

Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente (MBDD) en una Institución Educativa Privada de Lima, 2021

Administrative management and its relationship with teaching performance (MBDD) in a private educational institution in Lima, 2021.

Guzmán Barreto, Lacey Catherine; Corvetto Castro, Giovanni Jeffrey

 Lacey Catherine Guzmán Barreto
tchulagu@upc.edu.pe
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú, Perú

 Giovanni Jeffrey Corvetto Castro
gcorvettoc@unmsm.edu.pe
Universidad Nacional mayor de San Marcos, Perú,
Perú

Educa-UMCH
Universidad Particular Marcelino Champagnat, Perú
ISSN: 2617-8087
Periodicidad: Semestral
núm. 22, 2023
revistaeduca@umch.edu.pe

Recepción: 23 Junio 2023
Revisado: 23 Agosto 2023
Aprobación: 30 Octubre 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/359/3594864006/>

DOI: <https://doi.org/10.35756/educaumch.202322.273>

Autor de correspondencia: tchulagu@upc.edu.pe



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Como citar: Guzmán, L. C., y Corvetto, G. J. (2023). Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente (MBDD) en una Institución Educativa Privada de Lima, 2021. Revista Educa UMCH, (22), 88–102. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202322.273>

Resumen: En este estudio se analiza la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en una Institución Educativa de Lima. Se trata de una investigación cuantitativa descriptiva correlacional, de corte transversal y con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 50 docentes. Para la recopilación de datos, se diseñaron dos escalas valorativas de tipo Likert, con dos instrumentos por cada variable, los cuales constan de 32 ítems cada uno y basado en cuatro dimensiones. Los resultados indican una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Se concluye que existe una relación entre ambas variables así mismo, la gestión administrativa es fundamental para la organización escolar y el cumplimiento eficiente y eficaz de responsabilidades y funciones de cada miembro de la comunidad educativa, lo que se traduce en mejores resultados para la sociedad.

Palabras clave: desempeño docencia, educación, organización..

Abstract: In the present study, the connection between administrative management and teaching performance in an Educational Institution in Lima is analyzed. Quantitative descriptive correlational research, cross-sectional and with a non-experimental design. The Sample was 50 teachers. To collect data, two Likert-type assessment scales are designed, with two instruments for each variable, which consists of 32 items each based on four dimensions. The results indicate a direct and significant relationship between administrative management and teacher performance. It is concluded through the analysis that there is a relationship between both variables, and administrative management is essential for school organization and the efficient and effective fulfillment of responsibilities and functions of each member, which translates into better results for society.

Keywords: teaching, education, organization, performance.

INTRODUCCIÓN

La administración escolar es una función importante en la sociedad actual y, se considera esencial en los sistemas sociales, pues facilita el establecimiento de la base de los sistemas, y el dominio de la seguridad y creación. En esencia, la administración es un proceso de liderazgo que posee la capacidad de afectar a otros y alentarlos a alcanzar las metas y prioridades de la institución educativa. Por lo tanto, el administrador de la escuela, como el director, combina sus habilidades conceptuales, técnicas y humanas para realizar una gran cantidad de funciones de gestión, tales como planificar, organizar, dotar de personal, dirigir, controlar, instruir, comunicar y supervisar.

De la misma manera, la Unesco (2020) enfatiza que cualquier educación, que tenga como objetivo el futuro, debe considerar la exploración de realidades globales, un currículo futurista, es decir, una educación basada en desafíos y de fronteras abiertas. Esto significa que una organización con directiva eficaz debe tener una definición adecuada de metas tangibles (y no tangibles), centradas en desarrollar las capacidades, disposiciones y competencias de los estudiantes para afrontar situaciones y entornos nuevos. Entonces, se hace necesario reconocer que los líderes educativos operan en contextos culturales y sociales únicos que influyen en su práctica y en la forma en que interactúan con su comunidad (Basterrechea, 2006). Esto se relaciona con la idea de que “El ser humano no puede ser sin una conciencia socio cultural-histórica y psíquico/somática que se conjugan a la vez para constituirlo” (Murcia & Corvetto, 2021, p. 55).

Entonces, se debe entonces desarrollar y aplicar teorías, y modelos de liderazgo educativo que tengan en cuenta estas características culturales y sociales para permitir que los líderes educativos se adapten y respondan a las necesidades únicas de su comunidad educativa en países latinoamericanos. Durante las últimas generaciones, se han producido transformaciones significativas en los sistemas de enseñanza a nivel global, incluyendo Latinoamérica. En esta región, se han ejecutado más de 170 modificaciones en los sistemas educativos en tres metas centrales: la transferencia de responsabilidades administrativas a nivel local, la independencia otorgada a las escuelas y el realce de la excelencia educativa (Soto et al., 2020).

A nivel nacional, aún no se ha producido una mejora en la gestión educativa de las instituciones, y continúan existiendo dificultades en diversas áreas, tales como la gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria (Meza et al., 2021, p. 47). Por ello, es que “empieza a cobrar importancia la gestión educativa y el directivo docente como actor clave dentro del proceso de gestión de las instituciones educativas y del mantenimiento de la calidad de la educación” (Soto et al., 2020, p. 124). Por varios años, el Ministerio de Educación ha venido trabajando en la creación de herramientas que permitan mejorar el rendimiento de los docentes en las escuelas públicas y privadas. El Marco del Buen Desempeño Docente se ha utilizado para evaluar a los maestros, brindar retroalimentación y fortalecimiento de capacidades docentes (Minedu, 2012). Además, busca establecer metas y objetivos personales de crecimiento profesional para cada docente y contribuir en la mejora de la organización.

En este contexto, se habla y demanda acerca de la gestión educativa y el desempeño adecuado que los profesores deben tener en sus clases (Gálvez & Milla, 2018). Sin embargo, el contexto indica que la eficacia de esta ejecución ha experimentado una reducción debido a problemas administrativos y la falta de inversión en el personal docente. Por eso, es fundamental que los administradores de las instituciones educativas tengan una buena capacidad de gestión para asegurar una práctica docente de calidad.

Por otro lado, en diversas ciudades de Perú, y en otros países de América Latina, los profesores enfrentan dificultades como la escasa motivación para la formación continua, retos en el manejo del salón de clases y en

NOTAS DE AUTOR

tchulagu@upc.edu.pe

la adopción del enfoque basado en competencias, falta de compromiso con los propósitos de la institución, la carga de trabajo duplicada y la ausencia de incentivos (Unesco, 2019). En el estudio de Meza et al. (2021), se determinó que la gestión educativa es un factor determinante que explica el nivel de desempeño alcanzado de los profesores durante la pandemia. En el trabajo de Anchelia et al. (2021), se concluye que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, indicando que un buen manejo administrativo conduce a un aumento progresivo en el compromiso de los trabajadores.

Ambos estudios se centran en la gestión administrativa y su impacto en el desempeño docente; dicha relación es esencial para garantizar que los estudiantes reciban una educación de calidad frente a desafíos adicionales. Por lo tanto, es esencial que la gestión administrativa sea eficiente para garantizar que los docentes puedan realizar su trabajo de manera efectiva, ya que de hacerlo de manera correcta lograría un proceso de comunicación positiva y un compromiso competitivo para lograr el éxito en la conducción de las instituciones.

La gestión administrativa se refiere al conjunto de procesos y actividades realizados por una organización. Estos procesos se llevan a cabo para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una empresa o entidad con el fin de lograr los objetivos establecidos. Esta es una función vital en cualquier organización, ya que permite la coordinación y utilización efectiva de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos (Andrade, 2016; Hernández, 2011; Münch, 2010). Así mismo, Chiavenato (2001) menciona que es una tarea continua que implica la adaptación y ajuste constante de los procesos y acciones de la organización, en función de las necesidades y demandas del mercado y del entorno en el que se desenvuelve.

El administrador debe tomar decisiones importantes para la organización, basadas en la información y los datos disponibles. Esto implica evaluar las alternativas y elegir la opción más adecuada para la organización. Al respecto, existen cuatro procesos importantes. En primer lugar, la planificación, la cual establece metas y objetivos, y además determina los cursos de acción necesarios para alcanzarlos. Incluye la identificación de recursos necesarios, la elaboración de un presupuesto y la definición de plazos para el logro de objetivos (Chiavenato, 2001; Münch, 2010). En el caso de las instituciones, se requiere revisar la planeación para apoyar el desarrollo de innovaciones y alcanzar metas, lo cual debe ser respaldado por un diagnóstico y análisis sistemático que permita plantear una estrategia coherente con el propósito de la organización y genere un ambiente propicio para el surgimiento de innovaciones, a partir de la colaboración entre los distintos equipos laborales (Cárdenas et al., 2017, p. 22).

En segundo lugar, la organización es el proceso de diseñar la estructura de la empresa y asignar tareas y responsabilidades específicas a los miembros del equipo para que puedan trabajar juntos de manera efectiva. Esto incluye establecer jerarquías, definir roles y responsabilidades, y crear sistemas y procesos para asegurar la coordinación y colaboración entre los diferentes departamentos. A su vez, es creada intencionalmente para alcanzar objetivos determinados, es por ello que los líderes organizacionales deben reunir a las personas y las tareas para hacer un uso eficaz de los recursos y lograr que el funcionamiento de la empresa resulte sencillo y fluido. Organizar la empresa es proveerla de todo lo útil, tanto material como personal; cabe destacar la importancia del talento humano en esta etapa (Hernández, 2011; Marco et al., 2019; Münch, 2010).

En tercer lugar, la dirección es el proceso de motivar y guiar a los empleados para que alcancen los objetivos establecidos. Esto implica comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos y tomar decisiones importantes. Aunque existen diferentes enfoques en cuanto a la gestión educativa, todos coinciden en la importancia de modelos efectivos de gestión para lograr la mejora tanto a nivel institucional como pedagógico. En general, con el propósito de atender las exigencias de docentes, estudiantes y entorno es crucial poner en primer plano el liderazgo en la dirección de la entidad educativa; implementar un esquema de administración pedagógica; ofrecer capacitación periódica a los docentes, centrándose especialmente en habilidades de gestión y actualización regular; y tomar un nuevo enfoque de gestión, liderado por alguien que guíe estas acciones con una visión compartida y una orientación hacia el conocimiento (Cárdenas et al., 2017, p. 21).

En cuarto lugar, el control es el proceso de monitorear y evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos y tomar medidas correctivas si es necesario. Esto incluye la supervisión de los procesos, la medición del desempeño y la revisión de los resultados para identificar áreas de mejora. En este punto, se hace hincapié en la evaluación del desempeño, aunque puede ser difícil implementar estos procesos en las instituciones educativas, es esencial reunir información de manera sistemática y mantener un sistema de supervisión que suministre datos sobre la eficacia de los programas, orientando así a los responsables de tomar decisiones hacia la implementación de medidas de mejora. En esta línea, los procedimientos de control (evaluación) deben enfocarse en la reflexión y el mejoramiento, en lugar de enfocarse en obtener una posición en una clasificación a nivel nacional o internacional. Asimismo, es crucial que cualquier sistema de evaluación adoptado sea creado de manera colaborativa, tomando en cuenta las circunstancias particulares de la institución y asegurando que todos los implicados lo entiendan plenamente (Cárdenas et al., 2017, p. 22).

En síntesis, la gestión administrativa en las instituciones educativas es un proceso crucial, tarea es llevada a cabo por los directivos, administradores, secretarías y personal de apoyo encargado de llevar a cabo todas las tareas administrativas necesarias. En términos generales, la gestión administrativa abarca una amplia gama de funciones que incluyen la supervisión de datos de los estudiantes, la elaboración del presupuesto, la dirección de los recursos humanos, el manejo del tiempo y la coordinación de eventos y actividades en la institución escolar (Soto et al., 2020, pp. 124–125).

La administración de la información de los estudiantes representa una de las tareas más significativas en el ámbito de la dirección educativa. Esto implica la recopilación y organización de datos del estudiante, incluyendo su información personal, calificaciones, asistencia y registros de salud. La información recopilada es utilizada para tomar decisiones informadas y para la planificación del presupuesto (Caballero, 2012).

La planificación del presupuesto es otra función importante en la gestión administrativa de los colegios. Esto implica la identificación de los recursos financieros necesarios para la ejecución de actividades y programas escolares, así como la gestión eficiente de los recursos disponibles (García et al., 2018, p. 207). Es necesario considerar su relación directa con los procesos que conforman el ambiente escolar, como la permanencia de los estudiantes en la escuela y su dedicación al aprendizaje, así como los factores internos y externos que afectan el tiempo efectivo dedicado al aprendizaje (Caballero, 2012).

El Marco del Buen Desempeño Docente busca mejorar la calidad de la educación en el país, mediante la promoción de un desempeño docente efectivo y la identificación de áreas de mejora. Sin embargo, su implementación no ha estado exenta de dificultades. Uno de los principales desafíos ha sido la falta de recursos y capacitación para la implementación del marco en todas las instituciones educativas del país. Muchas escuelas no cuentan con los medios necesarios para llevar a cabo evaluaciones efectivas y dar seguimiento a los planes de mejora (Pe#rez et al., 2008, p.184). Asimismo, se han expresado críticas sobre el enfoque empleado para valorar el rendimiento de los profesores, que se fundamenta en la observación directa de las sesiones y en el chequeo de documentaciones, lo cual puede resultar limitado en términos de la evaluación de las competencias más complejas (Pe#rez et al., 2008). Además, algunos docentes han expresado su preocupación por la falta de claridad en los criterios de evaluación y la subjetividad en su calificación (González & Subaldo, 2015, p.96). Lo expuesto genera desconfianza y resistencia por parte de algunos sectores del cuerpo docente.

En resumen, el Marco del Buen Desempeño Docente es una herramienta importante para mejorar la calidad educativa en el país, pero su implementación requiere de un enfoque integral que incluya recursos y capacitación adecuados, así como una evaluación rigurosa y objetiva. Solo de esta manera se podrán superar las dificultades y progresar en dirección a proporcionar una educación de excelencia para los estudiantes peruanos.

MÉTODO

El estudio es de tipo básica-aplicativa no experimental debido a que se detectan circunstancias previamente existentes, las cuales no han sido deliberadamente causadas por el investigador. Las variables independientes no han sido modificadas; por ello, el investigador carece de control directo sobre las variables y no puede ejercer influencia sobre ellas debido a que su ocurrencia ya tuvo lugar, al igual que sus consecuencias, lo que posibilita el análisis de su impacto y relación (Hernández et al., 2014).

El diseño de la investigación corresponde a la investigación descriptiva correlacional, cuyo objetivo es determinar si existe una asociación o correlación entre las variables estudiadas, pero no busca establecer una relación de causalidad entre ellas. El análisis de los datos nos permite describir el grado de relación existente entre las variables y determinar si existe una relación positiva, negativa o neutra. En resumen, la investigación descriptiva correlacional es un tipo de estudio que busca describir la relación entre dos o más variables mediante la medición y análisis de datos numéricos (Hernández et al., 2014). La muestra de estudio fueron profesores de una Institución Privada de Lima como su público objetivo. Se identificaron ocho docentes en el nivel inicial, 18 en el nivel de primaria, 24 en el nivel secundario y un profesor que cubre a cualquier docente que falte en su área, titulado “volante”. En total, hay 50 maestros en esta institución, por lo que se optó por una muestra censal, por conveniencia o intencionada.

Se ha utilizado dos instrumentos compuestos por cinco escalas, cada uno, los cuales han permitido obtener resultados sobre la relación de la gestión administrativa y el desempeño docente. Estos son cruciales para la validación y contrastación de nuestras suposiciones en el proceso de investigación porque “se recogerá los datos e informaciones necesarias para probar o contrastar nuestras hipótesis de investigación” (Ñaupas et al., 2018, p. 201).

RESULTADOS

Variable desempeño docente

Las tablas muestran los resultados de una evaluación de desempeño docente en cuatro dimensiones. En la dimensión de *Preparación para el aprendizaje*, la mayoría de los encuestados respondió satisfactoriamente (88,2%).

Tabla 1

Preparación para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medianamente satisfactorio	2	3,9	3,9	3,9
	Satisfactorio	45	88,2	88,2	92,2
	Muy satisfactorio	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabla 1

Preparación para el aprendizaje

En la dimensión de *Enseñanza para el aprendizaje*, la mayoría también respondió satisfactoriamente (56,9%), seguida de un 41,2% muy satisfactorio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medianamente satisfactorio	1	2,0	2,0	2,0
	Satisfactorio	29	56,9	56,9	58,8
	Muy satisfactorio	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabla 2*Enseñanza para el aprendizaje*

En la dimensión *Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*, la mayoría respondió satisfactoriamente (70,6%).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medianamente satisfactorio	12	23,5	23,5	23,5
	Satisfactorio	36	70,6	70,6	94,1
	Muy satisfactorio	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabla 3*Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

En la dimensión *Desarrollo de la profesionalidad y la identidad*, la mayoría respondió satisfactoriamente (64,7%), seguida de un 21,6% muy satisfactorio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medianamente satisfactorio	7	13,7	13,7	13,7
	Satisfactorio	33	64,7	64,7	78,4
	Muy satisfactorio	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabla 4*Resultados de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad*

Variable gestión administrativa

La mayoría de los encuestados respondieron “casi siempre” en las dimensiones de Planificación, Organización, Dirección y Control, con un pequeño porcentaje respondiendo “a veces” y un porcentaje aún menor respondiendo “casi nunca” o “nunca”. En la dimensión *Planificación*, el valor más alto fue el del 54,9% respondió “casi siempre”; mientras que el más bajo fue el de 3,9% con “casi nunca”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,9	3,9	3,9
	A veces	16	31,4	31,4	35,3
	Casi siempre	28	54,9	54,9	90,2
	Siempre	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabla 5*Planificación*

En la dimensión *Organización*, el valor más alto fue el de 66,7,8% que respondió “casi siempre”; mientras que el más bajo fue el de 7,8% que respondió “a veces”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	7,8	7,8	7,8
	Casi siempre	34	66,7	66,7	74,5
	Siempre	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabla 6*Organización*

En la dimensión *Dirección*, el valor más alto fue el de 58,8% que respondió “casi siempre”; mientras que el más bajo fue el de 5,9% que respondió “a veces”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	5,9	5,9	5,9
	Casi siempre	30	58,8	58,8	64,7
	Siempre	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabla 7*Dirección*

En la dimensión *Control*, el valor más alto fue el de 49,0% que respondió “casi siempre”; mientras que el 13,7% respondió “a veces”.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	13,7	13,7	13,7
	Casi siempre	25	49,0	49,0	62,7
	Siempre	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Tabla 8*Control*

DISCUSIÓN

Meza et al. (2021) tuvieron como objetivo de la investigación determinar si la gestión educativa era un factor determinante del desempeño de los docentes. En la conclusión principal se evidenció que sí existe una correlación directa y significativa entre la variable *Gestión educativa* y *Desempeño docente* ($r = .623, p < .05$);

de igual forma, con las dimensiones *Gestión institucional* ($r = .523, p < .05$), *Gestión pedagógica* ($r = .499, p < 0.05$), *Gestión administrativa* ($r = .611, p < .05$) y *Gestión comunitaria* ($r = .514, p < .05$), estas explican, en un 52.4%, la variabilidad del desempeño docente.

Esto significa que, a mejor gestión educativa, mayor desempeño docente, lo cual se genera en los profesores (Meza et al., 2021, p.9). Esto coincide con los resultados de esta investigación, ya que, a través de la prueba de correlación de Pearson, el valor de la significancia (*Sig.* 0.001) es menor a 0.05 ($p < 0.05$), lo cual demostró que hay una correlación positiva débil, pero se encuentra una conexión de gran relevancia entre la dirección educativa y el rendimiento docente, con un nivel de importancia notablemente elevado. Esto sugiere que la administración educativa requiere el refuerzo de los planes educativos y la mejora de los métodos pedagógicos para adecuarse a las demandas educativas a nivel local y regional. Cuando se implementa una buena gestión educativa, se proporciona un ambiente propicio para el aprendizaje, se establecen objetivos claros y se brinda apoyo a los docentes para que puedan desempeñarse mejor en sus aulas. Todo esto contribuye a mejorar la calidad de la enseñanza y, por lo tanto, al desempeño docente (Meza et al., 2021, pp. 1–4).

Por otro lado, en la investigación de Anchelia, et al. (2021) llega a la conclusión de que hay una conexión relevante entre la administración de la organización y la implicación de los empleados en el ámbito educativo, con coeficientes de confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.885 y 0.801, respectivamente. Esto significa que hay una conexión importante entre cómo se gestiona una institución educativa y el nivel de compromiso que tienen los empleados con su trabajo y con la organización en general. Esto tiene relación con esta investigación, pues, según el análisis de las encuestas, queda demostrado que sí existe una relación entre la gestión administrativa; y, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un *Sig.* 0.006 menor a 0.05 ($p < 0.05$) y la participación en la gestión de la escuela significancia muestra un *Sig.* 0.001 menor a 0.05 ($p < 0.05$).

En otras palabras, si la gestión administrativa es efectiva, es más probable que los docentes estén comprometidos con su trabajo y con la organización. Por otro lado, si la gestión administrativa es deficiente, es menos probable que los docentes estén comprometidos. Ambos resultados pueden ayudar a mejorar la gestión y el compromiso organizacional en las instituciones educativas al proporcionar información valiosa sobre las áreas en las que los empleados están satisfechos y las áreas en las que no lo están. Los administradores educativos pueden utilizar esta información para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para mejorar la satisfacción de los empleados. Además, los resultados del estudio también pueden ayudar a los administradores a comprender mejor cómo su estilo de gestión afecta el compromiso organizacional de sus empleados (Anchelia, 2021, p. 4).

Finalmente, los directivos educativos deben experimentar un desarrollo continuo en su servicio y esforzarse por mejorar de manera constante (Askal, 2015, como se cita en Anchelia, 2021). Además, el estudio se centra en analizar la conexión existente entre la administración de la institución y el nivel de compromiso organizacional en los empleados del ámbito educativo, lo que sugiere que uno de los desafíos clave podría ser cómo mantener altos niveles de compromiso entre los empleados. En general, la gestión efectiva de una institución educativa puede ser un desafío debido a factores como la falta de recursos, la complejidad del sistema educativo y las demandas cambiantes de los estudiantes y otros interesados.

CONCLUSIONES

Se encontró una correlación positiva muy débil entre la gestión administrativa y el desempeño docente, lo que indica que sí existe relación entre ambas variables. En contraste, sí se estableció una relación entre la gestión administrativa y la forma en que se imparte la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, confirmada por un valor de *Sig.* de 0.006. A su vez, se encontró que existe relación entre la gestión administrativa y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa con un valor de *Sig.* menor a 0.05 ($p < 0.05$).

Por otro lado, no se encontró una relación entre la gestión administrativa y el desarrollo de la profesionalidad y la visión de los docentes, dado que el valor de Sig. fue 0.158, superando el umbral de 0.05 ($. > 0.05$). Además, se verifica una conexión entre la administración institucional y la implicación en la dirección de la escuela, con un valor de significancia 0.001 menor a 0.05 ($. < 0.05$). Estas conclusiones se basan en pruebas estadísticas con valores de significancia menores o mayores a 0.05 ($. < 0.05$ o $. > 0.05$).

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores no tienen ningún conflicto de interés

RESPONSABILIDAD ÉTICA Y/O LEGAL

Este artículo es una adaptación de la tesis de la investigadora Lacey Catherine Guzmán Barreto.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA.

LCGB: elaboración de la investigación bibliográfica y de campo.

GJCC: proceso de análisis e interpretación de datos. Así como en la revisión crítica del documento

FINANCIAMIENTO

La investigación se realizó con recursos propios de los autores.

TRAYECTORIA ACADÉMICA

Lacey Catherine Guzmán Barreto

Con estudios completos en Literatura y un enfoque especializado en crítica literaria, completé mi formación académica en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Posteriormente, amplíe mi perspectiva educativa con estudios de posgrado en educación, realizados tanto en la Universidad Tecnológica del Perú como en mi alma mater. En la actualidad, desempeño un rol fundamental como docente en el innovador Colegio Innova Schools, donde contribuyo activamente al desarrollo académico de los estudiantes. Además, tengo el privilegio de trabajar como asesora en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, donde aplico mis conocimientos en literatura y educación. Mi compromiso y pasión por la enseñanza se reflejan en mi trayectoria profesional en constante evolución

Giovanni Jeffrey Corvetto Castro

Doctor en educación, Magister en Actividad Física para la Salud, Licenciado en Educación Física, especialista en psicomotricidad por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Diplomado en Motricidad Humana por la Universidad Del Cauca Colombia, especialista en psicomotricidad, Doctorando en la Universidad de Pablo de Olavide Sevilla España "Ciencias de la Actividad física y del Deporte" 2021, 2022, Docente Asociado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en pregrado y post grado, calificado como investigador RENACYT por el Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e innovación tecnológica, es invitado como conferencista en diferentes eventos nacionales como internacionales, autor de libros; así como capítulos de libro y artículos científicos sobre su especialidad y como enfrentar la problemática actual educativa en tiempos de pandemia, confinamiento y post pandemia, textos publicados en el país como internacionalmente en revistas indexadas, y en universidades de Iberoamérica. Es invitado por

diversas universidades en cátedras relacionadas con su especialidad e investigación científica, coordinador del grupo de investigación Psicoeducativa de la UNMSM, past director nacional de la Dirección de Educación Física y Deporte del Ministerio de Educación Perú.

LICENCIA

© Los autores. Este artículo es publicado por la Revista Educa UMCH, Universidad Marcelino Champagnat. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) que permite Compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato), Adaptar (remezclar, transformar y construir a partir del material) para cualquier propósito, incluso comercialmente.



Licencia
Creative commons
creative commons

REFERENCIAS

- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Andrade, J. R. (8 de febrero del 2016). La Gestión Administrativa. JEROL. Business Adviser. <https://jesusrodolfoandrade.blogspot.com/search?q=gesti%C3%B3n+administrativa>
- Basterrechea, W., & Cisneros-Cohernour, E. (2006). Influencia del contexto sociocultural en el liderazgo escolar en México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 38(5), 1-11. <https://doi.org/10.35362/rie3852628>
- Caballero, J. (2012). Reflexiones sobre la gestión del tiempo escolar. https://iepsguanacas.files.wordpress.com/2010/06/cartillamentiempo_escolarversionmayo10-12.pdf
- 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://revistas.uam.es/reice/article/view/6960/7293>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Teoría, proceso y práctica* (3.er). Graw Hill-Interamericana. <https://www.academia.edu/25595940/PROCESOADMINISTRATIVOTERCERAEDICION>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407–452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, J., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Educación Superior*, 37(2), 206-216. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025743142018000200016&lng=es&tlng=es.
- González, J., & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114. <https://doi.org/10.18800/educacion.201502.005>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Alcance de la investigación. En *Metodología de la Investigación* (6ta.) (pp. 88–101). McGraw-Hill. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/51006_color.pdf

- Hernandez, S. (2011). *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (5ta ed.). McGraw-Hill. <https://santic.cl/mtcontent/uploads/2022/09/hernandezintroduccionalaadmin.pdf>
- Marco, F, Loguzzo, H., & Fedi, J. (2019). *Introducción a la gestión y administración en las Organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche. <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wpcontent/uploads/sites/8/2017/02/Introducciongestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Meza, L., Torres, J., & Mamani, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú *Apuntes Universitarios*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Minedu. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Münch, L. (2010). *Administración, gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. <https://ftp.isdi.co.cu/Biblioteca/BIBLIOTECA%20UNIVERSITARIA%20DEL%20ISDI/COLECCION%20DE%20LIBROS%20ELECTRONICOS/LE2375/LE-2375.pdf>
- Murcia, N., & Corvetto, G. (2021). Motricidad y corporeidad como relaciones basadas en el desarrollo de lo humano. *Cinta de Moebio*, 70, 55–67. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2021000100055>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). herramientas son cruciales para la validación y contrastación de nuestras suposiciones en el proceso de investigación. Ediciones de la U. <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materialesdeconsulta/DrogasdeAbuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf>
- Pe#rez, J., Álvarez, I., Pe#rez, M., & Guerra, M. (2008). *La Evaluacio#n como instrumento de mejora de la calidad del aprendizaje propuesta de intervencio#n psicopedago#gica para el aprendizaje del idioma ingle#s*. Universitat de Girona. <http://hdl.handle.net/10803/8004>
- Soto, N., Morillo, S., Claderón, G., & Betancur, H. D. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012150512020000300123&script=sciabstract&tlng=es>
- Unesco. (2019). *La formación docente en servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6808/La%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per%C3%BA%20proceso%20de%20dise%C3%B1o%20de%20pol%C3%ADticas%20y%20generaci%C3%B3n%20de%20evidencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Unesco. (2020). *La educación en América Latina y el Caribe ante la COVID-19*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381715.locale=es>

ENLACE ALTERNATIVO

<https://revistas.umch.edu.pe/index.php/EducaUMCH/article/view/273/651> (pdf)