



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA
CIUDAD DE JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
EDUARDO LUQUE UCHIRI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA
CIUDAD DE JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

EDUARDO LUQUE UCHIRI

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS

: 
Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0905-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 24 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 9212 presentado por el (la) Bachiller: **LUQUE UCHIRI EDUARDO** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **LUQUE UCHIRI EDUARDO** con número de DNI 01544164 con número de matrícula 131283124 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°681-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1629-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000618 de fecha: 16 de diciembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024** del (la) Bach: **LUQUE UCHIRI EDUARDO**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo miembro	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Asesor	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Viernes, 26 de diciembre del 2025
Hora	: 05:00 p.m.
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDAHUAYLAS
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (a)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01629-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-C-8979 de fecha **30 de setiembre de 2025**, el (la) Bach. **LUQUE UCHIRI EDUARDO**, con DNI N° 01544164, código de matrícula N° 131283124, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 001361-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **13 de octubre de 2025**, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-C-8979 el (la) Bach. **LUQUE UCHIRI EDUARDO**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 001361-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024** presentado por el (la) Bach. **LUQUE UCHIRI EDUARDO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDAHUAYLAS
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rosendo Quispe Zapata
DIRECTOR (a)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00681-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 de junio del 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-006177 de fecha 22 de mayo de 2025, el (la) Bach. LUQUE UCHIRI EDUARDO, con DNI N° 01544164, código de matrícula N° 131283124, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00486-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 23 de junio de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-006177 el (la) Bach. LUQUE UCHIRI EDUARDO, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del ASESOR Dra. YUDY HUACANI SUCASACA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00486-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024 presentado por el (la) Bach. LUQUE UCHIRI EDUARDO, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al (a) Dra. YUDY HUACANI SUCASACA.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Roberto Colque
DIRECCIÓN

AUTENTICACIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO,
ARCH. AIG/2025



GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL TESIS INVESTIGACIÓN DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

5%

2

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

1%



Metadatos complementarios

Título de la Tesis	
GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	EDUARDO LUQUE UCHIRI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01544164
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-4492-4309
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364



URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5596-3435
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -14.9135519 Longitud: -69.850129 https://maps.app.goo.gl/D3WxwE1C7MbssoF56 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSTGRADO

M.Sc. Juan Carlos Zaga
COORDINADOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo EDUARDO LUQUE UCHIRI, identificado con DNI
Nro. 01544164 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de enero del 2026


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A Dios por guiarme hacia el camino de la excelencia y que día a día forja esas fuerzas para luchar y lograr mis anhelados sueños, que sin él nada hubiera sido posible.

A mis padres, quienes me dieron la vida, por su apoyo incondicional, por enseñarme a luchar y vencer, a levantarme, por guiarme por el buen camino, por sus esfuerzos y valentía para hacer de mí una persona visionaria.



AGRADECIMIENTO

A mi familia por su apoyo y amor incondicional y por creer en mí en todo momento, en especial a mis dos tesoros **Eduard y Fabrizio**, porque su existencia me estimula a la consecución de mis aspiraciones, y mi ángel **Gleyni Merly**. Es a ellos a quienes debo lo que soy y lo que algún día llegaré a ser.

A **Dios** quien me dio la vida y la ha llenado de bendiciones en todo este tiempo, a él que con su infinito amor me ha dado la sabiduría suficiente para culminar mi post grado universitaria.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.4. OBJETIVOS.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. HIPÓTESIS.....	5
1.5.1. Hipótesis general.....	5
1.5.2. Hipótesis específicas.....	5
1.6. VARIABLES.....	5
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	6



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
2.1.1. A nivel internacional	7
2.1.2. A nivel nacional	11
2.1.3. A nivel local o micro	15
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. Gerencia educativa	20
2.2.2. Desempeño docente	22
2.2.3. Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente	25
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	28

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.3. NIVEL.....	30
3.4. TIPO.....	31
3.5. ENFOQUE	31
3.6. ÁMBITO Y TEMPORALIDAD	31
3.6.1. Ámbito	31
3.6.2. Temporalidad	31
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	31
3.7.1. Población.....	31
3.7.2. Muestra.....	32
3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	32



3.8.1. Técnicas	32
3.8.2. Instrumentos	32
3.9. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	32
3.10. VALIDACIÓN	32
3.11. CONFIABILIDAD	33
3.12. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN	33

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	34
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS	58
4.2.1. Prueba de normalidad	58
4.2.2. Prueba de hipótesis general	58
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1	59
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	61
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3	62
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFIA	69
ANEXOS	75



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización De Variables	6
Tabla 2 Prueba De Confiabilidad	33
Tabla 3 Creación Del Plan Curricular	34
Tabla 4 Ejecución Efectiva Del Plan Curricular	36
Tabla 5 Conocimientos	37
Tabla 6 Habilidades	39
Tabla 7 Actitudes	40
Tabla 8 Motivación	42
Tabla 9 Satisfacción	43
Tabla 10 Compromiso	44
Tabla 11 Diseño	46
Tabla 12 Organización	47
Tabla 13 Competencias	48
Tabla 14 Saberes	50
Tabla 15 Estrategias Metodológicas	51
Tabla 16 Materiales De Escritorio	52
Tabla 17 Material Didáctico	54
Tabla 18 Logro De Actividades	55
Tabla 19 Logro De Objetivos	56
Tabla 20 Prueba De Normalidad	58
Tabla 21 Relación Entre La Gerencia Educativa Y El Desempeño Docente	59
Tabla 22 Relación Entre La Participación En El Diseño E Implementación Curricular Y El Desempeño Docente	60
Tabla 23 Relación Entre La Orientación Y Capacitación Pedagógica Y Administrativa Y El Desempeño Docente	61
Tabla 24 Relación Entre El Clima Laboral Y El Desempeño Docente	62



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Creación del plan curricular	35
Figura 2 Ejecución efectiva del plan curricular.....	36
Figura 3 Conocimientos.....	38
Figura 4 Habilidades.....	39
Figura 5 Actitudes.....	41
Figura 6 Motivación	42
Figura 7 Satisfacción	43
Figura 8 Compromiso	45
Figura 9 Diseño	46
Figura 10 Organización	47
Figura 11 Competencias	49
Figura 12 Saberes	50
Figura 13 Estrategias metodológicas.....	51
Figura 14 Materiales de escritorio.....	53
Figura 15 Material didáctico	54
Figura 16 Logro de actividades	55
Figura 17 Logro de objetivos.....	57



RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación existente entre la gerencia educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024. **Método:** enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo básico, nivel correlacional, el instrumento empleado fue un cuestionario. **Resultados:** se obtuvo como resultado entre la gerencia educativa y el desempeño docente una correlación ($Rho = 0,796$) y un valor ($p = 0.002$), la participación en el diseño e implementación curricular tiene una relación positiva significativa con el desempeño docente con una correlación ($Rho = 0,932$) y con un nivel de significancia ($p = 0.000$), la orientación y capacitación pedagógica y administrativa tiene una relación positiva significativa con el desempeño docente con una correlación ($Rho = 0,703$) y con un nivel de significancia ($p = 0.011$), y el clima laboral tiene una relación positiva significativa con el desempeño docente con una correlación ($Rho = 0,604$ y con un nivel de significancia ($p = 0.037$). **Conclusiones:** existe relación significativa positiva ($p < 0.05$) entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca.

Palabras clave: Desempeño docente, educación, gestión educativa.



ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between educational management and teaching performance at the Líder Private Educational Institution in the city of Juliaca 2024. Method: quantitative approach, basic non-experimental design, correlational level, the instrument used was a questionnaire. Results: A correlation ($Rho = 0.925$) and a value ($p = 0.002$) were obtained between educational management and teacher performance. Participation in curriculum design and implementation has a significant positive relationship with teacher performance, with a correlation ($Rho = 0.932$) and a level of significance ($p = 0.000$). Pedagogical and administrative guidance and training has a significant positive relationship with teacher performance, with a correlation ($Rho = 0.703$) and a level of significance ($p = 0.011$). and the work environment has a significant positive relationship with teacher performance with a correlation ($Rho = 0.604$) and a significance level ($p = 0.037$). Conclusions: There is a significant positive relationship ($p < 0.05$) between educational management and teacher performance at the Líder Private Educational Institution in the city of Juliaca.

Keywords: Teacher performance, education, educational management



INTRODUCCIÓN

Una de las cosas más importantes que debe tener una sociedad es una buena educación, pues a través de ella se garantiza la formación exhaustiva de las personas y se promueve la construcción de un futuro más equitativo, justo y sostenible. En este marco, la gerencia educativa adquiere un rol trascendental, ya que no solo se limita a la administración de recursos y procesos, sino que se orienta a liderar, organizar y direccionar el quehacer pedagógico y administrativo hacia la calidad educativa. El adecuado ejercicio de la gerencia permite consolidar una gestión eficiente que responde a las demandas actuales de la sociedad, caracterizada por la globalización, la innovación tecnológica y los retos de la modernidad.

En este contexto, el rendimiento en el aula se vuelve crucial, pues son los maestros quienes, con su práctica pedagógica, su compromiso profesional y su capacidad de innovación, inciden directamente en la cantidad de información que aprenden los alumnos. Sin embargo, el desempeño docente no se desarrolla de manera aislada, sino que se encuentra influenciado por las condiciones organizativas, el liderazgo institucional y las estrategias de gestión que implementa la dirección escolar. De allí que resulte pertinente analizar cómo la gerencia educativa contribuye al fortalecimiento del trabajo docente y, en consecuencia, a la mejora de los resultados académicos y formativos.

La Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca, en el año 2024, representa un espacio idóneo para abordar esta relación, ya que como institución formativa enfrenta retos propios del contexto social, económico y cultural de la región. En este escenario, resulta relevante indagar de qué manera la gerencia educativa, a través de sus procesos de planificación, organización,



dirección y evaluación, se articula con el desempeño de los docentes, considerando que de esta interacción depende en gran medida la calidad de los servicios educativos que presta la comunidad.

En ese sentido, la presente investigación se orienta a analizar la eficacia docente en relación con la administración educativa, con el propósito de aportar conocimiento y generar propuestas que contribuyan a fortalecer la gestión institucional, optimizar las prácticas pedagógicas y, en última instancia, favorecer la formación integral de los estudiantes.

La presente tesis se estructura en cinco capítulos. En el primer capítulo se aborda la problemática, los objetivos y la justificación del estudio. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, donde se fundamentan las variables de investigación y se revisan antecedentes relevantes. En el tercer capítulo se describe la metodología utilizada, especificando el enfoque, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos. El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos y su respectivo análisis. Finalmente tenemos las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la investigación.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la gestión educativa, el administrador dirige la escuela en una determinada dirección, orientando y liderando la labor docente y administrativa, así como sus conexiones con el entorno. El objetivo es proporcionar un servicio excelente que, a través de la colaboración, permita llevar a cabo proyectos comunes.

Un desafío clave en la gerencia educativa a nivel mundial es mantener un alto grado de adaptabilidad para dar cabida a las prácticas pedagógicas y herramientas tecnológicas emergentes, y trabajar para optimizar la gestión de datos y recursos. La fragmentación de los sistemas de información, la falta de comunicación entre departamentos y la resistencia a la adopción de nuevas tecnologías también son problemas importantes. (Muñoz, 2023)

La gestión educativa es un ejemplo de un concepto práctico y educativo que ha surgido de las prácticas de gestión y está ganando importancia a medida que se integra en las prácticas rutinarias para ayudar a la revitalización de las instituciones educativas. La calidad pedagógica y la relevancia social deben constituir la base de esta actividad de gestión dentro de las instituciones



educativas. Debe representar un enfoque en la excelencia y la conformidad con los objetivos educativos.

Son muchos los factores que afectan a la asequibilidad y la excelencia educativa en Perú. Es necesario adoptar una estrategia integral y a largo plazo para resolver problemas importantes como la desigualdad educativa, el bajo nivel académico, el acceso desigual y las dificultades en la formación del profesorado. (Suttor, 20223)

Es por ello que resulta imperativa una intervención temprana para así disminuir la brecha de desigualdad e ir fomentando métodos enfocados a fomentar una gerencia educativa eficiente que traiga consigo mejoras en el desempeño docente.

En la ciudad de Juliaca contamos con diversas instituciones educativas sin embargo los principales problemas de gerencia educativa se centran en la necesidad de reconfortar la gestión de la calidad educativa, el ambiente escolar y la convivencia. También se debe mejorar la gestión administrativa en las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) y promover el desarrollo de liderazgo en los directivos.

En última instancia, el objetivo es que los educadores de las diversas escuelas del distrito de Juliaca hagan mejor su trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG : ¿Cuál es la relación que existe entre la gerencia educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁ : ¿Cuál es la relación que existe entre la participación en el diseño e implementación curricular y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024?

PE₂ : ¿Cuál es la relación que existe entre la orientación y capacitación pedagógica y administrativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024?

PE₃ : ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica: La justificación de la teoría de la gerencia educativa radica en su capacidad para optimizar el funcionamiento de las instituciones educativas, elevar el nivel de la enseñanza y el aprendizaje, al tiempo que se fomenta el crecimiento integral de los estudiantes. Permite a los directivos guiar la escuela, orientar el trabajo docente y administrativo, y articular acciones con la comunidad para lograr objetivos comunes.

Justificación práctica: La justificación práctica de analizar la gerencia educativa reside en su papel crucial para elevar el nivel de la enseñanza y el aprendizaje, al tiempo que se fomenta el crecimiento integral de los estudiantes. La gerencia educativa, al gestionar eficientemente los recursos humanos y materiales, planificar estrategias y supervisar procesos, contribuye a un ambiente educativo más favorable y a la consecución de los objetivos pedagógico. Asimismo, este

estudio fomentara la capacidad para optimizar supervisar y controlar los centros educativos, mejorando la calidad educativa y el éxito académico de los alumnos.

Justificación metodológica: El presente trabajo cuenta con un desarrollo metodológico de enfoque cuantitativo, lo cual nos permitirá analizar los resultados haciendo uso de programas estadísticos a fin de que estos sean contrastados con las hipótesis para así poder generar un precedente para futuras investigaciones enfocadas al estudio del desempeño docente.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG : Determinar la relación existente entre la gerencia educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

OE₁ : Identificar la relación existente entre la participación en el diseño e implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

OE₂ : Identificar la relación existente entre la orientación y capacitación pedagógica y administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

OE₃ : Identificar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

HG : Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE₁ : Existe relación significativa entre la participación en el diseño e implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

HE₂ : Existe relación significativa entre la orientación y capacitación pedagógica y administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

HE₃ : Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

1.6. VARIABLES

Variable 1

Gerencia educativa: El término se refiere a un enfoque metódico para gestionar los recursos mediante la preparación, la organización, la dirección y el control (humanos, materiales, financieros) de una institución educativa con el objetivo de mejorar la educación exhaustiva de los alumnos y la calidad de su servicio.

Variable 2

Desempeño docente: Es el conjunto de acciones, actitudes y comportamientos de un profesor en el contexto de enseñanza-aprendizaje, que integran sus conocimientos, habilidades pedagógicas y éticas, su capacidad para adaptarse

al entorno y establecer una buena relación entre nosotros, todo ello con el fin de fomentar el aprendizaje de los alumnos y proporcionarles una educación integral.

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALOR
1. Gerencia educativa.	1.1. Participación en el diseño e implementación curricular.	1.1.1. Creación del plan curricular	Nominal (1) Nunca (2) A veces (3) Siempre (Escala de Likert adaptado)
		1.1.2. Ejecución efectiva del plan curricular	
	1.2. Orientación y capacitación pedagógica y administrativa.	1.2.1. Conocimientos.	
		1.2.2. Habilidades.	
		1.2.3. Actitudes.	
		1.3.1. Motivación.	
	1.3. Clima laboral.	1.3.2. Satisfacción.	
		1.3.3. Compromiso.	
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALOR
2. Desempeño docente.	2.1. Planificación.	2.1.1. Diseño.	Nominal (1) No satisfactorio (2) Normal (3) Satisfactorio (Escala de Likert adaptado)
		2.1.2. Organización.	
		2.2.1. Competencias.	
	2.2. Desarrollo.	2.2.2. Saberes.	
		2.2.3. Estrategias metodológicas	
		2.2.4. Materiales de escritorio	
		2.2.5. Material didáctico	
		2.3.1. Logro de actividades.	
	2.3. Evaluación.	2.3.2. Logro de objetivos.	

Nota: elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

(Mejía, 2024) en Colombia en su exploración de maestría titulada “Liderazgo en la escuela primaria para promover el comportamiento positivo y la disciplina en la Institución Educativa John F. Kennedy” Con el fin de fomentar una cultura de amabilidad entre los alumnos de primaria de la institución, el objetivo principal era examinar los datos internos sobre la convivencia escolar. Para alcanzar este objetivo era necesario identificar elementos internos, como el grado de articulación del Proyecto Educativo Institucional y del Manual de Convivencia Escolar, el grado de conocimiento de estos aspectos por parte de la comunidad educativa y el grado de cumplimiento de los procedimientos establecidos. Partiendo de la colaboración comprometida del investigador y basándose en la observación como principal punto de referencia para abordar la realidad, este ejercicio se llevó a cabo utilizando un enfoque etnográfico, un punto de vista cualitativo y una técnica etnográfica integrada. Con el consentimiento previo informado, seleccionamos una muestra que fuera conveniente y accesible para poder utilizar herramientas como entrevistas y observación participante con el fin de obtener información privilegiada de los alumnos, los padres, los líderes



educativos y los profesores. Nuestro objetivo era ofrecer una visión global de todas las personas implicadas en la administración escolar y el entorno de aprendizaje. El PEI, el Manual de Convivencia y el «Proyecto de Mediación Escolar» se complementan entre sí para conformar los procedimientos de convivencia bien estructurados de la institución. Los docentes de las escuelas primarias también muestran un alto nivel de familiaridad con las normas, aunque faltan iniciativas para fomentar el comportamiento positivo de los alumnos y la armonización de los procedimientos de convivencia con las escuelas primarias. (Amaya & Choles, 2020) en Colombia en su estudio de maestría titulada “Medidas para mejorar el carácter distintivo turístico y cultural de las instituciones educativas de Riohacha mediante la promoción de métodos de gestión que mitiguen los efectos negativos sobre la calidad educativa” La educación pública en la singular zona turística y cultural de Riohacha se ha visto afectada, por lo que los investigadores se propusieron determinar las medidas que podrían aplicarse para mejorar la gestión y detener la espiral descendente. Se sustentó en los postulados de Rivera (2011), Pavié (2011) Anderson (2010), Visser, (2010), Tobón (2008), entre otros. Se utilizó un enfoque transversal, cualitativo, documental y bibliográfico, con siete informantes principales. La técnica no fue experimental. Se utilizó una entrevista con guion para recopilar datos de los administradores, coordinadores e instructores de las escuelas. Se determinó que los administradores, coordinadores y profesores necesitan una formación real que aborde las necesidades de su sistema escolar para que puedan cumplir con esos estándares. Se elaboró una propuesta con recomendaciones teóricas y prácticas basada en la idea de que toda la formación debe tener como objetivo

garantizar que los gestores tengan éxito en sus funciones, asegurándose de que sus responsabilidades se cumplan plenamente.

(Agudelo, 2020) en Colombia en su investigación magistral titulada "La colaboración como herramienta de evaluación de competencias conductuales para profesores de Gran Colombia Escuela de Aprendizaje" Se espera que los resultados de este estudio colabora la mejorar del procedimiento de evaluación anual del rendimiento de los educadores de la escuela. Para lograr este objetivo, se utiliza la Resolución 09317 del 6 de mayo de 2016, emitida por el Ministerio de Educación Nacional, y se crea un instrumento de evaluación que tiene en cuenta las habilidades conductuales y los criterios de evaluación de los docentes descritos en el Estatuto 1278 - Carrera Docente. Se considera la situación actual a la luz de los marcos normativos, conceptuales, contextuales e históricos, la investigación consolida un marco de referencia estructurado basado en las normas existentes. En lo que respecta a la competencia objeto de estudio, se fusionan todas las partes del marco de referencia (colaboración). El cien por cien del profesorado del centro elegido conforma la población específica de este estudio cualitativo basado en la investigación-acción. Los cuestionarios fueron uno de los instrumentos utilizados en la investigación para recopilar datos, entrevistas en profundidad y guiones de texto abiertos. Por último, el informe presenta las conclusiones, sugerencias y previsiones que queda claro al observar las cifras.

(Morales, 2020) en Ecuador en su tesis de maestría titulada "Guayaquil, Ecuador, 2020: Administración educativa y enseñanza en el aula" En una institución educativa de Guayaquil, Ecuador, en el año 2020, queremos averiguar cómo se relaciona la gestión educativa con la gestión docente. Se trata de un estudio



correlacional transversal no experimental, que entra dentro de la categoría de investigación aplicada. La muestra incluye a veintiséis educadores. Las herramientas de estudio utilizadas para recopilar los datos fueron dos encuestas de 18 preguntas. Las preguntas sobre la gestión educativa y la gestión docente se basan en las dimensiones e indicadores de las variables de investigación. Se utilizó un software estadístico llamado SPSS 25 para examinar los datos. Los niveles de las variables se determinaron utilizando tablas de frecuencia. La gestión docente se situó en un nivel razonable, sin embargo, la gestión educativa se situó en un nivel bajo, con un 34,62 %. Utilizando el coeficiente de Spearman, obtuvimos un nivel significativo de $P = 0,025$, que es inferior al 5 %. Por lo tanto, Aceptamos la hipótesis alternativa de que los factores anteriores están relacionados.

(Perero, 2020) en Ecuador en su exploración de maestría titulada "Calidad del servicio y administración educativa en la Escuela Presidente Alfaro de Santa Elena en 2020" El objetivo general era averiguar cómo se relaciona la Escuela Presidente Alfaro de Santa Elena (Ecuador) en 2020 con la gestión educativa en términos de calidad del servicio. En 2020, el estudio se propuso comprobar la hipótesis de que existe una fuerte correlación entre la gestión educativa y la calidad del servicio en la Escuela Presidente Alfaro de Santa Elena (Ecuador). Esta investigación cuantitativa utilizó una estrategia correlacional descriptiva transversal y no incluyó experimentos. Mediante un enfoque de muestreo censal, 30 instructores conformaron la población muestral. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la gestión educativa y otro para medir la calidad del servicio, cada uno con 28 preguntas, para recopilar los datos. Se obtuvo una puntuación de fiabilidad de 0,920 y una puntuación de validez de contenido de

0,944 mediante un análisis de consistencia interna utilizando el alfa de Cronbach y el juicio de expertos, respectivamente. Los datos se analizaron utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales, la prueba Rho de Spearman y el software estadístico SPSS v. 25. El 60 % de los encuestados afirmó que la administración educativa era adecuada, mientras que el 50 % consideró que la calidad del servicio era normal en la escuela Presidente Alfaro de Santa Elena, Ecuador. Además, se afirma que existe una relación fuerte y directa. Podemos aceptar la hipótesis del estudio, ya que el coeficiente de correlación «Rho» de Spearman ($r = 0,868$, $p = 0,000$, $p < 0,01$) confirma la existencia de un vínculo entre las variables. A la luz de esto, queda claro que es necesario reorientar pedagógicamente y mejorar la gestión educativa para lograr una calidad de servicio adecuada.

2.1.2. A nivel nacional

(Venturo, 2023) en Huaura en su tesis de maestría titulada “En 2022, la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva de Huaura brindará asistencia educativa a los administradores y evaluará su eficacia docente” Objetivo: Los investigadores de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva se propusieron determinar si la asistencia pedagógica de los administradores tenía algún efecto en la eficacia de los docentes y, en caso afirmativo, cuál era ese efecto. Para ello, se utilizó una estrategia de investigación cuantitativa, descriptiva y no experimental. El apoyo pedagógico gerencial y el desempeño docente fueron los factores examinados en esta investigación, en la que participaron 47 instructores de la institución en cuestión. Las herramientas utilizadas fueron la encuesta del Minedu sobre el desempeño docente (2017) y la encuesta sobre apoyo pedagógico gerencial de García (2012), ambas

modificadas por Juana Vilca Conde (2020). Con un valor de prueba chi-cuadrado de 0,000, los resultados demostraron que, en todos los aspectos del desempeño pedagógico, el 66,0 % de los docentes consideraba que los supervisores proporcionaban suficiente apoyo. Nuestros resultados dan credibilidad a la idea de que la entidad investigada se beneficia en gran medida del apoyo pedagógico gerencial, ya que se correlaciona positivamente con la eficacia docente.

(Rodríguez, 2023) en Piura en su tesis de maestría titulada "Piura, 2022: Administración educativa y dominio del uso de la tecnología en el aula por parte del profesor" El objetivo general era averiguar cómo se relacionan la competencia de los profesores de Piura en el uso de la tecnología en el aula para 2022. Esta es la hipótesis clave: la competencia de los profesores con la tecnología en el aula en Piura en el año 2022 está relacionada con su papel en la administración educativa. Esta investigación emplea un enfoque correlacional y se basa en principios cuantitativos fundamentales. El grupo de muestra estuvo compuesto por cien educadores de dos escuelas de Piura. Los resultados se obtuvieron mediante el uso de una técnica de encuesta y un cuestionario. Los resultados se procesaron utilizando estadísticas descriptivas (tablas de frecuencia y mapas de distribución) y estadísticas inferenciales (correlación de Pearson). Los resultados del estudio sugieren una correlación entre la competencia de la administración escolar y los educadores en materia de tecnología en las escuelas de Piura en 2022, tal y como lo confirma el coeficiente rho de Pearson (0,601) y un Sig.=0,000 (menos de 0,05).

(Abanto, 2022) en Cajamarca en su exploración de maestría titulada "La gestión de la institución y su relación con el procedimiento de evaluación del desempeño docente en la I.E. 821158 de Llanquepampa-Cajamarca" Existe una conexión



inextricable entre los resultados del sistema educativo nacional y la eficacia de los profesores individuales y, por extensión, de los directores. Cada institución educativa tiene sus propias circunstancias particulares, incluyendo la gestión administrativa, la gestión pedagógica y la gestión general de la institución. Estas áreas son ideales para que los profesionales dedicados crezcan, pero cuando se trata de utilizar la supervisión para evaluar el trabajo de los profesores, muchos se oponen a ello, ya que saben que los métodos no son completamente imparciales. A pesar de la existencia de técnicas que afirman lo contrario, la evaluación es muy subjetiva. Dado que implica caracterizar las funciones tanto de los docentes como de los administradores, este proceso es un elemento que influye o apoya la administración institucional. Dado que se trata de dos factores cruciales para progreso en la obtención de conocimientos por parte de los estudiantes, el objetivo general del estudio es detallar y evaluar el proceso de supervisión del rendimiento de los docentes en IE821158, Llanque pampa-Cajamarca, como medio para garantizar la gestión institucional.

(Haro, 2022) en Huaura un in estudio magistral titulada "Administración educativa eficaz y enseñanza en el aula en la I.E. n.º 20359 Reyna de la Paz - Vegueta" Nos propusimos investigar la administración educativa de la escuela Na 20359 Reyna de la Paz de Végueta y su impacto en la eficacia docente. Nuestro estudio se considera formal, ya que utiliza metodologías como la deducción y la inducción. La investigación que se centra en problemas y dificultades del mundo real también se conoce como «investigación aplicada», ya que así es como se estructuran las preguntas del estudio. Nuestro estudio se clasifica como una correlación descriptiva según el nivel de investigación, ya que su objetivo es establecer una conexión entre dos variables. Para este estudio, encuestamos a



18 educadores de la Institución Educativa N.º 20359 Reyna de la Paz de Végueta. El autor tenía libertad para elegir cualquier muestra que deseara, pero en aras de la simplicidad, decidió asumir toda la población. Para obtener los datos, utilizamos una encuesta que incluía preguntas de opción múltiple sobre los indicadores dimensionales de cada variable. Los resultados validaron nuestra hipótesis principal, que consistía en determinar si existe una correlación entre la administración educativa y la eficacia docente de las instituciones educativas n.º 20359, tras la recopilación y el procesamiento adecuados de los datos mediante estadísticas descriptivas e inferenciales. Obtenemos una significación asintótica de la muestra bilateral de 0,0003, que es inferior al valor de probabilidad de 0,05, para esta asociación. Con un grado de 0,9497, tiene una conexión cualitativa muy fuerte. Como nuestra primera premisa era correcta, ahora podemos afirmar que un liderazgo eficaz es crucial, ya que determina lo concienzudos y responsables que son los profesores de la escuela. Se aboga por una gestión basada en la participación activa.

(Rivera, 2020) en Huaura en su tesis de maestría titulada "Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo - Huacho 2019: El entorno laboral y la eficacia de los educadores" El objetivo general era averiguar cómo se correlaciona la eficacia de la enseñanza profesional con el entorno organizativo. Con un diseño no experimental, un nivel correlacional y un enfoque en la investigación fundamental o teórica, este estudio utilizó una técnica cuantitativa. Un total de noventa y dos educadores de la escuela sirvieron como población y muestra del estudio. Se les administraron dos instrumentos para recopilar datos: un formulario de observación del desempeño docente y una escala de clima organizativo con veinte ítems cada uno. Los resultados de la variable del clima organizacional

muestran que el 44.6 % de los instructores tienen una impresión bastante buena del entorno de su escuela, el 29.3 % tienen una impresión favorable y el 26.1 % tienen una impresión desfavorable. En cuanto al desempeño de los profesores, se descubrió que el 46.7 % mostraban un desempeño normal, el 31.5 % mostraban un gran desempeño y el 21.7 % mostraban un mal desempeño. Los niveles más altos de clima organizacional están relacionados con niveles más altos de desempeño profesional docente, como lo demuestra la fuerte correlación entre los factores que influyen en el entorno corporativo y la eficacia de los educadores profesionales en el aula (valor $p = 0,00$, menos de 0,05, coeficiente de correlación Rho de Spearman $p = 0,837$).

2.1.3. A nivel local o micro

(Puma, 2022) en una investigación titulada "Cómo se relaciona motivación intrínseca y enseñanza eficaz en el aula del distrito de Azángaro, en Puno, en 2019" El objetivo general era examinar las instituciones educativas de la zona de Azángaro para averiguar cómo se relaciona motivación de los empleados con eficiencia de los maestros. Encontramos diferencias estadísticamente significativas al compararlos en función de sus características socioprofesionales. Se utilizó el Cuestionario de Gestión de la Motivación MbM para evaluar la motivación laboral, mientras que se empleó el Cuestionario de Rendimiento Docente para medir el rendimiento académico, utilizamos el cuestionario estandarizado de rendimiento docente, esta investigación correlacional-cuantitativa se propuso determinar la relación entre ambas variables. Se seleccionó al azar a un total de 198 educadores para conformar la muestra. Con el fin de respaldar la investigación sobre las variables del estudio, este incluye material teórico procedente de las principales bases de datos,



repositorios y bibliografía original. Las tablas estadísticas generadas por SPSS 25.0 facilitaron la comprensión de los resultados del análisis de datos. La mayoría de los hallazgos del estudio indican que el 55,6 % de los educadores están algo motivados para hacer bien su trabajo. La calificación media del rendimiento, del 53,5 %, es alentadora, ya que indica que la mayoría de los educadores se toman su trabajo en serio y lo realizan de forma satisfactoria. Se detectó un valor de correlación de 0,406** entre las variables en los resultados de la prueba. Por consiguiente, podemos concluir con un 99 % de certeza que existe una asociación directa y de nivel medio entre cuán motivados están los instructores y qué tan bien les va a sus hijos en la escuela.

(Ballena, 2021) mencionado en su investigación de maestría "Análisis de la conexión entre el entorno educativo y la eficacia de los educadores en la región de Patambuco" La investigación aquí tiene como objetivo examinar las escuelas públicas del distrito de Patambuco en 2018 para determinar el grado de relación que existe entre el entorno organizativo y la eficacia docente. El enfoque utilizado es descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo no experimental, ya que las observaciones se realizaron sobre el VI y el VD. Para validar el instrumento se utilizó la evaluación del juicio de expertos, que consiste en examinar las preguntas del instrumento utilizando el enfoque Delphi. Del mismo modo, la fiabilidad del instrumento de estudio se evaluó con un alfa de Cronbach de 0,799, lo que se traduce en una fiabilidad del 79 %. La población estuvo compuesta por un total de 355 educadores de los niveles de primaria y secundaria que participaron en el registro estadístico de la UGEL-SANDIA de 2018. La muestra del estudio proporcionó un nivel de confianza del 95 % y un margen de error aceptable de no más del 5 %. Los datos se recopilaron de 49 educadores, y el



resultado muestra que el ambiente organizacional tiene un impacto del 6.1 % en el desempeño: «Involucrar a los niños en lo que están aprendiendo». Los profesores del distrito de Patambuco informaron sobre las siguientes áreas de rendimiento: «Aprovecha al máximo tu tiempo de aprendizaje.» con un 2,0 %, «Motivar el uso de la lógica, la imaginación y el análisis» con un 22,4 %, «Evalúa el desarrollo de los alumnos como estudiantes para que puedas orientar tu enseñanza en consecuencia» con un 12,2 %, «Fomentar un ambiente de respeto y cercanía» con un 8,2 % y «Regular positivamente el comportamiento de los alumnos en los profesores» con un 12,2 %.

(Bustinza, 2021) en un estudio de segunda especialización titulada "La relación entre la cultura escolar y la eficacia de los educadores en las escuelas secundarias de la región del lago Ilave" El presente estudio tiene como objetivo examinar las escuelas secundarias de la región del Lago Ilave en 2019 para determinar en qué medida el entorno organizacional se correlaciona con el desempeño docente. Tiene un diseño causal correlacional, es descriptivo, no experimental y fundamental o puro. En 2019, se entregó a 70 maestros de secundaria de la región del Lago Ilave un cuestionario sobre el entorno organizacional y otro sobre su desempeño docente. La selección de la muestra se realizó mediante un censo. El coeficiente de determinación (R^2) del estudio fue de 0,324, es decir, un 32,4 %, lo que señala una relación muy favorable entre el ambiente organizativo y el rendimiento de los profesores. Por lo tanto, en las escuelas secundarias de los alrededores del lago Ilave, el ambiente organizativo es responsable del 32,4 % del rendimiento satisfactorio. Un margen de error del 5 % corresponde al nivel de significación de 0,05.

(Panca, 2021) en su tesis de segunda especialización titulada "En 2019, la Red de Educación Rural Choquesani, en la zona de Orurillo, implementó un sistema de administración educativa que mejoró el rendimiento docente" A partir de los datos recopilados durante el año escolar 2019 en la Red de Educación Rural Choquesani, en la región de Oruro, esta investigación se propuso cuantificar el grado en que El marco para un desempeño docente exitoso está relacionado con la gestión educativa. El estudio se llevó a cabo utilizando una metodología descriptiva-correlacional y no incluyó ningún procedimiento experimental. La muestra del estudio incluyó a 51 educadores del sistema educativo básico regular de la red educativa mencionada anteriormente; estos educadores trabajaban en centros de educación preescolar, primaria y secundaria. La población del estudio era demasiado pequeña para justificar el uso de una muestra representativa. La investigación empleó una metodología de encuesta, con cuestionarios que medían un marco para el rendimiento docente eficiente y la gestión educativa como instrumentos. El estudio reveló que existe un buen nivel de gestión educativa (el 76.5 % de los maestros lo cree así) y una base sólida para un desempeño docente eficaz (el 72.5 % de los maestros también lo cree así). Utilizando la estadística Rho de Spearman, el estudio puso a prueba las hipótesis a nivel general y descubrió que Los componentes de una administración educativa eficaz y la estructura para una enseñanza de alta calidad en el aula van de la mano ($Rho = 0,686$). Por lo tanto, llegamos a la conclusión de que en 2019, las escuelas de educación básica normal de la Red de Educación Rural Choquesani de la región de Oruro tuvieron un mejor desempeño docente gracias a una sólida administración educativa.



(Quispe, 2020) en su investigación de maestría titulada "Perspectivas de los docentes sobre la administración educativa y las condiciones laborales en las escuelas de Ayaviri" explora las opiniones de los educadores de Ayaviri sobre el tema de la administración educativa y cómo esta afecta a un ambiente de trabajo positivo. En el estudio se tuvo en cuenta esta cuestión general: en las instituciones educativas de Ayaviri, ¿qué impacto tiene la gestión educativa en las condiciones de trabajo de los maestros? El objetivo general de este estudio era encuestar a los educadores que trabajan en las aulas de Ayaviri para conocer su opinión sobre el impacto de la administración educativa en su vida laboral diaria. Basado en su diseño fundamental, descriptivo y correlacional, el estudio se ajusta a una estrategia de investigación cuantitativa. En la muestra del estudio se incluyen: por 126 educadores de las escuelas primarias, secundarias y preparatorias de Ayaviri. Se utilizaron dos cuestionarios, uno sobre la gestión educativa y otro sobre el lugar de trabajo, como instrumentos de la encuesta para recopilar los datos. Según los profesores de Ayaviri, la administración educativa mejora las condiciones de trabajo en el aula, tal y como lo demuestra el 52 % de los votos en una prueba de hipótesis estadística chi-cuadrado con un margen de error del 0,05. El $X^2_{c=495} > X^2_{2=26.3}$ cae en la región de rechazo de la curva gaussiana, y el nivel de significación es de 0.000. Como resultado, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula si el impacto es estadísticamente significativo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gerencia educativa

El objetivo general de la gestión educativa es proporcionar a las escuelas la orientación estratégica que necesitan para cumplir sus misiones declaradas y la administración de sus actividades docentes y administrativas. Para lograr una enseñanza de alta calidad, es necesario organizar, gestionar, coordinar y regular los recursos materiales y humanos. (Zhigue & Sanmartin, 2019)

Para (Chiavenato, 2007) define gerencia educativa como: Si la empresa quiere alcanzar sus objetivos y mantener su estructura funcionando sin problemas, la gestión educativa es una herramienta imprescindible. La organización eficiente, descrita como el acto de estructurar y emplear recursos para cumplir objetivos preestablecidos, es responsabilidad de la dirección educativa y su equipo a la hora de guiar a la empresa hacia el éxito. El director también es responsable de llevar a cabo las acciones y funciones de gestión, que incluyen ofrecer ánimo continuo, fomentar actividades, realizar inspecciones, dar orientación y recompensar el buen rendimiento.

La gestión educativa constituye un proceso integral que orienta, organiza y dinamiza todas las acciones desarrolladas dentro del ámbito escolar, con el fin de alcanzar los objetivos de formación, aprendizaje y desarrollo institucional (UE Universidad Europea, 2024). No se limita únicamente a la administración de recursos materiales o financieros, sino que implica un enfoque más amplio, en el que convergen la planificación estratégica, el liderazgo pedagógico, la evaluación de resultados y todos los interesados en el sistema escolar participen activamente. En este sentido, la gestión educativa debe entenderse como un conjunto articulado de prácticas y estrategias que buscan asegurar la calidad y

pertinencia del servicio educativo, respondiendo a las exigencias sociales, culturales y económicas de cada contexto (MINEDU, 2023).

El concepto de gestión educativa ha evolucionado con el tiempo, pasando de una visión centrada en la mera administración burocrática a un enfoque más participativo y pedagógico. Hoy se concibe como una herramienta clave para la transformación educativa, en el grado en que facilita la organización institucional, promueve la innovación pedagógica y fomenta un clima institucional favorable para el aprendizaje. La gestión educativa no solo administra, sino que lidera, orienta y motiva, convirtiéndose en un motor que impulsa a la escuela hacia la mejora continua y hacia el cumplimiento de su misión social (UE Universidad Europea, 2024).

Asimismo, la gestión educativa se sustenta en dimensiones fundamentales como organizar, gestionar, planificar y evaluar. La planificación permite establecer objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo; la organización asegura la distribución adecuada de funciones, responsabilidades y recursos; la dirección se relaciona con el liderazgo y la toma de decisiones que guían las acciones institucionales; y la evaluación constituye el mecanismo que garantiza la retroalimentación y la mejora constante. Estas dimensiones, trabajadas de manera articulada, aseguran que la institución educativa funcione como un sistema coherente y orientado hacia la calidad (Roncado, 2025).

Un aspecto esencial de la gestión educativa es su relación con los procesos pedagógicos, pues no se limita a la gestión administrativa, sino que tiene un fuerte componente pedagógico. La eficacia de la enseñanza, el éxito académico de los estudiantes depende de las habilidades de sus profesores, en gran medida, por el modo en que se gestiona la institución. Un liderazgo directivo

que fomente la capacitación docente, que promueva la innovación metodológica y que genere un ambiente institucional basado en la confianza y la cooperación, repercute directamente en la mejora de los aprendizajes (Sánchez y otros, 2024). De igual manera, una gestión deficiente, carente de visión y liderazgo, limita el potencial de la escuela e impacta negativamente en la calidad educativa.

Dado que abarca a todas las personas que forman parte de la comunidad educativa desde administradores hasta profesores, pasando por alumnos y padres y a cualquier parte externa relacionada con la escuela, la administración educativa se entiende mejor como una actividad social. Es, por tanto, una práctica participativa que requiere diálogo, cooperación y corresponsabilidad. En contextos como el de la sociedad actual, marcada por la diversidad cultural, la globalización y el avance tecnológico, la gestión educativa enfrenta el desafío de adaptarse a nuevas demandas, fortaleciendo la equidad, la inclusión y la innovación como ejes transversales de su acción (Calderón y otros, 2023).

Una enseñanza y una administración escolar eficientes y de alta calidad son los objetivos de la gestión educativa, que es una actividad continua, integral y colaborativa, articulando la administración de recursos con el liderazgo pedagógico y la participación social. Representa el punto de encuentro entre la organización escolar y los fines formativos de la educación, y se configura como un factor determinante para el logro de aprendizajes significativos, el crecimiento de los educadores y la enseñanza integral de los alumnos.

2.2.2. Desempeño docente

El rendimiento se denomina rendimiento docente y resultados de un profesor en el contexto educativo, evaluando su capacidad para planificar, impartir clases, evaluar y contribuir al desarrollo de sus estudiantes. Es un

concepto complejo que abarca diversas dimensiones, incluyendo la planificación, la ejecución de clases, la evaluación, la interacción con los estudiantes y la comunidad educativa, y el desarrollo profesional. (Martínez & Lavín, 2017)

Alcanzar los objetivos de aprendizaje y el rendimiento de los alumnos están directamente relacionados con la eficacia del personal docente. El objetivo de realizar una evaluación del rendimiento de un profesor es ayudar a ese educador a utilizar lo que se le da bien y trabajar en lo que no se le da tan bien, de modo que sus alumnos puedan beneficiarse de sus clases. (Mera y otros, 2023).

Entre los aspectos más importantes de la educación se encuentra el nivel de instrucción que reciben los alumnos de los profesores. Esta calidad se define como la combinación de la disposición, los conocimientos y la forma en que un profesor desempeña sus responsabilidades profesionales y educativas. Su alcance va más allá de la mera transmisión de información, sino que abarca la planificación de los procesos de enseñanza, la aplicación de estrategias metodológicas adecuadas, la evaluación de los aprendizajes, la gestión del aula, la comunicación con los estudiantes, así como el compromiso ético y social que asume frente a la comunidad educativa. En este sentido, el desempeño docente se entiende como el grado en que el profesor responde a las demandas del sistema educativo y a las necesidades de sus estudiantes, buscando garantizar una educación de calidad y pertinente (Ccoto, 2023).

La concepción de desempeño docente ha evolucionado con el tiempo, pasando de un enfoque tradicional, centrado exclusivamente en la exposición de contenidos, a una visión más integral que incorpora competencias pedagógicas, investigativas, tecnológicas y socioemocionales. En la actualidad, se reconoce que el papel de un profesor es facilitar el aprendizaje, un orientador que facilita

la construcción del conocimiento y que promueve en los estudiantes el pensamiento crítico, la autonomía y la capacidad de convivir en una sociedad diversa y cambiante (Castillo y otros, 2022). Por ello, el desempeño no puede evaluarse únicamente desde los resultados académicos de los alumnos, sino desde un enfoque más amplio que considere la calidad del proceso pedagógico, la relación interpersonal, la innovación metodológica y la formación en valores.

Un aspecto clave del desempeño docente es la preparación y planificación de la enseñanza. El maestro debe diseñar actividades pertinentes a las características del grupo de estudiantes, considerando sus estilos y ritmos de aprendizaje, además del entorno social y cultural en el que operan (Gómez y otros, 2019). De igual manera, debe seleccionar y aplicar recursos y estrategias didácticas innovadoras, integrando utilizar diversas formas de comunicación electrónica cuando se considere oportuno. Estas prácticas planificadas y contextualizadas permiten que la labor docente trascienda lo meramente expositivo y se convierta en un proceso activo, participativo y significativo para los estudiantes.

El desempeño docente también se evidencia en la capacidad de evaluación que posee el profesor, entendida no solo como la medición de logros académicos, sino como un proceso de retroalimentación permanente que guía al estudiante en la mejora de sus aprendizajes. Una evaluación formativa, inclusiva y coherente con los objetivos propuestos refleja un desempeño profesional sólido, pues demuestra que el docente no solo busca calificar, sino también acompañar el desarrollo integral de sus alumnos.

Otro componente importante es la dimensión ética y profesional del desempeño docente. La responsabilidad, la vocación de servicio, la actualización

constante y el compromiso con la mejora continua forman parte esencial del perfil del educador (Escuela de profesores del Perú, 2024). Asimismo, Los profesores deben seguir manteniendo buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, los padres y los alumnos, generando un clima de confianza, respeto y colaboración. Dichas actitudes favorecen el aprendizaje y consolidan la institución educativa como un espacio de convivencia armónica y desarrollo humano.

El desempeño docente no depende únicamente de las capacidades individuales del profesor, sino también de las condiciones institucionales y del acompañamiento de la gestión educativa. Factores como la formación continua, el apoyo directivo, los recursos disponibles y el clima organizacional influyen directamente en la calidad del trabajo docente (Navarro & Centurión, 2024). Por ello, la evaluación del desempeño debe ser entendida como un proceso integral que reconozca los logros del docente, identifique sus fortalezas y necesidades, y ofrezca oportunidades para el perfeccionamiento profesional.

En síntesis, el desempeño docente constituye un proceso complejo y multidimensional que integra saberes pedagógicos, metodológicos, tecnológicos y éticos, en función de la formación integral del estudiante. Evaluar y fortalecer este desempeño es indispensable para garantizar la calidad educativa, ya que los maestros son agentes transformadores que, mediante su labor, impactan de manera directa en los aprendizajes, en el desarrollo de competencias y en la construcción de una sociedad más justa y equitativa (Ccoto, 2023).

2.2.3. Relación entre la gestión educativa y el desempeño docente

Cómo la eficacia de la administración escolar influye en la enseñanza en el aula constituye un eje central en evaluación de la calidad de los sistemas



escolares, pues ambos factores se encuentran estrechamente vinculados y determinan de manera directa los resultados para los alumnos. La gestión educativa, entendida como el conjunto de procesos de planificación, organización, dirección y evaluación que orientan el funcionamiento de las instituciones educativas, no puede concebirse al margen de la labor de los docentes, ya que son ellos quienes materializan los objetivos y metas institucionales en la práctica pedagógica. De la misma manera, el desempeño docente no depende exclusivamente de las capacidades individuales del profesor, sino que está condicionado por las oportunidades, recursos, liderazgo y clima organizacional que promueve la gestión institucional.

En este sentido, una gestión educativa eficiente y participativa genera condiciones favorables para que el desempeño docente sea de calidad. Cuando los directivos planifican estratégicamente, promueven la capacitación permanente, brindan acompañamiento pedagógico y garantizan los recursos necesarios, los docentes logran desarrollar mejores prácticas pedagógicas, innovar en el aula y generar aprendizajes significativos en los estudiantes. Por el contrario, una gestión deficiente, caracterizada por la falta de liderazgo, desorganización institucional y ausencia de políticas claras, repercute negativamente en la motivación de los maestros, limitando su desempeño y afectando la calidad del servicio educativo.

El desempeño docente, por su parte, retroalimenta la gestión educativa, dado que la forma en que los maestros cumplen sus funciones, la eficacia de sus estrategias metodológicas y La dedicación que demuestran en su trabajo constituyen indicadores clave para la evaluación de la gestión institucional. Los directores y gestores educativos pueden tomar decisiones más acertadas



cuando cuentan con información clara sobre el desempeño de los docentes, ya que ello les permite identificar fortalezas, debilidades y necesidades de capacitación que orienten planes de mejora. De esta manera, se establece una relación bidireccional: La gestión en el aula influye en el desempeño de los maestros y, a la vez, este último aporta insumos valiosos para el fortalecimiento de la gestión.

Diversos estudios han mostrado que el liderazgo directivo y la gestión pedagógica tienen un impacto significativo en el grado de entusiasmo, dedicación y satisfacción que sienten los educadores en su trabajo. Un clima institucional basado en la confianza, la cooperación y el rendimiento mejora cuando se reconocen los esfuerzos educativos, mientras que contextos marcados por la rigidez administrativa, la falta de apoyo y la ausencia de diálogo generan frustración y desmotivación en los maestros. Así, la calidad educativa no puede analizarse de manera fragmentada, sino desde la interacción constante entre la gestión institucional y el ejercicio pedagógico.

Cómo la eficacia de la administración escolar influye en la enseñanza en el aula también se enmarca en las políticas de mejora continua que exigen los sistemas educativos actuales. La gestión debe garantizar espacios de formación y actualización para los docentes, fomentar la innovación pedagógica y fomentar el uso de la investigación educativa en las tareas cotidianas. A su vez, el docente debe responder a estos estímulos con un desempeño comprometido, innovador y orientado al logro de aprendizajes significativos, lo que fortalece el prestigio y la eficacia de la institución educativa.

La gestión educativa y el desempeño docente son dos dimensiones interdependientes que se potencian mutuamente. Los profesores pueden

realizar su trabajo en un entorno inspirador gracias a las circunstancias que se crean gracias a una gestión eficiente y con los recursos adecuados, mientras que un buen desempeño docente constituye la evidencia tangible de una gestión orientada hacia la calidad. Solo a través de la articulación coherente de ambos procesos es posible garantizar un servicio educativo pertinente, inclusivo y transformador, capaz de satisfacer las necesidades de la civilización moderna.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Desempeño docente

El término «rendimiento docente» describe la serie de pasos, decisiones y tareas que un profesor realiza en su labor profesional, abarcando el dominio de los contenidos que enseña, el conocimiento de sus estudiantes, el uso de estrategias pedagógicas, el desarrollo de competencias profesionales y la capacidad de generar un ambiente de aprendizaje de calidad. Su evaluación es clave para mejorar la educación y tiene como objetivo apoyar el desarrollo profesional de los docentes, no como una herramienta de supervisión, sino para ayudarles a convertirse en mejores educadores. (Martínez y otros, 2021).

Docentes

Un docente es una persona que, como profesión o labor, se dedica a enseñar, transmitiendo conocimientos, habilidades y valores a otras personas en un contexto educativo, actuando como guía y facilitador del aprendizaje (RAE, 2025).

Educación

La educación es un proceso de aprendizaje continuo que facilita la acumulación de datos, cifras, principios, costumbres y experiencias, así como la



mejora de las capacidades individuales y la adaptación al entorno social y cultural (Equipo Editorial, 2025).

Gerencia educativa

El término «gestión educativa» se refiere al proceso global de planificación estratégica, organización operativa y control de los recursos y operaciones de una escuela, objetivos pedagógicos, administrativos y de comunidad. Implica gestionar el talento humano, los recursos materiales y financieros, y la implementación de métodos para elevar los estándares educativos, la formación integral de los estudiantes y el desarrollo profesional del personal (UE Universidad Europea, 2024).

Institución educativa

Una institución educativa es una organización, entidad o lugar cuya finalidad principal es impartir educación, ya sea a través de un proceso formal de enseñanza-aprendizaje, investigación o formación. Estas organizaciones pueden ser públicas, privadas o virtuales y cumplir con un conjunto de directrices diseñadas con el fin de proporcionar un entorno que fomente el crecimiento integral de los niños, abarcando desde el nivel inicial hasta el superior (Universidad Internacional de Valencia, 2023).



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Deductivo ya que va de lo general a lo específico, donde se parte de una teoría o hipótesis general para ponerla a prueba mediante la recopilación de datos y la observación. Su objetivo es confirmar o refutar la hipótesis inicial utilizando un método lógico y empírico, con pasos como formular la hipótesis (Briones, 2022).

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No experimental, debido a que no manipula variables y se enfoca en observar y examinar los acontecimientos tal y como ocurren en la naturaleza para comprenderlos y describir relaciones entre ellos, en lugar de establecer causalidad (Briones, 2022).

3.3. NIVEL

Correlacional, El objetivo de la investigación correlacional, que no incluye métodos experimentales, es estudiar la relación estadística entre muchas variables. sin manipular ninguna de ellas, puede revelar asociaciones, identificar

la magnitud y dirección de las relaciones (positiva, negativa o nula) y ayudar a predecir resultados (Briones, 2022).

3.4. TIPO

Básico, ya que busca generar conocimiento nuevo y fundamental sobre los principios y fundamentos de los fenómenos, sin un objetivo de aplicación práctica inmediata (Briones, 2022).

3.5. ENFOQUE

Cuantitativo, la investigación cuantitativa es un método para estudiar fenómenos a través de Recopilación y utilizar técnicas matemáticas para analizar datos numéricos y estadísticos con el fin de proporcionar explicaciones, descripciones y predicciones de resultados (Briones, 2022)

3.6. ÁMBITO Y TEMPORALIDAD

3.6.1. Ámbito

La presente investigación fue realizada en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca.

3.6.2. Temporalidad

Para completar la tarea se utilizaron informes recopilados a lo largo de cuatro meses (septiembre-diciembre) de 2024.

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.7.1. Población

Doce educadores procedentes de la Institución Educativa Privada Líder



de Juliaca conforman la población.

3.7.2. Muestra

La muestra estaba compuesta por doce educadores de la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca, incluyendo a toda la población.

3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Técnicas

Encuesta.

3.8.2. Instrumentos

Cuestionario.

3.9. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento de la información se realizó utilizando los siguientes programas de:

- Microsoft Excel 2019
- IBM SPSS Statistics 27

3.10. VALIDACIÓN

La validación basada en la opinión de expertos es un método para determinar si un instrumento de investigación es adecuado y de alta calidad (como un cuestionario o escala) mediante la opinión de personas con alta competencia en el tema que se pretende medir.

3.11. CONFIABILIDAD

El análisis de la fiabilidad alfa de Cronbach se lleva a cabo utilizando esto.

La coherencia de una serie de preguntas o ítems en una prueba o cuestionario puede medirse mediante un coeficiente denominado alfa de Cronbach.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	17

Nota: estadísticas de fiabilidad SPSS

Con un valor de consistencia interna de 0,976 (97,60 %), el alfa de Cronbach indica que la prueba es estadísticamente significativa

3.12. ESTILO O NORMAS DE REDACCIÓN

Es un conjunto de pautas y reglas estandarizadas que dictan cómo se debe escribir y presentar un trabajo académico para asegurar su claridad, coherencia, organización y uniformidad. En el presente estudio se realizó la redacción del trabajo de investigación haciendo uso del estilo APA séptima edición, la cual es un conjunto de directrices para la escritura académica, especialmente en las ciencias sociales y otras disciplinas.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

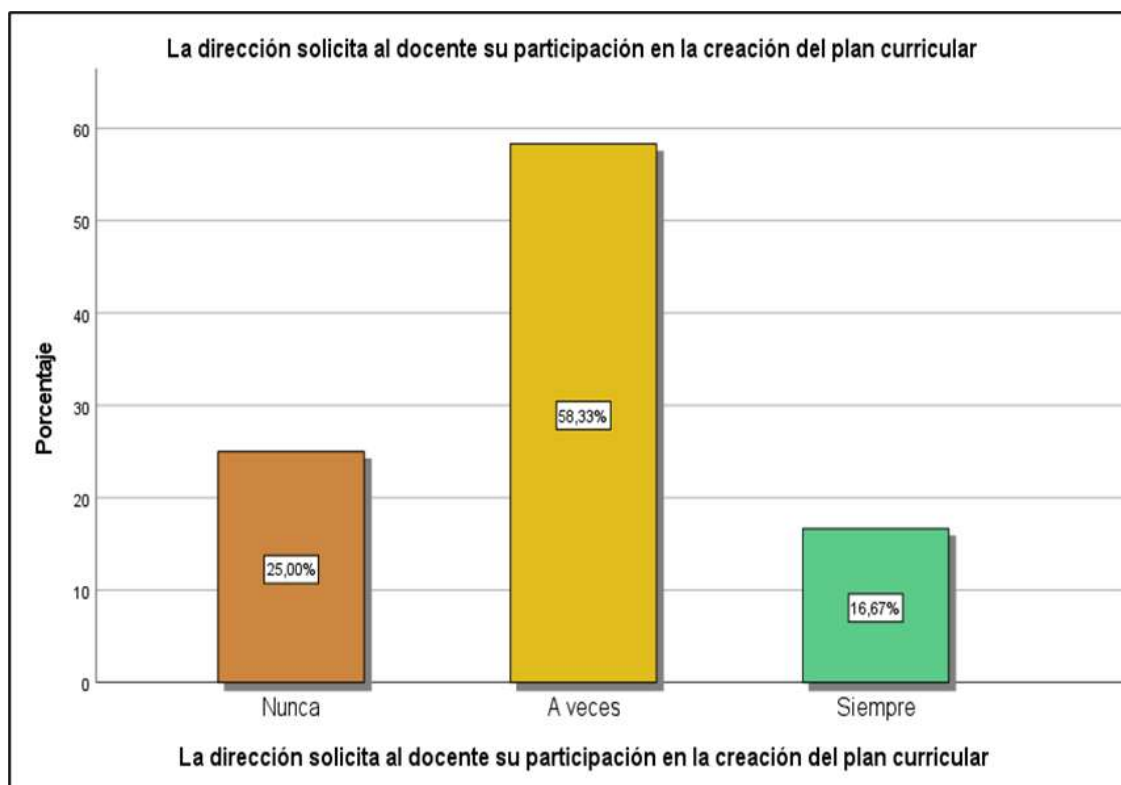
Tabla 3

Creación del plan curricular

La dirección solicita al docente su participación en la creación del plan curricular

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0	25,0
	A veces	7	58,3	58,3	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 1*Creación del plan curricular*

Nota: tabla 2

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio.

Al ítem que plantea la interrogante “La dirección solicita al docente su participación en la creación del plan curricular” se obtuvo como resultado que el 58.33% marco la opción de “a veces”; el 25.00% marco la opción de “nunca” y el 16.67% marco la opción de “siempre”, en consecuencia, se observa una mayor proporción de personas que responden que señalan que a veces la dirección solicita al docente su participación en la creación del plan curricular en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 4

Ejecución efectiva del plan curricular

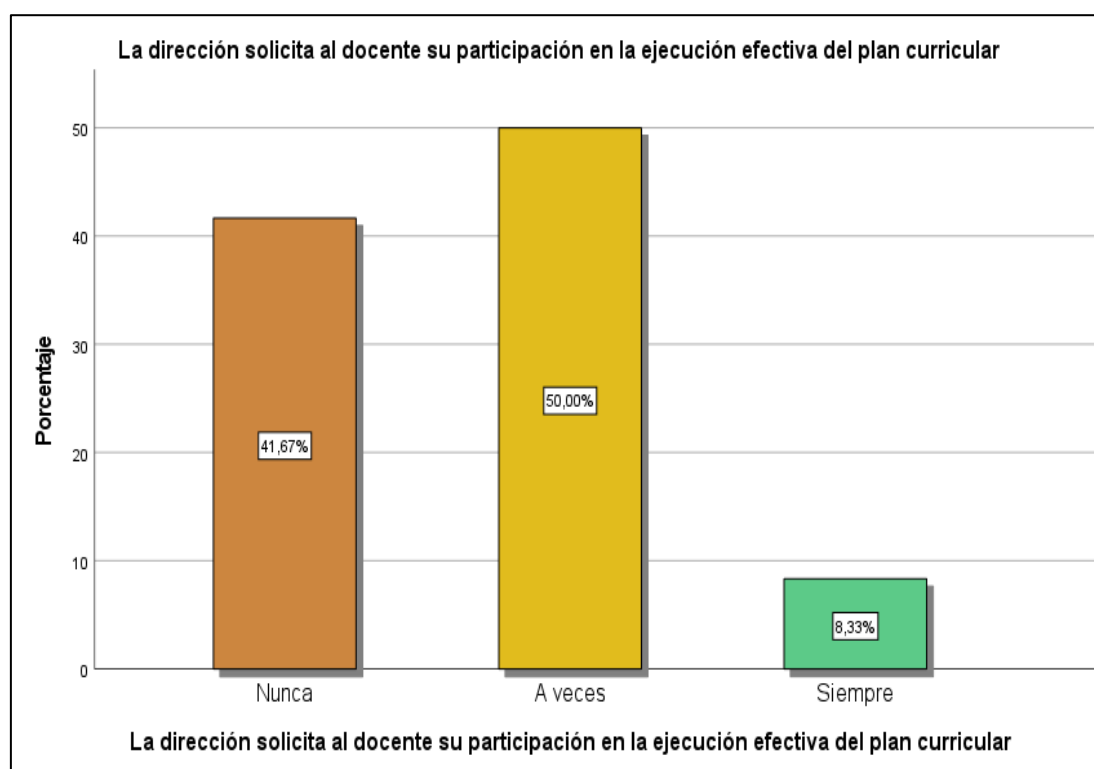
La dirección solicita al docente su participación en la ejecución efectiva del plan curricular

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	5	41,7	41,7	41,7
	A veces	6	50,0	50,0	91,7
	Siempre	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario

Figura 2

Ejecución efectiva del plan curricular



Nota: tabla 3

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “La dirección solicita al docente su participación en la ejecución efectiva del plan curricular” se obtuvo como resultado que el 50.00% marco la opción de “a veces”; el 41.67% marco la opción de “nunca” y el 8.33% marco la opción de “siempre”, por lo tanto, una mayor proporción de los que participaron en la encuesta que señalan que a veces la dirección solicita al docente su participación en la ejecución efectiva del plan curricular en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

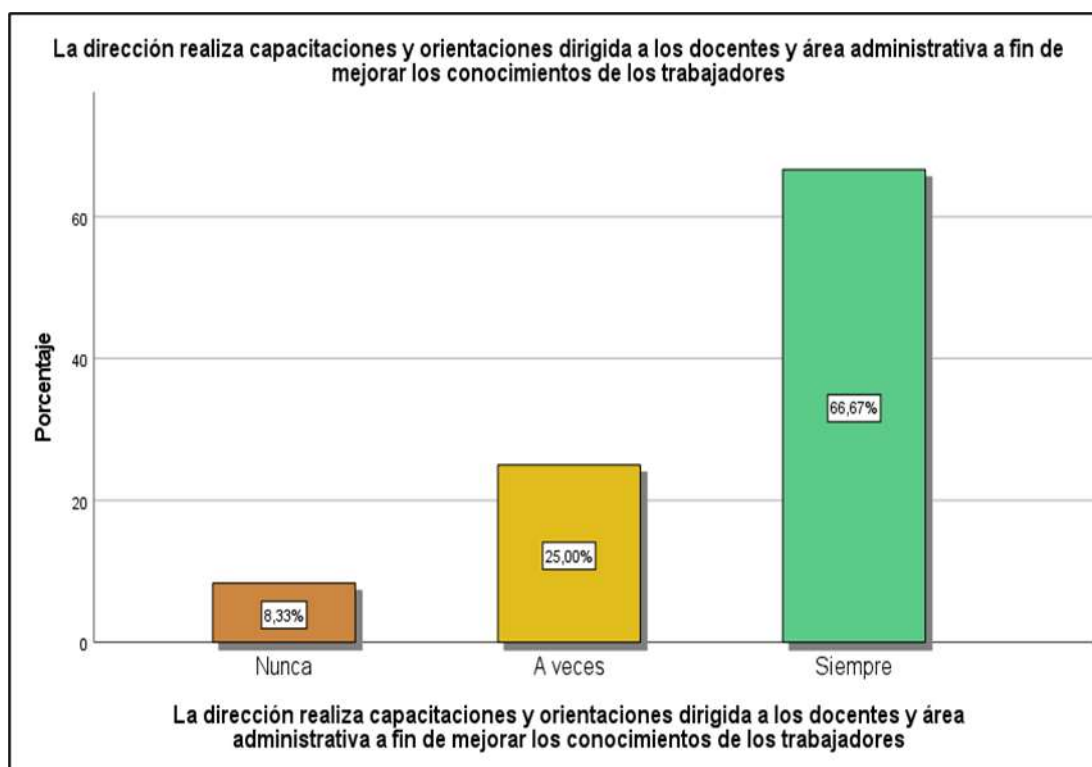
Tabla 5

Conocimientos

La dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar los conocimientos de los trabajadores

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Nunca	1	8,3	8,3	8,3
A veces	3	25,0	25,0	33,3
Siempre	8	66,7	66,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario

Figura 3*Conocimientos*

Nota: tabla 4

Interpretación

A Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “La dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar los conocimientos de los trabajadores” se obtuvo como resultado que el 66.67% marco la opción de “siempre”; el 25.00% marco la opción de “a veces” y el 8.33% marco la opción de “nunca”, En consecuencia, se observa una mayor proporción de personas que responden que señalan que siempre la dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar los conocimientos de los trabajadores en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 6

Habilidades

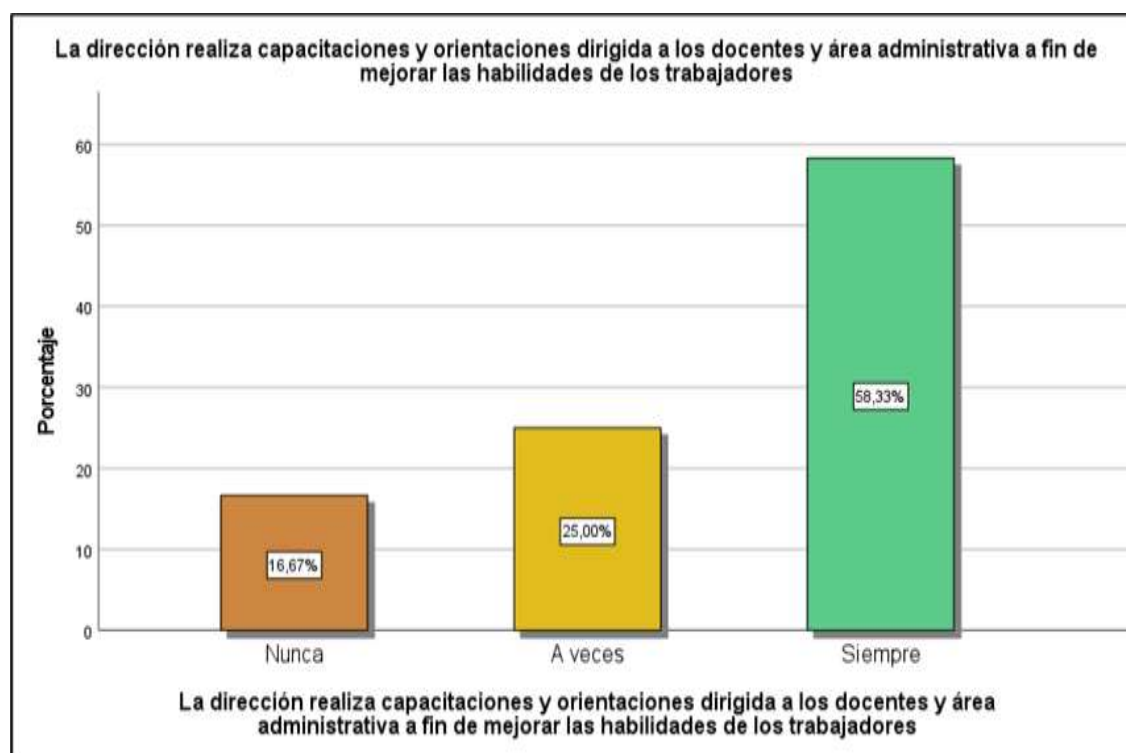
La dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar las habilidades de los trabajadores

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	3	25,0	25,0	41,7
	Siempre	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 4

Habilidades



Nota: tabla 5

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “La dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar las habilidades de los trabajadores” se obtuvo como resultado que el 58.33% marco la opción de “siempre”; el 25.00% marco la opción de “a veces” y el 16.67% marco la opción de “nunca”, por lo tanto, una mayor proporción de los que participaron en la encuesta que señalan que siempre la dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar las habilidades de los trabajadores en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

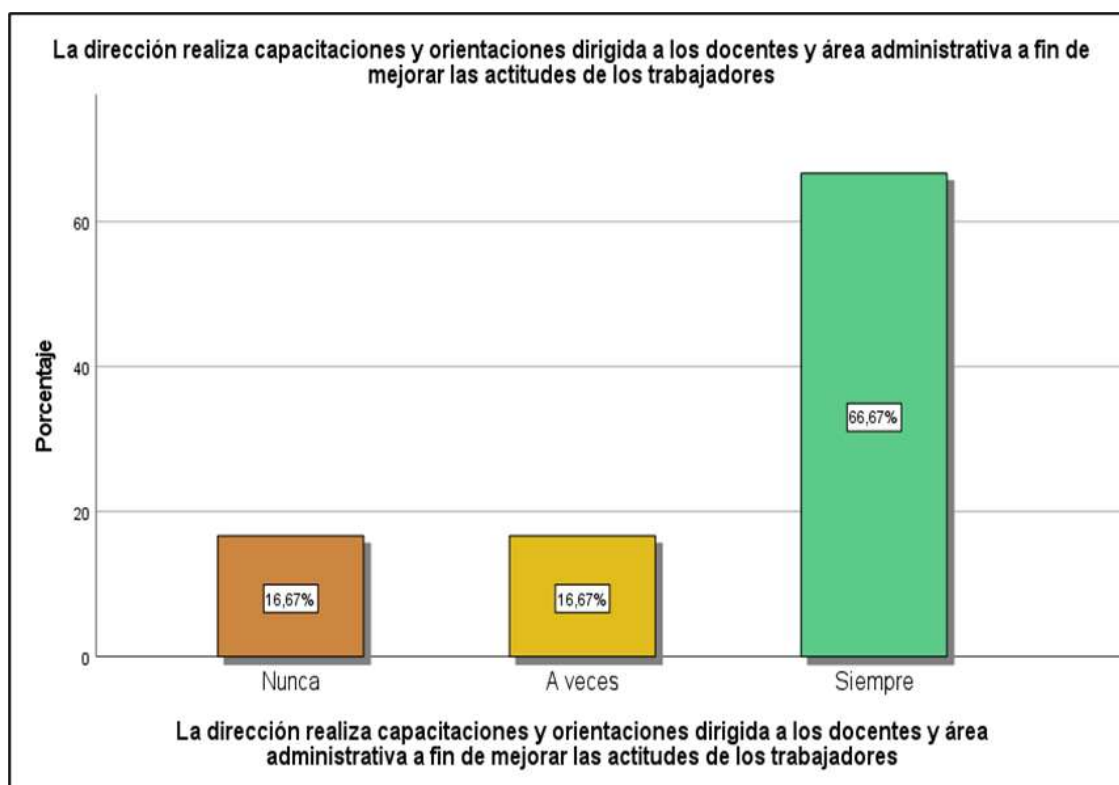
Tabla 7

Actitudes

La dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar las actitudes de los trabajadores

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	2	16,7	16,7	33,3
	Siempre	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 5*Actitudes*

Nota: tabla 6

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “La dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar las actitudes de los trabajadores” se obtuvo como resultado que el 66.67% marco la opción de “siempre”; el 16.67% marco la opción de “a veces” y el 16.67% marco la opción de “nunca”, En consecuencia, se observa una mayor proporción de personas que responden que siempre la dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar las actitudes de los trabajadores en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 8

Motivación

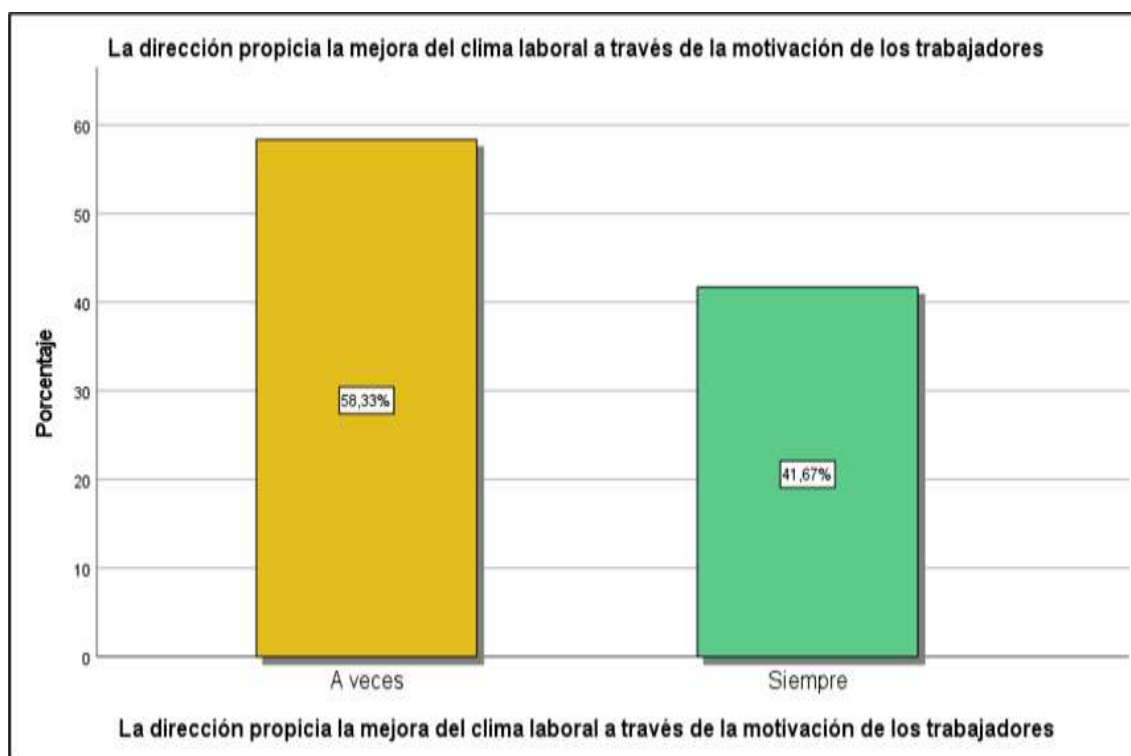
La dirección propicia la mejora del clima laboral a través de la motivación de los trabajadores

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	A veces	7	58,3	58,3	58,3
	Siempre	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 6

Motivación



Nota: tabla 7

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “La dirección propicia la mejora del clima laboral a través de la motivación de los trabajadores” se obtuvo como resultado

que el 58.33% marco la opción de “a veces” y el 41.67% marco la opción de “siempre”, por lo tanto, una mayor proporción de los que participaron en la encuesta que señalan que siempre la dirección propicia la mejora del clima laboral a través de la motivación de los trabajadores en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 9

Satisfacción

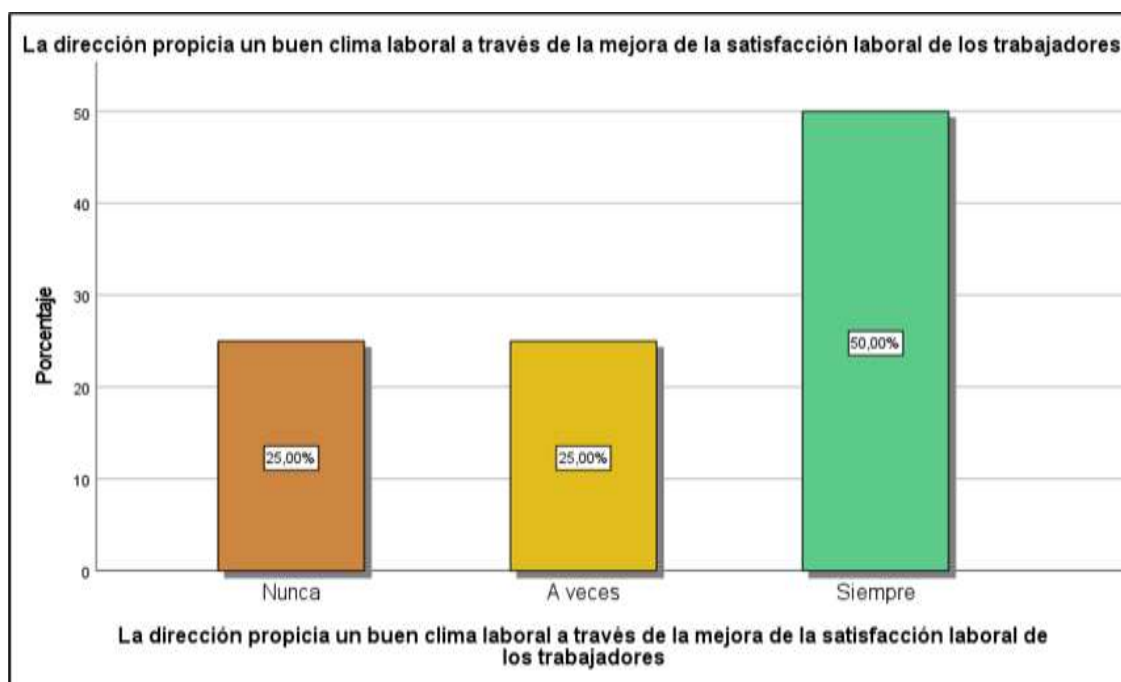
La dirección propicia un buen clima laboral a través de la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	25,0	25,0
	A veces	3	25,0	50,0
	Siempre	6	50,0	100,0
	Total	12	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 7

Satisfacción



Nota: tabla 8

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “La dirección propicia un buen clima laboral a través de la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores” se obtuvo como resultado que el 50.00% marco la opción de “siempre”; el 25.00% marco la opción de “a veces” y el 25.00% marco la opción de “nunca”, En consecuencia, se observa una mayor proporción de personas que responden que siempre la dirección propicia un buen clima laboral a través de la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

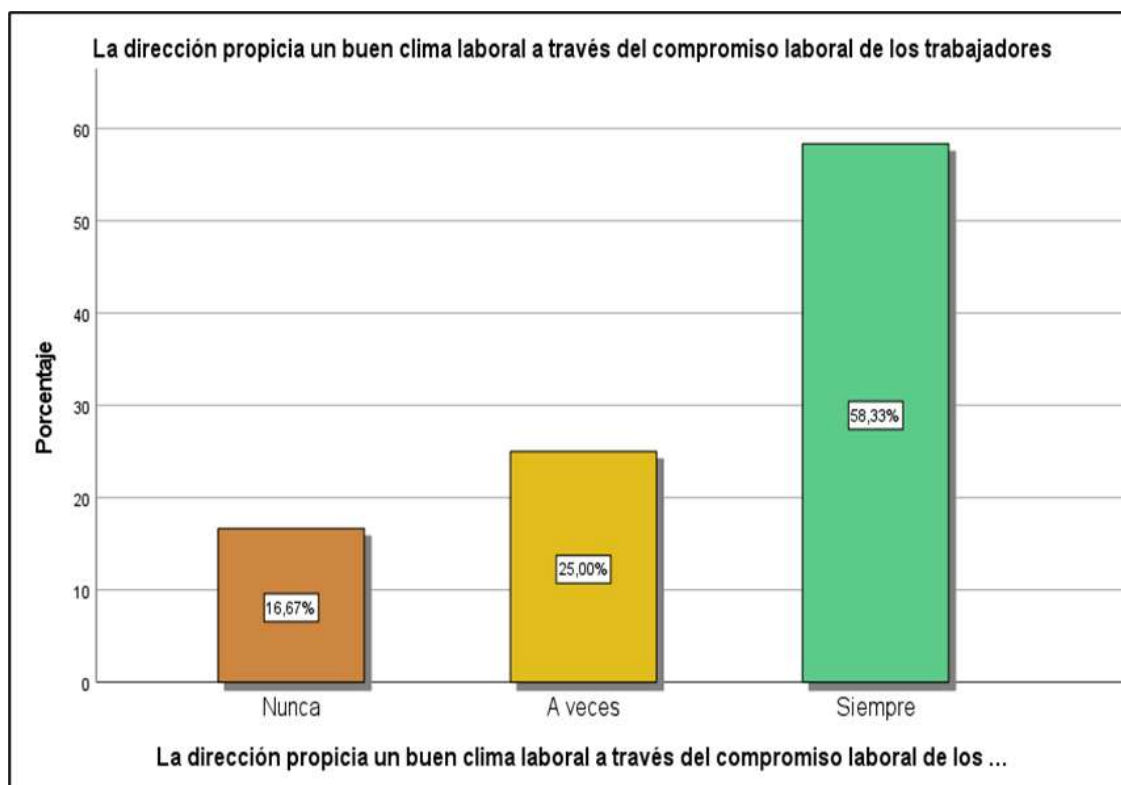
Tabla 10

Compromiso

La dirección propicia un buen clima laboral a través del compromiso laboral de los trabajadores

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	3	25,0	25,0	41,7
	Siempre	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 8*Compromiso*

Nota: tabla 9

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “La dirección propicia un buen clima laboral a través del compromiso laboral de los trabajadores” se obtuvo como resultado que el 58.33% marco la opción de “siempre”; el 25.00% marco la opción de “a veces” y el 16.67% marco la opción de “nunca”, por lo tanto, una mayor proporción de los que participaron en la encuesta que señalan que siempre la dirección propicia un buen clima laboral a través del compromiso laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 11

Diseño

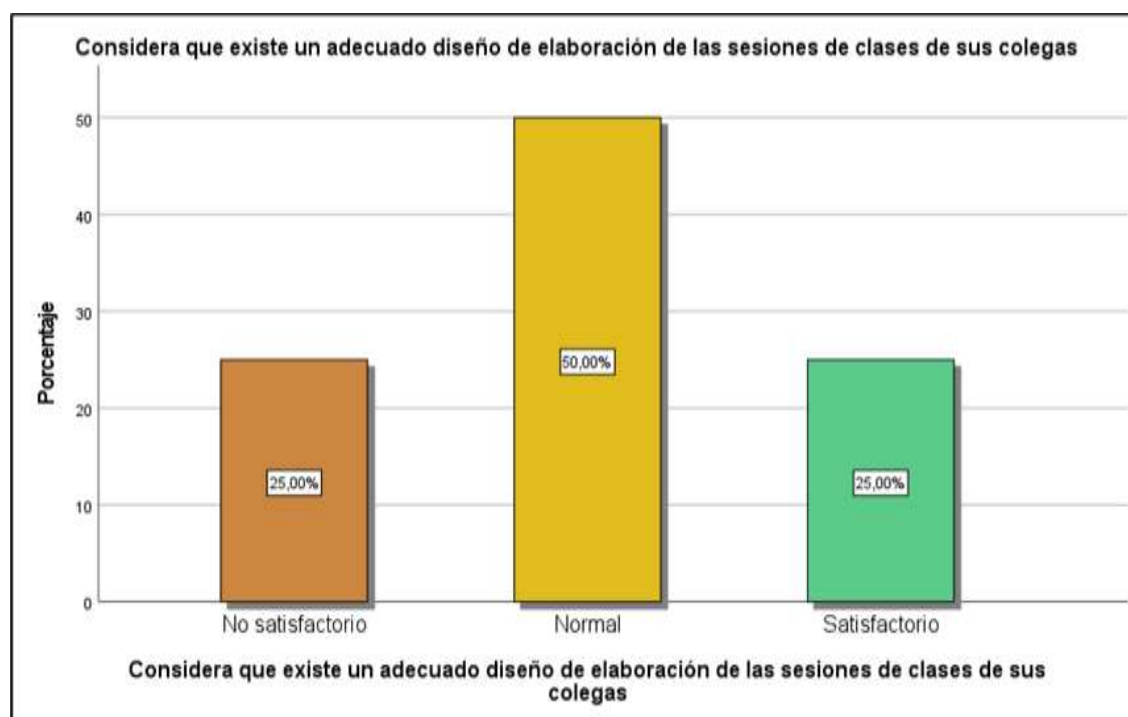
Considera que existe un adecuado diseño de elaboración de las sesiones de clases de sus colegas

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No satisfactorio	3	25,0	25,0	25,0
	Normal	6	50,0	50,0	75,0
	Satisfactorio	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 9

Diseño



Nota: tabla 10

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante "Considera que existe un adecuado diseño de elaboración de las sesiones de clases de sus colegas" se obtuvo como resultado que el 50.00% marco la opción de "normal"; el 25.00% marco la opción

de "no satisfactorio" y el 25.00% marco la opción de "satisfactorio", por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que califican de manera normal el diseño de elaboración de las sesiones de clases de sus colegas en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 12

Organización

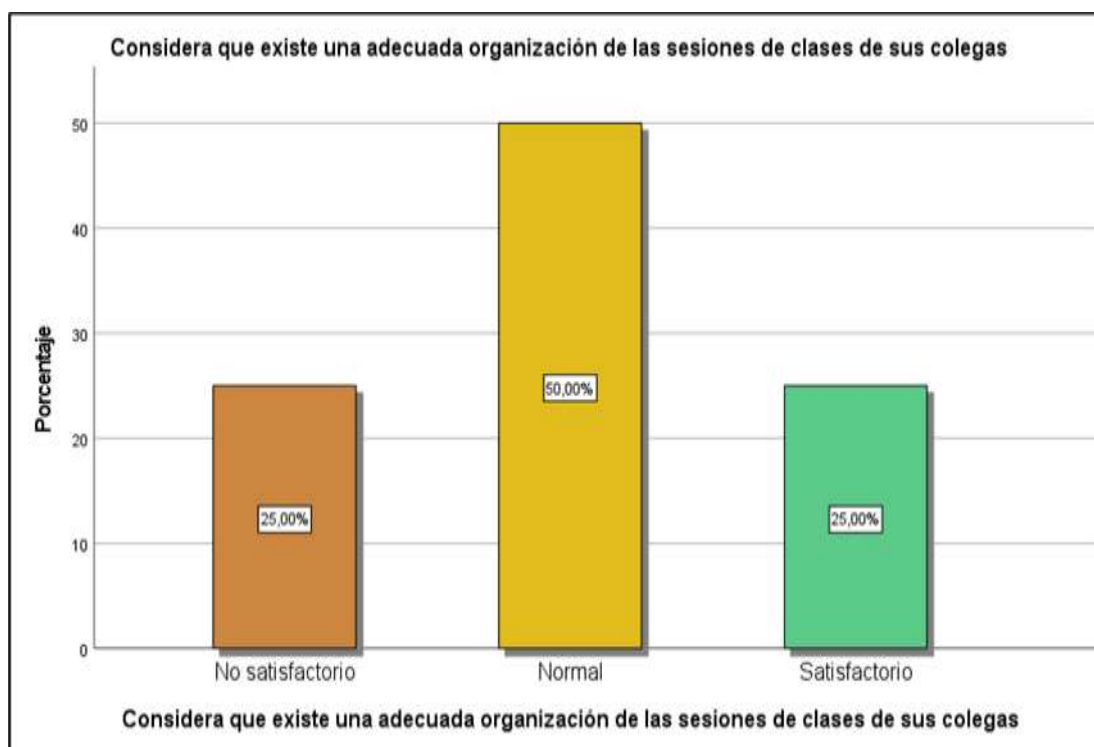
Considera que existe una adecuada organización de las sesiones de clases de sus colegas

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No satisfactorio	3	25,0	25,0	25,0
	Normal	6	50,0	50,0	75,0
	Satisfactorio	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 10

Organización



Nota: tabla 12

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “Considera que existe una adecuada organización de las sesiones de clases de sus colegas” se obtuvo como resultado que el 50.00% marco la opción de “normal”; el 25.00% marco la opción de “no satisfactorio” y el 25.00% marco la opción de “satisfactorio”, por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que califican de manera normal la organización de las sesiones de clases de sus colegas en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

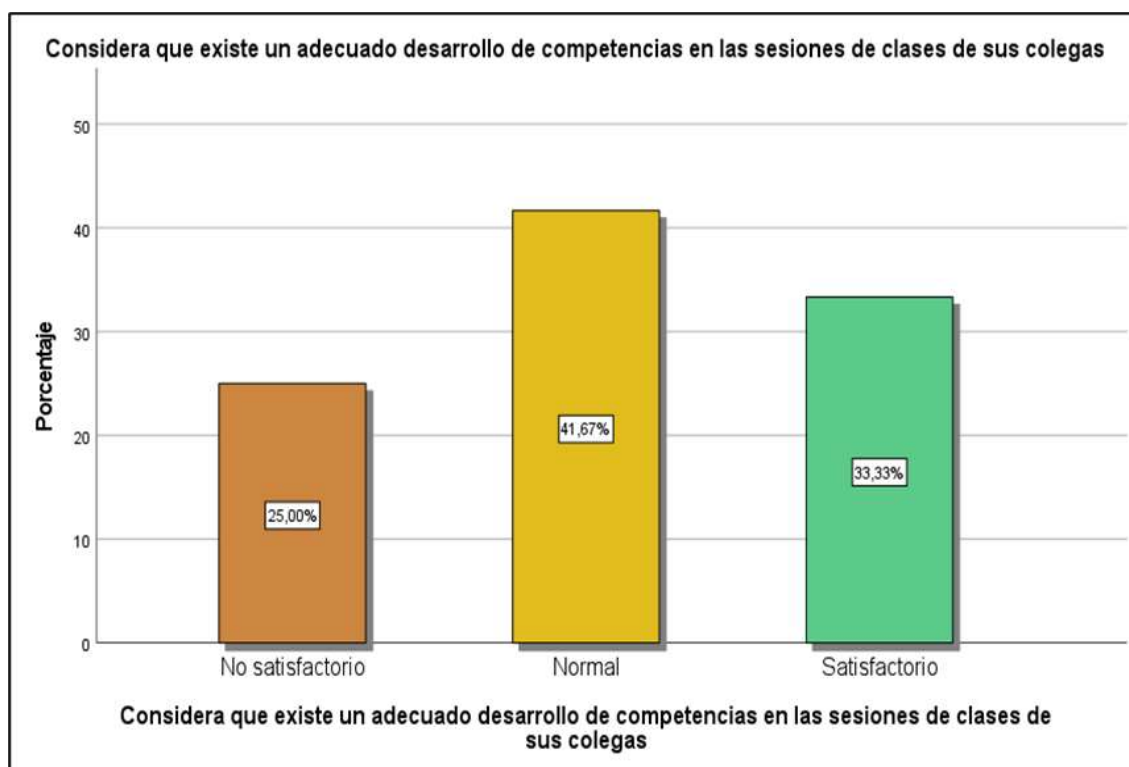
Tabla 13

Competencias

Considera que existe un adecuado desarrollo de competencias en las sesiones de clases de sus colegas

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No satisfactorio	3	25,0	25,0	25,0
	Normal	5	41,7	41,7	66,7
	Satisfactorio	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 11*Competencias*

Nota: tabla 13

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “Considera que existe un adecuado desarrollo de competencias en las sesiones de clases de sus colegas” se obtuvo como resultado que el 41.87% marco la opción de “normal”; el 33.33% marco la opción de “satisfactorio” y el 25.00% marco la opción de “no satisfactorio”, por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que califican de manera normal el desarrollo de competencias en las sesiones de clases de sus colegas en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 14

Saberes

Considera que existe un adecuado desarrollo de saberes en las sesiones de clases de sus colegas

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No satisfactorio	3	25,0	25,0	25,0
	Normal	8	66,7	66,7	91,7
	Satisfactorio	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 12

Saberes



Nota: tabla 14

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante "Considera que existe un adecuado desarrollo de saberes en las sesiones de clases de sus colegas" se obtuvo como resultado que el 66.67% marco la opción de "normal"; el 25.00% marco la opción de "no

satisfactorio" y el 8.33% marco la opción de "satisfactorio", por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que califican de manera normal el desarrollo de saberes en las sesiones de clases de sus colegas en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 15

Estrategias metodológicas

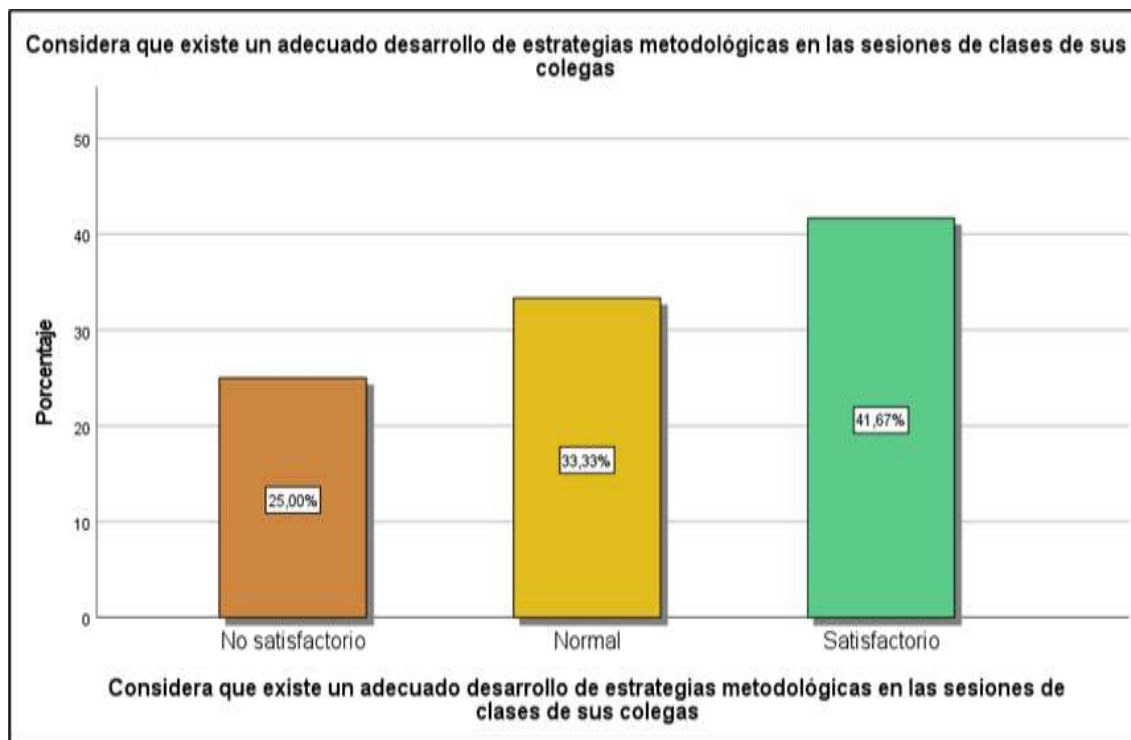
Considera que existe un adecuado desarrollo de estrategias metodológicas en las sesiones de clases de sus colegas

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido No satisfactorio	3	25,0	25,0	25,0
Normal	4	33,3	33,3	58,3
Satisfactorio	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 13

Estrategias metodológicas



Nota: tabla 15

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

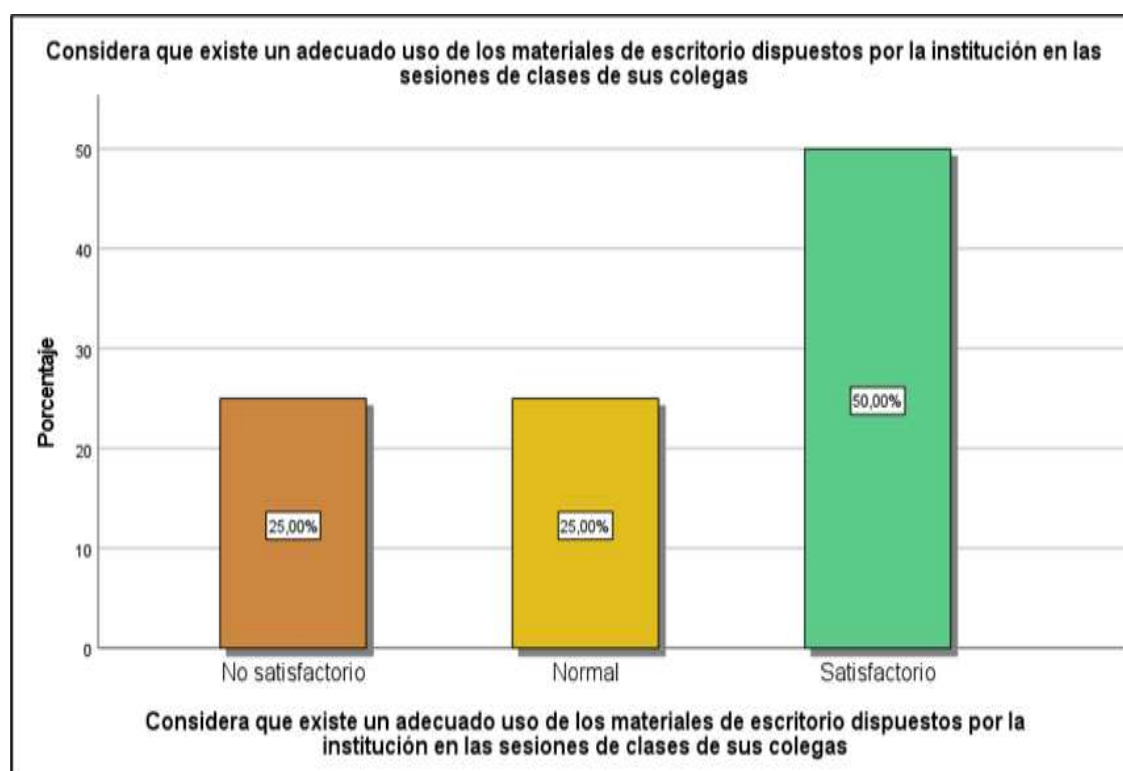
Al ítem que plantea la interrogante "Considera que existe un adecuado desarrollo de estrategias metodológicas en las sesiones de clases de sus colegas" se obtuvo como resultado que el 41.67% marco la opción de "satisfactorio"; el 33.33% marco la opción de "normal" y el 25.00% marco la opción de "no satisfactorio", por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que califican de manera satisfactoria el desarrollo de estrategias metodológicas en las sesiones de clases de sus colegas en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 16

Materiales de escritorio

Considera que existe un adecuado uso de los materiales de escritorio dispuestos por la institución en las sesiones de clases de sus colegas					
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No satisfactorio	3	25,0	25,0	25,0
	Normal	3	25,0	25,0	50,0
	Satisfactorio	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 14*Materiales de escritorio*

Nota: tabla 16

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante “Considera que existe un adecuado uso de los materiales de escritorio dispuestos por la institución en las sesiones de clases de sus colegas” se obtuvo como resultado que el 50.00% marco la opción de “satisfactorio”; el 25.00% marco la opción de “normal” y el 25.00% marco la opción de “no satisfactorio”, por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que califican de manera satisfactoria el uso de los materiales de escritorio dispuestos por la institución en las sesiones de clases de sus colegas en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 17

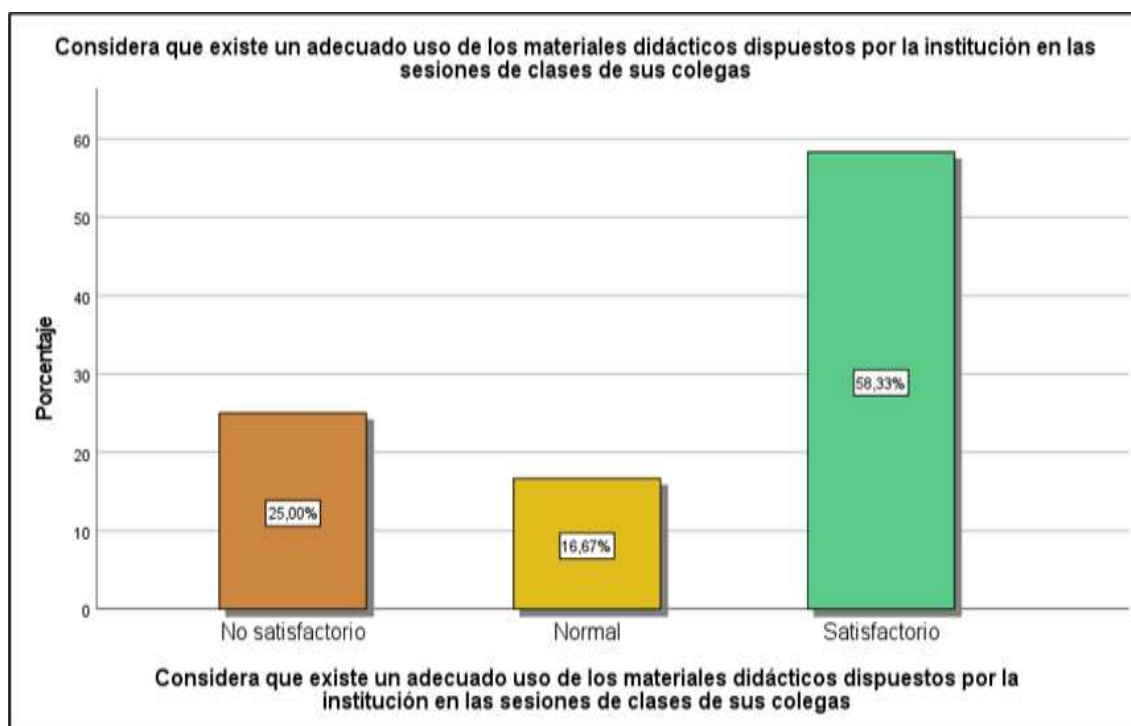
Material didáctico

Considera que existe un adecuado uso de los materiales didácticos dispuestos por la institución en las sesiones de clases de sus colegas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No satisfactorio	3	25,0	25,0	25,0
	Normal	2	16,7	16,7	41,7
	Satisfactorio	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 15

Material didáctico



Nota: tabla 17

Interpretación

Los siguientes hallazgos se obtuvieron del estudio:

Al ítem que plantea la interrogante "Considera que existe un adecuado uso de los materiales didácticos dispuestos por la institución en las sesiones de clases

de sus colegas" se obtuvo como resultado que el 58.33% marco la opción de "satisfactorio"; el 25.00% marco la opción de "no satisfactorio" y el 16.67% marco la opción de "normal", por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que califican de manera satisfactoria el uso de los materiales didácticos dispuestos por la institución en las sesiones de clases de sus colegas en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 18

Logro de actividades

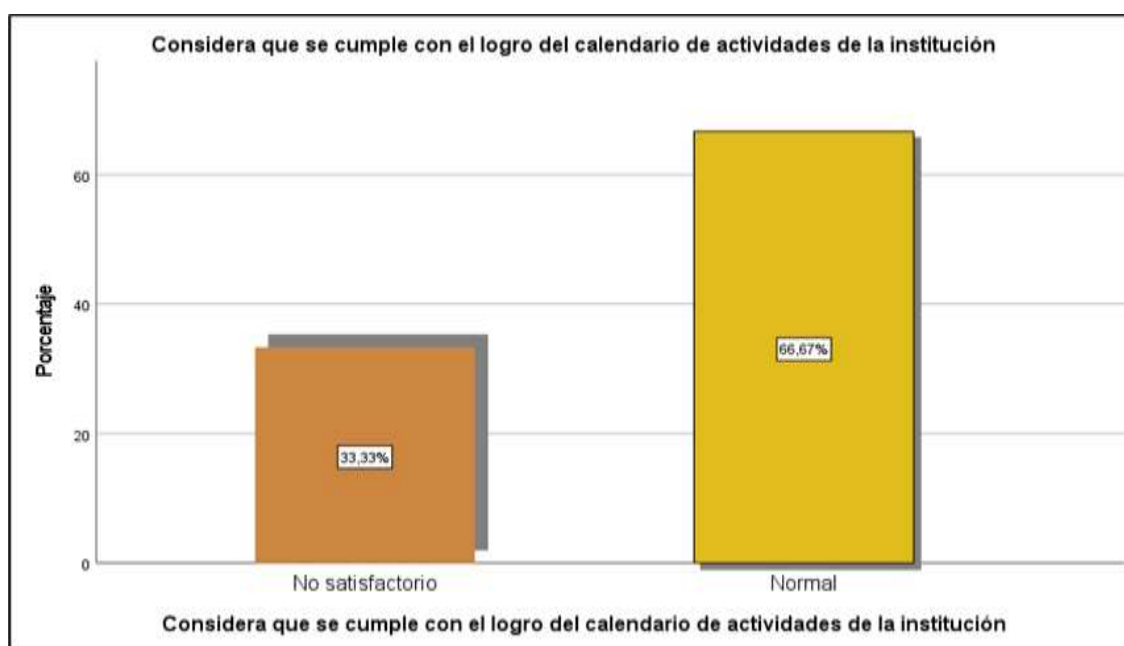
Considera que se cumple con el logro del calendario de actividades de la institución

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No satisfactorio	4	33,3	33,3	33,3
	Normal	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 16

Logro de actividades



Nota: tabla 18

Interpretación

Al ítem que plantea la interrogante "Considera que se cumple con el logro del calendario de actividades de la institución" se obtuvo como resultado que el 66.67% marco la opción de "normal"; y el 33.33% marco la opción de "no satisfactorio", por lo que se observa un mayor porcentaje de encuestados que califican de manera normal el cumplimiento del calendario de actividades de la institución en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

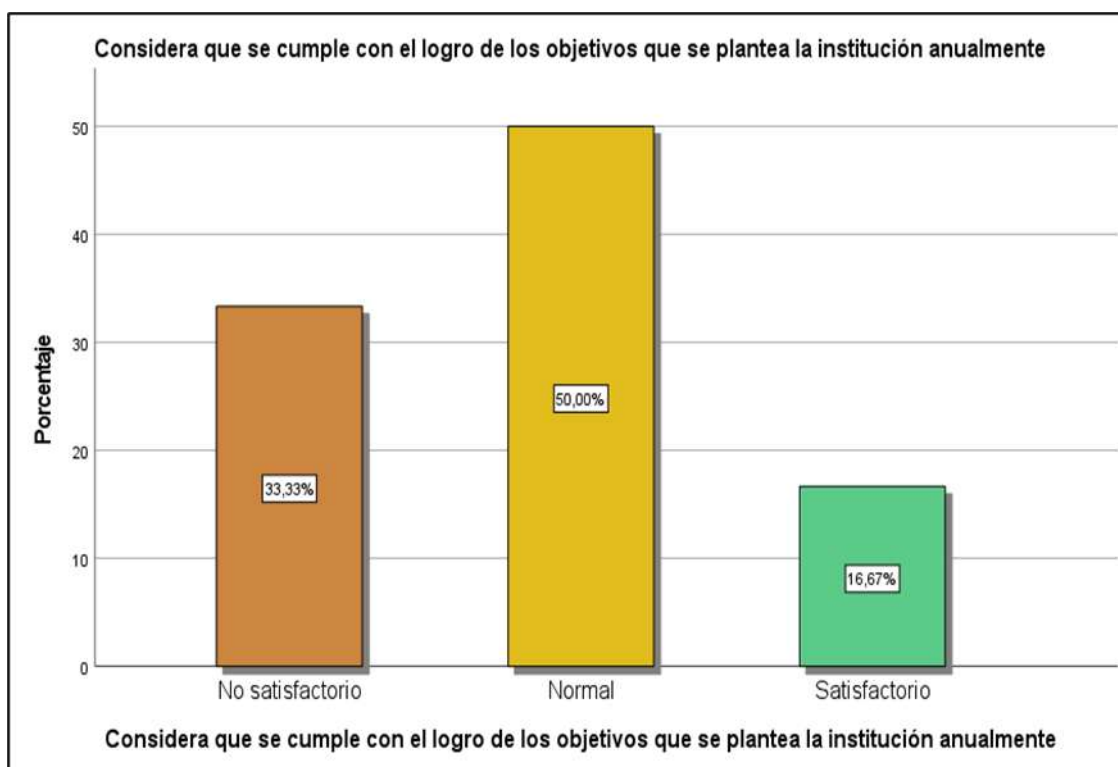
Tabla 19

Logro de objetivos

Considera que se cumple con el logro de los objetivos que se plantea la institución anualmente

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	No satisfactorio	4	33,3	33,3	33,3
	Normal	6	50,0	50,0	83,3
	Satisfactorio	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Nota: cuestionario

Figura 17*Logro de objetivos*

Nota: tabla 19

Interpretación

Al ítem que plantea la interrogante “Considera que se cumple con el logro de los objetivos que se plantea la institución anualmente” se obtuvo como resultado que el 50.00% marco la opción de “normal”; el 33.33% marco la opción de “no satisfactorio y el 16.7% marco la opción de “satisfactorio”, por lo tanto, una mayor proporción de los que participaron en la encuesta que califican de manera normal el cumplimiento de los objetivos que plantea la institución anualmente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 20

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gerencia educativa	,303	12	,003	,796	12	,008
Desempeño docente	,239	12	,057	,853	12	,040

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: SPSS v27

Interpretación

Utilizaremos interpretación de la prueba de Shapiro Wilk para muestras iguales o inferiores a 50 elementos, al obtener como resultado un p valor = 0,008 para la variable gerencia educativa y un p valor = 0,040 para la variable desempeño docente poder interpretar que existe significancia entre las variables, por lo tanto, para las pruebas de hipótesis de la investigación se analizará a través del análisis de coeficiente de correlación de Rho de Spearman para muestras no paramétricas.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

H₁ : Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

H₀ : No existe relación significativa entre la gerencia educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 21*Relación entre la gerencia educativa y el desempeño docente*

Correlaciones			Gerencia educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gerencia educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	12	12
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	12	12

** : La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: SPSS v27

Interpretación

Encontramos que la gestión educativa y el desempeño docente están correlacionados ($Rho = 0,796$) con un valor p de 0,002, que es inferior a $p < 0,05$, cuando utilizamos la prueba estadística Rho de Spearman para comparar los datos. A la luz de esto, podemos confirmar que la Institución Educativa Privada Líder en Juliaca 2024 existe una fuerte correlación entre una administración escolar eficaz y una enseñanza de alta calidad en el aula, y aceptamos la hipótesis alternativa rechazando la hipótesis nula.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

H₁ : Existe relación significativa entre la participación en el diseño e implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

H₀ : No existe relación significativa entre la participación en el diseño e implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 22

Relación entre la participación en el diseño e implementación curricular y el desempeño docente

Correlaciones				
			Participación en el diseño e implementación	Desempeño docente
Rho de	Participación en el	Coeficiente de	1,000	,932**
Spearman	diseño e	correlación		
	implementación	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Desempeño docente	Coeficiente de	,932**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: SPSS v27

Interpretación

Hemos constatado que la participación en la creación y ejecución del plan de estudios está correlacionada con el rendimiento docente ($Rho = 0,932$) utilizando la prueba estadística Rho de Spearman, con un valor p de 0,000, que es inferior a $p < 0,05$. Por lo tanto, podemos afirmar que el rendimiento docente en la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca 2024 está significativamente correlacionado de manera positiva con la participación en desarrollo y ejecución del plan de estudios, y llegamos a la conclusión de que la hipótesis alternativa es correcta, por lo que rechazamos la hipótesis nula.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

H₁ : Existe relación significativa entre la orientación y capacitación pedagógica y administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

H₀ : No existe relación significativa entre la orientación y capacitación pedagógica y administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 23

Relación entre la orientación y capacitación pedagógica y administrativa y el desempeño docente

Correlaciones			Orientación y capacitación pedagógica y administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Orientación y capacitación pedagógica y administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 12	,703* ,011 12
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,703* ,011 12	1,000 . 12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: SPSS v27

Interpretación

Encontramos una relación ($Rho = 0,703$) entre el asesoramiento pedagógico y administrativo y la formación y el rendimiento docente al comparar los datos mediante la prueba estadística Rho de Spearman. El valor p fue de 0,011, que es inferior a $p < 0,05$. A la luz de esto, podemos afirmar que la Institución Educativa Privada Líder en Juliaca 2024 tiene una relación positiva significativa

entre la orientación y la formación pedagógica y administrativa y el rendimiento docente, y rechazamos la hipótesis nula, aceptando así la hipótesis alternativa.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

H_1 : Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

H_0 : No existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.

Tabla 24

Relación entre el clima laboral y el desempeño docente

Correlaciones			Clima laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,604*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	12	12
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,604*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	12	12

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: SPSS v27

Interpretación

Utilizando la prueba estadística Rho de Spearman para correlacionar los resultados, encontramos que el entorno laboral tiene un impacto positivo en el rendimiento docente ($Rho = 0,604$), y el valor p es 0,037, que es menor que $p < 0,05$. Dicho esto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la nula., lo que nos permite confirmar que el entorno laboral tiene una relación positiva sustancial con el rendimiento docente en la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca 2024.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la investigación, titulada «El desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca, 2024, y la relación entre la gestión educativa y ese desempeño», era Aprenda cómo la administración educativa de la escuela mencionada anteriormente afecta la eficacia de los profesores en el aula.

Se observó una relación positiva y estadísticamente significativa entre la administración educativa y la eficacia docente ($Rho = 0,925$, $p = 0,002$). Por consiguiente, en la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca 2024, podemos confirmar que la gestión educativa y el rendimiento de los profesores están significativamente correlacionados de forma positiva.

En la misma línea, la investigación sobre aspectos de la gestión educativa reveló una correlación positiva ($Rho = 0,932$) y un valor p de 0,000 entre el rendimiento de los docentes y su participación en la creación y ejecución del plan de estudios. El éxito de los docentes de la Institución Educativa Privada Líder en Juliaca 2024 está correlacionado positivamente con su participación en el diseño y la ejecución del plan de estudios, como se puede concluir de esto.

Asimismo, la instrucción y orientación por parte de los administradores y educadores tiene un efecto favorable y estadísticamente significativo en el rendimiento en el aula ($Rho = 0,703$, $p = 0,011$). Por lo tanto, podemos confirmar que en la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca 2024 existe una fuerte correlación positiva entre la formación y supervisión administrativa y pedagógica y el rendimiento de los docentes.

En consonancia con los resultados anteriores, existe una correlación positiva entre el rendimiento docente y el entorno laboral ($Rho = 0,604$, $p =$

0,037). Por lo tanto, El rendimiento de los docentes está correlacionado positivamente con su entorno laboral en la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca 2024.

Similares resultados son los obtenidos por (Venturo, 2023) señala que la asistencia pedagógica de la dirección de la entidad investigada se correlaciona positivamente con el desempeño de los maestros.

De igual manera tenemos a (Rodríguez, 2023) que muestra que en Piura 2022 existe una correlación entre la administración escolar y el dominio de la tecnología por parte de los instructores en el aula.

De la misma manera (Haro, 2022) considera que un liderazgo eficaz es importante, ya que influye en el grado de responsabilidad y cumplimiento de la normativa por parte del personal docente del centro educativo en cuestión.

(Rivera, 2020) Además, descubrió una correlación sustancial entre los factores relacionados con el ambiente corporativo y la eficacia de los educadores profesionales, Tras calcular el coeficiente de correlación Rho de Spearman $\rho = 0,837$ y observar que el valor $p = 0,00$ era inferior a 0,05, podemos concluir que existe una fuerte correlación lineal directa positiva. Esto confirma que un mejor clima organizacional está relacionado con un mejor desempeño profesional docente.

(Puma, 2022) Además, destaca que el éxito de un maestro en el aula está directamente relacionado con su nivel de motivación intrínseca.

(Bustinza, 2021) arribó a similares resultados, cuyos resultados Se puede concluir que, con un nivel de significación de 0,05 o un error del 5 %, existe una correlación positiva muy significativa entre el clima organizacional y el rendimiento de los maestros. El coeficiente de determinación calculado, $R^2 =$



0,324 = 32,4 %, indica que el entorno organizativo de las instituciones de educación secundaria de la región del lago Ilave representa el 32,4 % del nivel de rendimiento aceptable

De igual manera (Panca, 2021) en Según su estudio, Marco de referencia para la evaluación del desempeño docente y aspectos relacionados con la gestión educativa están estrechamente relacionados ($Rho = 0,686$). Por lo tanto, podemos afirmar que durante el año escolar 2019-2020, las instituciones de educación básica regular de la Red de Educación Rural Choquesani en la zona de Orurillo se beneficiaron de un mejor desempeño docente gracias a una buena gestión de las escuelas.

CONCLUSIONES

- PRIMERA** : Los resultados indicaron una relación favorable y estadísticamente significativa entre la administración educativa y la eficacia docente ($Rho = 0,796$, $p = 0,002$). Se puede afirmar con certeza que en la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca 2024 existe una correlación favorable entre una administración educativa competente y el rendimiento de los alumnos en el aula, lo que respalda la hipótesis.
- SEGUNDA** : Se demostró que la participación en se observó una correlación favorable y estadísticamente significativa entre la eficacia de la enseñanza y el desarrollo y la implementación del plan de estudios ($Rho = 0,932$, $p = 0,000$). Por lo tanto, podemos confirmar que la hipótesis sugerida es correcta y que el rendimiento de los docentes de la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca 2024 está correlacionado positivamente con su participación en la creación y ejecución del plan de estudios.
- TERCERA** : Se demostró que la formación y la supervisión pedagógicas y administrativas tenían una relación positiva y estadísticamente significativa con el rendimiento docente ($Rho = 0,703$, $p = 0,011$). Por lo tanto, podemos confirmar que la hipótesis sugerida es correcta y que la institución educativa privada Líder en Juliaca 2024 presenta una notable correlación positiva entre la formación y la supervisión pedagógicas y administrativas y el rendimiento docente.



CUARTA : Existe una asociación favorable y estadísticamente significativa entre el entorno laboral y el rendimiento docente ($Rho = 0,604$, $p = 0,037$). Por lo tanto, podemos confirmar la hipótesis sugerida y afirmar que el entorno laboral tiene un impacto favorable y sustancial en la eficacia docente en la Institución Educativa Privada Líder de Juliaca 2024.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA** : Al director de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca, poner mayor énfasis en mejorar la gestión educativa, ya que se ha demostrado que una adecuada gestión educativa influye de manera significativa sobre el desempeño docente, lo cual a su vez favorece en nivel educativo de los estudiantes.
- SEGUNDA** : Al director de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca, fomentar la participación de la plana docente en el diseño e implementación curricular, a fin de poder incluir a los docentes de manera activa en la gestión escolar de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca.
- TERCERA** : Al director de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca, realizar capacitaciones continuas de orientación y capacitación pedagógica y administrativa, a fin de mejorar la evolución de las clases presenciales y poder mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca.
- CUARTA** : Al director de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca, poner mayor énfasis en el cumplimiento de actividades y objetivos fijados por la institución a fin de que este cumplimiento pueda ayudar a mejorar el clima laboral de todo el personal que labora en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca.

BIBLIOGRAFIA

- Abanto, J. (2022). *La gestión institucional y su relación con el proceso de monitoreo del desempeño docente en la I.E. 821158, Llanquepampa-Cajamarca*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://doi.org/20.500.12893/10748>
- Agudelo, Y. Y. (2020). *Instrumento de evaluación de la competencia comportamental: trabajo en equipo para los docentes de la Institución Educativa "Gran Colombia"*. Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://doi.org/20.500.12494/18358>
- Amaya, L. M., & Choles, H. M. (2020). *Acciones de mejora que impulsen una gestión directiva que ayude a superar el impacto negativo en la calidad de la educación en las instituciones públicas del distrito especial turístico y cultural de Riohacha*. Universidad de la Guajira.
<https://doi.org/repositoryinst.uniguajira.edu.co:uniguajira/389>
- Ballena, M. L. (2021). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito Patambuco*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/20.500.14082/18229>
- Bustanza, P. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la zona lago llave*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/20.500.14082/16169>
- Calderón, E. R., Cuenca, C. E., Chica, R. M., Sánchez, B. E., Calderón, B. R., & Obando, F. A. (2023). *La educación en el Siglo XXI Desafíos y Oportunidades*. CID editorial y Ciencia Latina Internacional.
- Castillo, G. E., Sailema, J. E., Chalacán, J. B., & Calva, A. (2022). El rol docente como guía y mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Ciencia*



Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 13911-13922.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4409

Ccoto, T. F. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes.*

Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7(29), 1361-1373.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración.*

McGraw-Hill Interamericana, S. A.

Equipo Editorial. (14 de enero de 2025). *Educación.*

<https://concepto.de/educacion-4/>.

Escuela de profesores del Perú. (11 de noviembre de 2024). *Fundamentos de la*

Ética Profesional Docente. [https://epperu.org/etica-profesional-docente-y-responsabilidades-](https://epperu.org/etica-profesional-docente-y-responsabilidades-eticas/#:~:text=El%20Principio%20de%20la%20Responsabilidad,manera%20responsable%20en%20todo%20momento.)

[eticas/#:~:text=El%20Principio%20de%20la%20Responsabilidad,manera%20responsable%20en%20todo%20momento.](https://epperu.org/etica-profesional-docente-y-responsabilidades-eticas/#:~:text=El%20Principio%20de%20la%20Responsabilidad,manera%20responsable%20en%20todo%20momento.)

Gómez, L. E., Muriel, L. E., & Londoño, D. A. (2019). El papel del docente para

el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *Encuentros*, 17(2), 118-131.

Haro, L. M. (2022). *La gestión educativa y el desempeño docente en la I. E. N°*

20359 Reyna de la Paz – Vegueta. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://doi.org/20.500.14067/6746>

Martínez, G. I., Esparza, A. Y., & Gómez, R. I. (2021). El desempeño docente

desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).

<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>



- Martínez, S. I., & Lavín, J. L. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Nacional de Investigación Educativa - Chile.
- Mejía, L. M. (2024). *Gerencia estratégica para el control disciplinario y la cultura del buen trato en la Básica Primaria de la Institución Educativa John Kennedy*. Universidad Autónoma de Bucaramanga.
<https://doi.org/20.500.12749/23502>
- Mera, A., Montenegro, M., & Gonzales, V. (2023). El desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1481-1489.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.607>
- MINEDU. (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Ministerio de Educación.
- Morales, S. C. (2020). *Gerencia educativa y gestión docente en una Institución Educativa de Guayaquil, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://doi.org/20.500.12692/62633>
- Muñoz, D. (12 de enero de 2023). *Retos de la gerencia educativa del Siglo XXI*.
<https://www.biu.us/blog/articulos/gerencia-educativa-del-siglo-xxi#:~:text=La%20gerencia%20educativa%20en%20el,agente%20positivo%20de%20cambio%20y>
- Navarro, L. A., & Centurión, Á. J. (2024). Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1585-1597.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.820>



- Panca, R. A. (2021). *Gestión educativa y el marco de buen desempeño docente en la Red Educativa Rural de Choquesani del distrito de Orurillo - 2019*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/20.500.14082/15264>
- Perero, B. E. (2020). *Gerencia educativa y la calidad del servicio que brinda la Escuela "Presidente Alfaro", Santa Elena – Ecuador, año 2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/20.500.12692/51812>
- Puma, L. A. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Azángaro, Puno, 2019*. Universidad Nacional de San Agustín. <https://doi.org/20.500.12773/15719>
- Quispe, P. B. (2020). *Gestión educativa y clima laboral en la percepción de los docentes de instituciones educativas de Ayaviri*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/20.500.14082/16874>
- RAE. (1 de mayo de 2025). *Docente*. <https://dle.rae.es/docente>
- Rivera, N. (2020). *Clima organizacional y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Pedro Paulet Mostajo –Huacho 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://doi.org/20.500.14067/4221>
- Rodríguez, K. A. (2023). *Gerencia educativa y competencias digitales de los docentes de instituciones educativas de Piura, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/20.500.12692/105466>
- Roncado, G. (13 de mayo de 2025). *¿Qué es la planeación estratégica y para qué sirve?* <https://gestion.pensempos.com/que-es-la-planeacion-estrategica-y-para-que-sirve#:~:text=La%20Planeaci%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica%20es%20una,conducir%C3%A1n%20a%20lograr%20los%20objetivos.>



- Sánchez, M. F., Troya, G. E., Saona, J. E., & Cajas, L. L. (2024). El papel del liderazgo pedagógico en la innovación educativa y la adaptación a nuevas tecnologías. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 3416-3427. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15101
- Suttor, J. C. (25 de septiembre de 20223). *La educación en el Perú: Retos y propuestas*. La abeja: <https://www.laabeja.pe/educacion-en-el-peru-retos-y-propuestas/#:~:text=En%20conclusi%C3%B3n%2C%20la%20educaci%C3%B3n%20en,una%20visi%C3%B3n%20a%20largo%20plazo.>
- UE Universidad Europea. (24 de julio de 2024). *¿Qué es la gestión educativa y cuáles son sus objetivos?* <https://peru.universidadeuropea.com/blog/gestion-educativa/#:~:text=sus%20objetivos%20principales.-,%2BFEn%20qu%C3%A9%20consiste%20la%20gesti%C3%B3n%20educativa?,implementaci%C3%B3n%20de%20estrategias%20did%C3%A1cticas%20innovadoras.>
- Universidad Internacional de Valencia. (30 de mayo de 2023). *¿Qué es una institución educativa?* <https://www.universidadviu.com/co/actualidad/nuestros-expertos/que-es-una-institucion-educativa>
- Venturo, J. D. (2023). *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2022*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://doi.org/20.500.14067/7316>



Zhigue, A. R., & Sanmartin, G. S. (2019). Gerencia educativa e inclusión: Una mirada a la diversidad. *Universidad de los Andes*, 1(2), 324-332.



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE BASE DE DATOS

	V1_01	V1_02	V1_03	V1_04	V1_05	V1_06	V1_07	V1_08	V2_01	V2_02	V2_03	V2_04
1	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Normal	Normal	Normal	Normal
2	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio
3	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Normal	Normal	Normal	Normal
4	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Normal	Normal	Satisfactorio	Normal
5	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio
6	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Satisfactorio	Satisfactorio	Normal	Normal
7	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Normal
8	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Normal	Normal	Normal	Normal
9	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio
10	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Normal	Normal	Satisfactorio	Normal
11	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Normal	Normal	Normal	Normal
12	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio



V2_05	V2_06	V2_07	V2_08	V2_09	Gerencia_educativa	Desempeño_docente	D1	D2	D3
Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Normal	Normal	21,00	21,00	4,00	9,00	8,00
No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	10,00	9,00	2,00	4,00	4,00
Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Normal	Normal	19,00	21,00	4,00	9,00	7,00
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	22,00	19,00	4,00	9,00	9,00
No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	12,00	9,00	2,00	5,00	5,00
Normal	Satisfactorio	Satisfactorio	Normal	Normal	22,00	22,00	6,00	9,00	9,00
Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Normal	Satisfactorio	21,00	25,00	6,00	8,00	8,00
Normal	Normal	Normal	Normal	Normal	16,00	18,00	4,00	6,00	6,00
No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	10,00	9,00	2,00	4,00	4,00
Normal	Normal	Satisfactorio	Normal	Normal	21,00	20,00	4,00	9,00	8,00
Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	No satisfactorio	No satisfactorio	21,00	19,00	4,00	9,00	9,00
Satisfactorio	Satisfactorio	Satisfactorio	Normal	Satisfactorio	23,00	26,00	6,00	9,00	8,00



ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gerencia educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODO
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la gerencia educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024?	Objetivo general Determinar la relación existente entre la gerencia educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.	Hipótesis general Existe relación significativa entre la gerencia educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.	Variable 1 Gerencia educativa	1.2. Participación en el diseño e implementación curricular: 1.2.1. Creación del plan curricular 1.2.2. Ejecución efectiva del plan curricular	Método Hipotético deductivo Enfoque Cuantitativo Tipo de investigación Tipo Descriptivo Explicativo Diseño No experimental Población y muestra 12 docentes de la Institución Educativa
Problemas específicos PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la participación en el diseño e implementación curricular y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024?	Objetivos específicos OE1: Identificar la relación existente entre la participación en el diseño e implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.	Hipótesis específicas HE1: Existe relación significativa entre la participación en el diseño e implementación curricular y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.		1.3. Orientación y capacitación pedagógica y administrativa: 1.3.1. Conocimientos. 1.3.2. Habilidades. 1.3.3. Actitudes 1.4. Clima laboral 1.4.1. Motivación. 1.4.2. Satisfacción. 1.4.3. Compromiso.	



PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la orientación y capacitación pedagógica y administrativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024?	OE2: Identificar la relación existente entre la orientación y capacitación pedagógica y administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.	HE2: Existe relación significativa entre la orientación y capacitación pedagógica y administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.	Variable 2 Desempeño docente	1.1. Planificación: 1.1.1. Diseño. 1.1.2. Organización 1.2. Desarrollo: 1.2.1. Competencias. 1.2.2. Saberes. 1.2.3. Estrategias metodológicas 1.2.4. Materiales de escritorio 1.2.5. Material didáctico 1.3. Evaluación: 1.3.1. Logro de actividades. 1.3.2. Logro de objetivos	Privada Líder - Juliaca Técnica e instrumento Encuesta cuestionario
PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024?	OE3: Identificar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.	HE3: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024.			



ANEXO 3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACION DE INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTO

I. TITULO : "Gerencia educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024"

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres : Mamani Mamani Jesus
Grado académico : Doctor
Institución donde labora : UANCV
Cargo que desempeña : Docente
Nivel : Superior

III. VALIDACION

INDICADOR DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
	1	2	3	4	5
Claridad				X	
Objetividad				X	
Organización				X	
Suficiencia				X	
Intencionalidad					X
Consistencia					X
Metodología				X	
RESULTADOS DE LA VALIDACION					

IV. Promedio: Buena

V. ESTADO: Aprobado

..... de del 2024
.....
FIRMA
Dr. Jesus Mamani Mamani



VALIDACION DE INSTRUMENTO JUICIO DE EXPERTO

I. **TITULO** : "Gerencia educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024"

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres : HUACANI SUCASACA YUDY
Grado académico : DOCTOR
Institución donde labora : UANCV
Cargo que desempeña : DOCENTE
Nivel : SUPERIOR

III. VALIDACION

INDICADOR DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
	1	2	3	4	5
Claridad				X	
Objetividad				X	
Organización					X
Suficiencia					X
Intencionalidad					X
Consistencia					X
Metodología				X	
RESULTADOS DE LA VALIDACION				X	

IV. **Promedio**: BUENA

V. **ESTADO**: APROBADO

..... de del 2024

FIRMA
Dr. Yudy Huacani Sucasaca



ANEXO 4 CONSENTIMIENTO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIO

Título: "Gerencia educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024"

Yo,

(Nombre y apellidos)

Declaro que:

- He leído la hoja de información que me han facilitado.
- He podido formular las preguntas que he considerado necesarias acerca del estudio.
- He recibido información adecuada y suficiente por el investigador abajo indicado sobre:
 - Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
 - Los beneficios e inconvenientes del proceso.
 - Que mi participación es voluntaria y altruista
 - El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y la confidencialidad del manejo de los resultados.
 - Que en cualquier momento puedo revocar mi consentimiento (sin necesidad de explicar el motivo y sin que ello afecte a mi atención médica) y solicitar la eliminación de mis datos personales.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ ☐ NO ☐

(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Firma:

Lugar y fecha:



ANEXO 5 AUTORIZACIÓN

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Sumilla : Solicito autorización para
realizar una encuesta.

SEÑOR: DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "LÍDER"

Lic.

Señor(a) director, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, Eduardo Luque Uchiri, identificado con DNI N° _____ de la ciudad de Juliaca, habiendo concluido mis estudios de posgrado en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, solicito su autorización para realizar una encuesta a los docentes que laboran en la institución educativa privada líder, con relación al tema de investigación "Gerencia educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024".

Por tanto, agradezco su atención y ruego pueda acceder a mi solicitud, teniendo en cuenta que esta será beneficiosa para la institución y para los estudiantes.

Juliaca ____ de _____ del 2024

Eduardo Luque Uchiri



ANEXO 6 INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

APELLIDOS Y NOMBRES:

TÍTULO: "Gerencia educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Líder de la ciudad de Juliaca 2024"

INSTRUCCIONES: marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta siguiendo la siguiente escala de valoración para cada ítem.

1 = Nunca

2 = A veces

3 = Siempre

VARIABLE 1: GERENCIA EDUCATIVA				
Participación en el diseño e implementación		1	2	3
01	La dirección solicita al docente su participación en la creación del plan curricular			
02	La dirección solicita al docente su participación en la ejecución efectiva del plan curricular			
Orientación y capacitación pedagógica y administrativa				
03	La dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar los conocimientos de los trabajadores			
04	La dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar las habilidades de los trabajadores			
05	La dirección realiza capacitaciones y orientaciones dirigida a los docentes y área administrativa a fin de mejorar las actitudes de los trabajadores			
Clima laboral				
06	La dirección propicia la mejora del clima laboral a través de la motivación de los trabajadores			
07	La dirección propicia un buen clima laboral a través de la mejora de la satisfacción laboral de los trabajadores			
08	La dirección propicia un buen clima laboral a través del compromiso laboral de los trabajadores			



INSTRUCCIONES: marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta siguiendo la siguiente escala de valoración para cada ítem.

1 = No satisfactorio

2 = Normal

3 = Satisfactorio

VARIABLE 1: DESEMPEÑO DOCENTE				
Planificación		1	2	3
01	Considera que existe un adecuado diseño de elaboración de las sesiones de clases de sus colegas			
02	Considera que existe una adecuada organización de las sesiones de clases de sus colegas			
Desarrollo				
03	Considera que existe un adecuado desarrollo de competencias en las sesiones de clases de sus colegas			
04	Considera que existe un adecuado desarrollo de saberes en las sesiones de clases de sus colegas			
05	Considera que existe un adecuado desarrollo de estrategias metodológicas en las sesiones de clases de sus colegas			
06	Considera que existe un adecuado uso de los materiales de escritorio dispuestos por la institución en las sesiones de clases de sus colegas			
07	Considera que existe un adecuado uso de los materiales didácticos dispuestos por la institución en las sesiones de clases de sus colegas			
Evaluación				
08	Considera que se cumple con el logro del calendario de actividades de la institución			
09	Considera que se cumple con el logro de los objetivos que se plantea la institución anualmente			

Gracias por tu participación.



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 29 - 01 - 2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: EDUARDO LUQUE UCHIRI

Dirección: Jirón Macaya 139 Azángaro

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01544164

Teléfono: 951 519 989

email: algeotrimat@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono:

email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado:

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención:

MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐

Tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐

Trabajo Académico ☐

Título: GERENCIA EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA LIDER DE LA CIUDAD DE JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desempeño docente, educación, gestión educativa.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional☒ Nacional

Línea de investigación:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor

huella digital

Fecha

29 - 01 - 2026