 25.00% (156), lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 35.60% (222) y el 30.80% (192) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 32.90% (ítem 5) y un valor de fortaleza del 80.80% en el ítem "El docente inicia su sesión de aprendizaje en la hora establecida" (ítem 1).

- **Indicador 02: Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.**

En la tabla 87 y la figura 26 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución", de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, de la variable "desempeño docente universitario".

Tabla 87. Percepción porcentual en el indicador "Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidad	Fortaleza
1	El docente es de la especialidad para el curso asignado.	3.7%	8.0%	28.2%	59.9%	11.7%	**88.1%**
2	El docente demuestra dominio en el tema y lo relaciona con otros.	3.4%	9.1%	30.3%	57.2%	12.5%	87.5%
3	El docente monitorea el trabajo individual y grupal.	6.1%	21.6%	46.2%	25.8%	**27.7%**	72.0%
4	El docente evalúa durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje	4.0%	18.6%	48.7%	28.7%	22.6%	77.4%
5	El docente expresa con fluidez y coherencia en el dictado del curso.	3.5%	14.6%	38.8%	43.1%	18.1%	81.9%

Fuente: Elaboración propia.

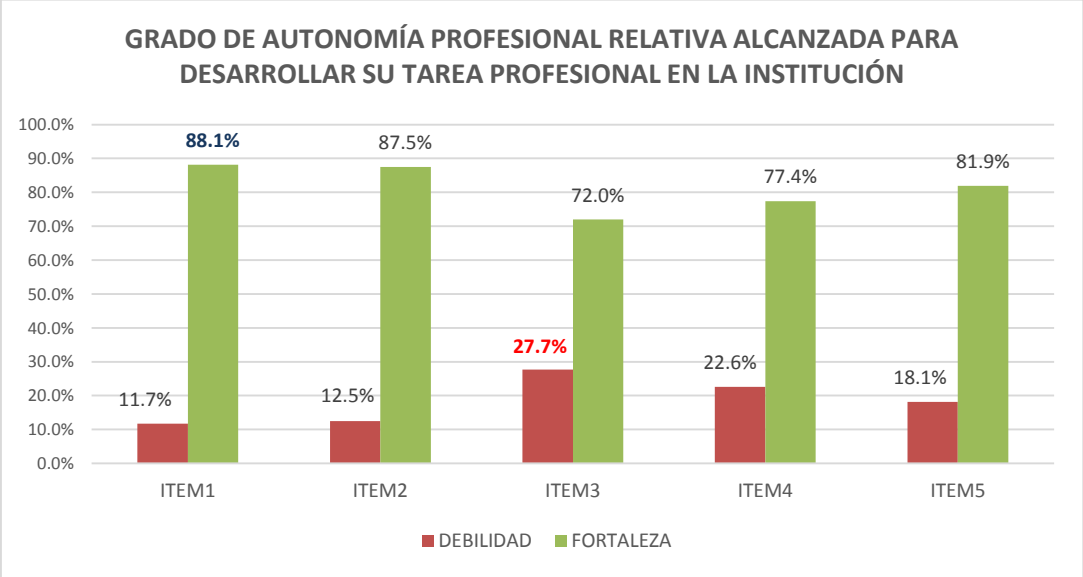

Figura 26. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución"

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia que en el ítem 1, "El docente es de la especialidad para el curso asignado", los alumnos perciben que el 3.70% (23), lo hacen en un nivel deficiente y el 28.20% (176) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 3, "El docente monitorea el trabajo individual y grupal", treintaiocho (38) alumnos que constituyen el 6.10% y el 21.60% (135), lo califican

con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 46.2% (288) y el 25.80% (161) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 27.70% (ítem 3) y la fortaleza del 88.10% en el ítem "El docente es de la especialidad para el curso asignado" (ítem1).

4.2.3.3. Dimensión: Resultado de su labor educativa.

Esta dimensión tiene dos indicadores: rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte; y la formación de la persona

- **Indicador 01: Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.**

En la tabla 88 y la figura 27 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte", de la dimensión resultado de su labor educativa.

Se aprecia que en el ítem 1, "El docente evalúa a partir de las capacidades planificadas en la asignatura", los alumnos perciben que el 2.20% (14), lo hacen en un nivel deficiente y el 50.20% (313) lo hacen en un nivel bueno.

Tabla 88. Percepción porcentual en el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidad	Fortaleza
1	El docente evalúa a partir de las capacidades planificadas en la asignatura.	2.2%	15.4%	50.2%	32.2%	17.6%	**82.4%**
2	El docente promueve la interacción para la construcción del aprendizaje.	2.4%	19.2%	53.0%	25.3%	21.6%	78.4%
3	El docente utiliza diferentes estrategias para el aprendizaje de un tema tratado.	4.0%	24.0%	46.8%	24.8%	28.0%	71.6%
4	El docente publica oportunamente las evaluaciones.	12.3%	26.0%	37.7%	24.0%	38.3%	61.7%
5	El docente resuelve los ejercicios de las prácticas, exámenes, talleres, laboratorios, etc.	17.3%	29.6%	31.1%	22.0%	**47.0%**	53.0%

Fuente: Elaboración propia.

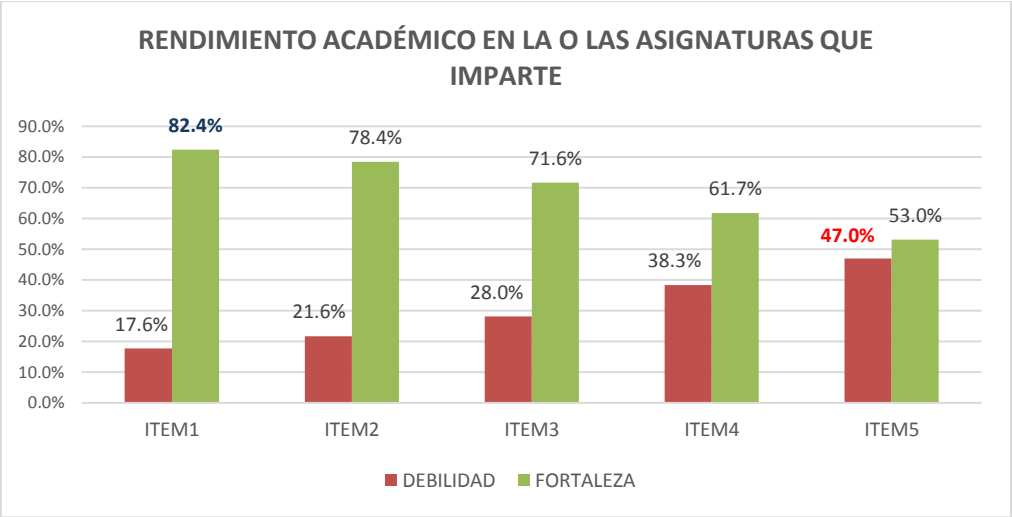

Figura 27. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte"

Fuente: Elaboración propia.

Se aprecia también que, para el ítem5, "El docente resuelve los ejercicios de las prácticas, exámenes, talleres, laboratorios, etc.", ciento ocho (108) alumnos que constituyen el 17.30% (108) y el 29.60% (185), lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 31.10% (194) y el 22.00% (137) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 47.00% (ítem 1) y la fortaleza del 82.40% en el ítem "El docente evalúa a partir de las capacidades planificadas en la asignatura" (ítem 5).

- **Indicador 02: La formación de la persona.**

En la tabla 89 y la figura 28 se aprecian la distribución de los ítems del indicador "La formación de la persona", de la dimensión resultado de su labor educativa, de la variable "desempeño docente universitario".

Se aprecia que en el ítem 2, "El docente promueve alternativas de solución a problemas de la sociedad", los alumnos perciben que el 4.20% (26), lo hacen en un nivel deficiente y el 50.60% (316) lo hacen en un nivel bueno.

Se aprecia también que para el ítem 2, "El docente promueve, según sea el caso, la visita al departamento de psicología", doscientos veintiocho (228) alumnos que constituyen el 36.50% y el 32.40% (202), lo califican con un nivel deficiente y regular, respectivamente; mientras que el 17.80% (111) y el 12.80% (80) lo evalúan con un nivel bueno y muy bueno.

Se deduce, en este indicador, la existencia de una debilidad del 68.90% (ítem 5) y la fortaleza del 76.00% en el ítem "El docente promueve alternativas de solución a problemas de la sociedad" (ítem 2).

Tabla 89. La percepción porcentual en el indicador "La formación de la persona"

Ítem	Descripción del ítem	1	2	3	4	Debilidad	Fortaleza
1	El docente lleva a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano.	5.0%	26.3%	44.1%	24.4%	31.3%	68.4%
2	El docente promueve alternativas de solución a problemas de la sociedad.	4.2%	19.9%	50.6%	25.3%	24.0%	**76.0%**
3	El docente proyecta las consecuencias de la problemática de la sociedad.	5.1%	20.2%	49.2%	25.5%	25.3%	74.7%
4	El docente realiza asesoría personalizada referida a malos hábitos (adicciones u otros vicios).	19.4%	36.2%	27.4%	16.7%	55.6%	44.1%
5	El docente promueve, según sea el caso, la visita al departamento de psicología.	36.5%	32.4%	17.8%	12.8%	**68.9%**	30.6%

Fuente: Elaboración propia.

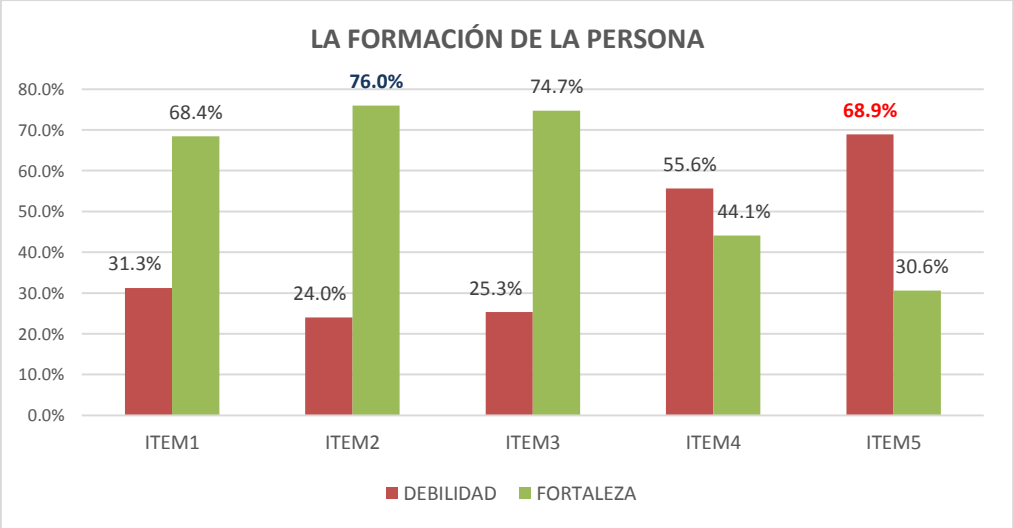

Figura 28. Fortalezas y debilidades de los ítems en el indicador "La formación de la persona"

Fuente: Elaboración propia.

4.2.4. Análisis multivariado para el desempeño docente

Los siguientes análisis están referidos a las dimensiones de desempeño docente universitario, y cómo ésta es percibida por los alumnos de la facultad de ingeniería del cuarto al décimo ciclo:

4.2.4.1. Presentación de los resultados de las características del Desempeño docente en la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

Esta dimensión tiene cuatro indicadores de cinco ítems por indicador, estos son:

- Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.
- Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.
- Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.
- Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.

En la tabla 90 se muestra el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.

Tabla 90. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión Pedagógica didáctica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Fuente: Elaboración propia.

El valor del coeficiente, 0,942, indica una excelente escala de medida para la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas.

- **Indicador 01: Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el alumno sobre si:

- El docente en el silabo/Plan de Aprendizaje usa un lenguaje claro y se encuentra adecuadamente organizado.
- El docente en su curso presenta un silabo/Plan de Aprendizaje adecuadamente organizado y distribuido.
- El docente cumple con desarrollar la clase de acuerdo a lo aplicado en el SPA. (Silabo/Plan de Aprendizaje)
- El docente actualiza las fechas y actividades a desarrollar en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA).
- El docente domina los contenidos y temas que trata en sus sesiones de aprendizaje.

En la tabla 91 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.867 que es una medida de consistencia interna buena con tendencia a excelente.

Tabla 91. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 92.

Tabla 92. Pruebas del AF para el indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,868
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1451,067
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 93.

Tabla 93. Varianza total explicada para el indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad"

Varianza total explicada

	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,295	65,910	65,910

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,868 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 94).

Tabla 94. Medidas descriptivas del indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad" después del AF

	Media	Desviación estándar
Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.	3,25	,63

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 94 se puede decir que la percepción que tienen los Alumnos respecto al indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad" es buena (con tendencia a muy buena) según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 3.25 un valor de 81.25% que ubicaría a la percepción como muy buena; la diferencia de 18.75% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 02: Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el Alumno sobre si:

- El docente utiliza ejemplos relacionados al tema según la capacidad propuesta en su silabo.
- El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje tomadas de la realidad del estudiante.
- El docente explica con claridad las actividades que se realizan en Plataforma virtual y/o en clase.
- El docente promueve el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades.
- El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros) apropiados para los temas que se tratan.

En la tabla 95 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.839 que es una medida de consistencia interna buena con tendencia a excelente.

Tabla 95. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 96.

Tabla 96. Pruebas del AF para el indicador "Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,835
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1200,707
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 97.

Tabla 97. Varianza total explicada para el indicador "Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,067	61,334	61,334

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,835 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 98).

Tabla 98. Medidas descriptivas del indicador "Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante"

	Media	Desviación estándar
Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	3,12	,64

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 98, se puede decir que la percepción que tienen los Alumnos respecto al indicador "Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante", es buena (con ligera tendencia a muy buena) según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 3.12 un valor de 78.00% que ubicaría a la percepción como muy buena; la diferencia de 22.00% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 03: Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el Alumno sobre si:

- El docente enseña a analizar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)
- El docente utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).
- El docente promueve actividades participativas que permiten colaborar con sus compañeros con una actitud positiva.
- El docente en el desarrollo del curso, logra despertar el interés por la investigación.
- Los docentes en sus actividades de aprendizaje están planteadas para generar cultura investigativa en los estudiantes.

En la tabla 99 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.831 que es una medida de consistencia interna buena con tendencia a excelente.

Tabla 99. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 100.

Tabla 100. Pruebas de AF para el indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,825
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1178,099
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 101.

Tabla 101. Varianza total explicada para el indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,004	60,072	60,072

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,825 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 102).

Tabla 102. Medidas descriptivas del indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica" después del AF

	Media	Desviación estándar
Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	2,90	,65

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 102 se puede decir que la percepción que tienen los Alumnos respecto al indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica", es regular (con fuerte tendencia a buena) según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.9 un valor de 72.50% que ubicaría a la percepción como buena con tendencia a muy buena; la diferencia de 27.50% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 04: Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el Alumno sobre si:

- El docente proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas.
- El docente estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.
- El docente contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar.
- El docente alienta a reflexionar al alumno en cómo puede mejorar su trabajo.
- El docente articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir en su curso asignado.

En la tabla 103 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.858 que es una medida de consistencia interna buena con tendencia a excelente.

Tabla 103. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 104.

Tabla 104. Pruebas del AF para el indicador "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,849
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1304,298
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 105.

Tabla 105. Varianza total explicada para el indicador "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,189	63,783	63,783
Método de extracción: análisis de componentes principales.			

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,849 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 106).

Tabla 106. Medidas descriptivas del indicador "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo"

	Media	Desviación estándar
Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	3,01	,62

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 106, se puede decir que la percepción que tienen los alumnos respecto a la "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo", es buena según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera

porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 3.01 un valor de 75.25% que ubicaría a la percepción como buena con tendencia a muy buena; la diferencia de 24.75% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

La tabla 107 detalla, a manera de resumen, los valores que toman los diferentes factores anteriormente descritos.

Tabla 107. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

	Media	Desviación estándar
Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica d	3,25	,63
Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	3,12	,64
Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	2,90	,65
Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	3,01	,62

Fuente: Elaboración propia.

Calculado el promedio de las medias se obtiene un valor de 3.07 lo que expresado de manera porcentual sería 76.75%, por tanto, se podría interpretar que la percepción de los alumnos respecto a la dimensión “Capacidades pedagógicas didácticas” tiene una valoración de muy buena (ver Figura 29).

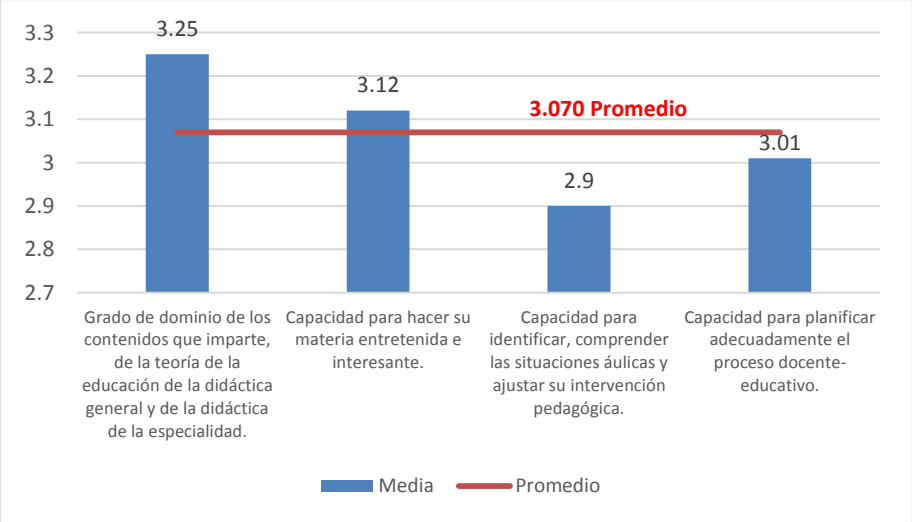

Figura 29. Medias de los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, si se analiza de manera individual cada indicador (ahora convertido en factor por AF) también se observa que todos los indicadores son catalogados por la percepción de los alumnos como muy buenos a excepción del indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica" que se cataloga como bueno, lo que indica que se debe mejorar en los temas que involucran los ítems: si el docente enseña a analizar la información de diferentes fuentes, si el docente utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales, si el docente promueve actividades participativas que permitan colaborar de manera positiva, si en el desarrollo del curso logra despertar el interés o si el docente en sus actividades de aprendizaje están planteadas para generar cultura investigativa.

4.2.4.2. Presentación de los resultados de las características del Desempeño docente en la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Esta dimensión está constituida por dos indicadores de cinco ítems cada uno:

- Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.
- Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.

En la tabla 108 se muestra el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach:

Tabla 108. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	10

Fuente: Elaboración propia.

El valor del coeficiente, 0.885, nos indica una buena escala de medida para la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funcione laborales".

- **Indicador 01: Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el alumno sobre si:

- El docente inicia su sesión de aprendizaje en la hora establecida.

- El docente realiza talleres o laboratorios según lo planificado en el curso.
- El docente distribuye adecuadamente el tiempo asignado a la sesión.
- El docente dispone en su plataforma virtual material didáctico del curso en cuestión.
- El docente asigna un horario de asesoría académica.

En la tabla 109 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.807 que es una medida de consistencia interna buena.

Tabla 109. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 110.

Tabla 110. Pruebas del AF para el indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,832
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	900,774
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 111.

Tabla 111. Varianza total explicada para el indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,830	56,595	56,595
Método de extracción: análisis de componentes principales.			

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,832 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 112).

Tabla 112. Medidas descriptivas del indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases"

	Media	Desviación estándar
Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	3,07	,68

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 112 se puede decir que la percepción que tienen los Alumnos respecto al indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases" es buena según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 3.07 un valor de 76.75% que ubicaría a la percepción como muy buena; la diferencia de 23.25% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 02: Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el alumno sobre si:

- El docente es de la especialidad para el curso asignado.
- El docente demuestra dominio en el tema y lo relaciona con otros.
- El docente monitorea el trabajo individual y grupal.
- El docente evalúa durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje
- El docente expresa con fluidez y coherencia en el dictado del curso.

En la tabla 113 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.834 que es una medida de consistencia interna buena.

Tabla 113. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 114.

Tabla 114. Pruebas del AF para el indicador "Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,766
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1356,136
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 115.

Tabla 115. Varianza total explicada para el indicador "Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,020	60,400	60,400

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,766 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 116).

Tabla 116. Medidas descriptivas del indicador "Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución"

	Media	Desviación estándar
Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.	3,22	,63

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 116 se puede decir que la percepción que tienen los Alumnos respecto al indicador "Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución" es buena (con ligera tendencia a muy buena) según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 3.22 un valor de 80.50% que ubicaría a la percepción como muy buena; la diferencia de 19.50% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

La tabla 117 detalla, a manera de resumen, los valores que toman los diferentes factores anteriormente descritos.

Tabla 117. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

	Media	Desviación estándar
Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	3,07	,68
Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.	3,22	,63

Fuente: Elaboración propia.

Calculado el promedio de las medias se obtiene un valor de 3.145 lo que expresado de manera porcentual sería 78.625%, por tanto, se podría interpretar que la percepción de los alumnos respecto a la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" tiene una valoración de muy buena (ver Figura 30).

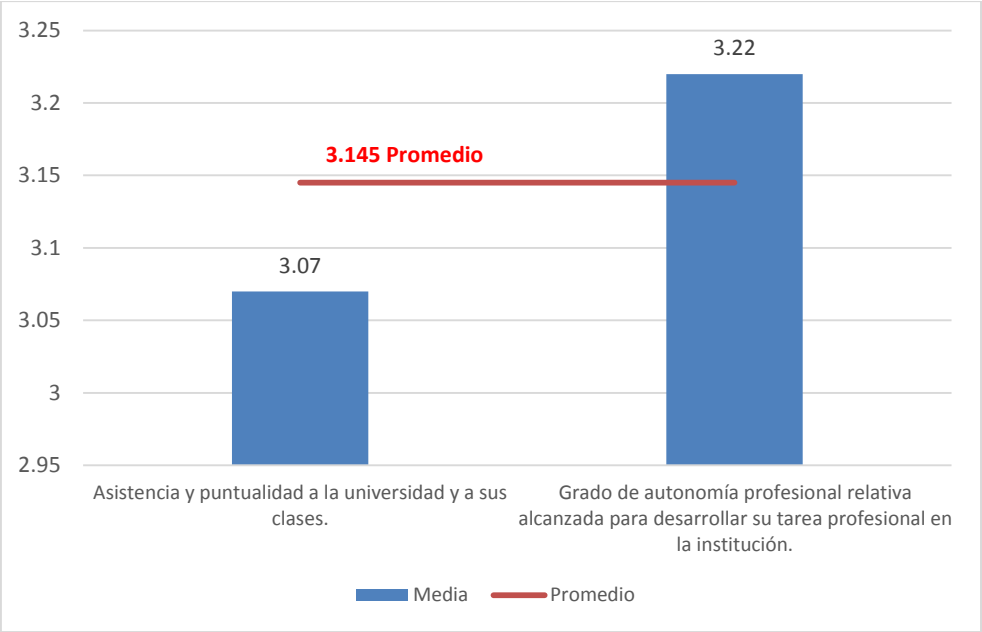

Figura 30. Medias de los indicadores de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Fuente: Elaboración propia

Aunque la percepción global es muy buena, es necesario mejorar en estos aspectos pues se cuenta con una desviación estándar considerable y estos indicadores dicen mucho de la personalidad y profesionalismo del docente ya que miden elementos importantes como: puntualidad, planificación de sus tareas, monitoreo del trabajo individual y grupal, evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, asesoría, especialidad del docente, dominio de los temas que imparte, si se expresa con fluidez y coherencia.

4.2.4.3. Presentación de los resultados de las características del Desempeño docente en la dimensión Resultados de su labor educativa

Esta dimensión está constituida por dos indicadores de cinco ítems cada uno, estos son:

- Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.
- La formación de la persona.

En la tabla 118 se muestra el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach:

Tabla 118. Coeficiente de consistencia interna de la dimensión Resultados de su labor educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	10

Fuente: Elaboración propia.

El valor del coeficiente, 0.859, indica una buena escala de medida con fuerte tendencia a excelente para la dimensión Resultados de su labor educativa.

- **Indicador 01: Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el Alumno sobre si:

- El docente evalúa a partir de las capacidades planificadas en la asignatura.
- El docente promueve la interacción para la construcción del aprendizaje.
- El docente utiliza diferentes estrategias para el aprendizaje de un tema tratado.
- El docente publica oportunamente las evaluaciones.
- El docente resuelve los ejercicios de las prácticas, exámenes, talleres, laboratorios, etc.

En la tabla 119 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.799 que es una medida de consistencia interna aceptable con fuerte tendencia a buena.

Tabla 119. Coeficiente de consistencia interna del indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 120.

Tabla 120. Pruebas del AF para el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,807
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1035,983
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 121.

Tabla 121. Varianza total explicada para el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,867	57,344	57,344
Método de extracción: análisis de componentes principales.			

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,807 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 122).

Tabla 122. Medidas descriptivas del indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte" después del AF

	Media	Desviación estándar
Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	2,90	,63

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 122 se puede decir que la percepción que tienen los alumnos respecto al indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte" es regular (con fuerte tendencia a buena) según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.90 un valor de 72.50% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 27.50% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

- **Indicador 02: La formación de la persona.**

Este criterio está constituido por 5 ítems, que miden la percepción en el alumno sobre si:

- El docente lleva a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano.
- El docente promueve alternativas de solución a problemas de la sociedad.
- El docente proyecta las consecuencias de la problemática de la sociedad.
- El docente realiza asesoría personalizada referida a malos hábitos (adicciones u otros vicios).
- El docente promueve, según sea el caso, la visita al departamento de psicología.

En la tabla 123 se visualiza el alfa Cronbach igual a 0.806 que es una medida de consistencia interna buena.

Tabla 123. Coeficiente de consistencia interna del indicador "La formación de la persona"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	5

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta que el análisis factorial (AF) tiene por objetivo reducir la dimensión de un conjunto de variables (ítems) para una mejor interpretación. Los resultados del AF se muestran en la tabla 124.

Tabla 124. Pruebas del AF para el indicador "La formación de la persona"

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,745
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1271,453
	gl	10
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia.

La varianza total explicada se muestra en la tabla 125.

Tabla 125. Varianza total explicada para el indicador "La formación de la persona"

Varianza total explicada			
	Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
Componente	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,908	58,170	58,170
Método de extracción: análisis de componentes principales.			

Fuente: Elaboración propia.

El AF indica que los cinco ítems son adecuados para aplicar el procedimiento estadístico, ya que se tiene un KMO de 0,745 y una prueba significativa de Bartlett de ,000 (p es menor a 0.05) lo que indica la idoneidad de los datos para aplicar un AF, que existe un grado de correlación entre las variables (ítems) y un porcentaje de confianza bastante alto para generalizar, sin probabilidad de equivocación, las afirmaciones respecto al indicador "Formación de la persona". Por otro lado, se observa, en el cuadro de la varianza total explicada, que los cinco ítems se reducen a un componente esto explica el grado consistencia y correlación existente entre los ítems.

Con los resultados del Alfa de Cronbach y del AF, se procede a reducir los cinco ítems en una sola variable que viene a ser el promedio ponderado, utilizando las comunalidades como peso (ver Tabla 126).

Tabla 126. Medidas descriptivas del indicador "La formación de la persona" después del AF

	Media	Desviación estándar
Formación de la persona.	2,62	,68

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados de la tabla 126 se puede decir que la percepción que tienen los Alumnos respecto al indicador "Formación de la persona" es regular (con fuerte tendencia a buena) según la escala valorativa de Likert y si expresamos de manera porcentual la escala de Likert (en cuartiles) se puede obtener para una media de 2.62 un valor de 65.50% que ubicaría a la percepción como buena; la diferencia de 34.50% se explica por las debilidades expuestas anteriormente al detallar las características de las variables estudiadas de cada instrumento.

La tabla 127 detalla, a manera de resumen, los valores que toman los diferentes factores anteriormente descritos:

Tabla 127. Medidas descriptivas de los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa

	Media	Desviación estándar
Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	2,90	,63
Formación de la persona.	2,62	,68

Fuente: Elaboración propia.

Calculado el promedio de las medias se obtiene un valor de 2.76 lo que expresado de manera porcentual sería 69.00%, por tanto, se podría interpretar que la percepción de los alumnos respecto a la dimensión "Resultados de su labor educativa" tiene una valoración de buena (ver Figura 31).

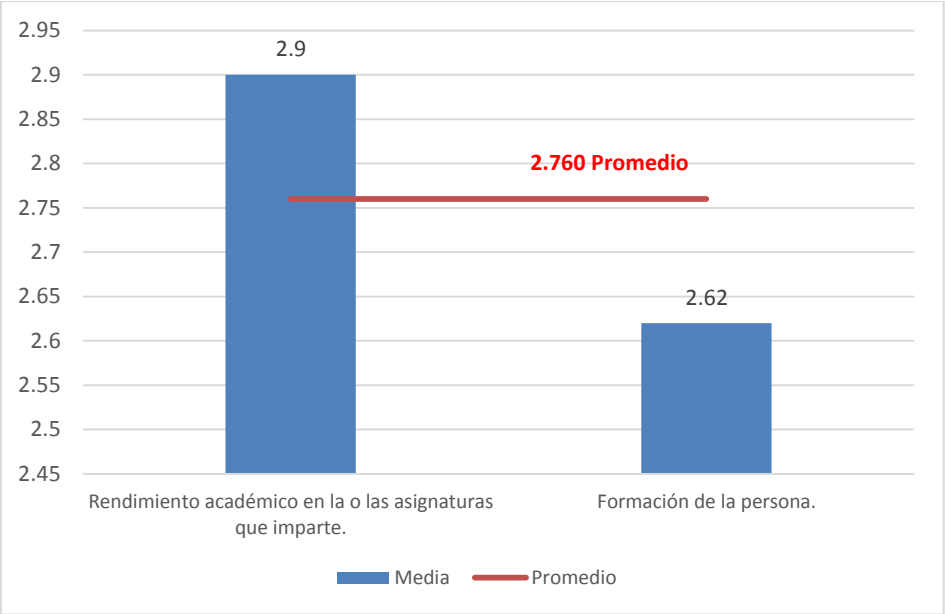

Figura 31. Medias de los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa

Fuente: Elaboración Propia

En el análisis individual se puede indicar que en ambos indicadores se debe mejorar pues se tiene desviaciones estándar considerables; en el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte" se debe mejorar en: la evaluación a partir de las capacidades planificadas, en promover la interacción para la construcción del aprendizaje, utilización de estrategias para el aprendizaje, publicar oportunamente las evaluaciones y la resolución de ejercicios de las prácticas, exámenes, talleres, etc. En el segundo indicador se debe mejorar: a que el docente lleve a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano, que el docente promueva alternativas de solución a problemas de la sociedad, a que el docente proyecte las consecuencias de la problemática de la sociedad, el docente realice asesoría personalizada y que el docente promueva la visita al departamento de psicología.

En la tabla 128 se muestra un resumen de los factores, resultados y las interpretaciones realizadas posteriores al AF de la variable "desempeño docente universitario", en él se muestra la percepción de los alumnos respecto al desempeño docente universitario en relación al instrumento:

Tabla 128. Medidas descriptivas y percepciones del alumno respeto al Desempeño docente universitario

Dimensión	Indicador	Media	Desviación estándar	Porcentaje	Percepción del alumno en escala de Likert
Capacidades pedagógicas didácticas	Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.	3.25	0.63	76.75%	Muy buena
	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	3.12	0.64		
	Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	2.90	0.65		
	Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	3.01	0.62		
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	3.07	0.68	78.63%	Muy buena
	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.	3.22	0.63		
Resultado de su labor educativa	Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	2.90	0.63	69.00%	Buena
	Formación de la persona.	2.62	0.68		

Fuente: Elaboración propia.

4.2.5. Presentación e interpretación de los resultados de la relación entre la dimensión organizacional de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente.

4.2.5.1. Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

De acuerdo a lo que se muestra en tabla 129, se observa que la dimensión organizacional del instrumento gestión educativa y la dimensión “Capacidades pedagógica didáctica” del instrumento desempeño docente universitario no tienen grado de correlación válido que los vincule (valores en rojo).

Tabla 129. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

Correlaciones

		El perfil de los directivos en la organización.	La delegación en la organización.	Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.
El perfil de los directivos en la organización.	Correlación de Pearson	1	,258**	,467**	,647**	,254**	0.060	0.076	0.043	0.056
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.134	0.057	0.281	0.164
La delegación en la organización.	Correlación de Pearson		1	,158**	,293**	,403**	-0.016	0.024	0.023	0.000
	Sig. (bilateral)			0.000	0.000	0.000	0.687	0.555	0.567	0.997
Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	Correlación de Pearson			1	,506**	,332**	0.078	0.001	-0.013	-0.017
	Sig. (bilateral)				0.000	0.000	0.051	0.978	0.741	0.672
Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	Correlación de Pearson				1	,539**	0.017	-0.003	-0.036	-0.031
	Sig. (bilateral)					0.000	0.679	0.934	0.370	0.434
El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	Correlación de Pearson					1	0.065	0.056	0.056	0.033
	Sig. (bilateral)						0.104	0.159	0.163	0.411
Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.	Correlación de Pearson						1	,741**	,590**	,629**
	Sig. (bilateral)							0.000	0.000	0.000
Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Correlación de Pearson							1	,709**	,717**
	Sig. (bilateral)								0.000	0.000
Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Correlación de Pearson								1	,741**
	Sig. (bilateral)									0.000
Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	Correlación de Pearson									1
	Sig. (bilateral)									

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

Fuente: Elaboración propia.

Ello no permite indicar que existe una proporcionalidad directa entre ellos, además la tabla presenta unos coeficiente de significancia mayores a 0.05 (valores en azul) lo que demuestra la inexistencia concluyente sobre la significancia de la asociación entre estas dimensiones, por tanto las pruebas entre los indicadores no son significativas y el análisis innegable sería que el profesor udepino perteneciente a la Facultad de Ingeniería actúa de manera muy profesional pues muy al margen de lo que suceda en la organización, él no descuida su trabajo en cuanto a su capacidad pedagógica didáctica y entiende que el alumno es la parte principal de la universidad y a éste se debe; cabe señalar también que aparte de su

grado de profesionalismo, pesa también su formación personal y profesional, que es una gran preocupación de la universidad, y su identificación con la Institución; también se puede manifestar que existe una buena labor al momento de seleccionar al personal docente.

4.2.5.2. Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones

De acuerdo a lo que se muestra en tabla 130, se observa que la dimensión organizacional del instrumento gestión educativa y la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" del instrumento desempeño docente universitario, en la mayoría de los indicadores de la matriz correspondiente no tienen grado de correlación válido que los vincule (valores en rojo) y no permite indicar que existe una proporcionalidad directa entre ellos, además la tabla presenta unos coeficiente de significancia mayores a 0.05 a excepción de los indicadores "El manual de organización y funciones (MOF) en la organización y la Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases" los cuales guardan un coeficiente de correlación de 0.113, catalogado como relación muy débil, pero que tienen un índice de significancia menor a 0.05 lo que indica que hay una significancia entre estos dos indicadores y en todo caso ayuda a explicar el vínculo entre ellos.

Lo anterior permite interpretar que la percepción del docente respecto al MOF influye de alguna manera con la asistencia puntual corroborando la categoría de personal de confianza que intrínsecamente otorga la universidad a sus docentes, pero no hay que olvidar la regular percepción que tiene el docente acerca del MOF y la buena percepción del alumno respecto a la puntualidad del docente, indudablemente esto último se puede mejorar. Se puede precisar también que en este caso nuevamente sale a relucir el grado profesional del docente que a pesar de que existe un porcentaje de docentes que desconocen o no están enterados acerca del MOF ellos muestran un buen grado de responsabilidad hacia los alumnos.

Tabla 130. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Correlaciones

		El perfil de los directivos en la organización.	La delegación en la organización.	Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.
El perfil de los directivos en la organización.	Correlación de Pearson	1	,258**	,467**	,647**	,254**	0.046	0.055
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.249	0.171
La delegación en la organización.	Correlación de Pearson		1	,158**	,293**	,403**	0.024	0.000
	Sig. (bilateral)			0.000	0.000	0.000	0.543	0.996
Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	Correlación de Pearson			1	,506**	,332**	0.056	0.017
	Sig. (bilateral)				0.000	0.000	0.161	0.672
Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	Correlación de Pearson				1	,539**	0.003	-0.048
	Sig. (bilateral)					0.000	0.946	0.229
El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	Correlación de Pearson					1	,113**	0.035
	Sig. (bilateral)						0.005	0.385
Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Correlación de Pearson						1	,694**
	Sig. (bilateral)							0.000
Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.	Correlación de Pearson							1
	Sig. (bilateral)							

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

Fuente: Elaboración propia.

4.2.5.3. Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión resultado de su labor educativa

De acuerdo a lo que se muestra en tabla 131, se observa que la dimensión organizacional del instrumento gestión educativa y la dimensión "Resultados de su labor educativa", del instrumento desempeño docente universitario, en la mayoría de los indicadores de la matriz correspondiente no tienen grado de correlación válido que los vincule (valores en rojo) e impide indicar que existe una proporcionalidad directa entre ellos, además la tabla presenta unos coeficiente de significancia mayores a 0.05, a excepción de los indicadores "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con

cada una de las áreas" y "El rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte". "El manual de organización y funciones (MOF) en la organización, y entre "El manual de organización y funciones (MOF) en la organización y el indicador Formación de la persona" guardan un coeficiente de correlación de 0.089, 0.113 y 0.087 respectivamente, catalogado como relación muy débil, pero que tienen un índice de significancia menor 0.05, 0.01 y 0,05 respectivamente lo que indica que hay una significancia entre estas tres parejas de indicadores y ayudan a explicar el vínculo entre ellos.

Tabla 131. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Organizacional y los indicadores de la dimensión resultado de su labor educativa

Correlaciones

		El perfil de los directivos en la organización.	La delegación en la organización.	Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Formación de la persona.
El perfil de los directivos en la organización.	Correlación de Pearson	1	,258**	,467**	,647**	,254**	0.061	0.015
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.126	0.709
La delegación en la organización.	Correlación de Pearson		1	,158**	,293**	,403**	0.064	0.029
	Sig. (bilateral)			0.000	0.000	0.000	0.110	0.467
Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	Correlación de Pearson			1	,506**	,332**	,089*	-0.032
	Sig. (bilateral)				0.000	0.000	0.027	0.425
Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	Correlación de Pearson				1	,539**	-0.032	-0.059
	Sig. (bilateral)					0.000	0.431	0.141
El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	Correlación de Pearson					1	,113**	,087*
	Sig. (bilateral)						0.005	0.030
Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Correlación de Pearson						1	,566**
	Sig. (bilateral)							0.000
Formación de la persona.	Correlación de Pearson							1
	Sig. (bilateral)							

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior permite interpretar que la percepción del docente respecto a los "Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas" (catalogado por la percepción del docente como buena) y la percepción del alumno respecto al indicador "El rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte" (catalogado por la percepción del alumno como buena) de alguna manera tiene que ver lo que se dice en las reuniones de información ascendente y descendente, la buena planificación de las reuniones y la confianza en la comunicación, con el rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte el docente; con respecto a la segunda relación significativa se interpreta que el MOF en la organización (catalogado por la percepción del docente como buena) se relaciona aunque débilmente con "El rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte" (catalogado por la percepción del alumno como buena), lo que se interpreta que aunque el docente tenga conocimiento o no del MOF, es la calidad profesional que lo impulsa a desempeñarse correctamente y por último se interpreta que el MOF en la organización (catalogado por la percepción del docente como buena) se relaciona muy débilmente con la formación de la persona, esto por la calidad personal y profesional de los docentes. Se puede precisar también que en este caso nuevamente sale a relucir el profesionalismo y personalidad del docente.

4.2.6. Presentación e interpretación de los resultados de la relación entre la dimensión pedagógico - didáctico de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente universitario

4.2.6.1. Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

De acuerdo a lo mostrado en tabla 132, se observa que entre la dimensión "Pedagógica didáctica" del instrumento gestión educativa y la dimensión "Capacidades pedagógicas didácticas" del instrumento desempeño docente, se aprecia que existe una relación significativa entre el indicador "Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje" (catalogado por la percepción del docente como buena) con todos los indicadores correspondientes a las "Capacidades pedagógicas didácticas" (catalogada por la percepción del alumno como muy buena). Por otro lado, el indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad" (catalogada por la percepción del alumno como muy buena), se relaciona con todos los indicadores de la dimensión "Pedagógica didáctica" (catalogada por la

percepción del docente como muy buena), además considerando las correlaciones mostradas en la tabla129, de estos indicadores cruzados, 02 coeficientes de correlación presentan una significancia menor a 0.05 y 04 casos menores a 0.01 lo que indica que existe un buen nivel de significancia que ayudan a explicar el vínculo entre ellos.

Tabla 132. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

Correlaciones

		Enseñanza y aprendizaje en la organización.	Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica d	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.
Enseñanza y aprendizaje en la organización.	Correlación de Pearson	1	,347**	,327**	,097*	0.076	0.049	0.013
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.016	0.058	0.224	0.740
Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	Correlación de Pearson		1	,373**	,167**	,122**	,095*	,107**
	Sig. (bilateral)			0.000	0.000	0.002	0.017	0.007
Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Correlación de Pearson			1	,104**	0.078	0.058	0.054
	Sig. (bilateral)				0.009	0.052	0.149	0.182
Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.	Correlación de Pearson				1	,741**	,590**	,629**
	Sig. (bilateral)					0.000	0.000	0.000
Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Correlación de Pearson					1	,709**	,717**
	Sig. (bilateral)						0.000	0.000
Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Correlación de Pearson						1	,741**
	Sig. (bilateral)							0.000
Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	Correlación de Pearson							1
	Sig. (bilateral)							

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Se interpreta que, según la muy buena percepción del docente, un buen monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje influye de manera positiva en las capacidades pedagógicas didácticas según la muy buena percepción del alumno; además se puede apreciar que 6 de 12 pares de relaciones cruzadas se encuentra correlacionados, aunque la relación es muy débil, en su mayoría lo hacen con un nivel de significancia menor que 0.01. También se puede agregar que la metodología de enseñanza y aprendizaje, el monitoreo, la

actualización y desarrollo personal y profesional de los docente se ven directamente relacionados con el grado de dominio de los temas que el docente imparte, pero que se debería mejorar dado a la débil correlación existente; además, la tabla nos muestra una débil asociación entre el indicador Enseñanza y aprendizaje y la Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante; lo mismo ocurre con el indicador Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo en donde el coeficiente de significancia es el más alto lo que nos indica la casi nula inferencia o relación del coeficiente hacia la población.

4.2.6.2. Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

De acuerdo a lo que se muestra en tabla 133, se observa que la dimensión "Pedagógica didáctica" del instrumento gestión educativa y la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones" se aprecia que existe una relación significativa en 5 de las correlaciones mostradas, a excepción del indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización" (catalogada por la percepción del docente como muy buena) y el indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases" de la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" (catalogada por la percepción del alumno como muy buena); esto da entender que existe un número mayor de correlaciones entre los indicadores de ambas dimensiones, que aunque son muy débiles guardan una asociación entre ellos con una significancia aceptable.

Tabla 133. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Correlaciones

		Enseñanza y aprendizaje en la organización.	Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.
Enseñanza y aprendizaje en la organización.	Correlación de Pearson	1	,347**	,327**	0.066	,095*
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.100	0.018
Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	Correlación de Pearson		1	,373**	,147**	,168**
	Sig. (bilateral)			0.000	0.000	0.000
Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Correlación de Pearson			1	,082*	,101*
	Sig. (bilateral)				0.041	0.012
Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Correlación de Pearson				1	,694**
	Sig. (bilateral)					0.000
Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.	Correlación de Pearson					1
	Sig. (bilateral)					

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior permite interpretar que la enseñanza aprendizaje, monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la actualización, desarrollo personal y profesional de los docentes (catalogados por la percepción del docente como muy buena) poseen una correlación significativa con los indicadores de la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" a excepción del indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases" de la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" (catalogada por la percepción del alumno como muy buena). Esto corrobora el grado de profesionalismo con que actúa el docente frente a la confianza depositada en él. Por otro lado, la supervisión ya sea cercana o remota, así como la actualización personal y profesional tienen una relación directa con la puntualidad y el grado de autonomía, según percepciones tanto del docente como del alumno.

4.2.6.3. Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa

De acuerdo a lo que se muestra en tabla 134 se observa que la dimensión "Pedagógica didáctica" del instrumento gestión educativa y la dimensión "Resultado de su labor educativa" del instrumento desempeño docente universitario, se aprecia que existe una relación significativa en 03 de las 06 de las correlaciones mostradas, a excepción de los indicadores de la dimensión pedagógica didáctica con el indicador "Formación de la persona" de la dimensión "Resultado de su labor educativa".

Lo anterior permite interpretar que la enseñanza aprendizaje, monitoreo y evaluación, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la actualización, desarrollo personal y profesional de los docentes (catalogados por la percepción del docente como muy buena) guardan relación (aunque muy débil) con el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas" que imparte de la dimensión "Resultado de su labor educativa" (catalogada por la percepción del alumno como buena), pero no guardan relación con el indicador "Formación de la persona". Esto debe causar preocupación si se mira los coeficientes de correlación fuera del rango de aceptación, pues indica una reducida gestión en la transmisión de los conocimientos ingenieriles y formación personal, hacia la solución de problemas de la sociedad.

Tabla 134. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Pedagógico-didáctico y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa

Correlaciones

		Enseñanza y aprendizaje en la organización.	Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Formación de la persona.
Enseñanza y aprendizaje en la organización.	Correlación de Pearson	1	,347**	,327**	**,119****	**0.004**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	**0.003**	**0.913**
Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	Correlación de Pearson		1	,373**	**,143****	**0.048**
	Sig. (bilateral)			0.000	**0.000**	**0.236**
Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Correlación de Pearson			1	**,139****	**0.064**
	Sig. (bilateral)				**0.001**	**0.112**
Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Correlación de Pearson				1	,566**
	Sig. (bilateral)					0.000
Formación de la persona.	Correlación de Pearson					1
	Sig. (bilateral)					

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

Fuente: Elaboración propia.

4.2.7. Presentación e interpretación de los resultados de la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente

4.2.7.1. Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

De acuerdo a lo que se muestra en tabla 135, se observa que la dimensión comunitaria del instrumento gestión educativa y la dimensión “Capacidades pedagógicas didácticas” del instrumento desempeño docente universitario, se aprecia que ninguno de sus correspondientes indicadores guarda una correlación significativa, a pesar que la primera dimensión es catalogada por la percepción del docente como buena y la segunda, catalogada por la percepción del alumno como muy buena.

Se interpreta la situación como una independencia de las dimensiones y por ende de sus indicadores; pero, con aceptables percepciones, se puede mejorar en cuanto a la sensibilización, promoción y difusión, además en los temas de asistencia social y proyección social, con miras de mejorar el entorno, aunque las "Capacidades pedagógicas didácticas" son catalogadas como muy buenas existe una insuficiente practicidad de llevar lo intangible a lo tangible para mejorar a la comunidad.

Tabla 135. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

Correlaciones

		Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.
Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	Correlación de Pearson	1	,720**	-0.018	0.027	-0.005	0.006
	Sig. (bilateral)		0.000	0.654	0.499	0.901	0.885
Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	Correlación de Pearson		1	0.050	0.048	0.016	0.009
	Sig. (bilateral)			0.209	0.231	0.688	0.821
Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.	Correlación de Pearson			1	,741**	,590**	,629**
	Sig. (bilateral)				0.000	0.000	0.000
Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Correlación de Pearson				1	,709**	,717**
	Sig. (bilateral)					0.000	0.000
Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Correlación de Pearson					1	,741**
	Sig. (bilateral)						0.000
Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	Correlación de Pearson						1
	Sig. (bilateral)						

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

Fuente: Elaboración propia.

4.2.7.2. Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

De acuerdo a lo que se muestra en tabla 136, se observa que la dimensión comunitaria del instrumento gestión educativa y la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" del instrumento desempeño docente universitario, se aprecia que ninguno de sus correspondientes indicadores guarda una correlación significativa a pesar que la primera dimensión es catalogada por la percepción del docente como buena y la segunda, catalogada por la percepción del alumno como muy buena.

Tabla 136. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales

Correlaciones

		Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.
Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	Correlación de Pearson	1	,720**	**-0.008**	**0.030**
	Sig. (bilateral)		0.000	**0.836**	**0.458**
Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	Correlación de Pearson		1	**0.040**	**0.026**
	Sig. (bilateral)			**0.315**	**0.516**
Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Correlación de Pearson			1	,694**
	Sig. (bilateral)				0.000
Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.	Correlación de Pearson				1
	Sig. (bilateral)				

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

Fuente: Elaboración propia.

Se interpreta la situación como una independencia las dimensiones y por tanto de sus indicadores, pero aunque con aceptables percepciones se puede mejorar en lo que se refiere a sensibilización, promoción y difusión en cuanto a los temas de asistencia social y proyección social, con miras de reformar el entorno; no obstante, la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" catalogada como muy buenas, existe una pobre e insuficiente practicidad de llevar el conocimiento y experiencia con miras de mejorar la comunidad, se debe aprovechar todas esas virtudes, conocimiento y experticia del docente y volcarlos hacia la realidad del entorno, con la finalidad de dar solución a los problemas que aquejan a la sociedad.

4.2.7.3. Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa

De acuerdo a lo que se muestra en tabla 137, se observa que la dimensión comunitaria del instrumento "Gestión educativa" y la dimensión "Resultado de su labor educativa" del instrumento desempeño docente universitario, se aprecia que existe una relación significativa en 02 de las 04 correlaciones mostradas a excepción de los indicadores de la dimensión comunitaria con el indicador "Formación de la persona" de la dimensión "Resultado de su labor educativa".

Tabla 137. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa

Correlaciones

		Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Formación de la persona.
Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	Correlación de Pearson	1	,720**	**,079***	**0.014**
	Sig. (bilateral)		0.000	**0.048**	**0.731**
Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	Correlación de Pearson		1	**,119****	**0.018**
	Sig. (bilateral)			**0.003**	**0.659**
Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Correlación de Pearson			1	,566**
	Sig. (bilateral)				0.000
Formación de la persona.	Correlación de Pearson				1
	Sig. (bilateral)				

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Nuevamente se denota que se puede seguir mejorando en los temas de sensibilización, promoción y difusión en cuanto a asistencia social y proyección social con miras de mejorar el entorno y aunque el "Resultado de su labor educativa" son catalogadas como muy buenas existe una pobre e insuficiente practicidad para mejorar el entorno, se debe aprovechar lo que el docente evalúa, promueve, publica y toda su temática reorientarla hacia la mejora de la sociedad y con ello promover soluciones y proyectar las consecuencias de la problemática de la sociedad con el objetivo de mejorar a la persona y por ende mejorar a la sociedad, fortaleciendo el lema "mejores personas mejores profesionales".

4.2.8. Presentación e interpretación de los resultados de la relación entre la dimensión administrativa de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente universitario

4.2.8.1. Dimensión administrativa y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

De acuerdo a lo que se muestra en tabla 138, se observa que entre la dimensión administrativa del instrumento "Gestión educativa" y la dimensión "Capacidades pedagógicas didácticas" del instrumento "Desempeño docente universitario", se aprecia que existe una correlación significativa en 02 de las 08 correlaciones mostradas; se observa que los indicadores de la dimensión administrativa (catalogada por la percepción del docente como buena) solo se correlacionan significativamente con el indicador "Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas" (catalogada por la percepción del alumno como muy buena)

Según lo anterior, si bien es cierto que la facultad proporciona información sobre las actividades del ciclo, realiza capacitaciones del SIGA, otorga material didáctico, promueve la investigación, distribuye funciones y se indica que el docente posee una muy buena gestión de conflictos, todo esto, solo se ve reflejado en una pobre relación con el grado de dominio de los contenidos que de hecho es lógico que se asuma, pero no guardan ninguna correlación con capacidades importantes como la de hacer su materia entretenida e interesante, identificar, comprender situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica, y la planificar adecuadamente el proceso docente educativo; esto indica la independencia entre estos indicadores y que a pesar que sus dimensiones han sido catalogadas por la percepción de los docentes y alumnos como buenas todavía se pueden mejorar en gran medida e incrementar la

buena percepción en la pedagogía y didáctica además de realizar una buena distribución de los tiempos del docente en lo que se refiere a preparar la clase maestra, los talleres, los laboratorios, investigación, etc. mientras desarrolla labores (cargos y encargos) ajenas a la principal labor por la que fue contratado.

Tabla 138. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión administrativa y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas

Correlaciones

		Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.	Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.
Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	Correlación de Pearson	1	,377**	,103*	0.026	-0.019	0.005
	Sig. (bilateral)		0.000	0.010	0.512	0.644	0.892
Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.	Correlación de Pearson		1	,090*	0.070	0.075	0.024
	Sig. (bilateral)			0.025	0.080	0.062	0.555
Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.	Correlación de Pearson			1	,741**	,590**	,629**
	Sig. (bilateral)				0.000	0.000	0.000
Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Correlación de Pearson				1	,709**	,717**
	Sig. (bilateral)					0.000	0.000
Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Correlación de Pearson					1	,741**
	Sig. (bilateral)						0.000
Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	Correlación de Pearson						1
	Sig. (bilateral)						

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

4.2.8.2. Dimensión administrativa y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

En función a lo que se muestra en tabla 139, se observa que la dimensión Administrativa del instrumento Gestión educativa y la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" del instrumento Desempeño docente universitario, se aprecia que existe correlación significativa en 01 de 04 de las correlaciones mostradas; se observa que los indicadores de la dimensión Administrativa (catalogada por la percepción del docente como buena) solo se correlacionan significativamente con el indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases" (catalogada por la percepción del alumno como muy buena).

Tabla 139. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión administrativa y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Correlaciones

		Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.	Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.
Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	Correlación de Pearson	1	,377**	**,120****	**0.019**
	Sig. (bilateral)		0.000	**0.003**	**0.643**
Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.	Correlación de Pearson		1	**0.056**	**0.061**
	Sig. (bilateral)			**0.159**	**0.129**
Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Correlación de Pearson			1	,694**
	Sig. (bilateral)				0.000
Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.	Correlación de Pearson				1
	Sig. (bilateral)				

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

Fuente: Elaboración propia.

Se interpreta que una correspondencia directa significativa entre el manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de sus facultades y la asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases, aunque la relación es muy débil se puede apreciar el grado de profesionalismo del docente que corresponde a la preocupación de

la facultad para que el docente cumpla a cabalidad su actividad regular, pero deduce también que en ese otorgamiento de cargos y encargos muchas veces no se contempla una buena o suficiente planificación y organización de las actividades académicas que el docente debe desarrollar; esto último, por un tema de tiempo, afecta la correlación significativa entre la gestión de conflictos y el grado de autonomía profesional.

4.2.8.3. Dimensión Administrativa y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa

En tabla 140 se observa que la dimensión administrativa del instrumento Gestión educativa y la dimensión "Resultado de su labor educativa" del instrumento Desempeño docente universitario, se aprecia que existe correlación significativa en un 02 de las 04 correlaciones mostradas; se observa que los indicadores de la dimensión Administrativa (catalogada por la percepción del docente como buena) solo se correlacionan significativamente con el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte" (catalogada por la percepción del alumno como buena).

Tabla 140. Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre la Dimensión Administrativa y los indicadores de la dimensión Resultados de su labor educativa

Correlaciones

		Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.	Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Formación de la persona.
Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	Correlación de Pearson	1	,377**	,084*	0.028
	Sig. (bilateral)		0.000	0.037	0.490
Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.	Correlación de Pearson		1	,081*	-0.017
	Sig. (bilateral)			0.044	0.664
Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Correlación de Pearson			1	,566**
	Sig. (bilateral)				0.000
Formación de la persona.	Correlación de Pearson				1
	Sig. (bilateral)				

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La interpretación indica que todos los recursos tangibles e intangibles que la Facultad otorga y la gestión de conflictos por parte del docente guardan una correlación directa que, aunque débil, es significativa; por lo demás se debe plantear una mejora entre los indicadores independientes o no correlacionados con el objetivo de saber dosificar los tiempos para que estas correlaciones se hagan fuertes y por lo menos el tiempo de atención hacia el alumno se incremente con la finalidad de guiarlo y acompañarlo a largo de su carrera profesional, a esta apreciación se llega cuando se ve que la dimensión administrativa no se relaciona o asocia con la formación de la persona.

Las tablas 141 (a y b) resumen lo visto detalladamente en las anteriores vistas, en ella, existen 25 factores cruzados que guardan una buena relación significativa, toda vez que, de los 25 factores 13 de ellos tienen correlación significativa en el nivel 0.01 (bilateral) y 12 tienen una correlación significativa en el nivel 0.05 (bilateral), lo que explica el vínculo entre los factores y que los resultados no se debieron al azar sino que hay un patrón que si se vuelve a realizar el estudio se obtendrá el mismo resultado que corrobore lo investigado (lógicamente bajo las mismas circunstancias); por otro lado, también se puede notar la independencia o no correlación entre dimensiones e indicadores que, vistos de manera individual, son muchas veces catalogados por la percepción del Docente y alumno como buenos o muy buenos, pero que esto no quita que dentro de sus ítems pueda haber alguna mejora al interior del rubro en estudio.

Tabla 141 (a). Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia entre los indicadores de las Dimensiones Gestión educativa y el Desempeño docente universitario

Correlaciones

Desempeño docente universitario / Gestión educativa			Organizacional					Pedagógica didáctica			Comunitaria		Administrativa	
Dimensión	Indicador	Correlación de Pearson e indice de Significancia	El perfil de los directivos en la organización.	La delegación en la organización.	Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	Enseñanza y aprendizaje en la organización.	Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.
Capacidades pedagógicas didácticas	Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.	Correlación de Pearson	0.060	-0.016	0.078	0.017	0.065	,097*	,167**	,104**	-0.018	0.050	,103*	,090*
		Sig. (bilateral)	0.134	0.687	0.051	0.679	0.104	0.016	0.000	0.009	0.654	0.209	0.010	0.025
	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Correlación de Pearson	0.076	0.024	0.001	-0.003	0.056	0.076	,122**	0.078	0.027	0.048	0.026	0.070
		Sig. (bilateral)	0.057	0.555	0.978	0.934	0.159	0.058	0.002	0.052	0.499	0.231	0.512	0.080
	Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Correlación de Pearson	0.043	0.023	-0.013	-0.036	0.056	0.049	,095*	0.058	-0.005	0.016	-0.019	0.075
		Sig. (bilateral)	0.281	0.567	0.741	0.370	0.163	0.224	0.017	0.149	0.901	0.688	0.644	0.062
	Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	Correlación de Pearson	0.056	0.000	-0.017	-0.031	0.033	0.013	,107**	0.054	0.006	0.009	0.005	0.024
		Sig. (bilateral)	0.164	0.997	0.672	0.434	0.411	0.740	0.007	0.182	0.885	0.821	0.892	0.555
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Correlación de Pearson	0.046	0.024	0.056	0.003	,113**	0.066	,147**	,082*	-0.008	0.040	,120**	0.056
		Sig. (bilateral)	0.249	0.543	0.161	0.946	0.005	0.100	0.000	0.041	0.836	0.315	0.003	0.159
	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.	Correlación de Pearson	0.055	0.000	0.017	-0.048	0.035	,095*	,168**	,101*	0.030	0.026	0.019	0.061
		Sig. (bilateral)	0.171	0.996	0.672	0.229	0.385	0.018	0.000	0.012	0.458	0.516	0.643	0.129
Resultado de su labor educativa	Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Correlación de Pearson	0.061	0.064	,089*	-0.032	,113**	,119**	,143**	,139**	,079*	,119**	,084*	,081*
		Sig. (bilateral)	0.126	0.110	0.027	0.431	0.005	0.003	0.000	0.001	0.048	0.003	0.037	0.044
	Formación de la persona.	Correlación de Pearson	0.015	0.029	-0.032	-0.059	,087*	0.004	0.048	0.064	0.014	0.018	0.028	-0.017
		Sig. (bilateral)	0.709	0.467	0.425	0.141	0.030	0.913	0.236	0.112	0.731	0.659	0.490	0.664

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 141 (b). Coeficientes de correlación Pearson y nivel de significancia significativos entre los indicadores de las Dimensiones Gestión educativa y el Desempeño docente universitario

Correlaciones

Desempeño docente universitario / Gestión educativa			Organizacional					Pedagógica didáctica			Comunitaria		Administrativa	
Dimensión	Indicador	Correlación de Pearson e indice de Significancia	El perfil de los directivos en la organización.	La delegación en la organización.	Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.	Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución educativa.	El manual de organización y funciones (MOF) en la organización.	Enseñanza y aprendizaje en la organización.	Monitoreo y evaluación en el proceso enseñanza y aprendizaje.	Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.	Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.	Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.	Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades.	Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.
Capacidades pedagógicas didácticas	Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.	Correlación de Pearson						,097*	,167**	,104**			,103*	,090*
		Sig. (bilateral)						0.016	0.000	0.009			0.010	0.025
	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.	Correlación de Pearson							,122**					
		Sig. (bilateral)							0.002					
	Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.	Correlación de Pearson							,095*					
		Sig. (bilateral)							0.017					
	Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.	Correlación de Pearson							,107**					
		Sig. (bilateral)							0.007					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.	Correlación de Pearson					,113**		,147**	,082*			,120**	
		Sig. (bilateral)					0.005		0.000	0.041			0.003	
	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.	Correlación de Pearson						,095*	,168**	,101*				
		Sig. (bilateral)						0.018	0.000	0.012				
Resultado de su labor educativa	Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.	Correlación de Pearson			,089*		,113**	,119**	,143**	,139**	,079*	,119**	,084*	,081*
		Sig. (bilateral)			0.027		0.005	0.003	0.000	0.001	0.048	0.003	0.037	0.044
	Formación de la persona.	Correlación de Pearson					,087*							
		Sig. (bilateral)					0.030							

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

4.3. Discusión de resultados

En virtud a los estándares y las exigencias que los entes encargados de la educación superior actualmente requieren, se inició una exhaustiva investigación en la que se estudió la relación existente entre dos variables: la gestión educativa (variable independiente) y el desempeño docente universitario (variable dependiente) en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, en el periodo 2018-II, con el propósito de contribuir con nuevos conocimientos y descubrir qué se puede mejorar, para ello fue necesario saber si existe alguna correlación significativa entre éstas y cada una de sus dimensiones, de manera que se propongan estrategias de mejora en beneficio de los alumnos de la facultad.

El tema del presente trabajo de investigación se sometió a la opinión de expertos, cuestionándose la importancia o no de esta investigación, posteriormente se propuso oficialmente, siendo esta aceptada sin mayores problemas.

La metodología de trabajo incluyó, en primer lugar, elaborar la matriz de consistencia (Apéndice A) y luego la operacionalidad de la variable, con esta última y la Referencias bibliográficas revisada se diseñaron los instrumentos de recolección de información (cuestionarios), validados de manera interna por juicio de expertos y de manera externa a través del software SPSS 25 con el cálculo del alfa de Cronbach. Los resultados de la validación de los instrumentos de recolección de datos se muestran en la tabla 142.

Tabla 142. Validación de los instrumentos.

Alfa de Cronbach		
Variables	**Validez externa**	**Validez interna**
Gestión educativa	0.958	0,90
		0,97
		0.93
Desempeño docente universitario	0.964	0.90
		0.97
		0.93

Fuente: Elaboración propia.

Con la venia de los expertos y de los asesores del programa se asumió que con éstos óptimos resultados los ítems de los instrumentos medían el mismo constructo y que estaban altamente relacionados o asociados en función a su consistencia interna, por tanto, esto confirmaban la validez de los instrumentos.

Los dos cuestionarios miden, uno, la percepción del docente acerca de la gestión educativa y otro, la percepción del alumno acerca del desempeño docente universitario, en cada uno ellos se empleó una escala valorativa Likert numerada del uno al cuatro con las categorías de deficiente, regular, bueno y muy bueno; después, se dividió en cuartiles para tomar los datos de manera porcentual, trasladando los datos ordinales a datos numéricos de intervalo o razón, expresados en medias que eran más ilustrativos, transfórmalos luego a porcentajes y así catalogar la percepción del docente y alumno.

Para seleccionar la muestra se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: docentes de ingeniería, que tengan categoría de licenciado, magister y doctor, tiempo de servicio (últimos cuatro ciclos), tiempo completo en lo posible. Los criterios de exclusión fueron: que sea bachiller, tiempo de servicio (menor a cuatro ciclos) y de tiempo parcial. Finalmente se determinó una muestra de 624 alumnos (muestra mínima 539 según cálculo) y 53 docentes.

Fue realizada una prueba piloto aplicada al 10% de la muestra de estudio, teniendo en cuenta criterios de inclusión y de exclusión; se sensibilizó a profesores y alumnos y se les entregó de manera aleatoria los instrumentos respectivos, esta data obtenida fue ingresada al software estadístico SPSS 25 y se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.958, para el cuestionario de gestión educativa y 0.964 para el cuestionario de desempeño docente universitario. Los valores que se obtuvieron permitieron concluir que los ítems de los instrumentos están altamente relacionados, además se ha obtenido el mismo parámetro de medida para las dimensiones e indicadores, consiguiendo valores aceptables de validez interna, por lo que se puede afirmar que los estudios realizados con estos instrumentos son válidos y confiables.

Se utilizó el paradigma positivista porque el investigador plantea una serie de hipótesis para predecir que algo va a suceder, luego se comprueba o verifica lo sucedido mediante el apoyo estadístico para cuantificar lo antes mencionado. Este paradigma obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación) (Ricoy, 2006).

La creación de la base de datos, tanto para la variable gestión educativa y la variable desempeño docente universitario, se realizó de la siguiente manera (utilizando el IBM SPSS 25):

- Bases de Datos: teniendo en cuenta (después de aplicar los cuestionarios) que a cada respuesta de la escala de Likert se le asignó un valor numérico, toda esta data se

ingresó directamente al software SPSS 25, obteniéndose dos bases de datos; una, de Gestión Educativa y otra, de Desempeño Docente universitario.

- Tablas cruzadas: Se utilizarán tablas de frecuencias para ver el comportamiento y las tendencias de las percepciones de los colaboradores. Bacchini (2007).
- Pearson: Coeficiente que mide el grado de relación entre dimensión – variable y entre variables cuantitativas. El tipo de valor hallado es, si $0 < r < 1$, existe una correlación positiva Alonso (2000). En nuestro caso correlaciona los promedios de cada dimensión.

A continuación, se realizó el análisis de acuerdo a la interpretación realizada en acápites anteriores, se analizaron los resultados obtenidos en función de las variables, de las dimensiones y del cruce entre éstas, con lo que dio a luz las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

- **Variable 1: Gestión educativa**

Según la escala valorativa de Likert, la variable gestión educativa tiene una categoría de muy bueno, correspondiente al dato promedio de todos los valores porcentuales catalogados como fortaleza, lo que indica la buena o muy buena percepción de parte de lo docente con respecto a la mayoría de dimensiones, indicadores e ítems que conforman la variable independiente "gestión educativa". En lo que se refiere al alfa de Cronbach, la variable se considera de excelente consistencia interna por tanto se puede asumir que los ítems están altamente relacionados y miden el mismo constructo, esto que significa que se ha utilizado un instrumento confiable validado interna y externamente de manera óptima.

- **Dimensión: Organizacional**

En esta dimensión existe una excelente consistencia interna, lo que indica que los 25 ítems que conforman la dimensión están altamente relacionados.

Al analizar los resultados de esta dimensión en relación de sus indicadores (después del AF) se deduce que la percepción del docente en la escala de Likert es buena, además, se perciben que los factores de mayor media y menor desviación estándar como *"*El perfil de los directivos en la organización y Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la Institución Educativa*"* son los mejores factores catalogados como buenos, pero a pesar de estos resultados no hay que olvidar que las características originales de las variables indican que se debe mejorar en algunos de los ítems de los indicadores, tal y

como lo establece Frigeiro y Poggi (1992): la comunicación de los directivos, el proceso de delegación, las reuniones de información ascendente, la socialización de la agenda, la planificación, la organización académica y la evaluación de los recursos, la supervisión como mecanismo de motivación y la participación de todos los actores en los procesos de toma de decisiones.

- **Dimensión: Pedagógica didáctica**

En esta dimensión existe una buena consistencia interna, lo que indica que los 15 ítems que conforman la dimensión están buenamente relacionados.

Al analizar los resultados de esta dimensión en relación de sus indicadores (después del AF) notamos que la percepción del docente en la escala de Likert es muy buena, además, se puede apreciar que existe una muy buena percepción del docente frente al indicador enseñanza y aprendizaje en la organización, lo que es muy positivo pues se entiende que existe una muy buena percepción (de los pares de los docentes) en cuanto a lo establecido por Neto y García (1987) citados por Frigeiro (1992): si aplica estrategias en sus sesiones de aprendizaje, si guía los contenidos de sus unidades, si se monitorea permanentemente el trabajo individual y grupal, si utiliza medios y materiales, y si realiza reuniones para el diseño de sílabos, sesiones de aprendizaje, carga académica, entre otros; también existe una muy buena medida en cuanto el monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, asimismo se puede visualizar una alta medida de desviación estándar que aunque se percibe como buena es un indicador (Actualización y desarrollo personal y profesional de los docente) que se puede mejorar.

Es necesario tener en cuenta que, si se observan las características originales de las variables, estas indican que se debe mejorar, aún más, algunos de los ítems de los indicadores como: realización de reuniones para diseño de sílabos, sesiones de aprendizaje, carga académica, monitoreo constructivo por parte del director, sistematización de conocimientos en plenarias entre docentes.

- **Dimensión: Comunitaria**

En esta dimensión existe una excelente consistencia interna lo que indica que los 10 ítems que conforman la dimensión están excelentemente relacionados.

Al analizar los resultados de esta dimensión en relación de sus indicadores (después del AF) notamos que la percepción del docente en la escala de Likert es buena. Se puede apreciar que a pesar de que, en conjunto, los indicadores, la percepción del docente es

catalogada como buena (en la escala de Likert), se debe mejorar en estos indicadores pues existen unas medias no muy eficientes y unas desviaciones estándar altas, lo que en algunos casos dichos indicadores pueden ser catalogados como regulares y eso ya debe preocupar a la institución. Si se observa las características originales de las variables es imperativo buscar la mejora en ítems establecidas por Alvarado (1998) como: la producción de materiales para el desarrollo de diversas actividades de proyección social y extensión universitaria social e impulsar el conocimiento de las necesidades de la comunidad para buscar las soluciones integrales a desarrollar en conjunto este último establecido por Camilloni (2005).

- **Dimensión: Administrativa**

En esta dimensión existe una buena consistencia interna lo que indica que los 10 ítems que conforman la dimensión están buenamente relacionados.

De acuerdo al cálculo del promedio porcentual de la escala valorativa de Likert se podría interpretar que la percepción de los Docentes respecto a la dimensión Administrativa tiene una valoración de buena y se observa una buena percepción respecto al indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de las facultades" considerado como fundamental para García y San Segundo (2001) y una desviación estándar alta, lo que permite indicar que hay que mejorar en estos aspectos, pues estos parámetros miden qué tan bien la facultad proporciona información pertinente sobre las actividades que se deben trabajar en el ciclo, si la facultad realiza capacitaciones, si otorga material didáctico, si promueve la investigación y cuan bien la Facultad distribuye funciones; además, si se analizan las características originales de la variable correspondiente se puede apreciar que también se debe mejorar en capacitaciones en la utilización del SIGA, así como un mayor acercamiento con el alumno para que el docente conozca los aspectos fuertes y débiles de cada de los estudiantes del curso.

- **Variable 2: Desempeño docente universitario**

De acuerdo a los datos encontrados en las características de la variable en estudio, el desempeño docente universitario tiene una categoría en la escala de Likert de bueno, correspondiente al dato promedio de todos los valores porcentuales catalogados como fortaleza, lo que indica la buena percepción de parte del alumno con respecto a la mayoría de dimensiones, indicadores e ítems que conforman la variable dependiente "desempeño docente universitario", esto en cuanto a la escala valorativa. En lo que se refiere al alfa de Cronbach la variable se considera de excelente consistencia interna por tanto se puede asumir que los

ítems están altamente relacionados y miden el mismo constructo, lo que significa que se ha utilizado un instrumento confiable validado interna y externamente de manera óptima.

A continuación, se analizó lo ya interpretado en los párrafos anteriores, corroborando en lo posible con la Referencias bibliográficas y las investigaciones previas.

- **Dimensión: Capacidades pedagógicas didácticas**

En esta dimensión existe una excelente consistencia interna lo que indica que los 20 ítems que conforman la dimensión están excelentemente relacionados.

De acuerdo al análisis de los resultados, se interpreta que la percepción de los alumnos respecto a la dimensión capacidades pedagógicas didácticas tiene una valoración de muy buena. Asimismo, se analizó de manera individual cada indicador (ahora convertido en factor por el AF) también se encontró que todos los indicadores son catalogados por la percepción de los alumnos como muy buenos a excepción del indicador "Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica" establecido por Zabalza (2003) que se cataloga como bueno, lo que indica que se debe mejorar en los temas que involucran los ítems: si el docente enseña a analizar la información de diferentes fuentes, si el docente utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales, si el docente promueve actividades participativas que permitan colaborar de manera positiva, si en el desarrollo del curso logra despertar el interés o si el docente en sus actividades de aprendizaje están planteadas para generar cultura investigativa; además las características de la variable en forma individual indican que se debe mejorar en los temas de: Actualización de fechas y actividades en SIGA, en promover el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes y en proporcional nuevos enfoque académico ante situaciones que son muy problemáticas.

- **Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales**

Al analizar esta dimensión se observa una buena consistencia interna lo que indica que los 10 ítems que conforman la dimensión están buenamente relacionados.

Calculado el promedio de las medias, se podría interpretar que la percepción de los alumnos respecto a la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funcione laborales", dimensión que busca el mejor perfil docente tal como lo señala Segura (2003) tiene una valoración de muy buena.

Aunque la percepción global es muy buena, es necesario mejorar en estos aspectos pues se cuenta con una desviación estándar alta, estos indicadores dicen mucho de la

personalidad y profesionalismo del docente ya que miden elementos importantes como: puntualidad, planificación de sus tareas, monitoreo del trabajo individual y grupal, evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, asesoría, especialidad del docente, dominio de los temas que imparte, si se expresa con fluidez y coherencia. Algo de lo anterior se corrobora al analizar las características de la variable, pues denota que se debe mejorar en temas como: asignación del horario de asesoría y el monitoreo del trabajo grupal e individual de los alumnos.

- **Dimensión: Resultados de su labor educativa**

Al analizar esta dimensión se observa una buena consistencia interna lo que indica que los 10 ítems que conforman la dimensión están buenamente relacionados.

Se interpreta que la percepción de los alumnos respecto a la dimensión "Resultados de su labor educativa" tiene una valoración de buena.

En el análisis individual (después del AF) se puede indicar que en ambos indicadores se debe mejorar pues se tiene desviaciones estándar considerables; en el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte" indicador establecido por Izarra, et al. (2003) se debe mejorar en: la evaluación a partir de las capacidades planificadas, en promover la interacción para la construcción del aprendizaje, utilización de estrategias para el aprendizaje, publicar oportunamente las evaluaciones y la resolución de ejercicios de las prácticas, exámenes, talleres, etc. En el segundo indicador se debe mejorar en: que el docente lleve a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano, que el docente promueva alternativas de solución a problemas de la sociedad, que el docente proyecte las consecuencias de la problemática de la sociedad, el docente realice asesoría personalizada y que el docente promueva la visita al departamento de psicología. Asimismo, se deduce al analizar las características de la variable que también necesita mejoras en la tarea del docente de resolver los ejercicios de las prácticas, exámenes, talleres, laboratorios, etc. y promover, según sea el caso la visita al departamento de psicología.

Hasta ahora se ha analizado el grado de asociación, relación o consistencia interna del instrumento, las dimensiones con sus respectivos indicadores después del AF y además se incluyó un análisis de las características de la variable según la dimensión indicador tratados; lo que representa el análisis entre dimensiones de las variables gestión educativa y el desempeño docente universitario:

- **Dimensión organizacional y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas**

Los resultados demuestran la concluyente inexistencia sobre la correlación y la significancia entre estas dimensiones, por tanto en el análisis se puede indicar que el profesor udepino perteneciente a la facultad de ingeniería actúa de manera muy profesional pues muy al margen de lo que suceda en la organización, él no descuida su trabajo en cuanto a su capacidad pedagógica didáctica y entiende que el alumno es la parte principal de la universidad y a éste se debe; cabe señalar también que aparte de su grado de profesionalismo, pesa también su formación personal y profesional, que es una gran preocupación de la universidad, y su identificación con la institución; también se manifiesta que existe un buen proceso de la gestión educativa al momento de seleccionar al personal docente coincidiendo con Mintzberg y Stoner citado por Escalante (2009), donde asumen a la gestión como las pautas para tener una buena organización y mejorar sus recursos para el logro de objetivos propuestos, complementado por Vásquez (2009), que considera la gestión educativa como la eficiencia de los recursos del personal para cumplir objetivos institucionales. Amerita señalar que, las afirmaciones realizadas no concluyen perfección, pues se sabe por análisis anteriores el requerimiento de mejoras en los indicadores e ítems de estas dimensiones, pero en definitiva no hay relación o asociación entre estas dos dimensiones.

- **Dimensión organizacional y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales**

La percepción del docente respecto al MOF influye en relación a la asistencia puntual corroborando la categoría de personal de confianza que intrínsecamente otorga la universidad a sus docentes, pero no hay que olvidar la regular percepción que tiene el docente acerca del MOF y la buena percepción del alumno respecto a la puntualidad del docente, indudablemente esto último se puede mejorar. Se precisa también que en este caso nuevamente sale a relucir el grado profesional del docente que a pesar de que existe una percepción de que los docentes desconocen o no están enterados acerca del MOF, ellos muestran un buen grado de responsabilidad hacia los alumnos, no hay que olvidar que todo individuo dentro de la organización debe conocer de cerca el MOF, pues su trabajo debe estar sujeto a unas normas, ya lo manifiesta Frigeiro y Poggi (1992), cuando consideran a la organización: “como la estructura uniforme que debe seguir una institución, en este caso una institución educativa, en la cual todos sus organismos cumplan una serie de normas tanto de jerarquización funcional y orgánica, división de funciones, reglamentos internos, distribución de tareas administrativas y académicas, sistemas de comunicación, espacios de trabajo

adecuados y manejo del tiempo en lo administrativo y académico". Se juzga a bien indicar la inexistente asociación con el resto de indicadores de las dimensiones, que podría pensarse en la independencia de éstas.

- **Dimensión organizacional y los indicadores de la dimensión Resultado de su labor educativa.**

Los datos indican la existencia de una relación o asociación entre lo que se dice en las reuniones de información ascendente y descendente, la buena planificación de las reuniones y la confianza en la comunicación, con el rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte el docente; con respecto a la segunda relación significativa se tiene que el MOF en la organización se relaciona con "El rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte", lo que se deduce es que aunque el docente tenga un relativo conocimiento o no del MOF, es la calidad profesional y personal que lo impulsa a desempeñarse correctamente y por último se interpreta que el MOF en la organización también se relaciona débilmente con la formación de la persona, esto da entender la calidad de los docentes que actúan con autoridad y responsabilidad. Se puede precisar que lo anterior encaja con algunos de los principios que orientan a la organización que según Kast y Rosenzwelg (1998, pág. 144), son: "La especialización organizacional y la división del trabajo, el de jerarquía, el de autoridad, responsabilidad y obligación, el de mano de obra, de control, el de Línea y Staff"; además todo esto deja entrever el buen trabajo de los directivos de la universidad por su constante preocupación por la formación personal de sus colaboradores.

- **Dimensión Pedagógica didáctica y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas.**

Según los datos obtenidos, se interpretó que un buen monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje influye de manera positiva en las capacidades pedagógicas didácticas; se complementa que la enseñanza y aprendizaje, el monitoreo, la actualización y desarrollo personal y profesional de los docente se ven directamente relacionados con el grado de dominio de los temas que el docente imparte, pero que se debería mejorar dado a la débil correlación existente; una descripción de lo que es La dimensión Pedagógica didáctica la indica Frigeiro (1992), "…Se refiere a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes,

el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados…", esto se potenciará si el docente posee las capacidades cognitivas necesarias; además, los datos muestran unas deficiencias en pedagogía dada a la pobre significancia entre el indicador "Enseñanza y aprendizaje y la capacidad para hacer su materia entretenida e interesante"; lo mismo ocurre con el indicador "Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo" en donde el coeficiente de significancia es el más alto lo que nos indica la casi nula asociación entre indicadores, estas insuficiencias no van de la mano con lo que Frigeiro indica.

- **Dimensión Pedagógica didáctica y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.**

De acuerdo a los resultados, los indicadores de la dimensión Pedagógica didáctica poseen una correlación significativa con los indicadores de la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" a excepción del indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases" en relación a enseñanza y aprendizaje en la organización. Esta independencia entre estos indicadores corrobora el grado de responsabilidad con que actúa el docente frente a la confianza depositada en él y claro está no todo es conocimiento sino también como se difunde o comunica, para ello el docente debe contar con una serie de valores y virtudes que debe promover en el educando, Ramos (1999) afirma lo siguiente: Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Por tanto, el hecho de que estas dimensiones se relacionen en gran porcentaje demuestra que se está haciendo buena labor, pero que se puede mejorar. El análisis se extiende también a la supervisión ya sea cercana o remota, así como la actualización personal y profesional guardan una relación directa con la puntualidad y el grado de autonomía, según percepciones tanto del docente como del alumno.

- **Dimensión Pedagógica didáctica y los indicadores de la dimensión Resultado de su labor educativa.**

En esta dimensión se interpreta que la enseñanza y aprendizaje, monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la actualización, desarrollo personal y profesional de los docentes guardan relación con el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte" de la dimensión "Resultado de su labor

educativa, pero no guardan relación con el indicador Formación de la persona". Esto debe preocupar si se analiza los índices de significancia y los coeficientes de correlación fuera del rango de aceptación, pues indica una insuficiente gestión en la transmisión de los conocimientos ingenieriles y formación personal, hacia la solución de problemas de la sociedad; además, se debe atender de manera urgente lo relacionado con el indicador "Enseñanza y aprendizaje en la organización y la formación de la persona", pues existe una brecha considerable entre los ítems de éstos indicadores dado a la insuficiente consideración de las necesidades del entorno a esto habría que agregar lo indicado por Izarra, et al. (2003, pág. 146): El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo, y si se considera la insuficiente empatía con la problemática de la comunidad, se puede decir que se tiene una tarea pendiente por realizar.

- **Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas.**

De acuerdo a los resultados se interpreta la situación como una independencia de las dimensiones y por ende de sus indicadores, pero aunque con aceptables percepciones individuales es posible mejorar en cuanto a sensibilización, promoción y difusión; además, en los temas de asistencia social y proyección social con miras de mejorar el entorno y aunque las "Capacidades pedagógicas didácticas" son catalogadas como muy buenas existe una insuficiente practicidad de llevar lo intangible a lo tangible para mejorar a la comunidad como lo indica Frigerio y Poggi (1992) la define como el conjunto de actividades mediante las cuales los individuos se hacen presentes y ejercen influencia en ese elemento común que conforma el ámbito público. La participación es un vehículo para el desarrollo de sentimientos de pertenencia; por tanto, esas capacidades pedagógicas deben ser orientadas hacia el entorno.

- **Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.**

Los resultados se interpretan como una independencia de las dimensiones y por tanto de sus indicadores, pero aunque con aceptables percepciones se puede mejorar en lo que se refiere sensibilización, promoción y difusión en cuanto a los temas de asistencia social y proyección social con miras de reformar el entorno y no obstante la dimensión

“Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales” son catalogadas como muy buenas existe una pobre e insuficiente practicidad de llevar el conocimiento y experiencia con la intención de mejorar la comunidad, se debe aprovechar todas esas virtudes, conocimiento y experticia del docente y volcarlos hacia la realidad del entorno, con la finalidad de dar solución a los problemas que aquejan a la sociedad, esto corrobora lo formulado por Alvarado (1998) propone *feedback* como respuesta a la educación que reciben los estudiantes para con la comunidad, respuesta a necesidades y problemáticas que se presenten. Al margen de lo anterior también es necesario resaltar la urgente mejora en uno de los pilares importantes de la universidad como lo es la asesoría y la mejora en el proceso de la resolución de las unidades de evaluación.

- **Dimensión Comunitaria y los indicadores de la dimensión Resultado de su labor educativa.**

Según los resultados, nuevamente se denota que se pueden seguir mejorando en los temas de sensibilización, promoción y difusión en cuanto a asistencia social y proyección social con miras de mejorar el entorno y aunque el “Resultado de su labor educativa” son catalogadas como muy buenas existe una pobre e insuficiente practicidad para mejorar el entorno, se debe aprovechar lo que el docente evalúa, promueve, publica y toda su temática reorientarlos hacia la problemática del entorno, con el propósito de promover soluciones y proyectar las consecuencias de la problemática de la sociedad con el objetivo de mejorar a la persona y por ende mejorar a la sociedad, fortaleciendo el lema “mejores personas mejores profesionales”. Por otro lado, se percibe la existencia de una correlación significativa entre la dimensión Comunitaria y el indicador Rendimiento académico de la dimensión “Resultado de su labor educativa” lo que revela que el alumno es consciente de la realidad de la sociedad y responde de acuerdo a lo que difunde docente en lo que se refiere a necesidades del entorno esto se puede confirmar con lo que dice Chiroque (2006, pág. 24), mientras más interés tengan los estudiantes y el grado de motivación que brinde el docente, el estudiante podrá afrontar problemas sociales recurrentes.

- **Dimensión Administrativa y los indicadores de la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas.**

En función de los resultados, se indica que, si bien es cierto la Facultad de Ingeniería proporciona información sobre las actividades del ciclo, realiza capacitaciones del SIGA, otorga material didáctico, promueve la investigación, distribuye funciones y se indica que el

docente posee una muy buena gestión de conflictos, todo esto, solo se ve reflejado en una disminuida correlación con el "Grado de dominio de los contenidos" que de hecho es lógico suponer que aparezca, pero no guardan ninguna correlación con capacidades importantes como la de hacer su materia entretenida e interesante, identificar, comprender situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica, y la planificar adecuadamente el proceso docente educativo; esto indica la independencia entre estos indicadores y que a pesar que sus dimensiones han sido catalogadas por la percepción de los docentes y alumnos como buenas, estas todavía se pueden mejorar en gran medida e incrementar la buena percepción en la pedagogía y didáctica además, de mejorar en la distribución de los tiempos del docente en lo que se refiere a preparar la clase maestra, los talleres, los laboratorios, investigación, etc. mientras desarrolla labores (cargos y encargos administrativos) ajenas a la principal labor por la que fue contratado, tal como lo menciona Frigeiro y Poggi (1992), que consideran a la organización: "como la estructura uniforme que debe seguir una institución, en este caso una institución educativa, en el cual todos sus organismos cumplan una serie de normas tanto de jerarquización funcional y orgánica, división de funciones, reglamentos internos, distribución de tareas administrativas y académicas, sistemas de comunicación, espacios de trabajo adecuados y manejo del tiempo en lo administrativo y académico".

- **Dimensión Administrativa y los indicadores de la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.**

Los resultados se interpretan que existe una correspondencia directa significativa entre el indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de sus facultades" y la "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases", aunque la relación es muy débil se puede apreciar el grado de profesionalismo del docente que corresponde a la preocupación de la facultad para que el docente cumpla a cabalidad su actividad regular, García (2001), explica que debe existir una organización capaz de manejar toda la información y esta derivarla a todos los agentes educativos, una sola persona no debe tener el privilegio del mismo, de lo contrario en el futuro lo llevará al fracaso; según el análisis de la información hay mejoras que realizar en estos aspectos. Se deduce también que en ese otorgamiento de cargos y encargos muchas veces no se contempla una buena o suficiente planificación y organización de las actividades académicas que el docente debe desarrollar; esto último, por un tema de tiempo, afecta la correlación significativa entre los indicadores "Gestión de conflictos" y el "Grado de autonomía profesional", esto es un problema que debe solucionar la parte directiva tal como lo dice Neto y García: En las

instituciones educativas la gestión de conflictos y como se les da solución recae en su mayoría del director académico de su facultad, es una manera de dirigir funciones de tal manera que no ocasionen mayores problemas y se canalice mejor la jerarquización. (Neto y García, 1987 citado por Frigeiro 1992).

- **Dimensión Administrativa y los indicadores de la dimensión Resultado de su labor educativa.**

Los resultados indican que todos los recursos tangibles e intangibles que la Facultad de Ingeniería otorga y la gestión de conflictos, por parte de la percepción del docente, guardan una correlación directa que aunque débil, es significativa; por lo demás se debe plantear una mejora entre los indicadores independientes o no correlacionados con el objetivo de saber dosificar los tiempos para que estas correlaciones se hagan fuertes y por lo menos el tiempo de atención hacia el alumno se incremente con la finalidad de guiarlo y acompañarlo a largo de su carrera profesional, a esta apreciación se llega cuando se ve que la dimensión administrativa no se relaciona o asocia con la formación de la persona, pues tal como se dice que, las capacidades pedagógicas del profesor universitario, para Zabalza (2003, pág. 115) es un "conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad". El profesor debe programar y planificar para resolver problemas durante su ejecución en aula y fuera de ella, con esto último se daría un buen paso en la búsqueda de la mejora en correlación entre las dos dimensiones en cuestión.

- **Hipótesis general**

Ha: La gestión educativa y el desempeño docente universitario se relacionan en las dimensiones Pedagógicas didáctica y la Capacidad pedagógica didáctica.

Respecto a la hipótesis general, si bien es cierto no hay una relación generalizada en todos los indicadores cruzados, por lo menos existen débiles relaciones positivas y significativas en 6 de las 12 relaciones de los indicadores considerados para estas dos dimensiones; ante esto podemos rechazar la hipótesis nula Ho: La gestión educativa y el desempeño docente universitario no se relacionan en las dimensiones Pedagógicas didáctica y la Capacidad pedagógica didáctica.

- **Hipótesis específica 1**

Ha: Existe relación entre la dimensión Organizacional y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.

Respecto a la hipótesis específica 1, existen débiles relaciones positivas y significativas en 4 de las 40 relaciones de los indicadores considerados para estas dos dimensiones; ante esto podemos rechazar la hipótesis nula Ho: No existe relación entre la dimensión Organizacional y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.

- **Hipótesis específica 2**

Ha: Existe relación entre la dimensión Pedagógico - didáctico y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.

Según los resultados, si bien es cierto no hay una relación generalizada en todos los indicadores cruzados, por lo menos existen débiles relaciones positivas y significativas en 14 de las 24 relaciones de los indicadores considerados para estas dos dimensiones; ante esto podemos rechazar la hipótesis nula Ho: No existe relación entre la dimensión Pedagógico - didáctico y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018

- **Hipótesis específica 3**

Ha: Existe relación entre la dimensión Comunitaria y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.

Si bien es cierto no hay una relación generalizada en todos los indicadores cruzados, por lo menos existen débiles relaciones positivas y significativas en 2 de las 16 relaciones de los indicadores considerados para estas dos dimensiones; ante esto podemos rechazar la hipótesis nula Ho: No existe relación entre la dimensión Comunitaria y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.

- **Hipótesis específica 4**

Ha: Existe relación entre la dimensión administrativa y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.

Si bien es cierto no hay una relación generalizada en todos los indicadores cruzados, por lo menos existen débiles relaciones positivas y significativas en 5 de las 16 relaciones de los indicadores considerados para estas dos dimensiones; ante esto podemos rechazar la hipótesis nula Ho: No Existe relación entre la dimensión administrativa y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Primera. Se ha encontrado una correlación débil en los siguientes indicadores de las variables GE y DD: Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte – Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas, Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases – El manual de organización y funciones (MOF) en la organización, Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte - El manual de organización y funciones (MOF) en la organización, Formación de la persona - El manual de organización y funciones (MOF) en la organización, Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad – Enseñanza y aprendizaje en la organización, Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución – Enseñanza y aprendizaje en la organización, Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte – Enseñanza y aprendizaje en la organización, etc. (ver tabla 141) estas relaciones guardan una débil, pero significativa correlación directa, al momento de cruzarse.

Segunda. Se ha determinado las características consideradas como fortalezas para la gestión educativa y otras en la que se debe mejorar; a continuación, se muestran las características más destacadas teniendo en cuenta el porcentaje de percepción de los docentes mayor o igual a un 75% considerando la categoría muy bueno de la escala de Likert:

- En la institución el director de programa académico posee habilidades de planificación, organización y evaluación de recursos, procesos y resultados.
- En su institución las normas de convivencia permiten la construcción de un clima favorable para los aprendizajes.
- Aplica estrategias en sus sesiones de aprendizaje: Motivación, activación de conocimientos previos, problematización, construcción de conocimientos y transferencia.
- Guía sus contenidos a partir de sus unidades.
- Utiliza medios y materiales que implica: oralidad, escritura y los audiovisuales.
- Evalúa permanentemente el proceso de aprendizaje y retroalimenta.
- Los docentes monitorean los avances de los estudiantes.

- Los docentes demuestran empatía, comprendiendo los sentimientos y necesidades frente a los problemas surgidos con los estudiantes.
- Los docentes promueven la comunicación antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a los estudiantes.
- Los docentes son accesibles a los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Para las características en las que se debe mejorar se ha tenido en cuenta un porcentaje mayor o igual del 33% considerando la categoría regular y deficiente de la escala de Likert.

- Los directores de programa académico son voceros (buenos comunicadores), pues ellos recogen las demandas de la sociedad y la comunidad.
- Se realizan reuniones de información ascendente para recoger información del equipo.
- Previamente se socializa la agenda a tratar en reunión.
- En la institución el director de programa académico ayuda o asesora a la persona a su cargo respecto de las diferentes facetas contenidas en el desarrollo curricular.
- En la institución la supervisión se constituye en un mecanismo de motivación hacia la tarea.
- En su institución todos los actores participan como miembros plenos en los procesos de toma de decisiones.
- En su institución en numerosas ocasiones los procedimientos administrativos se transformaron en ritos y perdieron su sentido de instrumento.
- El docente realiza reuniones para diseño de sílabos, sesiones de aprendizaje, carga académica, entre otros.
- El Director de Programa en su monitoreo sólo se señalan los problemas, dificultades o debilidades.
- Sistematizan sus conocimientos en plenarias entre docentes.
- Trabajan sus sesiones de aprendizaje a partir de sus publicaciones e investigaciones.
- Los docentes promueven, en sus estudiantes la realización de eventos de asistencia social directa en favor de la mejora de la calidad de vida de la comunidad y su cultura.
- El docente prepara a sus alumnos adecuadamente para el desempeño de la extensión universitaria.
- Los docentes producen materiales para el desarrollo de diversas actividades de proyección social y extensión universitaria social.

- Los docentes han realizado investigación con los estudiantes que tiene a cargo, a partir de necesidades de la comunidad.
- Dentro de los cursos que dictan los docentes, existe una estrategia o plan de trabajo de extensión universitaria a desarrollarse en la comunidad más cercana.
- La universidad realiza capacitaciones de extensión universitaria, conjuntamente con sus alumnos a comunidades de su entorno.
- La universidad crea espacios para que los estudiantes pongan al servicio de la sociedad los conocimientos recibidos en sus cursos de tal manera que favorezcan la interacción

Tercera. Se ha determinado las características consideradas como fortalezas para el desempeño docente universitario y otras en la que se debe mejorar; a continuación, se muestran las características más destacadas teniendo en cuenta el porcentaje de percepción de los docentes mayor o igual a un 75% considerando la categoría de muy bueno de la escala de Likert:

- El docente en el silabo/Plan de Aprendizaje usa un lenguaje claro y se encuentra adecuadamente organizado.
- El docente en su curso presenta un silabo/Plan de Aprendizaje adecuadamente organizado y distribuido.
- El docente cumple con desarrollar la clase de acuerdo a lo aplicado en el SPA. (Silabo/Plan de Aprendizaje)
- El docente actualiza las fechas y actividades a desarrollar en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA).
- El docente domina los contenidos y temas que trata en sus sesiones de aprendizaje.
- El docente utiliza ejemplos relacionados al tema según la capacidad propuesta en su silabo.
- El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje tomadas de la realidad del estudiante.
- El docente explica con claridad las actividades que se realizan en Plataforma virtual y/o en clase.
- El docente promueve el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades.
- El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros) apropiados para los temas que se tratan.

- El docente contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar.
- El docente inicia su sesión de aprendizaje en la hora establecida.
- El docente distribuye adecuadamente el tiempo asignado a la sesión.
- El docente es de la especialidad para el curso asignado.
- El docente demuestra dominio en el tema y lo relaciona con otros.
- El docente evalúa durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El docente expresa con fluidez y coherencia en el dictado del curso.
- El docente evalúa a partir de las capacidades planificadas en la asignatura.
- El docente promueve la interacción para la construcción del aprendizaje.
- El docente promueve alternativas de solución a problemas de la sociedad.

Para las características en las que se debe mejorar se ha tenido en cuenta un porcentaje mayor o igual a 33% considerando la categoría regular y deficiente de la escala de Likert.

- El docente enseña a analizar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)
- El docente asigna un horario de asesoría académica.
- El docente resuelve los ejercicios de las prácticas, exámenes, talleres, laboratorios, etc.
- El docente realiza asesoría personalizada referida a malos hábitos (adicciones u otros vicios).
- El docente promueve, según sea el caso, la visita al departamento de psicología.

Cuarta. Se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión Organizacional y la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas lo que permite deducir que el docente udepino de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura actúa de manera muy profesional pues muy al margen de lo que suceda en la organización, él no descuida su trabajo en cuanto a su capacidad pedagógica didáctica y entiende que el alumno es la parte principal de la universidad al cual se debe. Se demuestra también que existe una débil relación entre la dimensión organizacional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en donde la percepción del docente respecto al MOF influye en relación a la asistencia puntual corroborando la categoría de personal de confianza que intrínsecamente otorga la universidad a sus docentes, pero no hay que olvidar la regular percepción que tiene el docente acerca del MOF y la buena percepción del alumno respecto a

la puntualidad del docente, indudablemente esto último se puede mejorar. Además, se concluye indicando la débil relación entre la dimensión Organizacional y la dimensión Resultado de su labor educativa en donde los datos indican la existencia de una relación o asociación entre lo que se dice en las reuniones de información ascendente y descendente, la buena planificación de las reuniones y la confianza en la comunicación, con el Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte el docente; con respecto a la segunda relación significativa se tiene que el MOF en la organización se relaciona con "El rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte", lo que se deduce es que aunque el docente tenga un relativo conocimiento o no del MOF, es la calidad profesional y personal que lo impulsa a desempeñarse correctamente y por último se interpreta que el MOF en la organización también se relaciona débilmente con la formación de la persona, esto da entender la calidad de los docentes que actúan con autoridad y responsabilidad.

Quinta. Se demuestra la existencia de una débil relación con correlación positiva significativa entre la dimensión Pedagógica didáctica y la dimensión Capacidades pedagógicas didácticas, pues según los datos obtenidos, se interpretó que un buen monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje influye de manera positiva en las capacidades pedagógicas didácticas; se complementa que la enseñanza y aprendizaje, el monitoreo, la actualización y desarrollo personal y profesional de los docente se ven directamente relacionados con el grado de dominio de los temas que el docente imparte, pero que se debería mejorar dado a la débil correlación existente. Se comprueba también que, de acuerdo a los resultados, los indicadores de la dimensión Pedagógica didáctica poseen una correlación significativa con los indicadores de la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" a excepción del indicador "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases" en relación a enseñanza y aprendizaje en la organización. Esta independencia entre estos indicadores corrobora el grado de responsabilidad con que actúa el docente frente a la confianza depositada en él y claro está no todo es conocimiento sino también como se difunde o comunica, para ello el docente debe contar con una serie de valores y virtudes que debe promover en el educando. Finalmente se demuestra la débil, pero significativa relación entre las dimensiones Pedagógico didáctica y el Resultado de su labor educativa en donde se deduce que la enseñanza y aprendizaje, monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la actualización, desarrollo personal y profesional de los docentes guardan relación con el indicador "Rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte" de la dimensión "Resultado de su labor educativa, pero no

guardan relación significativa con el indicador Formación de la persona". Esto debe preocupar si se analiza los índices de significancia y los coeficientes de correlación fuera del rango de aceptación, pues indica una insuficiente gestión en la transmisión de los conocimientos ingenieriles y formación personal, hacia la solución de problemas de la sociedad.

Sexta. Se demuestra que no existe relación significativa entre las dimensiones Comunitaria y la Capacidades pedagógicas didácticas, pues de acuerdo a los resultados se interpreta la situación como una independencia de las dimensiones y por ende de sus indicadores, pero aunque con aceptables percepciones individuales es posible mejorar en cuanto a sensibilización, promoción y difusión; además, en los temas de asistencia social y proyección social con miras de mejorar el entorno y aunque las "Capacidades pedagógicas didácticas" son catalogadas como muy buenas existe una insuficiente practicidad de llevar lo intangible a lo tangible para mejorar a la comunidad. Por otro lado, se deduce también la inexistente relación significativa entre la dimensión Comunitaria y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, los resultados se interpretan como una independencia entre estas dimensiones y por tanto de sus indicadores, pero aunque con aceptables percepciones se puede mejorar en lo que se refiere sensibilización, promoción y difusión en cuanto a los temas de asistencia social y proyección social con miras de reformar el entorno y no obstante la dimensión "Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales" son catalogadas como muy buenas existe una pobre e insuficiente practicidad de llevar el conocimiento y experiencia con la intención de mejorar la comunidad, se debe aprovechar todas esas virtudes, conocimiento y experticia del docente y volcarlos hacia la realidad del entorno. Por último, se demuestra la débil relación entre la dimensión Comunitaria y el Resultado de su labor educativa, pues según los resultados, nuevamente se denota que se pueden seguir mejorando en los temas de sensibilización, promoción y difusión en cuanto a asistencia social y proyección social con miras de mejorar el entorno y aunque el "Resultado de su labor educativa" son catalogadas como muy buenas existe una pobre e insuficiente practicidad para mejorar el entorno, se debe aprovechar lo que el docente evalúa, promueve, publica y toda su temática reorientarlos hacia la problemática del entorno

Séptima. Se concluye que existe una débil relación entre la dimensión Administrativa y las Capacidades pedagógicas didácticas los resultados nos permiten deducir que, si bien es cierto la Facultad de Ingeniería proporciona información sobre las actividades del ciclo, realiza capacitaciones del SIGA, otorga material didáctico, promueve la investigación,

distribuye funciones y se indica que el docente posee una muy buena gestión de conflictos, todo esto, solo se ve reflejado en una disminuida correlación con el "Grado de dominio de los contenidos" que de hecho es lógico suponer que aparezca, pero no guardan ninguna correlación con capacidades importantes como la de hacer su materia entretenida e interesante, identificar, comprender situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica, y la planificar adecuadamente el proceso docente educativo. Además, podemos deducir también la débil relación entre la dimensión Administrativa y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales dado que los resultados nos indican que existe una correspondencia directa significativa entre el indicador "Manejo de información establecida por el máximo ente y distribuido a cada una de sus facultades" y la "Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases", aunque la relación es muy débil se puede apreciar el grado de profesionalismo del docente que corresponde a la preocupación de la facultad para que el docente cumpla a cabalidad su actividad regular. Se demuestra también, la débil relación entre las dimensiones Administrativas y el Resultado de su labor educativa, los resultados nos permiten deducir que, todos los recursos tangibles e intangibles que la Facultad de Ingeniería otorga y la gestión de conflictos, por parte de la percepción del docente, guardan una correlación directa que aunque débil, es significativa; por lo demás se debe plantear una mejora entre los indicadores independientes o no correlacionados con el objetivo de saber dosificar los tiempos para que estas correlaciones se hagan fuertes y por lo menos el tiempo de atención hacia el alumno se incremente con la finalidad de guiarlo y acompañarlo a largo de su carrera profesional, a esta apreciación se llega cuando se ve que la dimensión administrativa no se relaciona o asocia con la formación de la persona.

Recomendaciones

Primera. Se recomienda continuar la investigación, ampliando el estudio a otros mecanismos relacionados al tema de correlaciones, podría proponerse como otro tema de investigación; incluso puede considerarse el uso de otras dimensiones o indicadores o sencillamente mejorar el instrumento en los indicadores que no se correlacionan; sin embargo, se juzga a bien indicar que los resultados del método aplicado nos sirve para recomendar que muy al margen de la buena percepción acerca del grado profesional y personal del docente, es necesario que las autoridades pertinentes busquen las políticas organizacionales adecuadas para que la parte curricular sea orientada con mucho mayor énfasis hacia la problemática que vive la sociedad y además mejorar la comunicación universidad-sociedad, mejorar los canales

de comunicación para recoger información del equipo (reuniones) socializando previamente la agenda, que la supervisión constituya un mecanismo de motivación hacia la tarea y que todos los actores previamente capacitados y conocedores del MOF participen como miembros plenos en la toma de decisiones.

Segunda. De manera repetida se ha mencionado el grado profesional y personal del docente porque su desenvolvimiento como docente no está mal calificado, pero se recomienda no pecar en exceso de confianza y seguir en esa buena política de captación de buenas personas y profesionales que estén muy bien identificados con la universidad y comulguen con lo que profesa. Es por ello que se sugiere reforzar lo concerniente a la formación personal pues un docente virtuoso es muy difícil que realice un trabajo poco profesional.

Tercera. Si bien es cierto que en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura se cuenta con excelentes profesionales, muchos de ellos doctores con vasta experiencia, esto no acredita que su capacidad pedagógica didáctica sea buena, los resultados demuestran que hay que mejorar en este aspecto porque no existe una relación entre las capacidades pedagógicas didácticas y la enseñanza y aprendizaje en la organización, es por ello que se recomienda capacitaciones continuas en pedagogía y didáctica que conllevaría a obtener buenos resultados en el proceso enseñanza aprendizaje áulicas, esto conllevaría a mejorar: la transmisión o difusión del conocimiento, el aprendizaje del alumno y el docente incrementaría su prestigio y calidad de enseñanza; también, es necesario recomendar la existencia de actualizaciones personales y profesionales (orientadas a buscar alternativas de solución a la problemática social) siempre acompañadas de un monitoreo y supervisión cercana o remota con objetivo formativo y de fortalecimiento profesional; hay que recordar que el monitoreo guarda una relación directa y positiva con la responsabilidad y el desempeño del docente.

Cuarta. Debido a la débil correlación entre la dimensión comunitaria y las dimensiones del desempeño docente universitario, se recomienda implementar políticas de desarrollo en la búsqueda de soluciones integrales (a desarrollar en conjunto: universidad, familia, empresa y sociedad) en temas de asistencia social y proyección social con miras a mejorar el entorno por lo menos en el aspecto de formación personal, profesional, salubridad y de salud; todo ello con el objetivo de llevar el conocimiento y experticia de sus docentes y alumnos de ciclos superiores en aras de reformar el entorno con el firme intención de mejorar

la percepción de que la universidad vive cara al desarrollo de la comunidad revalidando o confirmando así, el propósito de su creación.

Quinta. Según los resultados en lo que se refiere al manejo de información, en primer lugar, se recomienda una capacitación en cuanto al funcionamiento del SIGA y que el docente mejore respecto a la gestión del tiempo en lo que se refiere a la preparación de sus clases, talleres, laboratorios, investigación, etc. mientras desarrolla labores (cargos y encargos académicos) ajenos a la principal labor por la que fue contratado, se deduce que en este otorgamiento de cargos y encargos muchas veces no se contempla una buena planificación, organización y control de las actividades académicas que el docente debe desarrollar afectando el tiempo de atención del alumno imposibilitando una buena asesoría académica y personal, incumpliendo con el desarrollo de uno de los tres pilares de la universidad como lo es la asesoría y por tanto la tarea del docente de ser guía y acompañante del alumno, se ve disminuida o nula (el docente no llegaría a conocer las fortalezas y debilidades de sus alumnos), y ni que pensar de que el docente esté pensando en la problemática del entorno; es por ello que urge una política de puestos o áreas de trabajo dependiendo de la tarea a realizar y buscar encausar en éstas a los mejores elementos en sus respectivos talentos o habilidades realizando en estas áreas lo mejor que el docente pueda dar, el docente deberá programar y planificar su labor para resolver problemas durante su ejecución en aula y fuera de ella, cara al desarrollo de la sociedad (hay que juntar sinergias y orientarlas a la consecución de la misión y visión de la facultad).

Sugerencias

1. La metodología de la investigación puede ser usada por cualquier facultad de las diferentes universidades.

2. El trabajo desarrollado puede dar paso a otras investigaciones en donde el único cambio a realizar sería el método de correlación.

3. Para el caso de muestras grandes, es necesario contar con un equipo de trabajo de campo, la sensibilización continua de parte de las autoridades y la buena disposición de los docentes.

4. Se sugiere la utilización de los instrumentos para el estudio y análisis de la gestión educativa y el desempeño docente en otras facultades, con las mejoras del caso (si se cree pertinente) vistas por otros expertos, con el propósito de mejorar y alcanzar estándares de calidad nacional e internacional.

Referencias bibliográficas

Achaerandio, L. (2010). *Iniciación a la práctica de la investigación.* Guatemala: Guatemala Publicaciones.

Alonso. (2006). *La metodología de investigación y la construcción del conocimiento de la educación*. *Revista Gallega de Ensino*.

Alvarado, O. (1998). *Gestión educativa. Casos y ejercicios.* Lima, Perú: Fondo de desarrollo.

Alvarado, L., & Agurto, H. (2009). *Estadística para administracióny economía.* Lima, Perú: San Marcos.

Arias, A., & Cantón, R. (2006). *El liderazgo y la dirección de centros educativos.* Barcelona: Davinci Continental SL.

Bacchini, R. (2007). *Metodología de la investigación. Buenos Aires, Argentina: Omicron System.* Buenos Aires, Argentina: Omicron System.

Bogoya, D., Vinent, M., Restrepo, G., Torrado, M., Jurado , F., & Pérez, M. (2000). *Competencias y proyecto pedagógico.* Bogota: Universidad Nacional de Colombia.

Camilloni, A. (2005). *La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo*. En L. c. integran. Buenos Aires: Paidós Educador.

Cano, M., & Olivera, D. (2008). *Algunos modelos de planeación. Revista Ciencia Administrativa*. Obtenido de http://www.uv.mx/iiesca/revista/documents/modelos2008-2.pdf.

Cárdenas, M., Méndez, L., & Gonzáles, M. (2014). *Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios*. *Actualidades de investigaciones en educación, 1*(14), 1-22.

Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA.* Lima - Perú. Univsersidad Mayor de San Marcos. Pg. 290. Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/54214279.pdf

Casassus, J. (1999). *Marcos conceptuales de la gestión educativa.* Saniago de Chile: OREALC.

Casassus, J. (2000). *Estudio Iberoamericano de la eficacia escolar.* Santiago de Chile, Chile: LOM.

Cataldi, & Lage. (2010). La promoción de competencias en el trabajo grupal con base en tecnologías informáticas y sus implicancias didácticas. *Revista de medios y educación*.

Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes. Informe 45.IPP.Lima-Perú.* . Lima-Perú.

Covarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). *La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile*. En *Estudios Hemisféricos y Polares* (págs. 107-123).

Días, M., Borges, A., Valadez, M., & Zambrano, R. (2013). Evaluación docente del profesor universitario de la carrera de psicología en la Universidad de Guadalajara. *Revista de educación y desarrollo*(28), 5-14.

Escalante, J. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica.* Argentina: Secretaría de Educación Pública.

Ethier, G. (1989). *La gestion de l´excellence en éducation.* Québec: Presses de l´Université du Québec.

Fernández, C. (2015). *Repositorio Universidad Enrique Guzmán y Valle.* Obtenido de http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/372/TM%202725%20F1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Frigeiro, G., & Poggi, M. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca. Elementos para su comprensión.* (Flacso, Ed.) Buenos Aires, Argentina: TROQUEVEL Educación.

García, M., & San Segundo, M. (2001). *El rendimiento académico en el primer curso universitario*. Obtenido de www.paginaaede.org/Getafe/1.pdf

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step. A simple guide and reference* (Cuarta ed.). Boston, Estados Unidos: Allyn & Bacon.

Gestión educativa. (Mayo de 2012). Obtenido de Planeación y dirección estratégica: http://planeacionestrategicaucem.blogspot.com/2012/05/la-gestion-educativa.html

Gimeno, J., & Pérez, A. (1993). *Comprender y transforar la enseñanza* (Segunda ed.). Madrid, España: Morata.

Gómez, M. (2001). *Pedagogía: definición, métodos y modelos. Revista Ciencias Humanas*. Obtenido de www. utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev26/ gomez.htm

Graterol, C. (2001). *Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula.* Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

Gutierrez, J. (2006). *Administración.* México: Thomson Learning.

Hansen, D. (2002). *Explorando el corazón moral de la enseñanza.* Barcelona, España: Idea Universitaria.

Hernández, F. y. (2003). *Metodología de la investigación.* México D.F., México: McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.

Izarra, D., López, M., & Prince, E. (2003). El perfil del educador. *Revista ciencias de la Educación, (21)* .(21), 127-147.

Kast, F., & Rosenzwelg, J. (1998). *Administración de las organizaciones: Enfoque de sistemas y de contingencias.*

Kuhn, T. (1986). *La Estructura de las Revoluciones Científicas.* México.

La Cruz, A. (2016). *Coeficiente Alfa de Cronbach en SPSS*. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=HY35MNaWUxI

Latorre, A., Rincón, D., & Arnal, J. (1994). *Investigación Educativa. Fundamentos y Metodologías.* Barcelona, España: Labor.

Leyton, S. (2014). *La gestión educativa y eficacia escolar en las instituciones educativas del distrito de Paita.* Tesis doctoral, Universidad César Vallejos, Piura.

Llerena, J. (2012). *El docente como referencia para la gestión educativa en la Unidad Educativa Salesiana Cristobal Colón: Una visión desde la pedagogía salesiana. Tesis de Maestría.* Quito, Ecuador: Universidad Politécnica del Ecuador.

Lukas, J., & Santiago, K. (2004). *Evaluación Educativa.* Madrid, España: Alianza Editorial S.A.

Mac Millan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa: una introducción conceptual.* Madrid, España: Pearson.

Marcano, A., & Trestini, M. (1998). Reajuste del perfil profesional del Licenciado en Educación Mención Comercial, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. *Revista Ciencias de la Educación*(15), 152-242.

Marconi. (2012). *Gestión educativa.* Honduras: La Ceba.

Medina, L. (2013). *10 ABC de la Correlación Pearson*. Recuperado el 2018, de https://www.youtube.com/watch?v=IS_ARGe9mnc

Méndez, C., & Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana Psiquiatra*(41). Obtenido de http://www.academia.edu/11262789/ Introducci%C3%B3n_al_an%C3%A1lisis_factorial_exploratorio.

Peña, A. (2002). *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente, de los centos educativos privados del distrito No 11-02 de Puerto Plata*. Obtenido de www.oei.es

Perrenoud, P. (1999). *Construir competencias desde la escuela.* Océano-Dolmen.

Quinn, R. (1995). *Maestría en gestión de organizaciones: Un modelo operativo de competencias.* Madrid, España.

Ramos, M. (1999). Teorías para educar en valores. *Revista Ciencias de la Educación*(16), 117-157.

Rico, A. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombi. *Sophia*(16), 117-157.

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação, 1*(31), 11-22.

Rojas, M. (Julio-Octubre de 2015). Revista Pedagógicaa y sociedad. Obtenido de http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-ysociedad/article/view/135

Saltos, M. (2015). *La eficiente gestión educativa en los resultados de aprendizaje de los estudiantes universitarios. Ciencia UNEMI*, 56-60.

Segura, E. (2003). *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente en la Universidad de Carabobo.* Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo., Valencia. Venezuela.

Spranger, E. (1984). *El educador nato.* Buenos Aires: Kapeluz.

Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias.* Bogotá, Colombia: Ecoe.

UDEP. (2018). *Universidad de Piura*. Obtenido de http://udep.edu.pe/conocelaudep/mision-vision/

Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina.* México: Octaedro.

Valadez, M. & Zambrano, R. (2013). *Valoración de las buenas practicas docentes a través de observación sistemática*. *Universitas Psychologica*.

Vásquez, W. (2009). *Diccionario de Pedagogía.* Lima, Perú.

Villareal, J. (1998). *Episteme teorética desde el ser de la docencia universitaria*. *FACE-UC8(14)*, 247-270.

Vivas, E. (2014). *El líder transformacional y el desempeño docente universitario de la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote, Zona Norte.*

Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado.* Tesis de maestría, Universidad Mayor San Marcos, Lima.

Zabalza, M. (2003). *Componentes docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional.* España: Narcea.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
TEMA	**PROBLEMA**	**OBJETIVO**	**HIPÓTESIS**
Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.	**PROBLEMA GENERAL:** ¿De qué manera se relaciona la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018?	**OBJ. GENERAL:** Determinar la manera en que se relaciona la gestión educativa y el desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura.	**HIPÓTESIS GENERAL** La gestión educativa y el desempeño docente universitario se relacionan en las dimensiones pedagógico didáctica y la capacidad pedagógica didáctica.
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿En qué nivel se encuentra las dimensiones de la variable gestión educativa en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018? ¿En qué nivel se encuentra las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018? ¿Cuál es la relación entre la dimensión organizacional y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018?	**OBJS. ESPECIFICOS:** Identificar las características de la gestión educativa que se ejerce en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018. Identificar las características del desempeño docente en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018. Establecer la relación entre la dimensión organizacional de la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.	Existe relación entre la dimensión organizacional y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018. Existe relación entre la dimensión pedagógico - didáctico y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018. Existe relación entre la dimensión comunitaria y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
TEMA	**PROBLEMA**	**OBJETIVO**	**HIPÓTESIS**
	¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógico - didáctico y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018? ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018? ¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018?	Establecer la relación entre la dimensión pedagógico - didáctico y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018. Establecer la relación entre la dimensión comunitaria y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018. Establecer la relación entre la dimensión administrativa y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.	Existe relación entre la dimensión administrativa y las dimensiones de la variable desempeño docente universitario en la facultad de ingeniería de la Universidad de Piura, Piura, 2018.

OPERACIONALIDAD DE LA VARIABLE		
VARIABLES	**DIMENSIONES**	**INDICADORES**
Gestión Educativa	Organizacional Frigeiro y Poggi (1992) "…conjunto de aspectos estructurales que toman cuerpo en cada establecimiento educativo determinando un estilo de funcionamiento. Pueden considerarse dentro de esta dimensión las cuestiones relativas a la estructura formal: los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, los múltiples objetivos presentes, los canales de comunicación formal, el uso del tiempo y de los espacios…"	- El perfil de los directivos en la organización. - La delegación en la organización. - Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas. - Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa. - El Manual de Organización y Funciones (MOF) de la organización.
	Pedagógica – didáctica Frigeiro, (1992) "…Se refiere a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados…"	- Enseñanza y aprendizaje en la organización. - Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje. - Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes.
	Comunitaria Frigerio, Poggi y Tiramonti, (1992). la define como el conjunto de actividades mediante las cuales los individuos se hacen presentes y ejercen influencia en ese elemento común que conforma el ámbito público. La participación es un vehículo para el desarrollo de sentimientos de pertenencia.	- Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos. - Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.
	Administrativa Ethier (1991) explica que la eficacia del sistema educativo pasa por la administración general de todo el sistema, pero solo adquiere real significación… el resto del sistema no existe si no es en función de lo que ocurre… como lugar privilegiado de la intervención educativa (universidad).	- Manejo de información establecida por lo máximo ente y distribuido a cada una de las facultades. - Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.

Desempeño docente Universitario	Capacidad pedagógico-didáctica Las capacidades pedagógicas del profesor universitario, para Zabalza (2003, pág. 115) es un "conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad". El profesor debe programar y planificar para resolver problemas durante su ejecución en aula y fuera de ella.	- Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la Especialidad. - Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante. - Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica. - Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente educativo.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales Segura (2003), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visón realista, afirma lo siguiente: "Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar". (p. 16).	- Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases. - Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
	Resultados de su labor educativa Rojas (2015) afirma: Que, por la complejidad de la labor educativa, es necesario lograr unidad y orientación sostenida hacia un mismo fin, de todas las influencias que los estudiantes universitarios reciben en los distintos escenarios educativos en que transcurre su formación, para poder desarrollar, en ellos, verdaderas cualidades de la personalidad acorde con las normas y valores dela sociedad actual, ya que la falta de coherencia en el sistema de influencias dificulta la formación de modos estables de conducta. (p.18).	- Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte. - Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar.

Apéndice B. Instrumento y su validación interna

CUESTIONARIO: Gestión Educativa

El presente cuestionario posee 60 ítems en relación al estudio denominado "Gestión educativa y desempeño docente universitario". La investigación es realizada por un estudiante que cursa la Maestría en educación con mención en Gestión Educativa, en la Universidad de Piura, Sede Piura.

Es importante señalar que el cuestionario es anónimo, sólo debe completar la facultad a la que pertenece. Se le garantiza total confidencialidad.

Marque con un aspa "x" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Escala valorativa de Likert

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
4	3	2	1

FACULTAD: _____

	Variable: Gestión Educativa				
	Dimensión: Organizacional **Indicador**: El perfil de los directivos en la organización.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	Los directores de programa académico son voceros (buenos comunicadores), pues ellos recogen las demandas de la sociedad y la comunidad.				
2	Los directores de programa académico cumplen la función de enlace, pues desarrollan relaciones con los diversos actores educativos.				
3	Los directores de programa académico son idóneos animadores pedagógicos, porque coordinan las decisiones relacionadas con las actividades pedagógicas.				
4	Los directores de programa académico son equitativos distribuidores de los recursos, porque se encargan del reparto de los recursos humanos, materiales y financieros.				
5	Los directores de programa académico son entusiastas promotores porque procuran que los distintos actores de la institución trabajen en relación a una visión del conjunto.				

	Indicador: la delegación en la organización.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	Generalmente, los directores de programa académico no delegan porque piensan que ellos mismos pueden hacer las cosas en menos tiempo.				
2	Los directores de programa académico no delegan porque sienten temor de que otro se capacite y pueda reemplazarlos.				
3	Los directores de programa académico siempre delegan a personas de confianza.				
4	Los directores de programa académico delegan a personas con experiencia profesional, estudios, conocimientos previos y características personales.				
5	Los directores de programa académico solo delegan cuando tienen una clara idea sobre los resultados a lograr.				
	Indicador: Canales de comunicación y formas de relacionarse de manera interpersonal con cada una de las áreas.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	Se realizan reuniones de información descendente para informar al equipo.				
2	Se realizan reuniones de información ascendente para recoger información del equipo.				
3	Siempre se planifican las reuniones y se seleccionan los materiales, técnicas y recursos a utilizar con antelación.				
4	Previamente se socializa la agenda a tratar en reunión.				
5	En la institución existe confianza en la comunicación entre los directivos, docentes y demás actores.				
	Indicador: Planificación, supervisión y evaluación por parte de los administrativos de la institución educativa.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	En la institución el director de programa académico posee conocimientos de los programas, métodos y procesos de aprendizaje.				
2	En la institución el director de programa académico posee habilidades de planificación, organización y evaluación de recursos, procesos y resultados.				
3	En la institución el director de programa académico ayuda o asesora a la persona a su cargo respecto de las diferentes facetas contenidas en el desarrollo curricular.				
4	En la institución al supervisar se consideran dos aspectos importantes: la evaluación por un lado y el asesoramiento o ayuda profesional por el otro.				
5	En la institución la supervisión se constituye en un mecanismo de motivación hacia la tarea.				
	Indicador: El Manual de Organización y Funciones (MOF) el la organización.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	En su institución todos los actores participan como miembros plenos en los procesos de toma de decisiones.				
2	En su institución las normas de convivencia permiten la construcción de un clima favorable para los aprendizajes.				
3	En su institución cuando se presenta una indisciplina, los directivos se abstienen porque confía en la capacidad de autorregulación del grupo.				
4	En su institución la administración implica prever las acciones que hacen posible la gobernabilidad de la institución.				
5	En su institución en numerosas ocasiones los procedimientos administrativos se transformaron en ritos y perdieron su sentido de instrumento.				

	Dimensión: Pedagógica – didáctica **Indicador**: Enseñanza y aprendizaje en la organización.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	Aplica estrategias en sus sesiones de aprendizaje: Motivación, activación de conocimientos previos, problematización, construcción de conocimientos y transferencia.				
2	Guía sus contenidos a partir de sus unidades.				
3	Monitorea permanentemente el trabajo individual y grupal				
4	Utiliza medios y materiales que implica: oralidad, escritura y los audiovisuales.				
5	El docente realiza reuniones para diseño de sílabos, sesiones de aprendizaje, carga académica, entre otros.				
	Indicador: Monitoreo y evaluación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	Evalúa permanentemente el proceso de aprendizaje y retroalimenta.				
2	Los docentes monitorean los avances de los estudiantes.				
3	El Director de Programa en su monitoreo sólo se señalan los problemas, dificultades o debilidades.				
4	El docente considera la evaluación como una dimensión del campo institucional.				
5	El docente considera la evaluación como un sinónimo de mecanismo de aprendizaje, de procesamiento de información para construir un saber que busca el mejoramiento de la misma.				
	Indicador: Actualización, desarrollo personal y profesional de docentes.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	Constantemente están en capacitaciones internas y externas.				
2	Sistematizan sus conocimientos en plenarias entre docentes.				
3	Realizan publicaciones de sus estudios e investigaciones.				
4	Articulan los conocimientos científicos, cotidianos y universitarios.				
5	Trabajan sus sesiones de aprendizaje a partir de sus publicaciones e investigaciones.				
	Dimensión: Comunitaria **Indicador**: Respuesta a las necesidades y proyección social a la comunidad, desde los agentes educativos.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	Los docentes promueven, en sus estudiantes la realización de eventos de asistencia social directa en favor de la mejora de la calidad de vida de la comunidad y su cultura.				
2	El docente prepara a sus alumnos adecuadamente para el desempeño de la extensión universitaria.				
3	Dentro de los cursos que dictan los docentes, existe una estrategia o plan de trabajo de extensión universitaria a desarrollarse en la comunidad más cercana.				
4	Los docentes producen materiales para el desarrollo de diversas actividades de proyección social y extensión universitaria social.				
5	Los docentes han realizado investigación con los estudiantes que tiene a cargo, a partir de necesidades de la comunidad.				

	Indicador: Proyección social de la universidad con el entorno en programas de bienestar y seguridad.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	La universidad promueve en sus clases actividades de proyección social.				
2	La universidad impulsa la vinculación directa de estudiantes y la comunidad en sus clases				
3	La universidad impulsa el conocimiento de las necesidades de la comunidad para buscar soluciones integrales a desarrollar en conjunto.				
4	La universidad realiza capacitaciones de extensión universitaria, conjuntamente con sus alumnos a comunidades de su entorno.				
5	La universidad crea espacios para que los estudiantes pongan al servicio de la sociedad los conocimientos recibidos en sus cursos de tal manera que favorezcan la interacción con la problemática real de la sociedad.				
	Dimensión: Administrativa **Indicador:** Manejo de información establecida por lo máximo ente y distribuido a cada una de las facultades				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	La facultad proporciona información pertinente sobre las actividades que se deben trabajar en el ciclo.				
2	La facultad realiza capacitaciones a cerca del sistema que utilizan (SIGA).				
3	La facultad otorga material didáctico para el buen desempeño de las sesiones de aprendizaje.				
4	La facultad promueve la investigación a partir del uso de la biblioteca.				
5	La facultad distribuye funciones (cargos y encargos) para actividades curriculares.				
	Indicador: Gestión de conflictos; cada facultad debe resolver inconvenientes con sus alumnos.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	Los docentes demuestran empatía, comprendiendo los sentimientos y necesidades frente a los problemas surgidos con los estudiantes.				
2	Los docentes conocen los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los estudiantes del curso.				
3	Los docentes promueven la comunicación antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a los estudiantes.				
4	La comunicación con el docente es fluida y siempre está listo para escuchar los problemas de los estudiantes.				
5	Los docentes son accesibles a los diferentes miembros de la comunidad educativa.				

CUESTIONARIO: Desempeño Docente Universitario

El presente cuestionario posee 40 ítems en relación al estudio denominado "Gestión educativa y desempeño docente universitario". La investigación es realizada por un estudiante que cursa la Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa, en la Universidad de Piura, Sede Piura.

Es importante señalar que el cuestionario es anónimo, sólo debe completar la facultad a la que pertenece. Se le garantiza total confidencialidad.

Marque con un aspa "x" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Escala valorativa de Likert

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
4	3	2	1

FACULTAD: _____

	Variable: Desempeño Docente Universitario				
	Dimensión: Capacidades pedagógicas didácticas **Indicador**: Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la teoría de la educación de la didáctica general y de la didáctica de la especialidad.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	El docente en el silabo/Plan de Aprendizaje usa un lenguaje claro y se encuentra adecuadamente organizado.				
2	El docente en su curso presenta un silabo/Plan de Aprendizaje adecuadamente organizado y distribuido.				
3	El docente cumple con desarrollar la clase de acuerdo a lo aplicado en el SPA. (Silabo/Plan de Aprendizaje)				
4	El docente actualiza las fechas y actividades a desarrollar en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA).				
5	El docente domina los contenidos y temas que trata en sus sesiones de aprendizaje.				
	Indicador: Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	El docente utiliza ejemplos relacionados al tema según la capacidad propuesta en su silabo.				
2	El docente utiliza ejemplos en las sesiones de aprendizaje tomadas de la realidad del estudiante.				
3	El docente explica con claridad las actividades que se realizan en Plataforma virtual y/o en clase.				
4	El docente promueve el trabajo grupal involucrando a todos los estudiantes en las actividades.				
5	El docente utiliza recursos didácticos (fichas, separatas, multimedia, pizarra, entre otros) apropiados para los temas que se tratan.				
	Indicador: Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.				
ÍTEMS		1	2	3	4
1	El docente enseña a analizar la información de diversas fuentes (libros, revistas, internet)				

2	El docente utiliza para el aprendizaje las herramientas de interacción de las tecnologías actuales de la información (correo electrónico, chats, plataformas, etc.).				
3	El docente promueve actividades participativas que permiten colaborar con sus compañeros con una actitud positiva.				
4	El docente en el desarrollo del curso, logra despertar el interés por la investigación.				
5	El docente en sus actividades de aprendizaje están planteadas para generar cultura investigativa en los estudiantes				
	Indicador: Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo.				
ITEMS		1	2	3	4
1	El docente proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas.				
2	El docente estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.				
3	El docente contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar.				
4	El docente alienta a reflexionar al alumno en cómo puede mejorar su trabajo.				
5	El docente articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir en su curso asignado.				
	Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. **Indicador**: Asistencia y puntualidad a la universidad y a sus clases.				
ITEMS		1	2	3	4
1	El docente inicia su sesión de aprendizaje en la hora establecida.				
2	El docente realiza talleres o laboratorios según lo planificado en el curso.				
3	El docente distribuye adecuadamente el tiempo asignado a la sesión.				
4	El docente dispone en su plataforma virtual material didáctico del curso en cuestión.				
5	El docente asigna un horario de asesoría académica.				
	Indicador: Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea profesional en la institución.				
ITEMS		1	2	3	4
1	El docente es de la especialidad para el curso asignado.				
2	El docente demuestra dominio en el tema y lo relaciona con otros.				
3	El docente monitorea el trabajo individual y grupal.				
4	El docente evalúa durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje				
5	El docente expresa con fluidez y coherencia en el dictado del curso.				
	Dimensión: Resultados de su labor educativa. **Indicador**: Registro del rendimiento académico en la o las asignaturas que imparte.				
ITEMS		1	2	3	4
1	El docente evalúa a partir de las capacidades planificadas en la asignatura.				
2	El docente promueve la interacción para la construcción del aprendizaje.				
3	El docente utiliza diferentes estrategias para el aprendizaje de un tema tratado.				
4	El docente publica oportunamente las evaluaciones.				
5	El docente resuelve los ejercicios de las prácticas, exámenes, talleres, laboratorios, etc.				
	Indicador: La formación de la persona.				
ITEMS		1	2	3	4
1	El docente lleva a la reflexión las capacidades fundamentales del ser humano.				
2	El docente promueve alternativas de solución a problemas de la sociedad.				
3	El docente proyecta las consecuencias de la problemática de la sociedad.				
4	El docente realiza asesoría personalizada referida a malos hábitos (adicciones u otros vicios).				
5	El docente promueve, según sea el caso, la visita al departamento de psicología.				

Apéndice C. Validación Interna y Externa

VALIDACIÓN INTERNA

UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : Dr. EDUARDO PEÑA ESCOBAR
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente de la Universidad Alas Peruanas
1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario para medir la gestión educativa
1.4 Autora del instrumento : MARTÍN UBILLÚS SOLÍS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	Sugerencias
•PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	☐	☐	☒	
•COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	☐	☒	☐	
•CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	☐	☐	☒	
•SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	☐	☒	☐	
•OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	☐	☐	☒	
•CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	☐	☐	☒	
•ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	☐	☐	☒	
•CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	☐	☐	☒	
•FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	☐	☐	☒	
•ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	☐	☐	☒	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancalima

Coeficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30}$ = 0,93

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Piura, 04 de Julio de 2018.

Dr. EDUARDO PEÑA ESCOBAR
Docente de la Universidad Alas Peruanas

UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : **Dr. YOANNA MERCEDES GARCIA ARCELA DE PEÑA**
1.2 Cargo e institución donde labora : **Docente del MINISTERIO DE EDUCACION**
1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario para medir la gestión educativa**
1.4 Autora del instrumento : **MARTÍN UBILLÚS SOLÍS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	☐	☐	☒	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	☐	☐	☒	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	☐	☒	☐	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	☐	☐	☒	
• OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	☐	☒	☐	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	☐	☒	☐	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	☐	☐	☒	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	☐	☐	☒	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	☐	☐	☒	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	☐	☐	☒	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancajima

Coeficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = 0,90$

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Piura, 04 de Julio de 2018.

Dr. YOANNA MERCEDES GARCÍA ARCELA DE PEÑA
Docente del Ministerio de Educación

UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : **Dr. SILVIA GUISSELLE LEYTON NOBLECILLA**
1.2 Cargo e institución donde labora : **Docente de la Universidad Alas Peruanas**
1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario para medir la gestión educativa**
1.4 Autora del instrumento : **MARTÍN UBILLÚS SOLÍS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
•PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	☐	☐	☒	
•COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	☐	☐	☒	
•CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	☐	☐	☒	
•SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	☐	☐	☒	
•OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	☐	☐	☒	
•CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	☐	☒	☐	
•ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	☐	☐	☒	
•CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	☐	☐	☒	
•FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	☐	☐	☒	
•ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	☐	☐	☒	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancajima

Coeficiente de validez : $\frac{A + B + C}{30}$ = 0,97

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena.

Piura, 04 de Julio de 2018.

Dr. SILVIA GUISSELLE LEYTON NOBLECILLA
Docente de la Universidad Alas Peruanas

UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : **Dr. EDUARDO PEÑA ESCOBAR**
1.2 Cargo e institución donde labora : **Docente de la Universidad Alas Peruanas**
1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario para medir el desempeño docente**
1.4 Autora del instrumento : **MARTÍN UBILLÚS SOLÍS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
•PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	☐	☐	☒	
•COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	☐	☒	☐	
•CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	☐	☐	☒	
•SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	☐	☒	☐	
•OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	☐	☐	☒	
•CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	☐	☐	☒	
•ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	☐	☐	☒	
•CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	☐	☐	☒	
•FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	☐	☐	☒	
•ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	☐	☐	☒	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancajima

Coeficiente de validez : $\frac{A + B + C}{30}$ = 0,93

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Piura, 04 de Julio de 2018.

Dr. EDUARDO PEÑA ESCOBAR
Docente de la Universidad Alas Peruanas

UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : **Dr. YOANNA MERCEDES GARCIA ARCELA DE PEÑA**
1.2 Cargo e institución donde labora : **Docente del MINISTERIO DE EDUCACION**
1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario para medir el desempeño docente**
1.4 Autora del instrumento : **MARTÍN UBILLÚS SOLÍS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	Sugerencias
• PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	☐	☐	☒	
• COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	☐	☐	☒	
• CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	☐	☒	☐	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	☐	☐	☒	
• OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	☐	☒	☐	
• CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	☐	☒	☐	
• ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	☐	☐	☒	
• CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	☐	☐	☒	
• FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	☐	☐	☒	
• ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	☐	☐	☒	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancajima

Coeficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = 0,90$

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Piura, 04 de Julio de 2018.

Dr. YOANNA MERCEDES GARCÍA ARCELA DE PEÑA
Docente del Ministerio de Educación

UNIVERSIDAD DE PIURA
Facultad de Ciencias de la Educación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador : **Dra. SILVIA GUISSELLE LEYTON NOBLECILLA**
1.2 Cargo e institución donde labora : **Docente de la Universidad Alas Peruanas**
1.3 Nombre del instrumento evaluado : **Cuestionario para medir el desempeño docente**
1.4 Autora del instrumento : **MARTÍN UBILLÚS SOLÍS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores.

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
•PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.	☐	☐	☒	
•COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.	☐	☐	☒	
•CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.	☐	☐	☒	
•SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.	☐	☐	☒	
•OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.	☐	☐	☒	
•CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.	☐	☒	☐	
•ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.	☐	☐	☒	
•CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.	☐	☐	☒	
•FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).	☐	☐	☒	
•ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.	☐	☐	☒	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Elaboración: Juan Carlos Zapata Ancajima

Coeficiente de validez : $\frac{A+B+C}{30} = 0,97$

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	• Validez nula
0,50 – 0,59	• Validez muy baja
0,60 – 0,69	• Validez baja
0,70 – 0,79	• Validez aceptable
0,80 – 0,89	• Validez buena
0,90 – 1,00	• Validez muy buena

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena.

Piura, 04 de Julio de 2018.

Dra. SILVIA GUISSELLE LEYTON NOBLECILLA
Docente de la Universidad Alas Peruanas

Validación Externa

Análisis de confiabilidad

Validación Externa del Instrumento: Gestión Educativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	60

Fuente: elaboración propia

Validación Externa del Instrumento: Desempeño docente universitario

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	40

Fuente: elaboración propia

Participantes en juicio de expertos

- Dra. Silvia Guiselle Leyton Noblecilla
  Lengua y Literatura – Universidad Alas Peruanas.
- Dra. Yoanna Mercedes García Arcela
  Educación Primaria – Ministerio de Educación
- Dra. Eduardo Peña Escobar
  Historia y Geografía – Universidad Alas Peruanas.