

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y**  
**EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**



**TESIS**

**Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa  
N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024.**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación,  
especialidad de Educación Inicial

**Investigadoras:** Dani Lily Cerros Caucha

Diana Yeseli Cabanillas Vicente

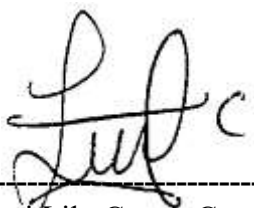
**Asesora:** Dra. Martha Ríos Rodríguez

**Lambayeque – Perú**

**2025**

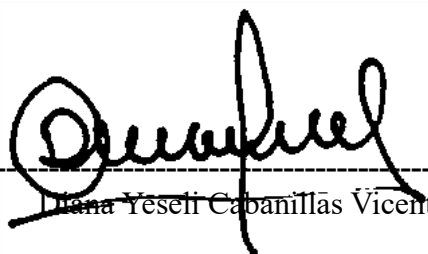
**Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa N°  
011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024.**

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación,  
especialidad de Educación Inicial



Dani Lily Cerros Caucha

Investigadora

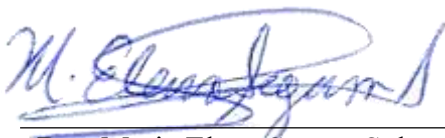


Diana Yeseli Cabanillas Vicente

Investigadora



Dra. Maria Del Pilar Fernandez Celis  
Presidente



Dra. Maria Elena Segura Solano  
Secretario



Dra. Julia Mirtha Del Pilar Liza Gonzales  
Vocal



Dra. Martha Ríos Rodríguez

Asesora

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 950-2025

Siendo las 5pm. horas, del día viernes 12 de diciembre 2025 se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/qov-xozo-gew> por mandato de la Resolución N° 4307-2025-D-FACHSE de fecha 10 de diciembre de 2025 que autoriza la reprogramación de sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 1910-2025-D-FACHSE de fecha 30 de mayo de 2025; Jurado integrado por los siguientes miembros:

|                        |                                             |
|------------------------|---------------------------------------------|
| Presidente(a)          | : Dra. MARIA DEL PILAR FERNANDEZ CELIS      |
| Secretario(a)          | : Dra. MARIA ELENA SEGURA SOLANO            |
| Vocal                  | : Dra. JULIA MIRTHA DEL PILAR LIZA GONZALES |
| Asesor(a) Metodológico | : Dra. MARTHA RÍOS RODRÍGUEZ                |
| Asesor(a) Científico   | :                                           |



Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°011, PUEBLO NUEVO, JAÉN, 2024.” Presentada por CERROS CAUCHA, DANI LILY Y CABANILLAS VICENTE, DIANA YESELI para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Educación, especialidad de Educación Inicial.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 16 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de Bueno**. Siendo las 6pm. horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. MARIA DEL PILAR FERNANDEZ CELIS  
PRESIDENTE(A)

Dra. MARIA ELENA SEGURA SOLANO  
SECRETARIO(A)

Dra. JULIA MIRTHA DEL PILAR LIZA GONZALES  
VOCAL

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

## CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Rios Rodriguez Martha, usuario revisor de la tesis titulado: Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024.

Las autoras son Dani Lily Cerros Caucha, identificado con documento de identidad N° 74952455 y Diana Yeseli Cabanillas Vicente, identificado con documento de identidad N° 48382204 declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 19%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 18 de noviembre del 2025



---

Rios Rodriguez Martha

DNI: N° 16655814

ASESORA

Se adjunta:

Recibo Digital

Resumen del Reporte automatizado de similitudes

## Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 19%                 | 17%                 | 13%           | 10%                     |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

### FUENTES PRIMARIAS

|   |                                                                                                                                                                                                                         |    |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | repositorio.unprg.edu.pe<br>Fuente de Internet                                                                                                                                                                          | 4% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante                                                                                                                                                        | 1% |
| 3 | Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo<br>Trabajo del estudiante                                                                                                                                            | 1% |
| 4 | Submitted to uncedu<br>Trabajo del estudiante                                                                                                                                                                           | 1% |
| 5 | Jorge Ceferino Eguizábal, Guillermo Rodrigo Vásquez Rojas. "Role of local governments in promoting the circular economy: study by the Mancomunidad Lima Norte, 2023-2024", Impact Research Journal, 2025<br>Publicación | 1% |

Excluir citas

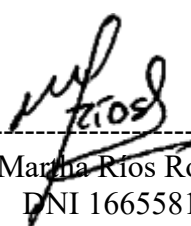
Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo

  
Dra. Martha Ríos Rodríguez  
DNI 16655814

Asesora

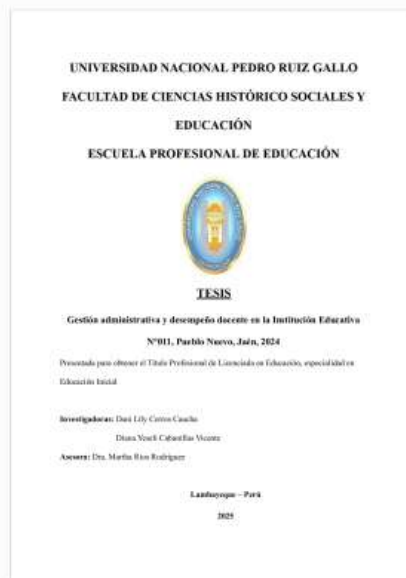


## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Dani Lily Cerros Caucha Y Diana Yeseli Cabanillas Vicente  
Título del ejercicio: Quick Submit  
Título de la entrega: Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución ...  
Nombre del archivo: INFORME\_FINAL\_DANI\_Y\_DIANA.docx  
Tamaño del archivo: 1.39M  
Total páginas: 71  
Total de palabras: 13,220  
Total de caracteres: 81,507  
Fecha de entrega: 24-oct-2025 12:07p.m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 2791383797



Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Martha Ríos Rodríguez  
DNI 16655814  
Asesora

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

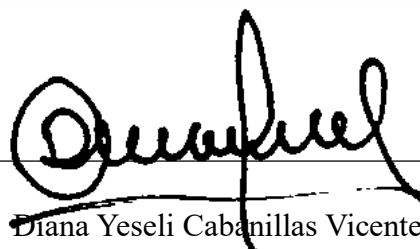
Nosotras, Dani Lily Cerros Caucha y Diana Yeseli Cabanillas Vicente, investigadoras principales, y Martha Ríos Rodríguez, asesora del trabajo de investigación “Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023”, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 30 de abril del 2025



Dani Lily Cerros Caucha

Investigadora



Diana Yeseli Cabanillas Vicente

Investigadora



Dra. Martha Ríos Rodríguez

Asesora

## **DEDICATORIA**

A Dios, por guiarnos con sabiduría y fortaleza en cada paso de este camino académico.

A nuestras familias, por su amor incondicional, su paciencia y por ser nuestro motor para seguir adelante aun en los momentos más difíciles.

A quienes creyeron en nosotras, nos animaron y nos recordaron que los sueños se alcanzan con perseverancia y fe. Esta meta también es suya.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Institución Educativa N.º 011 de Pueblo Nuevo, Jaén, por abrirnos sus puertas y permitirnos desarrollar este estudio.

A nuestros docentes y asesores de la carrera, por sus valiosas orientaciones, exigencia y compromiso con nuestra formación profesional.

A las maestras y personal institucional que brindaron su apoyo y disposición durante la recolección de información.

Finalmente, a nuestras familias y amigos, por su comprensión, aliento y apoyo constante durante todo este proceso académico.

## RESUMEN

La finalidad principal del presente estudio consistió en “analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N 011, ubicada en Pueblo Nuevo, Jaén”. Para alcanzar este propósito, se empleó un enfoque metodológico de tipo cuantitativo, con un diseño de investigación básico, no experimental y con un alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 45 docentes, a quienes se les administraron dos instrumentos estructurados en forma de cuestionarios con el fin de recoger información relevante. A partir del análisis de los datos, se identificó una correlación directa y estadísticamente significativa entre las variables mencionadas ( $r = 0.948$ ;  $p = 0.000$ ), lo que demuestra que una gestión institucional basada en criterios organizacionales, técnicos y estratégicos se vincula con una práctica docente más eficiente, autónoma y orientada al cumplimiento de los propósitos pedagógicos. En conclusión, se reconoció que una gestión administrativa eficaz no solo facilita el desarrollo profesional del docente, sino que también contribuye al fortalecimiento de una enseñanza más coherente, estructurada y centrada en los aprendizajes esperados.

**Palabras claves:** gestión administrativa, desempeño, docente.

## ABSTRACT

The main purpose of this study was to “analyze the relationship between administrative management and teaching performance at Educational Institution N 011, located in Pueblo Nuevo, Jaén”. To achieve this goal, a quantitative methodological approach was used, with a basic, non-experimental research design and a correlational scope. The sample consisted of 45 teachers, who were given two structured questionnaires to collect relevant information. Based on the analysis of the data, a direct and statistically significant correlation was identified between the aforementioned variables ( $r = 0.948$ ;  $p = 0.000$ ), demonstrating that institutional management based on organizational, technical, and strategic criteria is linked to more efficient, autonomous teaching practices oriented toward the fulfillment of pedagogical objectives. In conclusion, it was recognized that effective administrative management not only facilitates teachers' professional development but also contributes to strengthening more coherent, structured teaching focused on expected learning outcomes.

**Keywords:** administrative management, performance, teacher

## ÍNDICE GENERAL

|                                   |                                      |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| RESUMEN .....                     | 10                                   |
| ABSTRACT .....                    | 11                                   |
| INTRODUCCIÓN .....                | 15                                   |
| I. DISEÑO TEÓRICO .....           | 19                                   |
| 1.1. Antecedentes.....            | 19                                   |
| 1.2. Bases teóricas .....         | 22                                   |
| 1.3. Bases conceptuales .....     | 25                                   |
| II. DISEÑO METODOLÓGICO .....     | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 33                                   |
| 2.2. Población y muestra.....     | 35                                   |
| 2.2.1. Población.....             | 35                                   |
| 2.2.2. Muestra.....               | 35                                   |
| 2.3. Técnicas e instrumentos..... | 36                                   |
| 2.3.1. Técnica .....              | 36                                   |
| 2.3.2. Instrumento.....           | 36                                   |
| III. RESULTADOS .....             | 39                                   |
| 3.1.1. Análisis descriptivo ..... | 39                                   |
| 3.1.2. Análisis inferencial.....  | 43                                   |
| IV. DISCUSIÓN .....               | 49                                   |
| CONCLUSIONES .....                | 54                                   |
| RECOMENDACIONES.....              | 55                                   |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....   | 56                                   |
| ANEXOS .....                      | 65                                   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                |                                                                    |    |
|----------------|--------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1</b> | Prueba de normalidad.....                                          | 43 |
| <b>Tabla 2</b> | Relación entre la gestión administrativa y desempeño docente ..... | 44 |
| <b>Tabla 3</b> | Relación entre la planificación y desempeño docente.....           | 45 |
| <b>Tabla 4</b> | Relación entre la organización y desempeño docente.....            | 46 |
| <b>Tabla 5</b> | Relación entre la dirección y desempeño docente.....               | 47 |
| <b>Tabla 6</b> | Relación entre el control y desempeño docente .....                | 48 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                 |                                                         |    |
|-----------------|---------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1</b> | Esquema del nivel correlacional.....                    | 34 |
| <b>Figura 2</b> | Nivel de gestión administrativa.....                    | 39 |
| <b>Figura 3</b> | Nivel de las dimensiones de gestión administrativa..... | 40 |
| <b>Figura 4</b> | Nivel de desempeño docente.....                         | 41 |
| <b>Figura 5</b> | Nivel de las dimensiones de desempeño docente.....      | 42 |

## INTRODUCCIÓN

La relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en el ámbito educativo es un vínculo de importancia trascendental que impacta directamente en la calidad de la educación impartida y, por ende, en el desarrollo de las futuras generaciones. Además, la gestión administrativa se erige como el nacimiento sobre el cual se sustenta la operatividad de una institución educativa, mientras que el desempeño docente es el factor clave que influye en el aprendizaje y el crecimiento de los estudiantes.

A nivel internacional, en una institución educativa islámica, la gestión administrativa es una parte fundamental de su funcionamiento, ya que los resultados revelaron que la planificación y organización del personal administrativo han sido efectivas, evidenciada a través de la planificación de programas de trabajo y la asignación de roles acorde a las capacidades de cada miembro del personal administrativo. Además, la aplicación y supervisión de su rendimiento han sido exitosas, respaldadas por programas de trabajo y evaluaciones realizadas por el jefe (Umar & Arifudin, 2023).

En el contexto nacional, se pone de manifiesto la importancia de las dimensiones de la gestión administrativa en la educación formal y esto se debe a la necesidad de definir, delimitar y conceptualizar los ámbitos de competencia en este complejo fenómeno social. Un ejemplo claro se encuentra en Lima Metropolitana, donde los profesores de idiomas se enfrentan a situaciones desafiantes en su actividad profesional; en este sentido, las competencias que poseen son fundamentales para brindar respuestas efectivas a las demandas educativas de la región (Chumpitazi, 2020).

Asimismo, una unidad educativa en Lima ha demostrado que el 92% de sus docentes considera que la gestión administrativa y el compromiso docente son altamente adecuados. Este hallazgo refuerza la idea de que un incremento en la gestión administrativa se traduce en

un mayor compromiso por parte de los profesores en una universidad particular. El cumplimiento efectivo de las acciones del proceso administrativo y la programación adecuada de las actividades administrativas contribuyentes a un compromiso sólido por parte del docente, lo que, a su vez, respalda el ejercicio de su profesión académica (Estela & Salazar, 2022).

En una institución educativa en Arequipa, se observa que, en general, el nivel de gestión administrativa es bueno, con un 71.43% señalando un nivel alto, un 17.86% indicando un nivel medio, y un 10.71% calificando como nivel bajo. En lo que respecta al desempeño docente, el coordinador califica que el 71.43% de los docentes presentan niveles altos de desempeño, el 17.86% niveles medios y un 10.71% niveles bajos. Esto subraya la evaluación directa entre una sólida gestión administrativa y el desempeño docente, destacando la relevancia de establecer y mantener una gestión eficaz a nivel nacional (Fernández, 2021).

De manera similar, en instituciones educativas en Piura, se pudo afirmar que la gestión educativa es regular, caracterizada por una gestión organizacional, pedagógica-didáctica, comunitaria y administrativa también regular. El desempeño docente en estas instituciones se encuentra en un nivel medio, siendo producto de un nivel medio en el desempeño pedagógico, político y cultural. Estos hallazgos indican que la gestión educativa está significativamente relacionada con el desempeño docente, resaltando la necesidad de mejorar la gestión en todas sus dimensiones a nivel nacional para elevar el rendimiento docente y, en última instancia, la calidad de la educación en el país (Maza, 2021)

En el contexto local, específicamente en la Institución Educativa N°011 del centro poblado Pueblo Nuevo, en la provincia de Jaén, se evidencian múltiples dificultades en la articulación entre la gestión administrativa y el desempeño docente pues, las observaciones

realizadas muestran que los docentes trabajan en un clima organizacional poco cohesionado, con escasa planificación compartida y deficiente comunicación entre el equipo directivo y los profesores. Esta situación se ve agravada por la falta de liderazgo pedagógico, una débil cultura de evaluación institucional y limitadas estrategias para la gestión de recursos humanos y materiales. Como consecuencia, el desempeño docente se ve afectado por la desmotivación, la sobrecarga de tareas administrativas, la falta de retroalimentación profesional y la baja participación en procesos de mejora continua.

Por ello, se hace urgente estudiar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en esta institución, con el propósito de identificar las debilidades organizativas que impiden una enseñanza de calidad. Analizar esta relación permitirá proponer mejoras orientadas a una gestión más participativa, eficiente y centrada en los procesos pedagógicos, lo cual no solo fortalecerá las capacidades del docente, sino que también contribuirá al desarrollo integral de los estudiantes y a una escuela pública más eficiente y con mayor sentido de comunidad.

A partir de ello, se formuló la interrogante central que orientó el presente estudio ¿Cuál es relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024?

Asimismo, se estableció un propósito general que guió el desarrollo de la investigación: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024. La hipótesis general fue Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023.

Y complementada por propósitos específicos que precisan los alcances del análisis: I) Identificar la relación que existe entre la planificación y el desempeño docente en la

Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024; II) Establecer la relación que existe entre la organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024, III) Estimar la relación que existe entre la dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024, IV) Identificar la relación que existe entre el control y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024.

En otro orden de ideas, la presente investigación fue organizada en cuatro apartados esenciales que estructuran de manera coherente su desarrollo. El primer capítulo se aboca a la fundamentación teórica de las dos variables centrales del estudio, así como a la contextualización del fenómeno abordado en los ámbitos internacional y nacional. A continuación, el segundo apartado expone el enfoque metodológico adoptado, detallando el tipo de investigación seleccionada, los procedimientos aplicados y los instrumentos técnicos empleados para la recolección de datos empíricos. En la tercera sección se presentan los hallazgos obtenidos durante el proceso investigativo, los cuales son analizados críticamente en el cuarto capítulo mediante un ejercicio interpretativo que contrasta dichos resultados con referentes teóricos y antecedentes empíricos. Para culminar, se formulan las conclusiones derivadas del estudio, acompañadas de recomendaciones orientadas a la mejora y aplicación práctica de los hallazgos en contextos afines.

## **I. DISEÑO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

#### ***1.1.1. Antecedentes internacionales***

Domínguez (2022) en su investigación tuvo objetivo “analizar el tipo de liderazgo en la gestión administrativa, pedagógica y curricular de una entidad educativa de sostenimiento particular de Quito, Ecuador”. Se empleó el enfoque cuantitativo y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 29 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Entre los resultados más destacados, se pudo comprobar que las autoridades consideran que poseen los conocimientos, valores, habilidades y competencias necesarias para mejorar las prácticas educativas, en contraposición a lo que los docentes expresan. Por otro lado, las autoridades son conscientes de que no han logrado establecer estrategias para preparar líderes que puedan asumir cargos directivos, ni han emprendido acciones de formación para fomentar habilidades de liderazgo entre su personal, una situación que también es percibida por los docentes. En última instancia, se llegó a la conclusión de que los estilos de liderazgo tradicionales adoptados por las autoridades de la institución están teniendo un impacto negativo en el cumplimiento de los estándares de gestión administrativa, pedagógica y curricular que ofrece la unidad educativa.

López (2019) en su estudio tuvo como finalidad hallar la “relación entre estrategias de control interno y el desempeño y gestión docente en una universidad de Guayaquil”; es por ello, se empleó un enfoque cuantitativo acompañado de un diseño no experimental y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 89 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Entre sus principales hallazgos, se evidenció a través del estadístico de Pearson, que existe una correlación positiva y alta entre las variables de estudio con un p valor de 0.7765. Finalmente, se llegó a la conclusión de que a medida que se

implementan más estrategias de supervisión y control, el rendimiento laboral de los docentes de la Universidad de Guayaquil tiende a mejorar.

Gómez (2018) se propuso evaluar la importancia de una gestión adecuada y su influencia en el desempeño de los docentes en el nivel de bachillerato de Ecuador. Para llevar a cabo este estudio, se adoptó un enfoque cuantitativo y se utilizó un diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 217 participantes a quienes se les administró un cuestionario como instrumento. Los resultados del análisis revelaron que la falta de compromiso y responsabilidad por parte de las autoridades educativas, así como la falta de enfoque en la mejora de la calidad educativa en sus funciones, son áreas que requieren mejoras significativas. Los hallazgos indican que la mejora en la gestión administrativa podría tener un impacto positivo en el profesionalismo de los docentes, permitiéndoles desempeñar un papel más efectivo como guías en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

### ***1.1.2. Antecedentes nacionales***

Checa (2022) en su investigación tuvo como propósito “determinar la relación entre los niveles de gestión administrativa y el desempeño docente de una institución educativa de Lambayeque”; por consiguiente, Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y con un alcance correlacional. La muestra estuvo compuesta por 20 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Entre los principales hallazgos, el análisis con la prueba estadística de Spearman evidenció una relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa planificación, dirección, organización y control y la variable desempeño docente, con un valor  $p$  de  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente rho de  $0.961^*$ ,  $0.666^*$  y  $0.573^*$  de grado positiva y directa, respectivamente. En última instancia, se llegó a la conclusión de que cualquier variación en el nivel de desarrollo de cualquiera de las dimensiones de la gestión administrativa tendrá un

impacto significativo en el desempeño docente, ya sea disminuyéndolo o aumentándolo considerablemente.

Sandon (2021) en su estudio tuvo como finalidad “hallar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en un centro educativo de Huarua”; en ese sentido, se empleó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 72 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario para obtener información de ambas variables. Entre sus principales resultados se demostró que las dimensiones de la gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) se relacionan con el desempeño docente con un p valor de  $0.00 < 0.05$  y un rho de Spearman de 0.686\*, 0.733\*, 0.765\* y 0.719\* de grado positiva y directa, respectivamente. Finalmente, se concluyó que ambas variables de estudio se relacionan significativa con un p valor de  $0.000 < 0.05$  y un rho de Spearman de 0.812\* de grado positiva y directa.

Rosado (2019) en su acto investigativo tuvo como objetivo principal “identificar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una institución educativa pública en Cañete”; por tal motivo, se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance correlacional. La muestra estuvo compuesta por 80 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre los constructos estudiados, con un valor p de  $0.000 < 0.05$  y un coeficiente rho de Spearman de 0.711\*, indicando una correlación positiva y alta. Del mismo modo, se observó que los niveles de la gestión administrativa —planificación, organización, dirección y control— se relacionan significativamente con el desempeño docente, con valores p de  $0.00 < 0.05$  y coeficientes rho de Spearman de 0.717\*, 0.752\*, 0.806\* y 0.708\*, respectivamente, lo que refleja una asociación positiva y directa. Por último, se concluyó que a mayor gestión administrativa, mayor será el desempeño docente.

Trujillo (2019) en su pesquisa tuvo como finalidad hallar la relación entre gestión administrativa y desempeño docente de una institución educativa de Ancón-Lima. Como metodología se empleó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional; además, la muestra estuvo conformada por 72 docentes, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Entre sus principales resultados, se reveló que las variables de estudio se relacionan significativamente con un p valor de  $0.00 < 0.05$  y un rho de Spearman de  $0.707^*$  de grado positiva y directa; asimismo, existe correlación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa “planificación, organización, dirección y control”) y el desempeño docente con un p valor de  $0.000 < 0.05$  y un rho de Spearman de  $0.590^*$ ,  $0.801^*$ ,  $0.800^*$  y  $0.759^*$  de grado positiva y directa, respectivamente.

Revilla (2018) en su acto investigativo tuvo como finalidad “hallar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa de Ica; es por ello que se empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional”. La muestra estuvo conformada por 20 docentes de los tres niveles educativos, a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario. Entre sus principales resultados, se evidenció que a través del estadístico Chi Cuadrado, las variables de estudio no se relacionan significativamente, ya que el p valor fue de  $0.235 > 0.05$ . Asimismo, las dimensiones de la gestión administrativa: administración de recursos financieros y materiales no se relacionan con el desempeño docente debido a que el p valor fue de  $0.173 < 0.05$  y  $0.418 < 0.05$ , respectivamente; sin embargo, los recursos humanos si se relacionan con el desempeño docente ya que, el p valor fue de  $0.011 < 0.05$ .

## **1.2. Bases teóricas**

### ***1.2.1. Teoría de la Contingencia de Lawrence E. Lorsch y Paul R. Lawrence***

La teoría de la contingencia, cuyos orígenes se remontan a los estudios pioneros de Lawrence y Lorsch, se sustenta en el principio de que no existe una única forma ideal de

organizar, pues toda estructura debe ajustarse a los factores contextuales que condicionan su desempeño. Así, tanto elementos internos como externos influyen directamente en el diseño organizacional, de modo que alcanzar una adecuada correspondencia con estos factores se convierte en requisito para su eficacia y supervivencia (Zapata, 2014).

Este enfoque adquiere una dimensión ampliada al vincularse con el desarrollo de las organizaciones inteligentes, cuya capacidad de adaptabilidad radica en su apertura al conocimiento, ya que este se considera el principal activo en la sociedad actual. Desde esta perspectiva, se concibe a la organización como un sistema que aprende, innova y transforma sus estructuras en función de los cambios del entorno, manteniendo un flujo constante de conocimiento entre los individuos, los grupos y la organización en su conjunto (Marcano & Cirera, 2021).

En otro plano, la teoría de la contingencia también se ha abordado desde el análisis determinista, considerando que los elementos del entorno operan como fuerzas estructurantes que configuran la organización desde fuera, limitando sus márgenes de acción interna. Esta postura plantea que la adaptación a los factores contextuales es inevitable y necesaria, ya que los resultados organizacionales están condicionados por la medida en que las variables internas logren ajustarse a las exigencias externas, lo cual exige una comprensión profunda del entorno como fuente de restricciones y condicionantes (Zapata, 2014).

Además, se ha enfatizado que la estructura organizacional no responde solamente a criterios técnicos o funcionales, sino que es resultado de una interacción compleja con su entorno institucional, compuesto por normas, rutinas y patrones legitimados socialmente. En ese sentido, la estructuración se convierte en un proceso influido por factores tanto endógenos como exógenos, cuyas dinámicas imponen a la organización la necesidad de construir rutinas diferenciadas y mecanismos de coordinación que permitan enfrentar los desafíos ambientales,

en un marco donde el análisis organizacional se nutre de la perspectiva sistémica que reconoce a la organización como un conjunto de elementos interrelacionados en constante interacción con su medio (Cano, 2012).

Por último, se ha señalado que los autores contingenciales, entre ellos Lawrence y Lorsch, adoptan una postura predominantemente adaptativa frente al entorno, sin desarrollar con profundidad el papel activo que las organizaciones podrían asumir en la transformación del mismo. Sin embargo, algunos planteamientos recientes invitan a cuestionar la idea de que las organizaciones sólo reaccionan al entorno, proponiendo considerar su capacidad para influir, redefinir e incluso crear condiciones ambientales a partir de sus propias dinámicas estratégicas y tecnológicas (Amaral et al., 2019).

### ***1.2.2. Marco del Buen Desempeño Docente del Ministerio de la Educación***

El Marco del Buen Desempeño Docente representa una herramienta normativa que articula la transformación profesional del magisterio en el Perú, ya que responde a la necesidad de reconfigurar la identidad, el saber y la praxis docente ante los retos contemporáneos. Desde esta perspectiva, se concibe la docencia como una labor social compleja que requiere reflexión constante, interacción crítica con el conocimiento, y una responsabilidad ética y colectiva en los procesos formativos, lo cual implica abandonar paradigmas autoritarios y adoptar una visión transformadora que valore la diversidad, la equidad y los derechos humanos como ejes estructurales del acto educativo (Ministerio de Educación, 2012).

En consonancia con esta visión, se establece que el marco debe consolidarse como un referente consensuado que oriente políticas públicas destinadas a fortalecer el desarrollo profesional docente, configurando así un instrumento útil para la formación, la evaluación y la mejora continua. Esta propuesta reconoce que la escuela, como espacio de formación

ciudadana, debe articularse con la comunidad, generar condiciones de aprendizaje reflexivo, creativo y colaborativo, y comprometer a todos los actores en un proceso democrático y culturalmente pertinente (Vásquez et al., 2014).

Bajo esta lógica, el ejercicio docente se concibe no solo desde la perspectiva del desempeño individual, sino también desde su proyección comunitaria y su responsabilidad social, puesto que implica asumir una práctica transformadora con visión ética, compromiso colectivo y disposición al aprendizaje continuo. Esta concepción resalta la importancia de un proceso formativo sostenido que supere la mera ejecución técnica y propicie una docencia basada en la deliberación pedagógica, el juicio profesional y la adecuación contextual (Cuencua, 2020).

Asimismo, se afirma que el desarrollo profesional del docente debe enmarcarse dentro de una lógica de mejora continua y actualización constante, articulando saberes disciplinares, didácticos y contextuales que permitan una práctica pedagógica pertinente. Desde esta óptica, se destaca que el MBDD no debe ser entendido únicamente como un instrumento evaluativo, sino como un componente integral del sistema de desarrollo profesional, el cual contribuye a generar procesos de autoevaluación, retroalimentación y crecimiento formativo, asegurando de esta forma una docencia ética, crítica y comprometida con el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes (Quispe-Pareja, 2020).

### **1.3. Bases conceptuales**

#### ***1.3.1. Gestión administrativa***

La gestión administrativa se comprende como una disciplina orientada a planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos de manera eficaz y eficiente, pues su ejecución adecuada permite coordinar los procesos estratégicos, técnicos y operativos en función del desarrollo

institucional, garantizando así el cumplimiento de las metas desde una visión estructurada de los procesos internos (Falconi et al., 2019).

Asimismo, se concibe como un conjunto articulado de funciones orientadas al fortalecimiento del aparato organizativo a través de la planificación estratégica, la distribución de responsabilidades, la orientación de acciones y la vigilancia constante del cumplimiento de lo establecido, lo que permite consolidar estructuras eficientes y direccionadas al logro de resultados medibles y sostenibles (Soledispa-Rodríguez et al., 2022).

Desde otra perspectiva, la gestión administrativa representa una práctica institucional que actúa como soporte transversal de las funciones esenciales de toda organización, ya que permite integrar los distintos niveles jerárquicos en una dinámica operativa que se fundamenta en la comunicación efectiva, la asignación precisa de tareas y la ejecución ordenada de los planes organizacionales (Peña-Ponce et al., 2022).

Además, se afirma que esta gestión no solo responde a un enfoque técnico y funcional, sino que también se construye como un sistema de dirección con visión estratégica que articula políticas organizativas, procedimientos administrativos y mecanismos de control, todo ello con la finalidad de alcanzar niveles superiores de eficiencia, adaptabilidad y competitividad en contextos cambiantes (González et al., 2020).

Finalmente, puede señalarse que la gestión administrativa constituye una función esencial dentro de las organizaciones modernas, ya que su correcta aplicación permite maximizar el uso de los recursos disponibles, consolidar una cultura de responsabilidad organizacional y fomentar un liderazgo transformacional que fortalece la participación activa del personal en el cumplimiento de los objetivos institucionales (Chávez-Haro et al., 2020).

### **1.3.1.1. Importancia de la gestión administrativa en la institución educativa.**

La gestión administrativa en el ámbito educativo representa un componente fundamental para garantizar la organización eficiente de los recursos y la ejecución de los procesos institucionales, ya que permite establecer un equilibrio entre los objetivos formativos y los medios disponibles, lo cual incide en la mejora continua de la calidad educativa y en la construcción de ambientes institucionales favorables al aprendizaje (Pacheco-Granados et al., 2018).

Asimismo, resulta pertinente señalar que la gestión administrativa dentro de las instituciones educativas no se limita a un enfoque técnico-operativo, sino que implica una dimensión estratégica vinculada con el liderazgo, la toma de decisiones y la innovación organizacional, pues mediante una administración con visión prospectiva es posible fortalecer el proyecto educativo institucional y generar condiciones para que los procesos de enseñanza y aprendizaje se desarrollen con eficacia (Cárdenas et al., 2017).

Por su parte, la administración escolar desempeña un papel determinante al articular los factores pedagógicos con los aspectos logísticos, permitiendo una gestión integral que promueve la participación de toda la comunidad educativa y que propicia entornos de trabajo colaborativo, ello debido a que la planificación, el control de los recursos y la evaluación institucional se convierten en ejes estructurantes del desempeño organizacional, los cuales garantizan un funcionamiento armónico y orientado al logro de los fines educativos (Montano et al., 2017).

Finalmente, conviene destacar que la gestión administrativa cobra relevancia cuando se considera como motor de cambio dentro de los centros educativos, ya que facilita la implementación de estrategias que responden a las necesidades específicas del contexto escolar, posibilitando una administración democrática, participativa y flexible que articule los

niveles de gestión pedagógica, organizacional y comunitaria, de este modo, se configura un modelo de gestión que trasciende lo operativo y se enfoca en generar impacto sostenido en la calidad de los procesos formativos (Valentín et al., 2021).

#### **1.3.1.2. Dimensiones.**

Según lo expuesto por Mora (2022), la gestión administrativa se compone de cuatro dimensiones esenciales que interactúan de forma articulada para garantizar un funcionamiento institucional eficaz, estas son:

- **Planificación**

Comprende la formulación anticipada de objetivos, metas, estrategias y procedimientos que orientan las acciones dentro de la institución, este componente permite prever las necesidades, priorizar actividades y organizar los recursos de manera sistemática, con el propósito de alcanzar los fines institucionales en forma ordenada, racional y ajustada a las condiciones del entorno.

- **Organización**

Alude a la disposición estructurada de funciones, cargos y responsabilidades dentro del sistema administrativo, se encarga de establecer la jerarquía, los canales de coordinación y las interrelaciones funcionales entre los diversos niveles y unidades, facilitando así la operatividad institucional mediante una distribución clara y eficiente de tareas.

- **Dirección**

Se manifiesta como el proceso de conducción del talento humano, a través del cual se orienta, guía y motiva al personal hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales, esta dimensión implica la implementación de mecanismos de liderazgo, comunicación

efectiva y resolución de conflictos, promoviendo una cultura de trabajo colaborativo y comprometido con los fines institucionales.

- **Control**

Se refiere al seguimiento y evaluación sistemática de los procesos administrativos, con el fin de verificar el grado de cumplimiento de las metas establecidas, detectar desviaciones y aplicar las medidas correctivas necesarias, este componente asegura que la gestión se mantenga alineada con los principios de eficacia, eficiencia y mejora continua.

### ***1.3.2. Desempeño docente***

El desempeño docente puede comprenderse como un entramado de acciones sistemáticas desarrolladas por el profesional de la educación, donde confluyen la planificación, la implementación de estrategias didácticas, la evaluación continua y la gestión de aprendizajes, todo ello con el propósito de generar una experiencia educativa significativa; este accionar implica no solo el dominio del conocimiento pedagógico, sino también una interacción activa con la comunidad escolar, así como el despliegue de habilidades personales y sociales que en conjunto configuran su perfil profesional (Cotaquispe et al., 2021).

En esa misma línea de pensamiento, se sostiene que el desempeño del docente está estrechamente relacionado con la calidad educativa, en tanto responde a la capacidad del educador para generar entornos de aprendizaje que propicien la construcción activa del saber, lo cual requiere de una actualización permanente, una sólida formación profesional y una actitud comprometida frente a los constantes desafíos de una sociedad en transformación, es decir, se trata de un fenómeno asociado a la idoneidad profesional, a la habilidad para movilizar conocimientos en función del desarrollo integral del estudiantado, y a la disposición para asumir un rol transformador en su práctica diaria (Ccoto, 2023).

Asimismo, desde el enfoque de la Educación Avanzada, el desempeño docente se concibe como un proceso dialéctico y progresivo, en el que el profesional no solo cumple funciones asignadas, sino que transforma su contexto mediante la aplicación de saberes, actitudes y valores, por consiguiente, el acto de enseñar se convierte en una práctica reflexiva cargada de sentido, donde la calidad no se mide únicamente por resultados, sino también por el compromiso y la responsabilidad con que se ejerce la profesión, entendiendo que el educador debe ser un agente de cambio social y cultural, con la capacidad de generar nuevos conocimientos y modelar su actuación en función del mejoramiento institucional y personal (Puente et al., 2018).

#### **1.3.2.1. Importancia del desempeño docente.**

El desempeño docente constituye un pilar esencial en la mejora de los procesos educativos, pues se concibe como un conjunto de decisiones y prácticas que ejecuta el educador dentro de un contexto institucional, las cuales están orientadas a la formación de sujetos críticos y transformadores de su entorno, en consecuencia, este desempeño no puede ser evaluado únicamente desde una perspectiva estandarizada, sino que requiere considerar el ejercicio profesional cotidiano, ya que en él se reflejan tanto fortalezas como áreas susceptibles de mejora que inciden directamente en la calidad del aprendizaje (Martínez et al., 2021).

Asimismo, el rol del docente adquiere un carácter estratégico dentro del sistema educativo en tanto se espera que no solo transmita conocimientos, sino que genere condiciones para el desarrollo integral del estudiantado, por lo cual su desempeño se asocia con una praxis transformadora fundamentada en la ética, la inclusión y la pertinencia cultural, en este sentido, su evaluación debe considerar dimensiones como la planificación, la mediación pedagógica, el uso de recursos didácticos y la creación de ambientes propicios para el aprendizaje (Toledo, 2020).

Desde otro enfoque complementario, se sostiene que el desempeño del docente está intrínsecamente vinculado con su compromiso profesional, su sentido de responsabilidad y su disposición hacia el perfeccionamiento constante, por lo que se convierte en un factor clave en el logro de una educación de calidad y equitativa, además, esta perspectiva reconoce que el actuar del docente no puede desvincularse de las condiciones sociales, institucionales y emocionales que lo rodean, por lo cual resulta imprescindible que los mecanismos de evaluación integren elementos cualitativos que valoren la interacción didáctica y la capacidad para adaptarse a contextos diversos (Soria et al., 2021).

Finalmente, se destaca que la importancia del desempeño docente radica también en su incidencia en los procesos de innovación pedagógica, ya que permite articular saberes disciplinares con metodologías activas centradas en el estudiante, promoviendo una enseñanza significativa y contextualizada, por consiguiente, su análisis debe trascender la lógica de la supervisión para convertirse en una herramienta de mejora continua que fortalezca el liderazgo pedagógico y fomente una cultura de aprendizaje colaborativo dentro de las instituciones educativas (Rodríguez et al., 2021).

#### **1.3.2.2. Dimensiones.**

De acuerdo a Esquerre y Pérez (2021) establecen que el desempeño docente se estructura en torno a cuatro dimensiones fundamentales que orientan y regulan la práctica pedagógica dentro del contexto escolar, cada una de ellas representa un eje clave desde el cual se evalúa la efectividad y pertinencia de la labor educativa, por tanto, estas dimensiones son:

- **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Se refiere a la capacidad del docente para organizar su labor pedagógica de manera planificada y coherente, lo que implica el diseño de experiencias de aprendizaje pertinentes,

la selección adecuada de recursos didácticos y la adecuación de las estrategias a las necesidades del grupo escolar, este aspecto contempla tanto el conocimiento disciplinar como el dominio del enfoque pedagógico que sustenta el currículo, garantizando así un proceso educativo intencionado y con sentido.

- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Alude al desarrollo de procesos didácticos efectivos centrados en la comprensión y construcción activa del conocimiento, en esta línea, se valora la capacidad del docente para generar ambientes favorables al aprendizaje, promover el pensamiento crítico, acompañar los progresos individuales y diversificar las estrategias metodológicas según los contextos, lo cual exige una mediación reflexiva que conecte saberes con experiencias significativas.

- **Participación en la gestión**

Se refiere al compromiso del docente con la vida institucional más allá del aula, integrándose en procesos de planificación, evaluación y mejora de la gestión escolar, además, esta dimensión resalta la necesidad de establecer vínculos colaborativos con las familias, actores sociales y comunidad en general, reconociendo que la educación es una tarea compartida que demanda corresponsabilidad y comunicación efectiva.

- **Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente**

Comprende la actitud del educador hacia su crecimiento profesional continuo, su sentido ético en la labor educativa y su identificación con los principios de la docencia, esta dimensión contempla la reflexión crítica sobre la práctica, la apertura al aprendizaje permanente y la adhesión a una ética pedagógica que promueva la equidad, el respeto y la justicia educativa, todo ello como expresión de un compromiso profundo con su rol social y transformador.

## **II. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **2.1. Diseño de investigación**

La presente investigación se enmarcó dentro del tipo básico, ya que su este tipo de estudio se caracterizó por orientarse a la búsqueda de nuevos saberes teóricos a partir de la comprensión profunda de los fenómenos, proporcionando una base para posteriores investigaciones aplicadas (Sánchez et al., 2018). En efecto, se centró en describir y explicar principios generales, sin que ello implicara necesariamente una intervención directa en la realidad observada (Castro et al., 2020). Además, esta investigación fue concebida como sustantiva o pura, dado que su motivación fue la generación de conocimiento, entendida como un proceso fundado en la curiosidad intelectual y en la necesidad de fundamentar científicamente las propuestas futuras (Arias & Covinos, 2021).

En cuanto al enfoque de investigación, se adoptó el enfoque cuantitativo, el cual se centró en la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de responder a las preguntas de investigación formuladas previamente, bajo el método hipotético-deductivo (Sánchez, 2019). Asimismo, este enfoque tuvo como finalidad establecer patrones de comportamiento, a partir de la formulación de hipótesis que fueron contrastadas empíricamente mediante técnicas estadísticas (Carhuancha et al., 2019). De igual modo, su fundamento epistemológico respondió a los postulados del positivismo, en tanto que privilegió la cuantificación y la objetividad como condiciones esenciales del conocimiento científico (Castro et al., 2020).

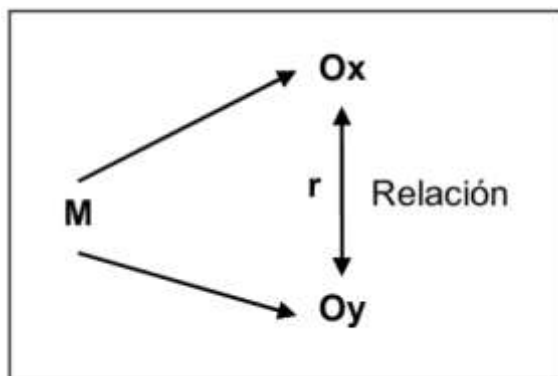
Respecto al diseño metodológico, correspondió a un diseño no experimental, ya que no se manipuló deliberadamente ninguna variable, limitándose a observar los fenómenos tal como ocurrieron en su contexto natural (Hernández & Mendoza, 2018). Este tipo de diseño se caracterizó por su carácter observacional, en el que las variables fueron analizadas sin intervención alguna por parte del investigador (Sánchez et al., 2018). Por otro lado, este

diseño permitió describir las variables y analizar su posible interrelación desde una perspectiva objetiva, sin alterar las condiciones del entorno en el que se desarrollaron los hechos (Castro et al., 2020).

Finalmente, en relación al nivel de investigación, esta se situó en un nivel correlacional, ya que tuvo permitido cuantificar el grado de asociación entre las variables mediante coeficientes que expresaron dicha vinculación estadística (Sánchez et al., 2018). En consecuencia, se formularon hipótesis correlacionales, orientadas a predecir el comportamiento de una variable a partir del comportamiento de otra, sin priorizar ninguna como dependiente o independiente (Hernández & Mendoza, 2018). A su vez, este tipo de estudio se presentó como una estrategia metodológica eficaz para explorar vínculos y patrones de comportamiento en un contexto social determinado (Castro et al., 2020).

### Figura 1

*Esquema del nivel correlacional*



Donde:

**M** = Muestra

**O<sub>X</sub>** = Variable X

**O<sub>Y</sub>** = Variable Y

**r** = relación

## **2.2. Población y muestra**

### **2.2.1. Población**

En cuanto a la población, constituyó el universo que permitió delimitar el ámbito de observación de los fenómenos investigados, respondiendo a criterios de homogeneidad y pertinencia temática (Arias, 2020). Así, se estableció una delimitación clara de los sujetos a quienes se dirigió el estudio, con el propósito de garantizar la coherencia y la viabilidad del proceso investigativo (Carhuacho et al., 2019). En consecuencia, se entendió por población a todos los individuos pertenecientes a un grupo definido que compartieron condiciones específicas en función de los objetivos del estudio (Ñaupas et al., 2018).

En ese sentido, la población estuvo conformada por 45 docentes de la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén.

### **2.2.2. Muestra**

La muestra fue concebida como un subconjunto representativo extraído de la población, sobre el cual se recolectaron los datos necesarios para responder a las preguntas de investigación, y su elección respondió a la necesidad de optimizar recursos y tiempo sin comprometer la validez del análisis (Arias & Covinos, 2021). De este modo, la muestra permitió inferir características generales de la población a través de procedimientos sistemáticos de selección, atendiendo a criterios de pertinencia, accesibilidad y funcionalidad (Hernández & Mendoza, 2018).

Por otro lado, se optó por emplear un muestreo no probabilístico de tipo intencional, el cual se basó en criterios definidos por el investigador, quien eligió sujetos que cumplieron con determinadas condiciones para proporcionar información significativa (Arias, 2020). En efecto, esta estrategia metodológica resultó pertinente cuando el propósito fue obtener

información en profundidad de una muestra accesible y pertinente, sin buscar representatividad estadística, sino más bien informativa (Hernández & Mendoza, 2018).

Por tal razón, la muestra estuvo conformada por 45 docentes de la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén.

### **2.3. Técnicas e instrumentos**

#### **2.3.1. Técnica**

En el marco del proceso metodológico, se empleó como técnica de recolección de datos a la encuesta, debido a que esta técnica se aplicó de forma estructurada y planificada, permitiendo obtener respuestas cuantificables mediante procedimientos estandarizados (Arias, 2020). Además, resultó adecuada por su capacidad de abarcar un número considerable de personas en un corto periodo, lo que facilitó la sistematización de datos y su posterior análisis estadístico (Hernández & Mendoza, 2018).

#### **2.3.2. Instrumento**

Respecto al instrumento de recolección de datos, se utilizó el cuestionario, el cual permitió obtener información estandarizada, facilitando su codificación y análisis posterior (Arispe et al., 2020). Además, esta herramienta fue seleccionada por su idoneidad para medir las variables bajo estudio mediante ítems que reflejaron con precisión los contenidos conceptuales de la investigación (Arias & Covinos, 2021). Asimismo, se reconoció que este instrumento proporcionó un medio eficiente para captar datos cuantitativos, reduciendo la influencia del investigador en el proceso de recolección (Hernández & Mendoza, 2018).

En ese sentido, en ese marco, para medir la primera variable de la presente investigación, se elaboró un cuestionario con el propósito de medir la gestión administrativa desde la perspectiva del docente y fue diseñado con base en un marco conceptual previamente definido y se organizó en cuatro dimensiones clave, que permitieron abordar de

manera integral los distintos aspectos de la variable. En total, el cuestionario estuvo compuesto por 24 ítems, cada uno formulado en escala tipo Likert, lo que facilitó la cuantificación de las percepciones docentes a través de cinco niveles de respuesta.

Por otro lado, el instrumento aplicado contempló una escala de medición que permitió clasificar los resultados obtenidos en niveles de logro en función de los puntajes alcanzados. En ese marco, se establecieron tres niveles (bajo, medio y alto) según los rangos resultantes de la puntuación total obtenida por cada participante. A continuación, se detallan los rangos y niveles establecidos para la variable y cada una de sus dimensiones:

| <b>Dimensión</b>      | <b>Nivel bajo</b>     | <b>Nivel medio</b>    | <b>Nivel alto</b>      |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| Dimensión 1           | 4 – 7 puntos          | 8 – 14 puntos         | 15 – 20 puntos         |
| Dimensión 2           | 4 – 7 puntos          | 8 – 14 puntos         | 15 – 20 puntos         |
| Dimensión 3           | 10 – 19 puntos        | 20 – 34 puntos        | 35 – 50 puntos         |
| Dimensión 4           | 6 – 11 puntos         | 12 – 20 puntos        | 21 – 30 puntos         |
| <b>Escala general</b> | <b>24 – 47 puntos</b> | <b>48 – 71 puntos</b> | <b>72 – 120 puntos</b> |

Adicionalmente, con el fin de asegurar la fiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.879, lo que indicó un alto nivel de consistencia interna entre los ítems. Este resultado evidenció que el cuestionario presentó una adecuada estabilidad y homogeneidad en las respuestas, por lo tanto, fue considerado un instrumento confiable para evaluar la variable en estudio.

Por otra parte, con el propósito de evaluar la segunda variable de la investigación, se diseñó un cuestionario estructurado orientado a medir el desempeño docente desde una perspectiva integral. En esa línea, el cuestionario fue organizado en cuatro dimensiones específicas, las cuales permitieron abordar de manera amplia los distintos componentes del

desempeño. En total, se dispusieron 22 ítems, distribuidos en una escala tipo Likert de cinco alternativas, facilitando así la recolección de datos cuantificables y comparables.

Por otro lado, el instrumento elaborado contempló una escala de valoración que permitió clasificar los resultados en niveles interpretativos, lo cual facilitó el análisis y comprensión del grado en que se manifestó dicha variable en los participantes. A continuación, se detallan los rangos y niveles correspondientes a la variable general y a cada una de sus dimensiones:

| <b>Dimensión</b>      | <b>Nivel bajo</b>     | <b>Nivel medio</b>    | <b>Nivel alto</b>      |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| Dimensión 1           | 6 – 11 puntos         | 12 – 20 puntos        | 21 – 30 puntos         |
| Dimensión 2           | 6 – 11 puntos         | 12 – 20 puntos        | 21 – 30 puntos         |
| Dimensión 3           | 4 – 7 puntos          | 8 – 14 puntos         | 15 – 20 puntos         |
| Dimensión 4           | 6 – 11 puntos         | 12 – 20 puntos        | 21 – 30 puntos         |
| <b>Escala general</b> | <b>22 – 43 puntos</b> | <b>44 – 76 puntos</b> | <b>77 – 110 puntos</b> |

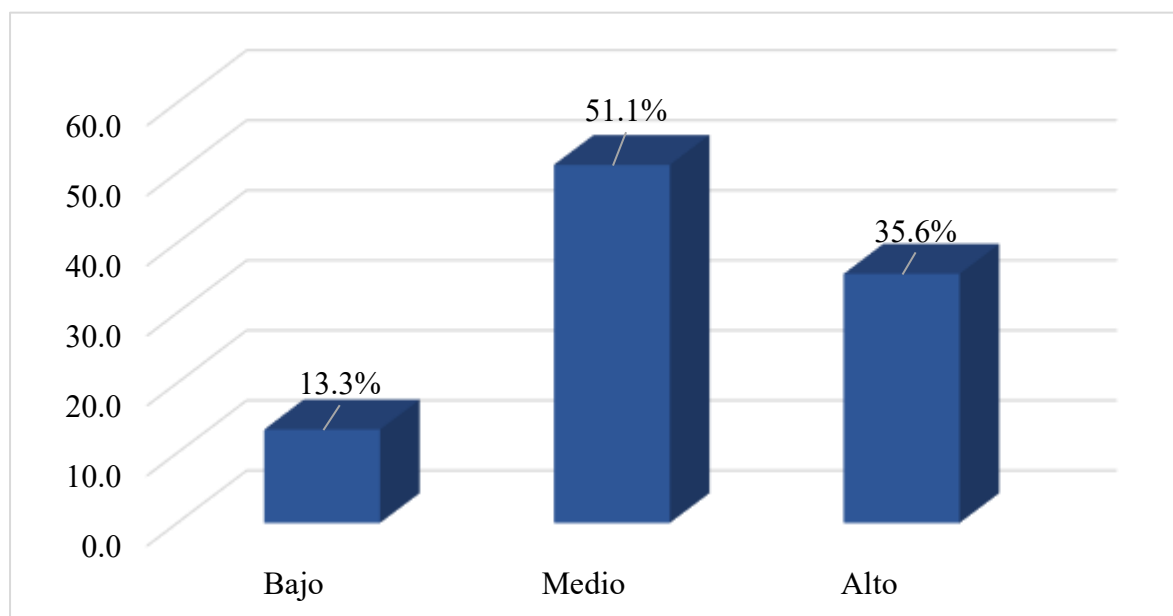
Cabe señalar que el instrumento fue sometido a un proceso de evaluación de su confiabilidad, mediante la aplicación del coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0.898. Este resultado evidenció un nivel muy alto de consistencia interna, lo que confirmó que los ítems del cuestionario presentaron coherencia y estabilidad en sus mediciones.

### III. RESULTADOS

#### 3.1.1. Análisis descriptivo

**Figura 2**

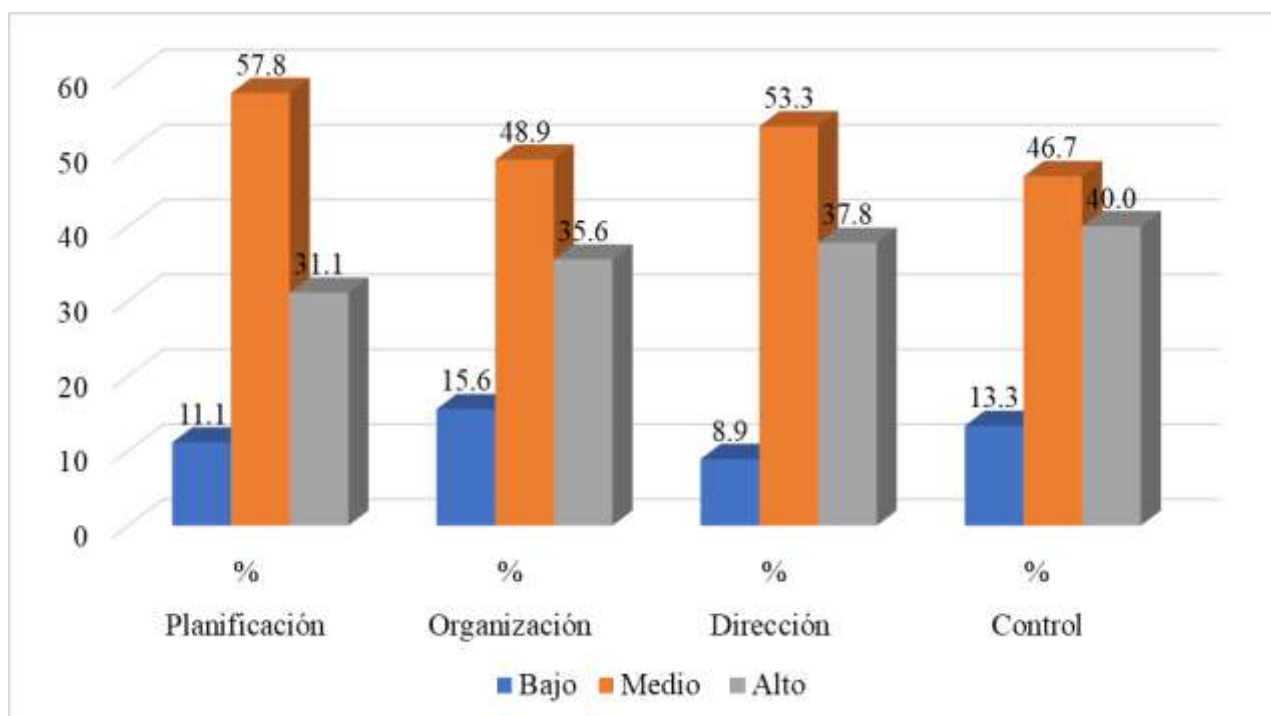
*Nivel de gestión administrativa*



La Figura 2 muestra la distribución de los niveles de percepción sobre la gestión administrativa y se observa que el 51.1% de los docentes se ubica en el nivel medio, lo que indica que más de la mitad percibe que los procesos de planificación, organización, dirección y control en la institución se desarrollan de manera aceptable, aunque con márgenes de mejora. Por otro lado, un 35.6% de los encuestados considera que la gestión administrativa se encuentra en un nivel alto, lo cual evidencia que una parte significativa del personal docente valora positivamente la eficiencia y coherencia en el manejo administrativo de la institución. En menor proporción, el 13.3% de los docentes percibe que la gestión se encuentra en un nivel bajo, lo que revela la existencia de opiniones que identifican debilidades en uno o varios componentes del proceso administrativo escolar.

**Figura 3**

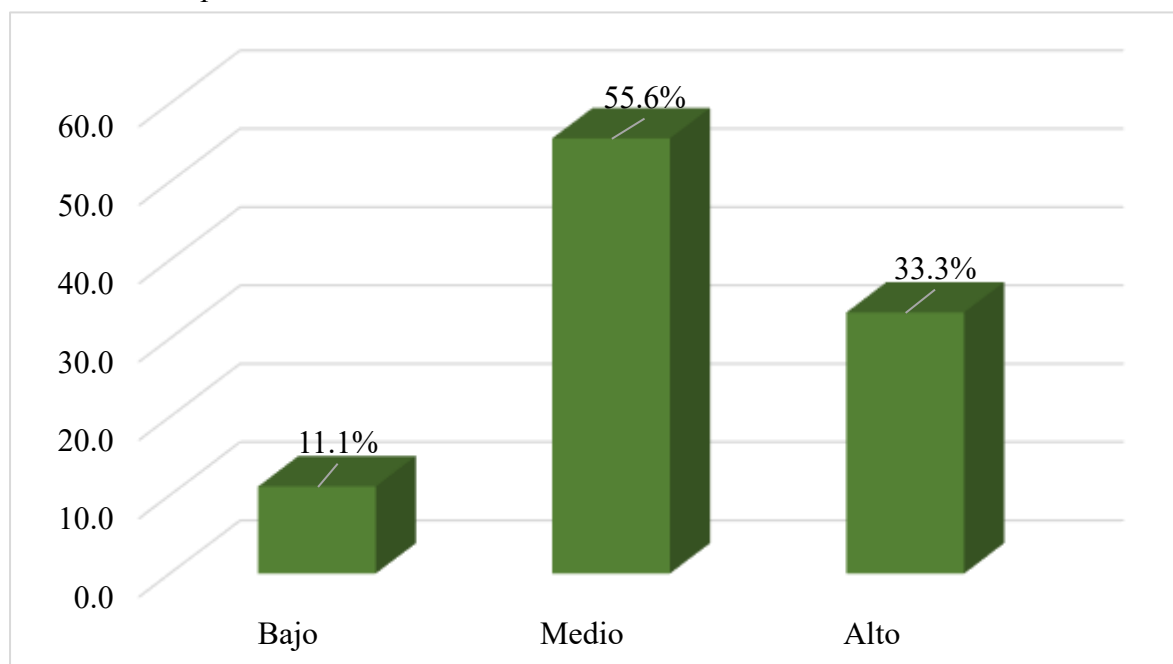
*Nivel de las dimensiones de gestión administrativa*



En la dimensión planificación, el 57.8% de los docentes se ubicó en el nivel medio, lo que evidencia que la mayoría considera que la elaboración de planes, metas y estrategias institucionales se realiza de forma aceptable, aunque con posibilidades de mejora en cuanto a coherencia y ejecución. Además, en cuanto a la dimensión organización, el mayor porcentaje, 48.9%, también corresponde al nivel medio, lo cual refleja que la estructura organizativa y la distribución de responsabilidades es percibida como funcional, pero aún con márgenes de optimización. Respecto a la dimensión dirección, el 53.3% de los docentes se concentró en el nivel medio, indicando que las acciones de liderazgo, motivación y orientación desde la dirección escolar se valoran como moderadamente efectivas, sin alcanzar un nivel destacado. Finalmente, en la dimensión control, el porcentaje más alto fue 46.7% en el nivel medio, lo que señala que los procesos de seguimiento, evaluación y retroalimentación institucional son percibidos como parcialmente efectivos por la mayoría de los docentes.

**Figura 4**

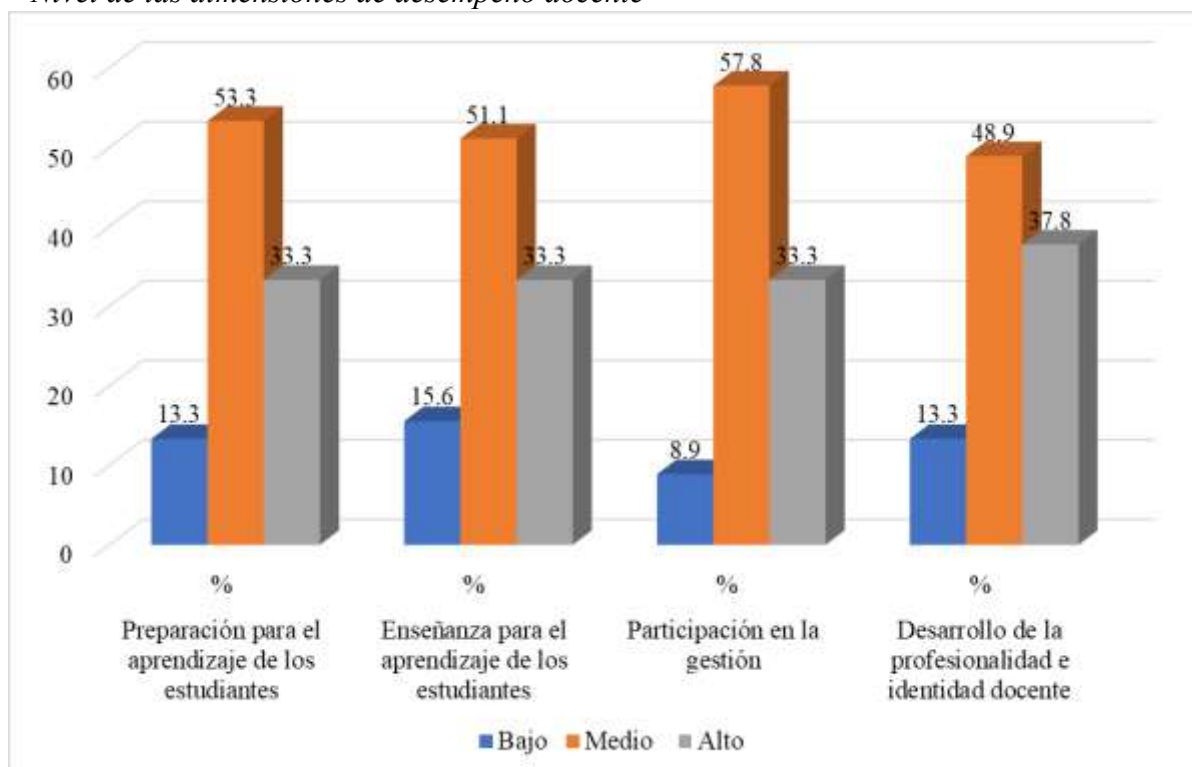
*Nivel de desempeño docente*



La Figura 4 presenta la distribución de los niveles de desempeño docente y en este caso, el 55.6% de los docentes se sitúa en el nivel medio, lo que indica que más de la mitad considera que cumple adecuadamente con sus responsabilidades profesionales, mostrando un desempeño funcional, pero con aspectos aún por consolidar. En tanto, el 33.3% se ubica en el nivel alto, lo cual revela que una tercera parte del grupo docente reconoce en sí mismo un nivel destacado de desempeño, evidenciando un compromiso elevado con la planificación, enseñanza, gestión y desarrollo profesional. Finalmente, el 11.1% de los encuestados se encuentra en el nivel bajo, lo que representa un grupo reducido que percibe limitaciones en su desempeño pedagógico, posiblemente relacionadas con aspectos metodológicos, institucionales o personales.

**Figura 5**

*Nivel de las dimensiones de desempeño docente*



En la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 53.3% de los docentes se posicionó en el nivel medio, lo cual sugiere que la mayoría considera que posee un dominio adecuado de los enfoques pedagógicos y de la planificación, aunque no plenamente consolidado. Además, en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el mayor porcentaje, 51.1%, se encontró en el nivel medio, lo que indica que la práctica docente en cuanto a estrategias didácticas, manejo del aula y evaluación es vista como correcta, pero aún con potencial de fortalecimiento. Respecto a la participación en la gestión, el 57.8% se ubicó en el nivel medio, lo cual revela que la mayoría de los docentes percibe su grado de involucramiento institucional como regular, lo que sugiere que si bien participan en actividades de gestión, estas no siempre se desarrollan de forma activa o destacada. En la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el 48.9% también se posicionó en el nivel medio, lo cual refleja que los docentes consideran que su compromiso ético, formación continua y sentido de identidad profesional se encuentran en un nivel adecuado, aunque aún perfectible.

### 3.1.2. Análisis inferencial

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

|                            | Shapiro-Wilk |    |      |
|----------------------------|--------------|----|------|
|                            | Estadístico  | gl | Sig. |
| V1: Gestión administrativa | .871         | 45 | .000 |
| D1: Planificación          | .836         | 45 | .000 |
| D2: Organización           | .812         | 45 | .000 |
| D3: Dirección              | .869         | 45 | .000 |
| D4: Control                | .825         | 45 | .000 |
| V2: Desempeño docente      | .817         | 45 | .000 |

En la tabla 1, con el objetivo de decidir si correspondía aplicar pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que la muestra estuvo conformada por 45 participantes. Los resultados mostraron que los valores de significancia (p-valor) fueron menores a 0.05, lo cual indicó que los datos no seguían una distribución normal. Por este motivo, se optó por aplicar la prueba de correlación de Spearman, la cual es una técnica no paramétrica adecuada para este tipo de datos. Esta decisión permitió analizar correctamente la relación entre las variables, facilitando la comprobación de las hipótesis planteadas en la investigación.

## Hipótesis general

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén.

## Criterios de decisión estadística

- Si  $p \text{ valor} < (0.05)$  se rechaza la  $H_0$
- Si  $p \text{ valor} > (0.05)$  se rechaza la  $H_1$

**Tabla 2**

*Relación entre la gestión administrativa y desempeño docente*

|                 |                        |                            | Desempeño docente |
|-----------------|------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión administrativa | Coeficiente de correlación | .948*             |
|                 |                        | Sig. (bilateral)           | .000              |
|                 |                        | N                          | 45                |

*Nota.* Elaboración por SPSS-26

Tal como se observa en la Tabla 2, el valor de significancia fue de 0.000, inferior al nivel de 0.05, lo que valida estadísticamente la existencia de una relación, y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.948, lo cual refleja una asociación positiva muy alta entre las dos variables. Este hallazgo indica que, a mejores niveles de gestión administrativa en la institución, se desarrollan también niveles más elevados de desempeño en los docentes. En consecuencia, se puede afirmar que una gestión administrativa eficaz se vincula estrechamente con un ejercicio docente más eficiente, coherente y profesional.

### Hipótesis específica 1

**Tabla 3**

*Relación entre la planificación y desempeño docente*

|                 |               | Desempeño docente          |
|-----------------|---------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Planificación | Coeficiente de correlación |
|                 |               | Sig. (bilateral)           |
|                 |               | N                          |
|                 |               | .821 <sup>*</sup>          |
|                 |               | .000                       |
|                 |               | 45                         |

*Nota.* Elaboración por SPSS-26

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 3, se obtuvo un nivel de significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo que indica que existe una relación significativa. A ello se suma un coeficiente de correlación de 0.821, lo que evidencia una relación positiva fuerte entre la planificación y el desempeño docente. Esto sugiere que una adecuada planificación administrativa, con objetivos claros y bien definidos, favorece notablemente el accionar profesional del docente, tanto en la preparación como en la ejecución pedagógica.

## Hipótesis específica 2

**Tabla 4**

*Relación entre la organización y desempeño docente*

|                 |              |                            | Desempeño docente |
|-----------------|--------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Organización | Coeficiente de correlación | .886*             |
|                 |              | Sig. (bilateral)           | .000              |
|                 |              | N                          | 45                |

*Nota.* Elaboración por SPSS-26

Según lo expuesto en la Tabla 4, el resultado de significancia fue de 0.000, mientras que el coeficiente de correlación alcanzó el valor de 0.886. Esta cifra representa una relación positiva muy significativa entre la dimensión organizativa de la gestión y el desempeño docente. En ese sentido, se infiere que una estructura organizacional eficiente dentro de la institución educativa se vincula con una mayor capacidad del docente para responder a sus funciones, mostrando orden, compromiso y efectividad en sus prácticas educativas.

### Hipótesis específica 3

**Tabla 5**

*Relación entre la dirección y desempeño docente*

|                 |           |                            | Desempeño docente |
|-----------------|-----------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Dirección | Coeficiente de correlación | .863*             |
|                 |           | Sig. (bilateral)           | .000              |
|                 |           | N                          | 45                |

*Nota.* Elaboración por SPSS-26

La Tabla 5 reporta un coeficiente de correlación de 0.863, acompañado por un nivel de significancia de 0.000, validando así la solidez de la relación. Estos datos revelan una asociación significativa y positiva entre la dimensión dirección y el desempeño del personal docente. Se interpreta entonces que cuando la gestión directiva promueve liderazgo claro, acompañamiento y orientación constante, se genera un impacto favorable en el trabajo pedagógico de los docentes, fortaleciendo su compromiso y rendimiento profesional.

#### Hipótesis específica 4

**Tabla 6**

*Relación entre el control y desempeño docente*

|                 |         | Desempeño docente          |
|-----------------|---------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Control | Coeficiente de correlación |
|                 |         | .855*                      |
|                 |         | Sig. (bilateral)           |
|                 |         | .000                       |
|                 |         | N                          |
|                 |         | 45                         |

*Nota.* Elaboración por SPSS-26

Como se muestra en la Tabla 6, el análisis de Spearman indicó un coeficiente de 0.855 y una significancia de 0.000, lo que respalda estadísticamente la existencia de una relación positiva alta entre la dimensión control y el desempeño docente. Este resultado sugiere que un sistema de seguimiento y evaluación continuo por parte de la administración contribuye significativamente al mejoramiento del desempeño docente, promoviendo prácticas pedagógicas más responsables, reflexivas y alineadas con los objetivos educativos.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 011, Pueblo Nuevo, Jaén. Los resultados indicaron una correlación de Spearman de 0.948 con una significancia de 0.000, valores que evidencian una relación directa y muy alta entre ambas variables. Este hallazgo refleja que una adecuada gestión administrativa, expresada en procesos de planificación, organización, dirección y control, se vincula estrechamente con un desempeño docente más comprometido, estructurado y eficaz.

Este resultado guarda correspondencia con el estudio de Checa (2022) quién al analizar instituciones educativas de nivel secundario, reportó una correlación de 0.961 entre ambas variables, confirmando que una administración eficiente, centrada en la mejora de procesos y toma de decisiones, impacta favorablemente en el rendimiento del profesorado. Igualmente, Rosado (2019) obtuvo un coeficiente de 0.711, también significativo, lo que permitió evidenciar que, a medida que la gestión se vuelve más participativa y ordenada, los docentes manifiestan mayor proactividad en sus funciones. No obstante, Revilla (2018) encontró un p-valor de 0.235, sin relación estadística significativa, lo que sugiere que en ciertos contextos o condiciones específicas, como la falta de liderazgo o recursos, la gestión puede no influir directamente sobre el desempeño. Desde una perspectiva teórica, la teoría de la Contingencia señala que la estructura organizacional debe adaptarse a las características del entorno para alcanzar una eficacia óptima (Zapata, 2014), lo cual se alinea con el hecho de que una gestión contextualizada propicia mejores resultados educativos. Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU (2012) destaca que los docentes que trabajan en instituciones con sistemas administrativos eficientes tienden a alcanzar estándares profesionales más altos, promoviendo la mejora continua. Así, se puede afirmar que una

gestión estratégica y adaptativa constituye un soporte fundamental para el ejercicio docente de calidad.

Respecto al primer objetivo específico, que fue identificar la relación entre la planificación y el desempeño docente, los datos revelaron un coeficiente de 0.821 con una significancia de 0.000, lo que indica una relación positiva fuerte. Esto permite sostener que cuando la planificación institucional se ejecuta con claridad de metas, recursos asignados y actividades coordinadas, los docentes pueden organizar mejor sus prácticas pedagógicas, lo que contribuye al logro de aprendizajes efectivos.

En esta línea, Sandon (2021) encontró una relación significativa de 0.686 entre la planificación institucional y el desempeño docente, destacando que los procesos planificados (como cronogramas, rutas pedagógicas y asignación de roles) favorecen un clima de orden y metas comunes. A su vez, Rosado (2019) reportó un coeficiente de 0.717, indicando que una planificación adecuada genera coherencia entre lo administrativo y lo pedagógico, favoreciendo el desarrollo profesional del docente. En el estudio de Checa (2022), esta dimensión alcanzó una correlación incluso más alta de 0.961, lo que evidencia que, en contextos donde la planificación es continua y participativa, el efecto sobre la docencia es considerable. Teóricamente, la Teoría de la Contingencia plantea que no existe una forma única de planificar, sino que esta debe ajustarse a los retos del entorno organizacional para lograr sus objetivos (Cano, 2012). Complementariamente, el MBDD destaca que una planificación pedagógica alineada con el contexto y las necesidades del estudiante promueve una intervención más efectiva y reflexiva (Cuencua, 2020). Por lo tanto, el componente de planificación dentro de la gestión administrativa es clave para orientar y mejorar la labor docente.

Con relación al segundo objetivo específico, referido a establecer la relación entre la organización y el desempeño docente, se halló un coeficiente de 0.886 y un nivel de significancia de 0.000, lo que indica una asociación positiva muy alta. Esto demuestra que una estructura organizacional clara, con funciones definidas y mecanismos de coordinación eficientes, facilita el cumplimiento del rol docente y mejora su desempeño. Estos resultados coinciden con López (2019), quién en su estudio realizado en universidades de Guayaquil, obtuvo una correlación de 0.7765 en la dimensión organización, concluyendo que una estructura funcional con distribución de responsabilidades y mecanismos de comunicación favorece la docencia universitaria. Rosado (2019), con un coeficiente de 0.752, confirmó que una organización escolar eficiente mejora la autonomía del docente, permitiendo actuar con claridad de objetivos y lineamientos. Asimismo, Trujillo (2019) reportó un coeficiente de 0.801, explicando que una buena gestión de los recursos humanos, físicos y académicos se asocia directamente con mejores resultados en la labor educativa. Desde la Teoría de la Contingencia, Lawrence y Lorsch sostienen que la organización debe responder a las exigencias de su entorno a través de procesos de diferenciación y coordinación eficaces (Marcano & Cirera, 2021), lo cual se refleja en estructuras flexibles que potencian la capacidad del docente. Por su parte, el Marco del Buen Desempeño Docente promueve que la organización interna de las instituciones educativas debe favorecer el trabajo colaborativo, la toma de decisiones compartida y la asignación clara de responsabilidades (Vásquez et al., 2014), aspectos que impactan directamente en la calidad del desempeño profesional.

En cuanto al tercer objetivo específico, que buscó estimar la relación entre la dirección y el desempeño docente, los hallazgos evidenciaron un coeficiente de Spearman de 0.863 y una significancia de 0.000, lo cual representa una relación positiva alta. Este resultado permite deducir que un liderazgo institucional participativo, motivador y ético favorece el involucramiento del docente y potencia su efectividad. Estos resultados coinciden

con Checa (2022) al analizar el componente dirección, obtuvo un coeficiente de 0.961, lo cual evidenció que el acompañamiento directivo, el liderazgo horizontal y la supervisión pedagógica activa tienen un fuerte impacto en el accionar docente. Sandon (2021) presentó una correlación de 0.765, atribuyendo esta relación al efecto de una dirección clara sobre la seguridad profesional del docente. Por su parte, Rosado (2019) encontró un valor de 0.806, señalando que el liderazgo institucional que escucha, orienta y retroalimenta se asocia con un mayor compromiso y rendimiento por parte de los profesores. Desde el marco teórico, la contingencia considera que el liderazgo debe ser flexible y contextualizado para responder eficazmente a los desafíos del entorno escolar (Zapata, 2014). Por su parte, el MBDD postula que el acompañamiento formativo y el liderazgo pedagógico son condiciones indispensables para el desarrollo profesional docente, ya que promueven la reflexión, el aprendizaje continuo y la mejora de la práctica (Ministerio de Educación, 2012). Por ello, la dimensión dirección constituye un elemento articulador entre la gestión institucional y el quehacer docente.

Finalmente, el cuarto objetivo específico fue identificar la relación entre el control y el desempeño docente. Se obtuvo un coeficiente de 0.855 con significancia de 0.000, lo que confirma una relación positiva considerable. Este resultado evidencia que el monitoreo constante, la evaluación periódica y la retroalimentación constructiva influyen directamente en la mejora continua del profesorado. En cuanto a los antecedentes, López (2019) evidenció una correlación de 0.7765 con el uso de mecanismos de control institucional, destacando que el seguimiento oportuno de los procesos académicos favorece la toma de decisiones docentes más acertadas. Rosado (2019) reportó un coeficiente de 0.708, concluyendo que los docentes que reciben retroalimentación frecuente y transparente mejoran su desempeño en el aula. De forma similar, Sandon (2021) obtuvo un coeficiente de 0.719, indicando que el control interno con enfoque formativo promueve la autorregulación pedagógica y fortalece el compromiso profesional. Desde el enfoque de la Teoría de la Contingencia, el control permite

a las organizaciones ajustar sus procesos y evaluar si están logrando los objetivos deseados, siendo clave para la retroalimentación y el aprendizaje organizacional (Amaral et al., 2019). Asimismo, el MBDD destaca que la autoevaluación, la coevaluación y la supervisión pedagógica son instrumentos esenciales para garantizar un desempeño docente reflexivo, responsable y alineado a las metas educativas (Quispe-Pareja, 2020). En tal sentido, el control institucional se convierte en un pilar estratégico para elevar la calidad del quehacer docente.

## CONCLUSIONES

Se identificó una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 011 de Pueblo Nuevo, Jaén ( $r = 0.948$ ;  $p = 0.000$ ), lo que evidencia que una gestión con enfoque organizacional, técnico y estratégico se asocia con un desempeño docente más competente, autónomo y orientado al logro de los objetivos educativos

Se determinó una relación alta y significativa entre la planificación y el desempeño docente ( $r = 0.821$ ;  $p = 0.000$ ), lo que indica que una planificación estructurada, participativa y con metas claras contribuye directamente a una docencia más ordenada, coherente con el currículo y centrada en los aprendizajes

Se estableció una relación positiva muy significativa entre la organización y el desempeño docente ( $r = 0.886$ ;  $p = 0.000$ ), lo cual demuestra que cuando la institución implementa una estructura organizacional funcional, con procesos definidos y roles bien distribuidos, se fortalece la capacidad de respuesta y desempeño del profesorado

Se estimó una relación fuerte y significativa entre la dirección institucional y el desempeño docente ( $r = 0.863$ ;  $p = 0.000$ ), lo que sugiere que un liderazgo directivo participativo, empático y orientador incide directamente en el compromiso profesional, la motivación y la calidad del trabajo pedagógico del docente

Se identificó una relación positiva alta entre el control institucional y el desempeño docente ( $r = 0.855$ ;  $p = 0.000$ ), lo que confirma que un sistema de evaluación y seguimiento riguroso, con retroalimentación formativa, se vincula con un mayor nivel de reflexión, responsabilidad y mejora continua en el quehacer docente

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los docentes fortalecer su participación en los procesos de planificación institucional a través del trabajo colaborativo, el análisis contextual de las necesidades educativas y la formulación de estrategias pedagógicas articuladas al PEI y al PAT.

Se recomienda al cuerpo docente asumir una actitud proactiva frente a los mecanismos de evaluación y retroalimentación institucional a fin de convertir el control interno en una oportunidad de mejora profesional y optimización de sus prácticas pedagógicas.

Se recomienda a la plana directiva implementar acciones sistemáticas de acompañamiento docente que incluyan asesoría pedagógica, monitoreo reflexivo y espacios de retroalimentación que permitan orientar el desempeño profesional hacia los estándares del Marco del Buen Desempeño Docente.

Se recomienda a los equipos de gestión institucional revisar y optimizar la estructura organizativa y funcional de la escuela garantizando una distribución clara de roles, canales efectivos de comunicación y procedimientos administrativos eficientes que fortalezcan la labor del docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaral, L., Paz, A., & Cardoso, D. (2019). Teoria das organizações reflexões e apreciação crítica em um contexto fictício. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*(8).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9081858>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú.  
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting.  
[https://doi.org/https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](https://doi.org/https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%20CIENTIFICA.pdf>
- Barón, L., & Díaz, L. (2018). Confiabilidad y validez de constructo del instrumento Habilidad de Cuidado de Cuidadores Familiares de Personas con Enfermedad Crónica. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 20(2).  
[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/20-2%20\(2018-II\)/145256681010/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/20-2%20(2018-II)/145256681010/)
- Cano, C. (2012). Modificaciones y cambios recurrentes en las organizaciones: Caso del Instituto de Seguro Social (ISS). *Revista Pensamiento y Gestión*(33).  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000200002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000200002)
- Cárdenas, C., Farías, G., & Méndez, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación

- Superior. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55149730002.pdf>
- Carhuanchu, I., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. UIDE.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1-38. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361-1373.  
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1914>
- Chávez-Haro, M., Castelo-Salazar, A., & Villacis-Uvidia, J. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *FIPCAEC*, 5(18), 16-29. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/198/323/>
- Checa, H. (2022). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa pública rural 10212, Lambayeque*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78113/Checa\\_NHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78113/Checa_NHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chumpitazi, F. (2020). Gestión administrativa y el desempeño docente en un centro de idiomas de Lima Metropolitana. *Revista Educa-UMCH*(16), 118-125.  
<https://revistas.umch.edu.pe/index.php/EducaUMCH/article/view/166/113>

- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., & Rivas, A. (2021). Revista sistemática del desempeño docente en la educación. *Formación docente. Revista Iberoamericana de Educación*, 1, 1-25. <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/126>
- Cuencua, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos. [https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo\\_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Domínguez, K. (2022). *Liderazgo distribuido en la gestión administrativa, pedagógica y curricular*. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en innovación y liderazgo educativo, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio Institucional de la UTI. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5003/1/DOM%c3%8dNGUEZ%20MORIEL%20KARINA%20VER%c3%93NICA.pdf>
- Esquerre, L., & Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: Una revisión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178033/44066178033.pdf>
- Estela, A., & Salazar, H. (2022). Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019. *Global Business Administration Journal*, 6(1), 21-29.
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406>

- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en un entidad educativa de Arequipa en la cotuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47-62.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8381288>
- Gómez, E. (2018). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel bachillerato, sección diurna de la Unidad Educativa "26 de Febrero", cantón Paute, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2016-2017*. [Tesis para optar el Título de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional de la UTPL.  
<https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22248/1/G%c3%b3mez%20Juela%2c%20Elvia%20Susana.pdf>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta. Revista Científica del Insituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación (1era edición ed.)*. McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- López, N. (2019). *Estrategias de control para mejorar la gestión docente en la Universidad de Guayaquil-Guayaquil, 2018*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de Negocios-MBA, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56949/L%c3%b3pez\\_FNY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56949/L%c3%b3pez_FNY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Marcano, M., & Cirera, J. (2021). Integración conocimiento y entorno: un enfoque contingente de las organizaciones inteligentes. *Acta Sociológica*, 84, 99-123.  
<https://revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/81510>

Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672020000200113](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200113)

Maza, C. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015. *REPE. Revista Peruana de Educación*, 3(5), 11-24.  
<https://revistarepe.org/index.php/repe/article/view/273/816>

Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Montano, V., Torres, N., García, J., & Fallas, M. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, XII(2), 95-122.  
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/download/10101/12286/0>

Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar*, 6(4), 602-617.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613/3867>

- Naupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (Ed. 5ta ed.)*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C., & Ospino-Castro, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642018000500259](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500259)
- Peña-Ponce, D., Miligan-Alvia, K., & Galarza-Rodríguez, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Domio de las Ciencias*, 8(1), 136-151. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383410.pdf>
- Puente, L., Martínez-Díaz, G., & Tamayo, J. (2018). El desempeño docente dede la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, 13, 131-135. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/586062237001.pdf>
- Revilla, N. (2018). *Relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Fernando Belaunde Terry del distrito de La Tinguiña, de la provincia y departamento de Ica, durante el año 2016*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación, Universidad

Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2636/TM%20CE-Ge%204227%20R1%20-%20Revilla%20Canales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, J., Rodríguez, R., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1038.pdf>

Rosado, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado\\_NAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual lde términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sandon, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño docente en la institución educativa Julio Cesar Tello, Huaura, 2020*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72480/Sandon\\_CEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72480/Sandon_CEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Soledispa-Rodríguez, X., Pionce-Choez, J., & Sierra-González, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las

microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 280-294.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383391.pdf>

Soria, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2021). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 11(27).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2216-01592020000300303](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592020000300303)

Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), 76-99. <https://revistas.univalle.edu/index.php/compas/article/view/123>

Trujillo, B. (2019). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Generalísimo José de San Martín, Ancón, 2018*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27041/Trujillo\\_MB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27041/Trujillo_MB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Umar, A., & Arifudin, Y. (2023). Administrative Employee Performance Management in Improving School Administrative Services at Mts Al Fathimiyah Karawang. *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 2(2), 1085-1089. <https://rayyanjurnal.com/index.php/jetish/article/viewFile/998/pdf>

Valentín, T., Rivera, T., Paz, Y., Valentín, P., & Espinoza, U. (2021). Gestión administrativa educativa en la formación basada por competencias en estudiantes de Educación Superior Tecnológica. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 803-812.

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/259/595>

Vásquez, M., Cordero, G., & Leyva, Y. (2014). Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 14(3), 1-20.  
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44732048018.pdf>

Zapata, G. (2014). El determinismo en la teoría contingente: Orígenes de sus fundamentos teóricos para su comprensión. *Ciencia y Sociedad*, 39(1), 121-154.  
<https://www.redalyc.org/pdf/870/87031229006.pdf>

# ANEXOS

**Anexo 01.** Matriz de consistencia

| <b>Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023</b>                                    |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PROBLEMA GENERAL</b>                                                                                                                          | <b>OBJETIVO GENERAL</b>                                                                                                                               | <b>HIPOTESIS GENERAL</b>                                                                                                                                          | <b>METODOLOGÍA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| ¿Cuál es relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023? | Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023. | Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023. | <b>Tipo:</b> Básica<br><b>Enfoque:</b> Cuantitativo<br><b>Diseño:</b> No experimental<br><b>Nivel:</b> Correlacional<br><b>Población:</b><br>45 docentes de la I.E. N°011, Pueblo Nuevo, Jaén<br><b>Muestra:</b><br>45 docentes de la I.E. N°011, Pueblo Nuevo, Jaén<br><b>Técnica:</b> Encuesta<br><b>Instrumento:</b><br>Cuestionario |
| <b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>                                                                                                                     | <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>                                                                                                                          |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023?                  | Identificar la relación que existe entre la planificación y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023.         |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023?                   | Establecer la relación que existe entre la organización y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023.           |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023?                      | Estimar la relación que existe entre la dirección y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023.                 |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ¿Qué relación existe entre el control y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023?                        | Identificar la relación que existe entre el control y el desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2023.               |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

## Anexo 02. Cuadro de operacionalización

| Variable               | Def. Conceptual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Def. Operacional                                                                                                                                                                                                                                              | Dimensiones                                          | Indicadores                                                                                                                |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gestión administrativa | Es el proceso de coordinar y administrar eficientemente los recursos disponibles, como el capital humano, financiero y tecnológico, para lograr los objetivos y metas de una organización. Además, implica la toma de decisiones, la planificación estratégica, la organización de actividades y la supervisión de procesos (Falconi et al., 2019).                                    | La variable gestión administrativa será medido a través de sus dimensiones: Planificación, organización, dirección y control                                                                                                                                  | Planificación                                        | -Planificación estratégica<br>-Articulación con objetivos                                                                  |
|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                               | Organización                                         | -División organizacional<br>-Estándares establecidos                                                                       |
|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                               | Dirección                                            | -Delegación<br>-Responsabilidad<br>-Liderazgo<br>-Motivación<br>-Comunicación                                              |
|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                               | Control                                              | -Seguimiento<br>-Acciones correctivas<br>-Retroalimentación                                                                |
| Desempeño docente      | Se refiere a la capacidad de un profesor para llevar a cabo su función de enseñar de manera eficaz y eficiente, lo cual implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad de motivar a los estudiantes, fomentar el aprendizaje activo y crear un ambiente de aula propicio para el desarrollo académico y personal de los estudiantes (Puente et al., 2018). | La variable desempeño docente será medido mediante sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes   | -Conocimiento de enfoques y procesos pedagógicos<br>-Planifica la enseñanza en equipo<br>-Planifica documentos pedagógicos |
|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                               | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes     | -Gestión del ambiente de clase<br>-Gestión didáctica<br>-Evaluación                                                        |
|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                               | Participación en la gestión                          | -Capacidad de gestión<br>-Clima democrático                                                                                |
|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                               | Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente | -Identidad y responsabilidad profesional<br>-Desarrollo profesional<br>-Ética y respeto                                    |

### Anexo 03. Instrumentos

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario tiene como propósito recoger su apreciación sobre diversos aspectos vinculados a la gestión administrativa en su institución educativa. La información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación, garantizando total confidencialidad y anonimato de sus respuestas.

A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones. Lea atentamente cada una de ellas y marque con una “X” la alternativa que mejor represente su percepción o experiencia. Use la siguiente escala para responder:

| 1                               | 2                    | 3                                     | 4                 | 5                            |
|---------------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| <b>Totalmente en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Totalmente de acuerdo</b> |

| Nº                                | ÍTEMS                                                                                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b> |                                                                                                                                           |   |   |   |   |   |
| 1                                 | En mi institución se definen claramente los objetivos estratégicos para orientar el trabajo docente y administrativo.                     |   |   |   |   |   |
| 2                                 | La planificación institucional contempla acciones realistas y viables que responden a las necesidades educativas de la comunidad escolar. |   |   |   |   |   |
| 3                                 | Las actividades y proyectos escolares están alineados con los objetivos establecidos en los documentos de gestión.                        |   |   |   |   |   |
| 4                                 | Existe coherencia entre los objetivos institucionales y las tareas asignadas al personal docente.                                         |   |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>  |                                                                                                                                           |   |   |   |   |   |
| 5                                 | La estructura organizativa de la institución está claramente definida y facilita el cumplimiento de funciones del personal docente.       |   |   |   |   |   |
| 6                                 | La distribución de responsabilidades entre las diferentes áreas permite un trabajo coordinado y eficiente.                                |   |   |   |   |   |
| 7                                 | Las funciones administrativas y pedagógicas se desarrollan en base a normas y procedimientos previamente establecidos.                    |   |   |   |   |   |
| 8                                 | En la institución se aplican estándares claros que regulan el desempeño y las actividades del personal docente.                           |   |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>     |                                                                                                                                           |   |   |   |   |   |

|                             |                                                                                                                                   |  |  |  |  |  |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 9                           | La dirección de la institución confía en el personal docente para asumir responsabilidades específicas.                           |  |  |  |  |  |
| 10                          | Las tareas que se delegan a los docentes están claramente definidas y permiten actuar con autonomía.                              |  |  |  |  |  |
| 11                          | La dirección fomenta el compromiso del docente para cumplir sus funciones con responsabilidad y ética profesional.                |  |  |  |  |  |
| 12                          | El equipo directivo motiva a los docentes a asumir con seriedad y puntualidad sus labores institucionales.                        |  |  |  |  |  |
| 13                          | La dirección de la institución ejerce un liderazgo participativo que orienta y acompaña al docente en su labor.                   |  |  |  |  |  |
| 14                          | El director promueve la toma de decisiones compartidas que benefician el trabajo institucional.                                   |  |  |  |  |  |
| 15                          | El equipo directivo reconoce el esfuerzo de los docentes y valora su compromiso.                                                  |  |  |  |  |  |
| 16                          | En la institución se impulsan acciones que fortalecen el entusiasmo y sentido de pertenencia del personal docente.                |  |  |  |  |  |
| 17                          | La comunicación entre el equipo directivo y los docentes es fluida, clara y oportuna.                                             |  |  |  |  |  |
| 18                          | Se promueve el diálogo abierto y respetuoso entre la dirección y los docentes para resolver situaciones institucionales.          |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b> |                                                                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 19                          | La dirección realiza un seguimiento periódico del trabajo docente para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales. |  |  |  |  |  |
| 20                          | Se monitorean las actividades pedagógicas con el propósito de brindar orientación y mejora continua.                              |  |  |  |  |  |
| 21                          | Ante las dificultades detectadas, la institución implementa medidas correctivas que contribuyen al mejor desempeño docente.       |  |  |  |  |  |
| 22                          | Las observaciones realizadas en el proceso de control permiten hacer ajustes pertinentes en la labor pedagógica.                  |  |  |  |  |  |
| 23                          | El equipo directivo brinda retroalimentación constructiva sobre el desempeño docente en espacios formales e informales.           |  |  |  |  |  |
| 24                          | Las sugerencias que brinda la dirección ayudan al docente a reflexionar sobre su práctica y mejorarla.                            |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recoger información sobre su percepción respecto a su propio desempeño como docente. Las respuestas serán utilizadas únicamente para fines académicos y serán tratadas con absoluta confidencialidad.

A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones. Lea atentamente cada una de ellas y marque con una “X” la alternativa que mejor represente su percepción o experiencia. Use la siguiente escala para responder:

| 1                               | 2                    | 3                                     | 4                 | 5                            |
|---------------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| <b>Totalmente en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Totalmente de acuerdo</b> |

| Nº                                                                     | ÍTEMS                                                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b> |                                                                                                                                 |   |   |   |   |   |
| 1                                                                      | Demuestro dominio de los enfoques pedagógicos actuales y los aplico de manera pertinente al diseñar mis sesiones de clase       |   |   |   |   |   |
| 2                                                                      | Conozco los procesos pedagógicos y los integro de forma reflexiva al planificar mis actividades de enseñanza                    |   |   |   |   |   |
| 3                                                                      | Participo activamente en la planificación de la enseñanza junto a otros docentes para mejorar la coherencia pedagógica del área |   |   |   |   |   |
| 4                                                                      | Coordino y organizo en equipo la planificación de unidades y sesiones considerando las características de los estudiantes       |   |   |   |   |   |
| 5                                                                      | Elaboro documentos pedagógicos como unidades y sesiones considerando los enfoques curriculares y el contexto educativo          |   |   |   |   |   |
| 6                                                                      | Planifico mis documentos pedagógicos con anticipación y los ajusto cuando es necesario en función de las necesidades del aula   |   |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>   |                                                                                                                                 |   |   |   |   |   |
| 7                                                                      | Organizo el ambiente del aula de forma que favorezca la participación activa y el respeto entre estudiantes                     |   |   |   |   |   |
| 8                                                                      | Promuevo un entorno de aprendizaje ordenado, seguro y acogedor que facilite la interacción y la concentración                   |   |   |   |   |   |
| 9                                                                      | Selecciono estrategias didácticas variadas y pertinentes para alcanzar los propósitos de aprendizaje de mis estudiantes         |   |   |   |   |   |
| 10                                                                     | Adecoo mis estrategias de enseñanza considerando los ritmos y estilos de aprendizaje de cada grupo de estudiantes               |   |   |   |   |   |
| 11                                                                     | Evalúo los aprendizajes de forma continua utilizando instrumentos claros, pertinentes y alineados con los propósitos            |   |   |   |   |   |

|                                                                          |                                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 12                                                                       | Uso los resultados de la evaluación para retroalimentar a los estudiantes y ajustar mis estrategias pedagógicas            |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN</b>                          |                                                                                                                            |  |  |  |  |  |
| 13                                                                       | Me involucro activamente en las comisiones, equipos o proyectos de gestión de mi institución educativa                     |  |  |  |  |  |
| 14                                                                       | Participo en procesos de toma de decisiones institucionales que buscan mejorar la gestión pedagógica y administrativa      |  |  |  |  |  |
| 15                                                                       | Promuevo un clima de respeto, diálogo y corresponsabilidad dentro del equipo docente y con la comunidad educativa          |  |  |  |  |  |
| 16                                                                       | Contribuyo a mantener un ambiente institucional democrático donde se valoran las opiniones y el trabajo colaborativo       |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE</b> |                                                                                                                            |  |  |  |  |  |
| 17                                                                       | Asumo mis responsabilidades profesionales con compromiso ético y cumplo puntualmente mis funciones pedagógicas             |  |  |  |  |  |
| 18                                                                       | Me reconozco como profesional reflexivo y actúo con integridad en todos los espacios educativos                            |  |  |  |  |  |
| 19                                                                       | Busco permanentemente oportunidades de formación continua para mejorar mi desempeño docente                                |  |  |  |  |  |
| 20                                                                       | Participo en espacios de actualización profesional que fortalecen mis competencias pedagógicas y mi rol docente            |  |  |  |  |  |
| 21                                                                       | Promuevo valores como la equidad, la justicia y el respeto en mis prácticas pedagógicas y relaciones profesionales         |  |  |  |  |  |
| 22                                                                       | Trato a todos los estudiantes y miembros de la comunidad educativa con respeto, sin hacer distinciones ni discriminaciones |  |  |  |  |  |

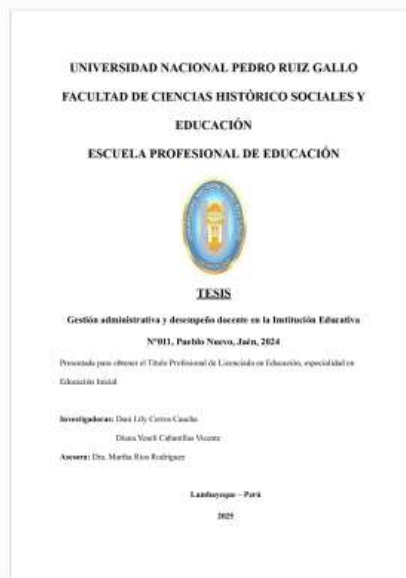


## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Dani Lily Cerros Caucha Y Diana Yeseli Cabanillas Vicente  
Título del ejercicio: Quick Submit  
Título de la entrega: Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución ...  
Nombre del archivo: INFORME\_FINAL\_DANI\_Y\_DIANA.docx  
Tamaño del archivo: 1.39M  
Total páginas: 71  
Total de palabras: 13,220  
Total de caracteres: 81,507  
Fecha de entrega: 24-oct-2025 12:07p.m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 2791383797



Derechos de autor 2025 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Martha Ríos Rodríguez

Asesora

## Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa N°011, Pueblo Nuevo, Jaén, 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 19%                 | 17%                 | 13%           | 10%                     |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

### FUENTES PRIMARIAS

|   |                                                                                                                                                                                                                         |    |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | repositorio.unprg.edu.pe<br>Fuente de Internet                                                                                                                                                                          | 4% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante                                                                                                                                                        | 1% |
| 3 | Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo<br>Trabajo del estudiante                                                                                                                                            | 1% |
| 4 | Submitted to uncedu<br>Trabajo del estudiante                                                                                                                                                                           | 1% |
| 5 | Jorge Ceferino Eguizábal, Guillermo Rodrigo Vásquez Rojas. "Role of local governments in promoting the circular economy: study by the Mancomunidad Lima Norte, 2023-2024", Impact Research Journal, 2025<br>Publicación | 1% |

Excluir citas

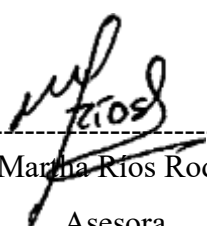
Activo

Excluir coincidencias

< 15 words

Excluir bibliografía

Activo

  
Dra. Martha Ríos Rodríguez

Asesora