TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

YENA LUDY FLORES CAHUANA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"
UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

YENA LUDY FLORES CAHUANA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE : _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dra. KATTY AGRIPINA PEREZ ORDOÑEZ

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

LINEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0336-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 08 de setiembre del 2025

VISTOS:
El expediente N° 6966 presentado por el (la) Bachiller: **YENA LUDY FLORES CAHUANA** 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: **YENA LUDY FLORES CAHUANA** con número de **DNI 01324591** con número de matrícula **21428350** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 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°991-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1876-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 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° 000247 de fecha: 02 de setiembre 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: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 2024.** del (la) Bach: **YENA LUDY FLORES CAHUANA,** 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. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Primer miembro	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Segundo miembro	**: Dra. KATTY AGRIPINA PEREZ ORDOÑEZ**
Asesor	**: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**

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

Fecha	**: Lunes, 15 de setiembre del 2025**
Hora	**: 4:00 p.m..**
Lugar	**: Aula N°208 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 ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01876-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 12 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° **2024-011816** de fecha **20 de Setiembre de 2024**, el (la) Bach. **YENA LUDY FLORES CAHUANA**, con DNI N° **01324591**, código de matrícula N° **21428350**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00822-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **05 de noviembre de 2024,** 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°**2024-011816** el (la) Bach. **YENA LUDY FLORES CAHUANA**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 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 Nº 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 Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00822-2024-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 Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 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: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 2024.** presentado por el (la) **Bach. YENA LUDY FLORES CAHUANA**, *en virtud de los considerandos expuestos.*

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA.**

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.

Dr. Leopoldo Venceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0991-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente N° **2024-08334** de fecha **10 de julio de 2024**, el (la) Bach**. YENA LUDY FLORES CAHUANA**, con DNI N° **01324591**, código de matrícula N° **21428350**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00172-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del **19 de julio de 2024,** 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° **2024-08334** el (la) Bach**. YENA LUDY FLORES CAHUANA**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado**: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 2024.** Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** con mención en: **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 Nº 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 Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**, 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 Nº 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00172-2024-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 Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 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: **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 2024.** presentado por el (la) **Bach. YENA LUDY FLORES CAHUANA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**.

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
DIRECCIÓN
JULIACA

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. LWCC/cqm.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

YENA LUDY FLORES CAHUANA

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PA...

TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:535313536

Fecha de entrega
2 dic 2025, 11:26 GMT-5

Fecha de descarga
3 dic 2025, 15:14 GMT-5

Nombre del archivo
T036_01324591_M.docx

Tamaño del archivo
12.4 MB

135 páginas

20.613 palabras

118.624 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
11% Publicaciones
22% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TITULO	
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	YENA LUDY FLORES CAHUANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324591
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-3413-5512
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
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 2	
Nombres Y Apellidos	KATTY AGRIPINA PEREZ ORDOÑEZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01225791
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0502-1009
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	**Dirección:** RED CATURA PAMPA, ILAVE **País:** PERÚ **Departamento:** PUNO **Provincia:** EL COLLAO **Distrito:** ILAVE -16.08582, -69.63811 https://maps.app.goo.gl/VTpGSnJGmXKGQ36Z9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	JULIO 2024 – SETIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	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

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YENA LUDY FLORES CAHUANA, identificado con DNI Nro. 01324591 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

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

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 2024

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

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 suyas 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 octubre del 2025

FIRMA (ASESOR)

Firma de Autor

Huella

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre Felipa Cahuana Quispe, cuya inquebrantable paciencia, amor y apoyo han sido la luz que guio, mi camino durante este arduo proceso. Sin su comprensión y estímulo constante, este logro no habría sido posible.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento se extiende a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por proporcionarme los recursos y el entorno adecuado para llevar a cabo este proyecto.

En segundo lugar, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a los docentes de la universidad quienes coadyuvaron a mi formación profesional, así mismo mi asesor de tesis, por su invaluable disposición, paciencia y sostén durante todo el proceso de indagación.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA i
AGRADECIMIENTO ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS iii
ÍNDICE DE TABLAS vi
INDICE DE FIGURAS ix
ABREVIATURAS xi
RESUMEN xii
ABSTRACT xiii
INTRODUCCIÓN xiv

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la situación problemática. 1
1.2 Formulación del planteamiento del problema 3
1.2.1 Pregunta general 3
1.2.2 Preguntas específicas 3
1.3. Justificación de la investigación 3
1.4. Objetivos 5
1.4.1. Objetivo general 5
1.4.2. Objetivos específicos 5
1.5. Importancia y alcance de la investigación 5
1.5.1. Importancia 5
1.5.2. Alcance 5
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación 6
1.6.1. Limitaciones 6
1.6.2. Delimitaciones 6

1.7. Hipótesis 6
1.7.1. Hipótesis general 6
1.7.2. Hipótesis específicas 6
1.8. Variables e indicadores 7
1.8.1. Conceptualización de variables 7
1.8.2. Operacionalización de variables 8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 9
2.1.1 A nivel internacional 9
2.1.2 A nivel nacional 10
2.1.3 A nivel regional o local 11
2.2. Bases teóricas 12
2.2.1. Gestión administrativa de los directivos 12
2.2.2. Desempeño docente 21
2.3. Marco conceptual 25
2.3.1. Gestión administrativa 25
2.3.2. Directivos 26
2.3.3. Desempeño Docente 26
2.3.4. Gestión administrativa dentro del MBDDir. 26
2.3.5. Gestión pedagógica 27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación 28
3.2. Métodos aplicados en la investigación 28
3.3. Tipo de investigación 28

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

3.4. Nivel de investigación 29
3.5. Diseño de investigación 29
3.6. Población y muestra 29
3.6.1. Población 29
3.6.2. Muestra 30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 31
3.7.1 Técnicas de la investigación 31
3.7.2. Instrumentos de la investigación 31
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación 31
3.8.1. Validación de los instrumentos 31
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 31
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis 32

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos 34
4.1.1. Resultados correlacionales 50
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis 62
4.2.1. Prueba de normalidad de los datos estadísticos 62
4.2.2. Prueba de hipótesis 64
4.3. Discusión de los resultados 70
CONCLUSIONES 76
RECOMENDACIONES 79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 81
ANEXOS 89

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables 8

Tabla 2. Instituciones educativas reconocidas mediante resolución N°001423 Ugel el Collao-Ilave, Puno 30

Tabla 3. Pruebas de Shapiro-Wilk (cuando n ≤50) y Kolmogorov-Smirnov (cuando n ≥50) 32

Tabla 4. Resultados descriptivos 34

Tabla 5. Los directivos de la institución poseen habilidades de liderazgo efectivas para inspirar al personal docente y administrativo 36

Tabla 6. Los directivos toman decisiones estratégicas y operativas de manera efectiva para alcanzar los objetivos institucionales 38

Tabla 7. Los recursos financieros, humanos y materiales de la institución se administran de manera eficiente por parte de los directivos 40

Tabla 8. Los directivos promueven activamente el desarrollo profesional del personal docente y administrativo 42

Tabla 9. Los directivos supervisan de manera efectiva la implementación del currículo escolar y apoyan la mejora de la enseñanza y el aprendizaje 44

Tabla 10. Los directivos mantienen relaciones efectivas con los padres, estudiantes y personal, fomentando la participación y colaboración 46

Tabla 11. En la institución, existe un ambiente positivo y una cultura organizacional que favorece el éxito académico y el bienestar de los estudiantes 48

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Tabla 10. La gestión administrativa de los directivos y su relación con el desempeño docente....50
Tabla 11. Prueba de chi cuadrado para la gestión administrativa de los directivos y su relación con el desempeño docente....50
Tabla 14. El funcionamiento eficiente de la institución educativa y su relación con el desempeño docente....52
Tabla 15. Pruebas de chi-cuadrado para el funcionamiento eficiente de la institución educativa y su relación con el desempeño docente....53
Tabla 16. El logro de los objetivos institucionales y educativos y su relación con el desempeño docente....55
Tabla 17. Pruebas de chi-cuadrado para el logro de los objetivos institucionales y educativos y su relación con el desempeño docente....56
Tabla 18. El éxito académico y el bienestar de los estudiantes y su relación con el desempeño docente....58
Tabla 19. Pruebas de chi-cuadrado para el éxito académico y el bienestar de los estudiantes y su relación con el desempeño docente....59
Tabla 20. Desempeño docente....61
Tabla 21. Normalidad para distribución normal para la gestión administrativa de los directivos tiene efecto positivo en el desempeño docente....62
Tabla 22. Prueba de hipótesis de la correlación de Pearson para la gestión administrativa de los directivos y el desempeño docente....65
Tabla 23. Prueba de hipótesis de la correlación de Pearson para el funcionamiento eficiente de la institución educativa tiene un efecto significativo en el desempeño docente....66

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Tabla 24. Prueba de hipótesis de la correlación de Pearson para el logro de los objetivos institucionales tiene efecto significativo en el desempeño docente.....67

Tabla 25. Prueba de hipótesis de la correlación de Pearson para el éxito académico y el bienestar de los estudiantes mejora significativamente el desempeño docente.....69

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Los directivos de la institución poseen habilidades de liderazgo efectivas para inspirar al personal docente y administrativo 36

Figura 2. Los directivos toman decisiones estratégicas y operativas de manera efectiva para alcanzar los objetivos institucionales..... 38

Figura 3. Los recursos financieros, humanos y materiales de la institución se administran de manera eficiente por parte de los directivos 40

Figura 4. Los directivos promueven activamente el desarrollo profesional del personal docente y administrativo 42

Figura 5. Los directivos supervisan de manera efectiva la implementación del currículo escolar y apoyan la mejora de la enseñanza y el aprendizaje..... 44

Figura 6. Los directivos mantienen relaciones efectivas con los padres, estudiantes y personal, fomentando la participación y colaboración..... 46

Figura 7. En la institución, existe un ambiente positivo y una cultura organizacional que favorece el éxito académico y el bienestar de los estudiantes 48

Figura 8. La gestión administrativa de los directivos y su relación con el desempeño docente 51

Figura 9. El funcionamiento eficiente de la institución educativa y su relación con el desempeño docente..... 53

Figura 10. El logro de los objetivos institucionales y educativos y su relación con el desempeño docente..... 56

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Figura 11. El éxito académico y el bienestar de los estudiantes y su relación con el desempeño docente 59

Figura 12. Gestión administrativa de los directivos 63

Figura 13. Desempeño docente 64

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ABREVIATURAS

AIP : Aulas de Innovación pedagógica.

DRE : Dirección Regional de Educación.

ED : Educación

IE : Institución Educativa.

MINEDU : Ministerio de Educación.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

RESUMEN

El estudio aborda la problemática de cómo la gestión administrativa de los directivos influye en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave-Puno, en 2024. El objetivo planteado es determinar el impacto de la gestión administrativa de los directivos en el desempeño docente en la misma red educativa durante ese año. Para ello, se utilizó una metodología básica, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y un corte longitudinal. La técnica aplicada fue la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos, cuya validez fue determinada mediante juicio de expertos y cuya confiabilidad se midió con el índice de consistencia interna alfa de Cronbach. La población estudiada consistió en 36 docentes, y la muestra fue la totalidad de dicha población. Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los docentes (44,4%) se clasificaron en la categoría de desempeño alto, mientras que solo el 11,1% alcanzó un desempeño muy alto. Un 22,2% presentó un desempeño bajo o neutral, reflejando una menor proporción en estos niveles de rendimiento. Además, se observó una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente, con un coeficiente de Pearson de 0,780, lo cual sugiere una relación fuerte y positiva, estadísticamente significativa con un valor de 0,000 al nivel de 0,01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que lleva a la conclusión de que la gestión administrativa tiene una relación significativa con el desempeño docente.

Palabras claves: gestión, administrativa, directivos en el desempeño docente

TESIS UANCV

ABSTRACT

The study addresses the issue of how the administrative management of the directors influences the teaching performance of the Catura Pampa Network, Ilave-Puno, in 2024. The objective is to determine the impact of the administrative management of the directors on the teaching performance in the same educational network during that year. To do so, a basic methodology was used, with a quantitative approach, a non-experimental descriptive correlational design and a longitudinal section. The technique applied was the survey, using a questionnaire as a data collection instrument, whose validity was determined by expert judgment and whose reliability was measured with the Cronbach alpha internal consistency index. The population studied consisted of 36 teachers, and the sample was the entire population. The results obtained indicate that the majority of teachers (44.4%) were classified in the high performance category, while only 11.1% achieved very high performance. 22.2% presented low or neutral performance, reflecting a lower proportion at these performance levels. Furthermore, a significant positive correlation was observed between administrative management and teaching performance, with a Pearson coefficient of 0.780, suggesting a strong and positive relationship, statistically significant with a value of 0.000 at the 0.01 level. Therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, leading to the conclusion that administrative management has a significant relationship with teaching performance.

Keywords: management, administrative, directors in teaching performan

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

INTRODUCCIÓN

La administración en el ámbito educativo desempeña una función esencial en la correcta asignación de recursos y en la creación de un entorno adecuado para el aprendizaje. En este sentido, el rol de los directivos adquiere una importancia destacada, ya que son los encargados de implementar las estrategias, organizar las actividades y dirigir a los equipos para cumplir con los objetivos establecidos por la institución. En la Red Catura Pampa, situada en Ilave-Puno, la gestión administrativa de los directivos se convierte en un elemento clave que incide de manera significativa en el rendimiento docente, lo cual influye directamente en la calidad educativa brindada a los estudiantes.

Este trabajo se concentra en estudiar cómo la gestión administrativa de los directivos afecta el desempeño docente dentro de la Red Catura Pampa. Se analiza cómo las decisiones y las prácticas de gestión administrativa impactan en el trabajo de los docentes y cómo, a su vez, estos efectos inciden en los resultados académicos y el clima escolar. La relevancia de esta investigación radica en poder identificar aquellas prácticas administrativas que favorecen un mejor desempeño de los docentes, así como en generar recomendaciones para mejorar las estrategias de gestión con el fin de optimizar la calidad educativa.

Utilizando un enfoque cuantitativo, el estudio explora las relaciones entre diversas facetas de la gestión administrativa y los niveles de desempeño docente. A través del análisis de los datos, se lograron identificar patrones y correlaciones significativas que permiten entender mejor el impacto de la gestión administrativa en el rendimiento de los docentes.

La Red Catura Pampa, con sus particularidades y desafíos en el ámbito educativo y administrativo, constituye el contexto perfecto para llevar a cabo este

análisis. Los resultados obtenidos ofrecerán valiosa información para los directivos, responsables de la formulación de políticas educativas y otros actores clave, con el fin de mejorar la calidad de la educación en la región. Comprender de manera profunda cómo la gestión administrativa incide en el desempeño docente permitirá desarrollar e implementar estrategias más eficaces que fortalezcan el sistema educativo y, en consecuencia, beneficien a los estudiantes.

En cuanto a la estructura del trabajo, el Capítulo I aborda la formulación del problema, el Capítulo II presenta el marco teórico, el Capítulo III describe la metodología empleada en la investigación, el Capítulo IV detalla los resultados obtenidos, y el Capítulo V concluye con las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Exposición de la situación problemática.

La gestión administrativa escolar tiene un papel esencial en el funcionamiento y la eficiencia de las instituciones educativas a nivel global. Los directivos, encargados de tomar decisiones clave, asignar recursos, establecer políticas y generar un entorno adecuado para los docentes, impactan directamente en el éxito académico de los estudiantes. Diversos estudios internacionales han evidenciado que la calidad de la gestión administrativa escolar influye notablemente en el desempeño y satisfacción laboral de los profesores. Los directivos efectivos logran motivar, respaldar y capacitar a los docentes, lo cual se refleja en un mejor rendimiento académico de los estudiantes y en un ambiente laboral más positivo y productivo. No obstante, a pesar de la importancia reconocida de la gestión administrativa escolar, surgen diversos retos a nivel mundial que afectan su efectividad. Estos retos incluyen la falta de recursos financieros, la presión por cumplir con estándares de rendimiento, la diversidad cultural y lingüística de los estudiantes, así como la necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y metodologías pedagógicas. Para mejorar la gestión administrativa escolar globalmente, es fundamental la implementación de políticas públicas eficaces, una inversión en el desarrollo profesional de los directivos, colaboración activa entre los miembros de la comunidad educativa y un enfoque

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

centrado en el bienestar y el éxito académico de los estudiantes. Solo a través de un enfoque colaborativo e integral se logrará garantizar una gestión administrativa escolar exitosa que fomente el crecimiento y desarrollo de los estudiantes.

En el contexto de Perú, la gestión administrativa de los directivos escolares también es crucial para el funcionamiento de las instituciones educativas. Sin embargo, el sistema educativo enfrenta desafíos como la escasez de recursos, la disparidad en la calidad educativa entre áreas urbanas y rurales, y la diversidad cultural de los estudiantes. Los directivos tienen la responsabilidad de tomar decisiones estratégicas y crear un ambiente favorable para los docentes, lo que impacta directamente en el rendimiento estudiantil. A nivel nacional, se identifican problemas específicos, como la falta de capacitación para los directivos y una infraestructura educativa insuficiente. La calidad de la gestión administrativa influye directamente en la satisfacción y rendimiento laboral de los docentes, siendo fundamental para mejorar la calidad educativa y promover la equidad en el país.

En la Red Catura Pampa de Ilave, Puno, la gestión administrativa de los directivos tiene una relevancia particular en 2024. Esta red educativa enfrenta desafíos como la falta de recursos y una formación docente inadecuada, que se ven agravados por factores socioeconómicos y culturales. Los directivos juegan un rol determinante en la gestión de los recursos, la formulación de políticas y la creación de un ambiente educativo adecuado. Sin embargo, se enfrentan a obstáculos como la falta de capacitación, la escasez de recursos y los problemas burocráticos. Estudiar esta relación es esencial para mejorar la calidad educativa y promover el desarrollo profesional en la Red Catura Pampa.

1.2 Formulación del planteamiento del problema

1.2.1 Pregunta general

PG. ¿En qué medida la gestión administrativa de los directivos afecta en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024?

1.2.2 Preguntas específicas

PE1. ¿Como repercute el funcionamiento eficiente de la institución educativa en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024?

PE2. ¿De qué manera el logro de los objetivos institucionales y educativos afecta en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024?

PE3. ¿En qué medida el éxito académico y el bienestar de los estudiantes mejora el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

La investigación titulada "La gestión administrativa de los directivos y su efecto en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave-Puno, 2024" tiene diversas razones que justifican su realización. En primer lugar, el interés personal del investigador radica en mejorar la calidad educativa en la región de Ilave-Puno y en optimizar la eficiencia de la gestión administrativa en las instituciones educativas. Este objetivo se alinea con un compromiso de generar un impacto positivo en el sistema educativo local.

A nivel institucional, se destaca la necesidad de evaluar y mejorar las prácticas de gestión administrativa de los directivos, ya que son clave para crear un entorno adecuado para el desarrollo profesional de los docentes, lo cual influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes. La administración escolar desempeña un papel crucial en el establecimiento de un ambiente que promueva el crecimiento y la efectividad del trabajo docente.

Otro aspecto relevante para la realización de esta investigación es la atención a las demandas de la comunidad educativa. Las escuelas de la Red Catura Pampa han señalado la necesidad de mejorar tanto el desempeño docente como la gestión administrativa escolar. Atender estas necesidades es esencial para ofrecer una educación de calidad que cumpla con las expectativas de los padres y la comunidad.

El propósito de este estudio es múltiple. En primer lugar, se busca identificar las fortalezas y debilidades de las prácticas administrativas actuales de los directivos, con el fin de proponer estrategias que optimicen la gestión educativa. Mejorar la administración escolar es fundamental para crear un entorno favorable para el desempeño de los docentes y, por ende, para el éxito académico de los estudiantes. Además, la investigación tiene como objetivo analizar cómo la gestión administrativa afecta directamente el desempeño de los docentes y cómo este impacto repercute en los resultados académicos de los estudiantes, ya que esta relación es clave para mejorar los resultados educativos a través de una mejor administración.

Asimismo, la investigación pretende proporcionar información y análisis que puedan servir como base para la formulación de políticas educativas a nivel local y regional. Estas políticas estarán orientadas a mejorar la gestión escolar y el desempeño docente, aspectos fundamentales para el fortalecimiento de un sistema educativo más eficiente.

El estudio busca enriquecer el conocimiento en el campo de la administración educativa. Al ofrecer un análisis específico y contextualizado, este trabajo puede convertirse en una referencia valiosa para investigaciones futuras en áreas similares, ampliando el entendimiento sobre cómo la gestión administrativa impacta en el desempeño de los docentes.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar el efecto de la gestión administrativa de los directivos en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar el efecto del funcionamiento eficiente de la institución educativa en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

OE2. Analizar el logro de los objetivos institucionales y educativos y su efecto en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

OE3. Determinar el éxito académico y el bienestar de los estudiantes y su mejora en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

1.5.1. Importancia

El estudio resulta esencial para optimizar la gestión administrativa y, como consecuencia, mejorar el rendimiento de los docentes, lo cual influye de manera directa en la calidad educativa y en la formulación de políticas educativas más eficientes en la región.

1.5.2. Alcance

El alcance de este estudio es extenso y abarca diversas dimensiones, incluyendo factores geográficos, temporales, temáticos, poblacionales, metodológicos y de aplicación. Su propósito es ofrecer una visión completa y detallada sobre la conexión entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes en la Red Catura Pampa.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

1.6.1. Limitaciones

La investigación podría enfrentar limitaciones debido al acceso restringido a información y recursos, resistencia de directivos y docentes a participar en encuestas, y restricciones de tiempo y recursos que podrían reducir la extensión del estudio. Además, los resultados están específicos a la Red Catura Pampa en Ilave, Puno, lo que limita su generalización. Los cambios en lo educativo y administrativo también pueden incidir en la relevancia y precisión de los datos.

1.6.2. Delimitaciones

El estudio se enfoca geográficamente en la Red Catura Pampa, ubicada en Ilave, Puno, y se limita al año 2024. En cuanto al enfoque temático, se centra en analizar la gestión administrativa de los directivos y su influencia en el desempeño de los docentes. La población de interés está compuesta exclusivamente por los directivos y docentes de esta red, por lo que los resultados no se extienden a otros grupos. En términos metodológicos, se emplean herramientas como encuestas y entrevistas, lo que podría generar ciertos sesgos en la recopilación de datos.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG. La gestión administrativa de los directivos tiene efecto positivo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. El funcionamiento eficiente de la institución educativa tiene un efecto significativo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

HE2. El logro de los objetivos institucionales tiene efecto significativo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

HE3. El éxito académico y el bienestar de los estudiantes mejora significativamente el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable X

Gestión administrativa de los directivos

Dimensiones de la variable X

- Funcionamiento eficiente de la institución educativa
- Logro de los objetivos institucionales y educativos
- Éxito académico y el bienestar de los estudiantes

Variable Y

Desempeño docente

Dimensiones de la variable Y

- Evaluación integral y detallada de la calidad
- Efectividad del profesorado

a. Gestión administrativa de los directivos

La gestión administrativa de los directivos se refiere a las prácticas y estrategias utilizadas para coordinar, planificar y supervisar actividades y recursos en una organización educativa, incluyendo la toma de decisiones, organización de tareas, asignación de recursos, supervisión del personal e implementación de políticas, con el fin de alcanzar metas institucionales y promover un entorno adecuado para el aprendizaje y el desarrollo profesional docente.

b. Desempeño docente

El desempeño docente se define como la capacidad y eficacia con la que un profesor lleva a cabo su labor educativa

1.8.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida	Tipo	Escala de medición
Variable X Gestión administrativa de los directivos	Funcionamiento eficiente de la institución educativa Logro de los objetivos institucionales y educativos Éxito académico y el bienestar de los estudiantes	Liderazgo: Toma de decisiones: Gestión de recursos Desarrollo del personal Gestión del currículo y la enseñanza Relaciones con la comunidad Clima y cultura escolar	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	Cualitativa politómica	Nominal
Variable Y Desempeño docente	Evaluación integral y detallada de la calidad Efectividad del profesorado	Dominio del contenido Planificación y preparación Métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas Gestión del aula Evaluación y retroalimentación Relación con los estudiantes Desarrollo profesional y personal Colaboración y trabajo en equipo	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	Cualitativa politómica	Nominal

Nota. Variables de estudio según dimensiones e indicadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1 A nivel internacional

Según (Quispe, 2020), en su investigación titulada *"La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente",* se propuso analizar cómo la gestión pedagógica de los directivos influye en el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Privada "Bertolt Brecht" en Lima, 2017. Utilizando una metodología cuantitativa con diseño correlacional y una muestra de 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos, se aplicó una encuesta para recolectar datos. Los resultados mostraron una alta validez y confiabilidad de los instrumentos, con un valor de correlación de Pearson de 0.576, lo que confirma una relación positiva y significativa entre las variables. La conclusión principal de la investigación es que una gestión pedagógica eficaz por parte de los directivos mejora el desempeño docente, mientras que una gestión inadecuada limita este rendimiento.

Según (Peralta Tapia et al., 2023), en su artículo "*Administrative management in educational management Units: A literature review",* se propuso analizar la gestión administrativa en las unidades de gestión educativa, destacando la evidencia disponible en la literatura científica. Para ello, se revisaron artículos de bases de datos como Scielo, Scopus, Redalyc y Latindex, priorizando estudios de países

latinoamericanos. Se seleccionaron 10 artículos que abordaban temas relevantes, con una representación mayoritaria de investigaciones provenientes de Perú. El análisis mostró que una gestión administrativa efectiva es clave para el liderazgo, la comunicación y el aprovechamiento de los recursos humanos, lo cual influye en la calidad educativa y en la satisfacción del personal docente. Este artículo de revisión tiene como objetivo fomentar futuras investigaciones en el área.

2.1.2 A nivel nacional

Según (Alarcon et al., 2018), en su investigación "*Desempeño directivo y su relación con la gestión pedagógica en los docentes en la Institución Educativa Manuel Vivanco Altamirano, Andahuaylas – 2018*", se propuso analizar cómo el desempeño de los directivos influye en la gestión pedagógica de los docentes y, por ende, en los logros de aprendizaje. Utilizando un enfoque correlacional, se aplicó una encuesta a 34 docentes de la institución, obteniendo como resultado una correlación positiva moderada de 0.582, lo que sugiere una relación significativa entre el desempeño directivo y la gestión pedagógica. El estudio concluye que un desempeño directivo adecuado tiene un impacto directo sobre la calidad de la gestión pedagógica, lo cual incide en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Yepez (2022), en su estudio titulado "*Gestión educativa del personal directivo y el desempeño docente de las instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundaria pertenecientes a la UGEL de Recuay en la región Ancash el año 2019",* buscó analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de jornada completa. Con un diseño no experimental de tipo transversal, se utilizaron cuestionarios de gestión educativa y desempeño docente, cuya confiabilidad fue determinada mediante el Alfa de Cronbach. La investigación involucró a los docentes de las instituciones educativas de la UGEL

Recuay y, para analizar los datos, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Los resultados concluyeron que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente, destacando la importancia de una gestión efectiva en la mejora del rendimiento docente.

Según (Quispe, 2020), en su investigación titulada *"La gestión pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima-2017",* tuvo como objetivo analizar la influencia de la gestión pedagógica de los directivos en el desempeño docente. Utilizó una metodología cuantitativa con encuestas aplicadas a 9 directivos y 49 docentes, con una escala Likert para evaluar las variables. El análisis de correlación de Pearson reveló que existe una relación significativa y positiva entre la gestión pedagógica de los directivos y el desempeño docente, con un coeficiente de 0,576. Las dimensiones de planeación, organización y dirección-control también mostraron relaciones positivas, siendo moderadas en planeación y dirección-control, pero débil en organización. La investigación concluyó que la gestión pedagógica es un factor clave en el desempeño docente.

2.1.3 A nivel regional o local

Sosa et al. (2023), en su investigación *"Desempeño de directivos en redes educativas rurales en el nivel inicial"*, se centraron en analizar el desempeño de las directoras en las instituciones educativas rurales de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao – Ilave. Utilizando una metodología no experimental, se empleó una ficha de evaluación de desempeño aprobada por el Ministerio de Educación del Perú para recolectar los datos. La población de estudio consistió en las directoras de las escuelas rurales del distrito de Pilcuyo. Los resultados mostraron que solo el 50% de los criterios de desempeño fueron evaluados positivamente, mientras que un 40%

recibió una valoración regular y un 10% fue considerado desfavorable. La investigación concluyó que es urgente encontrar formas de mejorar la gestión de estas instituciones educativas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión administrativa de los directivos

La administración escolar por parte de los directivos involucra una serie de actividades y decisiones orientadas a la organización, planificación y dirección de los recursos disponibles en una institución educativa. Esto incluye tanto los recursos humanos, como los materiales y financieros, para asegurar un funcionamiento eficiente (Espejo, 2018). Entre los elementos esenciales de esta gestión se encuentran la organización del personal, la gestión económica, la formulación de estrategias a largo plazo, la evaluación del rendimiento y la puesta en práctica de las políticas y normas internas (Botero Pinzón, 2017).

Los directivos, como responsables de la gestión administrativa, tienen la tarea de fomentar un entorno organizacional que favorezca tanto la eficiencia como la efectividad en todas las actividades escolares (Wong, 2016). Este rol no solo abarca el cumplimiento de las normativas y reglamentos, sino que también requiere la definición de una visión y misión claras para la institución, en consonancia con los objetivos educativos generales (Anchelia-gonzales et al., 2021). Asimismo, una gestión administrativa exitosa se orienta a maximizar el uso de los recursos existentes, promover un ambiente laboral positivo y apoyar el crecimiento profesional continuo de los docentes (Curricula et al., 2020).

La gestión administrativa de los directivos ha sido definida y analizada por varios autores a lo largo del tiempo, cada uno aportando su perspectiva y enfoque particular.

Henri Fayol: Fayol, pionero en la teoría administrativa, describe la gestión como un proceso compuesto por las funciones de planificación, organización, dirección, coordinación y control de los recursos de una organización con el fin de alcanzar sus metas de manera eficiente. Según Fayol, estas funciones son esenciales y aplicables a cualquier tipo de organización, incluidas las instituciones educativas (Sotomayor Espinoza, 2009).

Peter Drucker: Considerado el padre de la gestión moderna, Drucker señala que la gestión administrativa se centra en la formulación de objetivos claros, la organización de recursos, la motivación del personal, la medición de resultados y el desarrollo de las personas. En el ámbito educativo, Drucker enfatiza la importancia de garantizar que los procesos sean eficientes y los resultados efectivos, asegurando que las actividades educativas estén alineadas con los objetivos institucionales (**Drucker** et al., 2006).

Stephen Robbins y Mary Coulter: Robbins y Coulter explican que la gestión administrativa implica coordinar y supervisar las tareas de otros para asegurar su realización de manera eficiente. En el contexto educativo, esto requiere que los directivos gestionen tanto los recursos materiales como humanos para lograr los objetivos educativos con alta calidad y a un costo mínimo (Robbins & Coutler, 2018).

Henry Mintzberg: Mintzberg, conocido por su estudio de los roles gerenciales, considera la gestión administrativa como un conjunto de funciones que incluyen roles interpersonales, informativos y decisionales. En el sector educativo, estos roles incluyen ser líderes, mediadores de conflictos, gestores de recursos y negociadores, aspectos esenciales para el funcionamiento eficaz de las instituciones educativas.

James Stoner, Edward Freeman y Daniel Gilbert: Stoner, Freeman y Gilbert definen la gestión administrativa como el proceso de planificación, organización,

liderazgo y control de las actividades de los miembros de una organización para utilizar todos sus recursos en el cumplimiento de los objetivos establecidos. En el ámbito educativo, esto implica que los directivos deben ser capaces de crear estrategias que integren y alineen los esfuerzos de la comunidad educativa para lograr un rendimiento docente óptimo (Matos & Caridad, 2019).

2.2.1.1. Teorías de la gestión administrativa de los directivos

La gestión administrativa de los directivos ha sido objeto de estudio a través de diversas teorías que buscan explicar y optimizar las prácticas y procesos administrativos en organizaciones, incluyendo las instituciones educativas.

Teoría Clásica de la Administración - Henri Fayol:

Henri Fayol, uno de los precursores de la teoría clásica, formuló 14 principios clave para la gestión administrativa, que incluyen conceptos como la especialización del trabajo, la delegación de autoridad y responsabilidad, la disciplina, y la unidad de mando y dirección. Fayol afirmaba que la administración era una actividad universal aplicable en cualquier tipo de organización, incluidas las instituciones educativas (Sotomayor Espinoza, 2009).

Teoría de la Burocracia - Max Weber:

Max Weber desarrolló la teoría de la burocracia, un enfoque administrativo basado en reglas formales y procedimientos racionales. Según Weber, las organizaciones burocráticas se caracterizan por una estructura jerárquica bien definida, regulaciones claras y relaciones laborales impersonalizadas. En el ámbito educativo, esto sugiere que una gestión escolar eficiente debe seguir protocolos establecidos para garantizar la coherencia y equidad en su administración (Reyes & Lima, 2020).

Teoría de las Relaciones Humanas - Elton Mayo:

La teoría de las relaciones humanas, basada en los estudios de Hawthorne realizados por Elton Mayo, destaca la importancia de los factores emocionales y sociales en el lugar de trabajo. Esta teoría subraya que el bienestar y la satisfacción de los empleados (en este caso, los docentes) son esenciales para el rendimiento organizacional. Los directivos deben fomentar un ambiente de trabajo positivo y atender las necesidades emocionales y sociales del personal para optimizar los resultados docentes (Sandoval Reyes, 2015).

Teoría del Comportamiento Organizacional - Herbert Simon:

Herbert Simon introdujo el concepto de racionalidad limitada, resaltando que las decisiones administrativas no siempre son completamente racionales debido a las limitaciones en la información y los recursos disponibles. En el contexto educativo, esto implica que los directivos deben adoptar enfoques flexibles y adaptativos al gestionar las instituciones escolares (Estrada Gallego, 2007).

Teoría de los Sistemas - Ludwig von Bertalanffy:

La teoría de los sistemas postula que las organizaciones son sistemas abiertos que interactúan constantemente con su entorno. Según esta perspectiva, las escuelas deben considerarse como sistemas complejos en los que todas las partes, como estudiantes, docentes, directivos, padres y comunidad, están interconectadas. Los directivos deben gestionar la escuela considerando estas interrelaciones y adaptándose a los cambios del entorno externo (Cathalifaud y Osorio, 1998).

Teoría Contingencial - Fred Fiedler:

La teoría contingencial sostiene que no existe una única forma óptima de gestionar una organización; en cambio, la efectividad de la gestión depende de la relación entre el estilo de liderazgo del directivo y las circunstancias situacionales. En

el contexto educativo, los directivos deben evaluar las condiciones particulares de su institución y adaptar sus estrategias de gestión en función de estas, con el objetivo de maximizar el desempeño de los docentes (Barón, 1989).

Teoría del Liderazgo Transformacional - James MacGregor Burns y Bernard Bass:

Esta teoría plantea que los líderes transformacionales deben inspirar y motivar a sus seguidores para lograr un desempeño excepcional. En el ámbito educativo, los directivos deben desempeñar un papel de liderazgo que impulse y empodere a los docentes, promoviendo un ambiente de innovación y mejora continua (Fernández & Quintero, 2017).

2.2.1.2. Características de la gestión administrativa de los directivos

La gestión administrativa de los directivos en el contexto educativo presenta una serie de características distintivas que son fundamentales para el funcionamiento eficaz y eficiente de una institución educativa (Anchelia-gonzales et al., 2021).

1. Planificación Estratégica

Definición de objetivos claros y alcanzables: Los directivos deben establecer metas y objetivos alineados con la misión y visión de la institución educativa.

Desarrollo de planes a corto, mediano y largo plazo: Esto incluye la planificación de actividades académicas, administrativas y extracurriculares.

2. Organización Estructural

Asignación de roles y responsabilidades: Los directivos deben definir claramente las funciones y responsabilidades de cada miembro del personal.

Creación de una estructura organizativa efectiva: Establecer una jerarquía que facilite la comunicación y la toma de decisiones.

3. Liderazgo y Dirección

Estilo de liderazgo adaptativo: Los directivos deben ser capaces de adaptar su estilo de liderazgo a las necesidades de la situación y del personal.

Motivación e inspiración: Fomentar un ambiente positivo y motivador que inspire a los docentes y al personal a alcanzar altos niveles de desempeño.

4. Control y Evaluación

Monitoreo del desempeño: Implementar sistemas de evaluación para monitorear el desempeño de los docentes y del personal administrativo.

Retroalimentación y mejora continua: Proveer retroalimentación constructiva y promover la mejora continua mediante la implementación de planes de acción basados en los resultados de las evaluaciones.

5. Comunicación Efectiva

Transparencia en la información: Asegurar que la información relevante fluya de manera clara y accesible entre todos los niveles de la organización.

Escucha activa y resolución de conflictos: Fomentar una cultura de comunicación abierta y efectiva, y abordar los conflictos de manera constructiva.

6. Gestión de Recursos

Administración eficiente de recursos financieros: Planificar y supervisar el presupuesto de la institución educativa, asegurando un uso adecuado de los recursos económicos.

Manejo de recursos humanos: Reclutar, capacitar y retener a personal competente, así como promover su desarrollo profesional continuo.

En tal sentido se abordará el estudio de las siguientes dimensiones de estudio para comprender la gestión administrativa de los directivos de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

a. Funcionamiento eficiente de la institución educativa

El funcionamiento eficiente de una institución educativa se refiere a su capacidad para utilizar de manera óptima todos sus recursos – humanos, financieros y materiales – con el fin de alcanzar sus objetivos educativos de manera efectiva y sin desperdicio (Campoverde y Bravo, 2021). Esto implica una administración organizada y planificada que asegura que todas las áreas de la institución trabajen en armonía para promover el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Para lograr este funcionamiento eficiente, la institución debe contar con una gestión administrativa eficaz que incluya la planificación estratégica, la asignación clara de roles y responsabilidades, y la implementación de procedimientos estandarizados. Un liderazgo transformacional es esencial, ya que los directivos deben inspirar y motivar a su personal, fomentando una cultura de excelencia y mejora continua. Además, la calidad educativa es un pilar fundamental; esto significa ofrecer un currículo actualizado y relevante, emplear métodos de enseñanza efectivos y basados en evidencia, y asegurar que los docentes y el personal administrativo tengan oportunidades continuas de desarrollo profesional. La administración financiera debe ser rigurosa y transparente, garantizando que los recursos económicos se utilizan de manera responsable y que todas las áreas de la escuela cuenten con lo necesario para operar de manera óptima. La infraestructura debe ser segura y adecuada, proporcionando un ambiente propicio para el aprendizaje. La participación activa de los padres y de la comunidad también es crucial, ya que fortalece el apoyo y el compromiso con la institución. Finalmente, un sistema de evaluación y mejora continua asegura que la escuela esté siempre avanzando hacia la consecución de sus objetivos, ajustando sus prácticas según sea necesario para mantener la eficiencia y la eficacia.

b. Logro de los objetivos institucionales y educativos

El logro de los objetivos institucionales y educativos se refiere a la capacidad de una institución educativa para alcanzar las metas y propósitos establecidos en su misión y visión, garantizando una educación de calidad para todos sus estudiantes. Esto implica no solo cumplir con los estándares académicos y curriculares, sino también fomentar el desarrollo integral de los alumnos, incluyendo aspectos sociales, emocionales y éticos (Galvis, 2011).

Para lograr estos objetivos, la institución debe tener una planificación estratégica clara que establezca metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido (SMART). Esta planificación debe ser respaldada por una administración eficiente que coordine todos los recursos y actividades de manera que cada área de la institución contribuya al logro de las metas establecidas (León, 2012).

El liderazgo educativo juega un papel crucial en este proceso, ya que los directivos deben inspirar y motivar a su equipo, promover una cultura de colaboración y mejora continua, y tomar decisiones informadas basadas en datos y evidencias. Los docentes, como agentes directos del proceso educativo, deben estar bien preparados y contar con el apoyo necesario para implementar estrategias pedagógicas efectivas que atiendan las necesidades diversas de los estudiantes (Rose, 2014).

Además, es fundamental la evaluación constante del progreso hacia los objetivos, utilizando herramientas y métodos de evaluación que proporcionen retroalimentación oportuna y precisa. Esta evaluación debe permitir ajustes y mejoras continuas en los programas y prácticas educativas, asegurando que la institución se mantenga en el camino correcto para alcanzar sus metas.

La participación de todos los miembros de la comunidad educativa – incluyendo estudiantes, padres, docentes, y personal administrativo – es esencial para crear un entorno de apoyo y compromiso con los objetivos institucionales. La colaboración y la comunicación efectiva entre todos los actores involucrados fortalecen el sentido de pertenencia y la responsabilidad compartida por el éxito de la institución (Garcia et al., 2018).

c. Éxito académico y el bienestar de los estudiantes

El éxito académico y el bienestar de los estudiantes se refiere a la capacidad de una institución educativa para no solo asegurar altos niveles de rendimiento académico entre sus alumnos, sino también para promover su desarrollo integral y su bienestar físico, emocional y social. Este enfoque holístico implica que los estudiantes no solo adquieran conocimientos y habilidades fundamentales, sino que también desarrollen competencias sociales y emocionales que les permitan prosperar en todos los aspectos de su vida (Esteban et al., 2007). El éxito académico se manifiesta en el logro de altos niveles de desempeño en exámenes y evaluaciones, la adquisición de habilidades críticas y analíticas, y la preparación adecuada para la educación superior o el ingreso al mercado laboral. Esto requiere una enseñanza de calidad, un currículo riguroso y relevante, y estrategias pedagógicas efectivas que respondan a las necesidades individuales de los estudiantes.

El bienestar de los estudiantes, por otro lado, implica crear un ambiente escolar seguro y acogedor donde los alumnos se sientan valorados y apoyados. Esto incluye atender sus necesidades emocionales, sociales y físicas, promoviendo una cultura de respeto, inclusión y empatía. Un enfoque en el bienestar puede incluir programas de apoyo psicológico, actividades extracurriculares, y la promoción de hábitos saludables (Navarro, 2003).

Para lograr ambos aspectos, la institución educativa debe adoptar un enfoque integral y centrado en el estudiante, donde la colaboración entre docentes, padres y la comunidad educativa sea esencial. La implementación de políticas y prácticas que promuevan tanto el rendimiento académico como el bienestar general de los estudiantes es crucial (Gómez H et al., 2015).

2.2.2. Desempeño docente

El desempeño docente se refiere a la capacidad y efectividad con la cual un profesor lleva a cabo sus responsabilidades educativas. Incluye tanto la planificación y ejecución de clases, como la evaluación de estudiantes, la gestión del ambiente de aprendizaje, y la interacción con los estudiantes, padres y colegas (Martinez et al., 2017). Un buen desempeño docente se caracteriza por la habilidad para motivar, guiar y facilitar el aprendizaje de los estudiantes, adaptándose a sus necesidades individuales y promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y efectivo.

Según Hargreaves (2003): El desempeño docente se refiere a "la combinación de habilidades, conocimientos y actitudes que necesitan los maestros para mejorar los resultados de aprendizaje de sus alumnos."(Larrosa, 2010)

Según Darling-Hammond (2000): Define el desempeño docente como "las prácticas que resultan en el logro del aprendizaje de los estudiantes. Incluye la enseñanza efectiva, la planificación y la implementación de un currículo riguroso y relevante, la creación de un ambiente de aprendizaje positivo, y la evaluación continua del progreso del estudiante."(Guzmán, 2016)

Según Fullan (2007): Él considera el desempeño docente como "la capacidad de los maestros para desarrollar una comprensión profunda de cada estudiante y de sus intereses y necesidades de aprendizaje, así como para adaptar la instrucción en consecuencia."(Sanz et al., 2017)

Según Pérez Gómez (2001): Define el desempeño docente como "el conjunto de acciones y competencias que el profesor debe poseer para facilitar el aprendizaje de los estudiantes en un contexto educativo específico."(Pérez Gómez, 2010)

2.2.2.1. Teorías del desempeño docente

Teoría del Constructivismo (Jean Piaget, Lev Vygotsky)

Principios: El aprendizaje se construye activamente por los estudiantes, no se recibe pasivamente. El docente facilita este proceso proporcionando un entorno rico en estímulos y apoyos adecuados, quien también menciona la teoría por (Granja, 2015).

Aplicación en el desempeño docente: Los docentes actúan como guías y facilitadores del aprendizaje, diseñando actividades que promuevan la exploración, la discusión y la construcción del conocimiento.

2. Teoría del Aprendizaje Social (Albert Bandura)

Principios: El aprendizaje se produce mediante la observación, la imitación y el modelado de comportamientos. La interacción social, así como el entorno, desempeñan un papel fundamental en este proceso. Esta teoría también destaca la importancia de estos factores en el desarrollo del aprendizaje (Covarrubias & Mendoza, 2013).

Aplicación en el desempeño docente: Los docentes deben ser modelos a seguir y fomentar la colaboración y el aprendizaje entre pares, proporcionando oportunidades para la observación y la imitación de comportamientos y habilidades deseadas.

3. Teoría del Conductismo (B.F. Skinner, John Watson)

Principios: El aprendizaje se entiende como una alteración en los comportamientos que pueden ser observados, que está determinado por las reacciones ante diferentes estímulos. Tanto el refuerzo positivo como el negativo son fundamentales en este proceso, según lo señala la teoría asociada a este enfoque (Pellón-Suárez, 2013).

Aplicación en el desempeño docente: Los docentes utilizan técnicas de refuerzo, premios y castigos para moldear comportamientos y asegurar la adquisición de conocimientos y habilidades específicas.

4. Teoría de la Motivación (Maslow y Herzberg)

Principios: La motivación es fundamental para el aprendizaje. Las necesidades básicas deben estar satisfechas antes de que los estudiantes puedan alcanzar niveles más altos de motivación y desempeño, quien también menciona la teoría por (Castillo, 2013).

Aplicación en el desempeño docente: Los docentes deben crear un ambiente que satisfaga las necesidades básicas de los estudiantes y promueva la motivación intrínseca y extrínseca, utilizando estrategias que refuercen la autoestima y el sentido de logro.

5. Teoría del Aprendizaje Experiencial (David Kolb)

Principios: El aprendizaje se define como un proceso continuo que involucra experiencias directas, una reflexión sobre esas experiencias, la formación de conceptos abstractos y la aplicación activa de esos conceptos en nuevas situaciones.

Aplicación en el desempeño docente: Los docentes diseñan actividades de aprendizaje que permiten a los estudiantes experimentar, reflexionar sobre sus experiencias, formular teorías y probar nuevas ideas en situaciones prácticas.

6. Teoría de la Enseñanza Eficaz (Marzano, 2003)

Principios: Se centra en las estrategias pedagógicas que mejoran el rendimiento de los estudiantes, basándose en la investigación y la evidencia, quien también menciona la teoría por (Carvallo-Pontón, 2010).

Aplicación en el desempeño docente: Los docentes aplican técnicas de enseñanza probadas, como la claridad en la instrucción, la retroalimentación continua, la evaluación formativa y la gestión del aula efectiva.

7. Teoría del Conocimiento de la Disciplina (Shulman, 1986)

Principios: Destaca la importancia del conocimiento pedagógico del contenido (PCK), que es la habilidad de enseñar el contenido de manera efectiva, quien también menciona la teoría por (Francis, 2005).

Aplicación en el desempeño docente: Los docentes desarrollan un profundo conocimiento del contenido que enseñan y las mejores formas de hacerlo accesible y comprensible para los estudiantes.

2.2.2.2. Características del desempeño docente

Las tipologías del desempeño docente son atributos y cualidades que distinguen a un buen profesor y contribuyen a la efectividad en la enseñanza (Flores, 2017).

Dominio del contenido: El conocimiento profundo y actualizado del contenido que se enseña es fundamental para poder transmitirlo de manera efectiva y responder a las preguntas de los estudiantes.

Habilidades pedagógicas: Incluyen técnicas de enseñanza variadas y adaptativas que pueden captar el interés de los estudiantes, facilitar su comprensión y promover el aprendizaje significativo.

Planificación y organización: La capacidad de diseñar y estructurar planes de clase coherentes y bien organizados, que incluyan objetivos claros, secuencias de actividades y evaluaciones adecuadas.

Adaptabilidad: La habilidad para ajustar las estrategias de enseñanza y el enfoque pedagógico según las necesidades propias de los alumnos y las dinámicas del salón.

Habilidad para motivar: Inspirar y motivar a los alumnos para que participen vivamente en su aprendizaje, estableciendo metas desafiantes pero alcanzables y proporcionando retroalimentación positiva.

Gestión del aula: Crear un entorno de aprendizaje en el que todos los estudiantes se sientan respetados y tengan la oportunidad de participar activamente, asegurando que sea seguro, inclusivo y organizado.

Comunicación efectiva: Ser capaz de expresar ideas de manera clara y eficiente, tanto en conversaciones como por medio de la escritura, con estudiantes, compañeros y padres.

Evaluación y retroalimentación: Utilizar métodos de evaluación formativa y sumativa adecuados para monitorear el progreso de los estudiantes y proporcionar retroalimentación constructiva que facilite su aprendizaje.

Colaboración y trabajo en equipo: Colaborar con otros docentes, personal escolar y padres para apoyar el desarrollo integral de los estudiantes y mejorar continuamente las prácticas educativas.

Ética profesional: Mantener altos estándares éticos y profesionales, mostrando respeto, empatía y equidad hacia todos los estudiantes y miembros de la comunidad educativa.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Gestión administrativa

La gestión administrativa implica la coordinación organizada de todos los elementos esenciales para garantizar el funcionamiento adecuado y el éxito de

cualquier tipo de entidad, ya sea una empresa, institución educativa, organización sin fines de lucro o cualquier otra forma de organización (Sierra et al., 2022).

2.3.2. Directivos

En el contexto organizacional, los directivos son las personas encargadas de liderar y tomar decisiones clave dentro de una entidad. Su rol principal consiste en planificar, organizar, dirigir y supervisar las actividades y recursos de la organización con el objetivo de cumplir con las metas establecidas. Por lo general, ocupan cargos de alto nivel, siendo responsables de la formulación de políticas, asignación de recursos, gestión del capital humano, evaluación del rendimiento organizacional y de la representación ante diversas partes externas. El trabajo que desempeñan es crucial para asegurar la eficiencia y éxito de la organización (Ricardo & Gumucio, 2009).

2.3.3. Desempeño Docente

El desempeño docente se refiere a la habilidad y efectividad con la que un docente cumple con sus responsabilidades en el proceso educativo. Este concepto abarca la planificación y ejecución de clases, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, la gestión del ambiente educativo, así como la interacción entre el docente, los estudiantes, los padres y los colegas. Un docente con un buen desempeño es aquel que logra motivar y facilitar el aprendizaje de los estudiantes, adaptándose a sus necesidades individuales y promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y productivo (Anchundia, 2019).

2.3.4. Gestión administrativa dentro del MBDDir.

En el marco del "Modelo de Buen Desempeño Directivo" (MBDDir), la gestión administrativa se refiere a las tareas y responsabilidades relacionadas con la administración y coordinación de recursos, procesos y funciones dentro de una

institución educativa, con el fin de lograr un desempeño eficiente y efectivo en la gestión institucional.

2.3.5. Gestión pedagógica

La gestión pedagógica en un contexto de escuela unidocente implica la organización y administración de actividades y recursos educativos en un entorno donde un solo docente es responsable de múltiples niveles o grados educativos. En este modelo, el docente tiene un rol clave en la planificación, organización y ejecución de todas las actividades educativas, desde la enseñanza hasta la gestión de los recursos disponibles, además de mantener una interacción constante con los estudiantes y sus familias (Mendoza & Bolívar, 2018).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, el cual se basa en la recolección y el análisis de datos numéricos y estadísticos con el objetivo de comprender y explicar ciertos fenómenos o resolver interrogantes planteados en la investigación. A través de este enfoque, se pretende medir variables de forma objetiva y establecer relaciones cuantificables entre ellas (Hernández Sampieri et al., 2014).

3.2. Métodos aplicados en la investigación

Se implemento el método hipotético-deductivo. En la que se aplicó ciertos supuestos para llegar a una conclusión global, se usó principios globales para llegar a conclusiones específicas. Para sistematizar el trabajo de investigación, se empleó Excel y el software SPSS V.026. (Hernandez - Sampieri et al., 2014)

3.3. Tipo de investigación

La indagación es de tipo aplicada, que permitió abordar problemas y preguntas específicas, con la finalidad de encontrar soluciones prácticas aplicables en un contexto real de la gestión administrativa de los directivos en el desempeño docente (Hernandez - Sampieri et al., 2014).

3.4. Nivel de investigación

Se adecua al nivel correlacional-explicativo y descriptivo, radica en la descripción de las variables y sus similitudes. En términos correlacionales, que busco evaluar la influencia de la gestión administrativa dentro del marco de la gestión administrativa de los directivos y su influencia en el desempeño docente en un análisis estadístico adecuado (Hernández Sampieri, 2015).

3.5. Diseño de investigación

Este estudio se clasifica como una investigación no experimental de tipo descriptivo-correlacional con un diseño longitudinal. En este tipo de investigación, el investigador no manipula las variables independientes de forma intencional, sino que se limita a observar, describir y analizar los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural. El enfoque se enfoca en recopilar datos para identificar patrones, relaciones o tendencias sin intervenir en el proceso en cuestión. Las investigaciones de esta naturaleza son valiosas para obtener una comprensión profunda de los fenómenos observados, detectar tendencias y formular teorías o hipótesis que pueden ser verificadas mediante estudios experimentales en etapas posteriores (Baena Paz, 2014).

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población estuvo conformada por 11 instituciones que se encuentran reconocidas mediante Resolución N°001423 Red Educativa Catura Pampa del Distrito de Ilave , Provincia del Collao, Departamento de Puno, Ugel el Collao- Ilave, Puno

Tabla 2.

Instituciones educativas reconocidas mediante resolución N°001423 Ugel el Collao-Ilave, Puno

N°	Institución educativa	Tipo de institución	Total
1	IEI.N°1315 Jilacatura	Unidocente	1
2	IEI N°1313 Choquetanca	Unidocente	1
3	IEI N°1319 Sullcactura II	Unidocente	1
4	IEI N° 266 Sullcacatura I	Unidocente	1
5	IEPN°70130 choquetanca	Multigrado	3
6	IEP N°70167 laqui	Multigrado	6
7	IEP N°70140 sullcacatura II	Multigrado	6
8	IEP N°70613 suyo	Multigrado	6
9	IEP N° 70128 jilacatura	Multigrado	4
10	IEP. N70082 sullcacatura I	Multigrado	6
11	IE PN° 70742 Corpa Flores	Unidocente	1
		Total	36

Nota: Resolución N°001423 del año 2016. Elaboración: la investigadora

3.6.2. Muestra

La muestra quedó conformada por la totalidad de docentes de la Red catura Pampa, Ilave-Puno, 2024

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, debido a que se recolecto la información en distintos segmentos, para luego seleccionar la muestra, a conveniencia del investigador por la reducida población que existe, es decir que se tomará al 100% de docentes para la investigación (Ardila et al., 2004)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1 Técnicas de la investigación

En este estudio, se empleó la técnica de encuesta (Arias Gonzáles, 2020), para evaluar la relación entre las variables analizadas. Se utilizará como herramienta una encuesta estructurada, que se administrará de forma independiente, con el propósito de obtener datos específicos mediante un cuestionario dirigido a los docentes pertenecientes a la Red Catura Pampa, ubicada en Ilave-Puno, en el año 2024.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Se empleo un cuestionario como instrumento de recolección de datos (Mejía, 2005), el cual se compone de una serie de preguntas formuladas de forma clara y ordenada, siguiendo una secuencia lógica y coherente, con el propósito específico de obtener información precisa.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

Se empleo un cuestionario diseñado específicamente con preguntas relacionadas al tema de estudio, con el fin de evaluar la aceptación y pertinencia de las variables en cuestión. Este instrumento será sometido a un proceso de validación por tres especialistas o expertos en el área de investigación.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para asegurar la validez y confiabilidad del instrumento que se empleó en la indagación, el software SPSS V.26.0 para realizar el análisis de confiabilidad del cuestionario. Este análisis se llevó a cabo utilizando el método de Alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia interna del instrumento, permitiendo verificar la fiabilidad de los datos obtenidos. El coeficiente de correlación entre las mitades del cuestionario será calculado, siendo más confiable cuanto más cercano sea el valor a 1. Se

considera que un índice de 0.70 proporciona una confiabilidad adecuada, conforme a lo señalado por Quispe et al. (2019).

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Procedimiento de contratación de hipótesis

Prueba de normalidad

Realizaremos el análisis estadístico utilizando métodos que no presuponen supuestos, y este enfoque es adecuado ya que se ajusta a una distribución libre. "También permitirá determinar, a través de la prueba de Shapiro-Wilk cuando la muestra es ≤50 y Kolmogorov-Smirnov cuando la muestra es ≥50" (Romero, 2019)

Tabla 3.

Pruebas de Shapiro-Wilk (cuando n ≤50) y Kolmogorov-Smirnov (cuando n ≥50)

Kolmogórov-Smirnov	Shapiro- wilk
n≥50	n≤50

Nota. Valores de prueba de normalidad de los datos

Formularemos hipótesis.

Ho = los datos tienen una distribución normal, p>0.05, aceptaremos la hipótesis nula - prueba paramétrica

Ha = los datos no tienen una distribución normal, p<0.05, rechazaremos la hipótesis nula y aceptamos la alterna y será significativo - prueba no paramétrica

Si: p<0.01, rechazaremos la hipótesis nula y aceptaremos la alterna y será altamente significativo

Una vez que tengamos los resultados de la prueba de normalidad, continuaremos contrastando las hipótesis planteadas.

"Para llevar a cabo la contrastación de hipótesis, se utilizan pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas aplicadas a variables cuantitativas y proporcionales, siguiendo los siguientes pasos o procedimientos" (Ibañez, 2020)

REGLA DE DECISIÓN:

$X2_t$ = $(k-1)$, $(r-1)$ gl, formula que se usará para determinar el chi cuadrado de una prueba no paramétrica, donde: $X2$ C$es \geq {}^{X2}$tentonces se rechaza la Ha

PARA EL CASO DE LA PRUEBA PARAMETRICA:

Utilizaremos la correlación de Pearson, cuyo planteamiento es el siguiente:

El coeficiente de correlación de Pearson es una métrica de fácil interpretación que varía entre 0 y 1. Se define mediante la siguiente expresión: $rxy= \sum ZxZy/N$

Una vez que hayamos calculado los coeficientes de correlación, es esencial determinar si estos valores indican una relación genuina entre las variables X e Y o si esta relación se debe al azar (Ibañez, 2020)

$$0 \leq rxy \leq 1$$

$\boldsymbol{HO}$: rxy=0 → Los coeficientes de correlación sugieren una población con correlación cero (ρ = 0).

$\boldsymbol{Ha}$: rxy≠0 → Los coeficientes de correlación indican poblaciones con coeficientes de correlación distintos de cero (ρ ≠ 0).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 4.

Resultados descriptivos

			Estadístico	Desv. Error
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS	Media		3,28	,136
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	3,00	
		Límite superior	3,55	
	Media recortada al 5%		3,25	
	Mediana		3,00	
	Varianza		,663	
	Desv. Desviación		,815	
	Mínimo		2	
	Máximo		5	
	Rango		3	
	Rango intercuartil		1	
	Asimetría		,777	,393
	Curtosis		,393	,768
DESEMPEÑO DOCENTE	Media		3,44	,162
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	3,12	
		Límite superior	3,77	
	Media recortada al 5%		3,44	
	Mediana		4,00	
	Varianza		,940	
	Desv. Desviación		,969	
	Mínimo		2	
	Máximo		5	
	Rango		3	
	Rango intercuartil		1	
	Asimetría		-,233	,393
	Curtosis		-,967	,768

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Para la Gestión Administrativa de los Directivos, la media es de 3,28 con una desviación estándar de 0,815. El intervalo de confianza al 95% oscila entre 3,00 y 3,55, sugiriendo una percepción moderada en torno a esta variable. La media recortada al 5% es ligeramente inferior, a 3,25. La mediana se sitúa en 3,00, indicando que la mitad de las respuestas están por debajo de este valor. La varianza es de 0,663, y el rango es de 3 con un rango intercuartil de 1. La asimetría es de 0,777, lo que indica una ligera inclinación hacia la derecha en la distribución de las respuestas, mientras que la curtosis de 0,393 sugiere que la distribución es relativamente normal.

En contraste, el Desempeño Docente presenta una media de 3,44 con una desviación estándar de 0,969. El intervalo de confianza al 95% se encuentra entre 3,12 y 3,77, lo que señala una percepción general algo más alta en comparación con la gestión administrativa. La media recortada al 5% es igual a la media, 3,44. La mediana, que es 4,00, refleja que más de la mitad de las respuestas superan este valor. La varianza para esta variable es mayor, de 0,940, y el rango también es de 3 con un rango intercuartil de 1. La asimetría es de -0,233, indicando una ligera inclinación hacia la izquierda en la distribución, mientras que la curtosis de -0,967 sugiere una distribución ligeramente menos pronunciada que la normal.

En síntesis, los datos indican que la Gestión Administrativa de los Directivos tiene una percepción moderada con una ligera inclinación hacia la derecha, mientras que el Desempeño Docente se percibe de manera más positiva, con una inclinación a la izquierda. Esto sugiere que, en general, los docentes valoran su desempeño de manera más favorable en comparación con la gestión administrativa.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS

Funcionamiento eficiente de la institución educativa

Tabla 5.

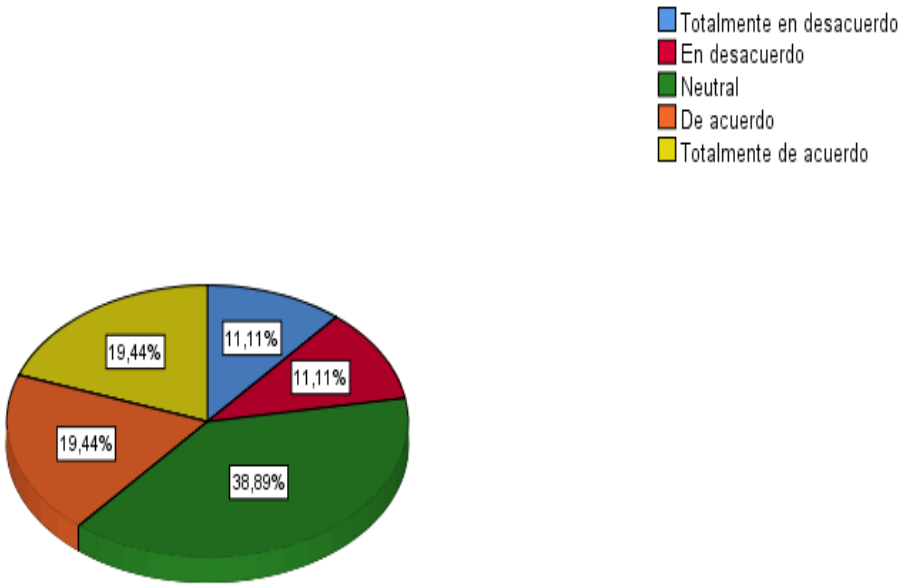
Los directivos de la institución poseen habilidades de liderazgo efectivas para inspirar al personal docente y administrativo

Liderazgo	f	F	fr	%
Totalmente en desacuerdo	4	11,1	11,1	11,1
En desacuerdo	4	11,1	11,1	22,2
Neutral	14	38,9	38,9	61,1
De acuerdo	7	19,4	19,4	80,6
Totalmente de acuerdo	7	19,4	19,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 1.

Los directivos de la institución poseen habilidades de liderazgo efectivas para inspirar al personal docente y administrativo



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Un 22.2% de los encuestados (11.1% Totalmente en desacuerdo + 11.1% En desacuerdo) considera que los directivos no poseen habilidades de liderazgo efectivas. Esta proporción sugiere que hay una percepción crítica en una parte significativa del personal. El 38.8% de los encuestados (19.4% De acuerdo + 19.4% Totalmente de acuerdo) cree que los directivos sí tienen habilidades de liderazgo efectivas. Esta evaluación positiva, aunque menor en comparación con la proporción neutral, indica que una parte considerable del personal valora positivamente el liderazgo de los directivos. El 38.9% de los encuestados se ubicaron en la categoría Neutral. Esto muestra que una parte significativa del personal no tiene una opinión clara o definitiva sobre la eficacia del liderazgo de los directivos.

Tabla 6.

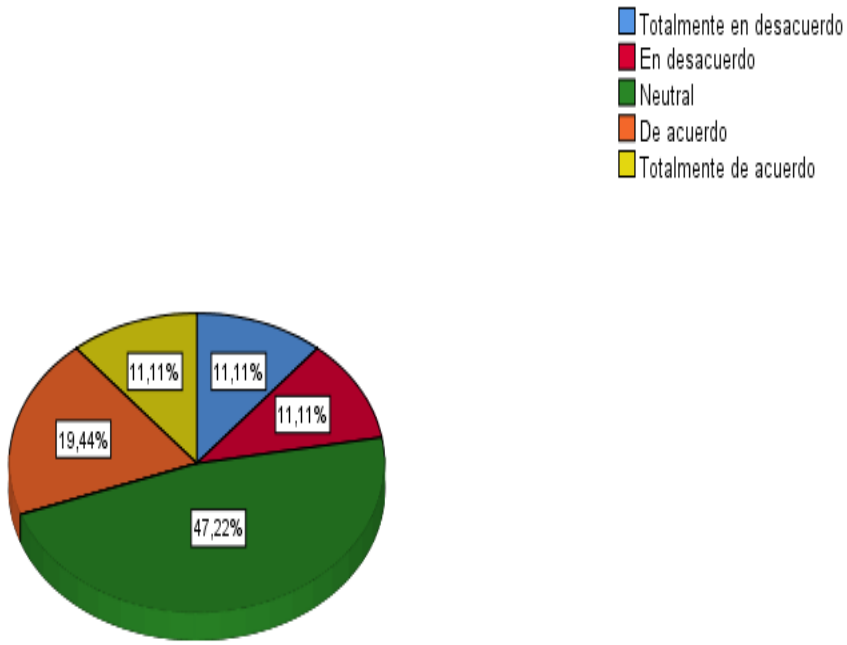
Los directivos toman decisiones estratégicas y operativas de manera efectiva para alcanzar los objetivos institucionales

Toma de decisiones	f	F	fr	%
Totalmente en desacuerdo	4	11,1	11,1	11,1
En desacuerdo	4	11,1	11,1	22,2
Neutral	17	47,2	47,2	69,4
De acuerdo	7	19,4	19,4	88,9
Totalmente de acuerdo	4	11,1	11,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 2.

Los directivos toman decisiones estratégicas y operativas de manera efectiva para alcanzar los objetivos institucionales



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

El **22.2%** de los encuestados (11.1% Totalmente en desacuerdo + 11.1% En desacuerdo) considera que los directivos no toman decisiones estratégicas y operativas de manera efectiva para alcanzar los objetivos institucionales. Esta proporción muestra una percepción crítica sobre la eficacia de la toma de decisiones de los directivos. El **30.5%** de los encuestados (19.4% De acuerdo + 11.1% Totalmente de acuerdo) cree que los directivos toman decisiones de manera efectiva. Esta proporción indica que hay una valoración positiva en cuanto a la capacidad de los directivos para tomar decisiones estratégicas y operativas. El **47.2%** de los encuestados se ubicaron en la categoría Neutral. Esto sugiere que una gran parte del personal no tiene una opinión clara o definitiva sobre la efectividad de la toma de decisiones por parte de los directivos.

Logro de los objetivos institucionales y educativos

Tabla 7.

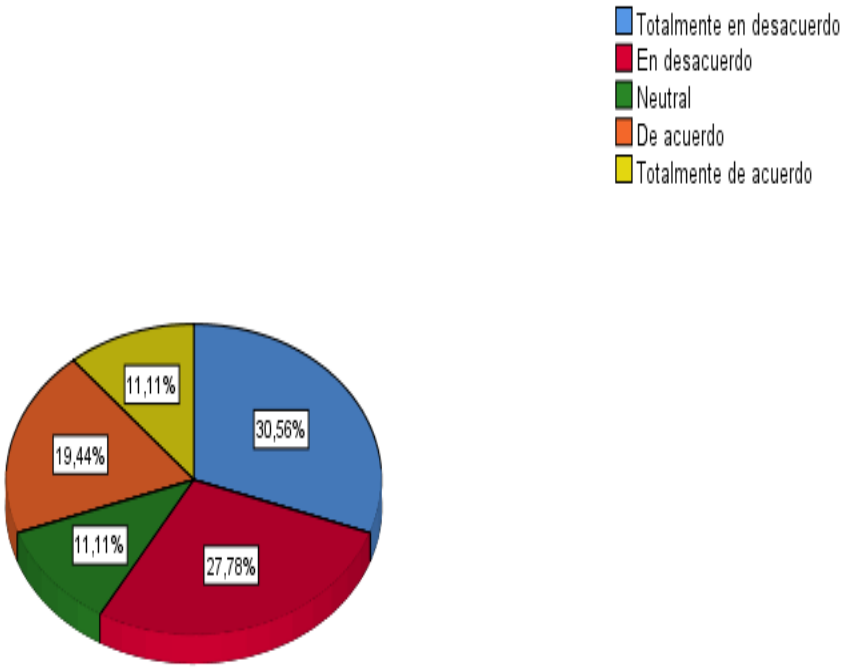
Los recursos financieros, humanos y materiales de la institución se administran de manera eficiente por parte de los directivos

Gestión de recursos	f	F	fr	%
Totalmente en desacuerdo	11	30,6	30,6	30,6
En desacuerdo	10	27,8	27,8	58,3
Neutral	4	11,1	11,1	69,4
De acuerdo	7	19,4	19,4	88,9
Totalmente de acuerdo	4	11,1	11,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 3.

Los recursos financieros, humanos y materiales de la institución se administran de manera eficiente por parte de los directivos



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Un **58.4%** de los encuestados (30.6% Totalmente en desacuerdo + 27.8% En desacuerdo) considera que los recursos financieros, humanos y materiales no se administran de manera eficiente por parte de los directivos. Esta alta proporción sugiere una percepción mayoritaria de ineficiencia en la administración de recursos por parte de la dirección. El **30.6%** de los encuestados (19.4% De acuerdo + 11.1% Totalmente de acuerdo) opina que la administración de recursos es eficiente. Esto indica que una parte significativa del personal cree que los directivos manejan bien los recursos. Solo el **11.1%** de los encuestados se ubicaron en la categoría Neutral, lo que indica que hay poca incertidumbre o falta de opinión en esta área específica.

Tabla 8.

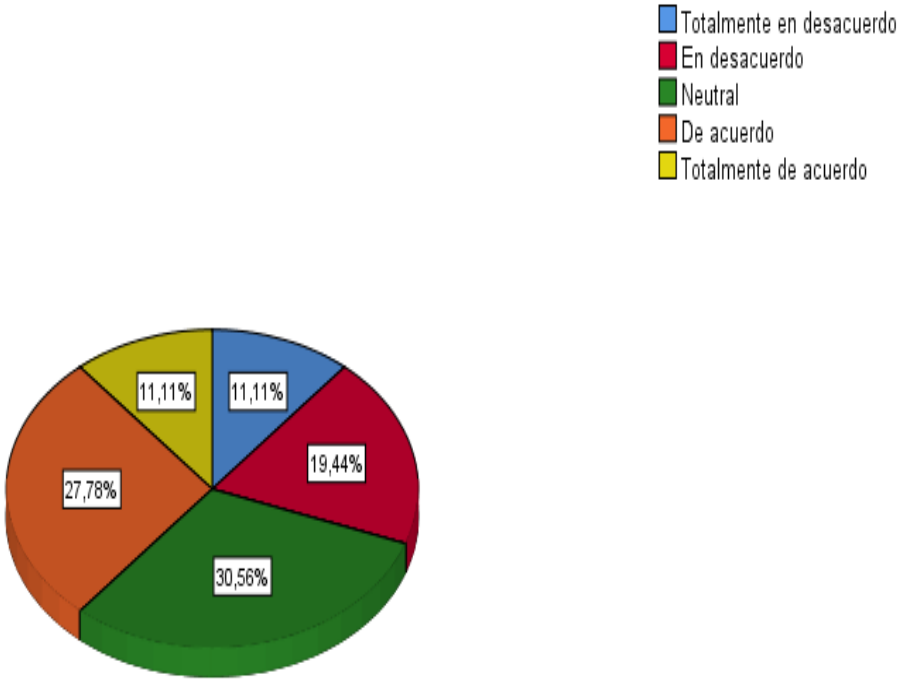
Los directivos promueven activamente el desarrollo profesional del personal docente y administrativo

Desarrollo del personal	f	F	fr	%
Totalmente en desacuerdo	4	11,1	11,1	11,1
En desacuerdo	7	19,4	19,4	30,6
Neutral	11	30,6	30,6	61,1
De acuerdo	10	27,8	27,8	88,9
Totalmente de acuerdo	4	11,1	11,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 4.

Los directivos promueven activamente el desarrollo profesional del personal docente y administrativo



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

El **30.6%** de los encuestados (11.1% Totalmente en desacuerdo + 19.4% En desacuerdo) considera que los directivos no promueven activamente el desarrollo profesional del personal docente y administrativo. Esto sugiere una percepción de falta de impulso o apoyo en el desarrollo profesional por parte de los directivos. El **38.9%** de los encuestados (27.8% De acuerdo + 11.1% Totalmente de acuerdo) cree que los directivos promueven activamente el desarrollo profesional. Esto indica que una parte significativa del personal percibe un esfuerzo por parte de los directivos en apoyar el crecimiento profesional. El **30.6%** de los encuestados se ubicaron en la categoría Neutral. Esto sugiere que una parte considerable del personal no tiene una opinión clara o no ha observado suficiente evidencia para formar una opinión definitiva sobre la promoción del desarrollo profesional por parte de los directivos.

Tabla 9.

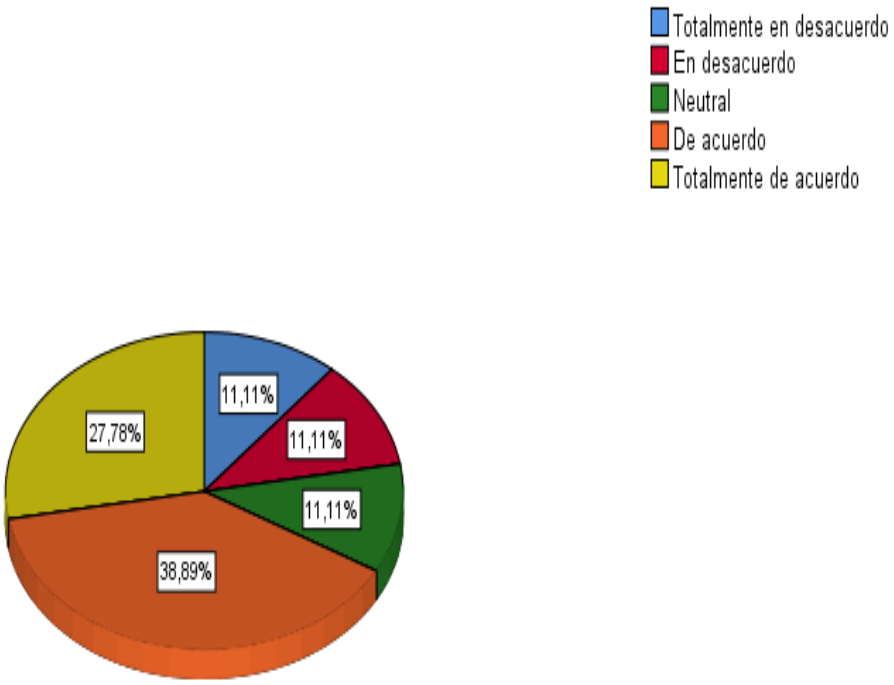
Los directivos supervisan de manera efectiva la implementación del currículo escolar y apoyan la mejora de la enseñanza y el aprendizaje

Gestión del currículo y la enseñanza	f	F	fr	%
Totalmente en desacuerdo	4	11,1	11,1	11,1
En desacuerdo	4	11,1	11,1	22,2
Neutral	4	11,1	11,1	33,3
De acuerdo	14	38,9	38,9	72,2
Totalmente de acuerdo	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 5.

Los directivos supervisan de manera efectiva la implementación del currículo escolar y apoyan la mejora de la enseñanza y el aprendizaje



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

El **22.2%** de los encuestados (11.1% Totalmente en desacuerdo + 11.1% En desacuerdo) considera que los directivos no supervisan de manera efectiva la implementación del currículo escolar ni apoyan la mejora de la enseñanza y el aprendizaje. Esto sugiere que un grupo menor percibe una falta de eficacia en la supervisión y el apoyo por parte de los directivos. El **66.7%** de los encuestados (38.9% De acuerdo + 27.8% Totalmente de acuerdo) cree que los directivos supervisan de manera efectiva la implementación del currículo escolar y apoyan la mejora de la enseñanza y el aprendizaje. Esto indica que una parte considerable del personal valora la efectividad de la supervisión y el apoyo en estas áreas. El **11.1%** de los encuestados se ubicaron en la categoría Neutral. Esto sugiere que una pequeña proporción del personal no tiene una opinión clara o no ha observado suficiente evidencia para formar una opinión definitiva sobre la supervisión y el apoyo en la implementación del currículo y la mejora de la enseñanza.

Éxito académico y el bienestar de los estudiantes

Tabla 10.

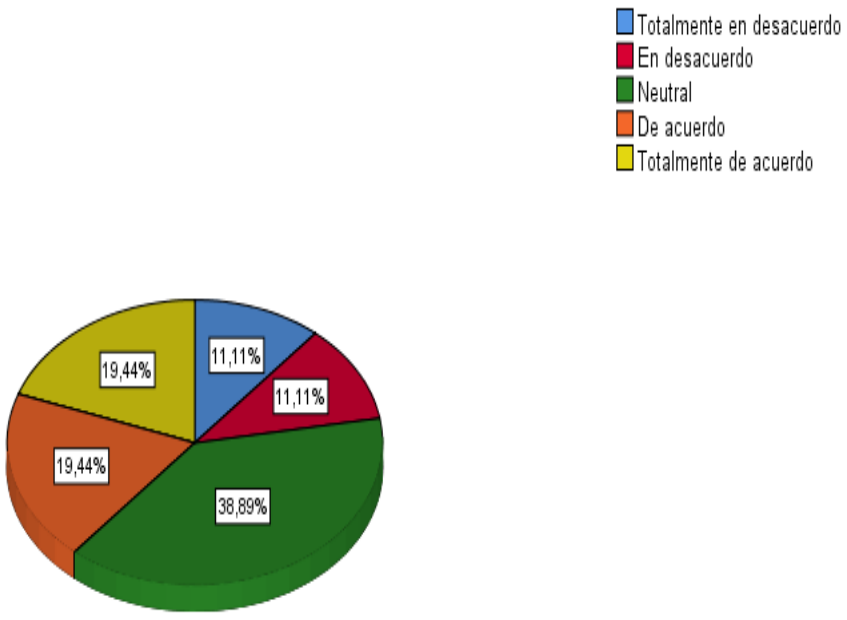
Los directivos mantienen relaciones efectivas con los padres, estudiantes y personal, fomentando la participación y colaboración

Relaciones con la comunidad	f	F	fr	%
Totalmente en desacuerdo	4	11,1	11,1	11,1
En desacuerdo	4	11,1	11,1	22,2
Neutral	14	38,9	38,9	61,1
De acuerdo	7	19,4	19,4	80,6
Totalmente de acuerdo	7	19,4	19,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 6.

Los directivos mantienen relaciones efectivas con los padres, estudiantes y personal, fomentando la participación y colaboración



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

El **22.2%** de los encuestados (11.1% Totalmente en desacuerdo + 11.1% En desacuerdo) considera que los directivos no mantienen relaciones efectivas con los padres, estudiantes y personal, ni fomentan la participación y colaboración. Esto indica que una parte del personal percibe deficiencias en las relaciones y en la participación promovida por los directivos. El **38.8%** de los encuestados (19.4% De acuerdo + 19.4% Totalmente de acuerdo) cree que los directivos mantienen relaciones efectivas y fomentan la participación y colaboración. Aunque no es la mayoría absoluta, este porcentaje indica una valoración positiva considerable sobre las relaciones y la participación. El **38.9%** de los encuestados se ubicaron en la categoría Neutral. Esto sugiere que una parte significativa del personal no tiene una opinión clara o no ha observado suficiente evidencia para evaluar la efectividad de las relaciones y la participación fomentadas por los directivos.

Tabla 11.

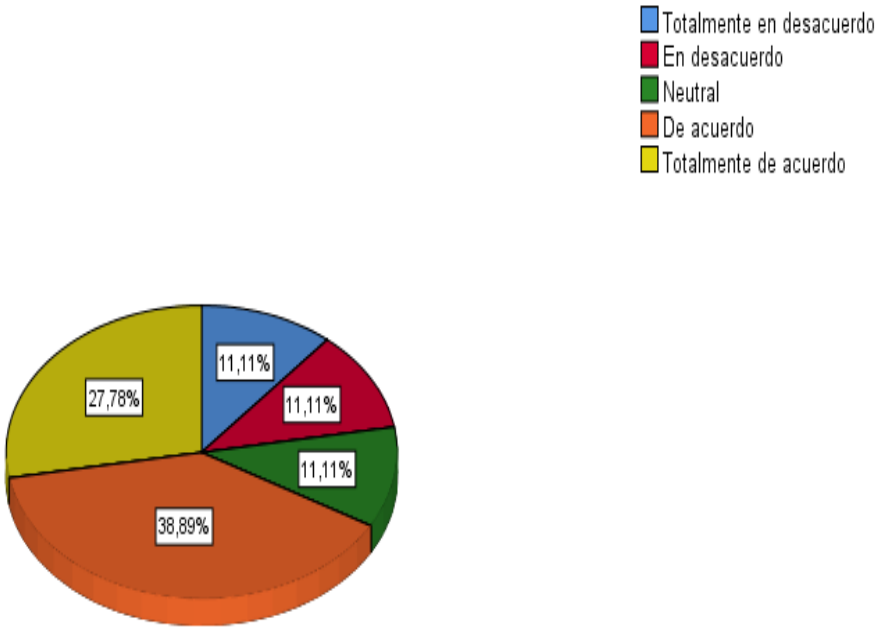
En la institución, existe un ambiente positivo y una cultura organizacional que favorece el éxito académico y el bienestar de los estudiantes

Clima y cultura escolar	f	F	fr	%
Totalmente en desacuerdo	4	11,1	11,1	11,1
En desacuerdo	4	11,1	11,1	22,2
Neutral	4	11,1	11,1	33,3
De acuerdo	14	38,9	38,9	72,2
Totalmente de acuerdo	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 7.

En la institución, existe un ambiente positivo y una cultura organizacional que favorece el éxito académico y el bienestar de los estudiantes



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

El 22.2% de los encuestados (11.1% Totalmente en desacuerdo + 11.1% En desacuerdo) considera que en la institución no existe un ambiente positivo y una cultura organizacional que favorezca el éxito académico y el bienestar de los estudiantes. Esto indica que una parte del personal tiene preocupaciones sobre el ambiente y la cultura organizacional en relación con el éxito académico y el bienestar. El 66.7% de los encuestados (38.9% De acuerdo + 27.8% Totalmente de acuerdo) cree que la institución sí proporciona un ambiente positivo y una cultura organizacional que favorecen el éxito académico y el bienestar de los estudiantes. Este porcentaje sugiere una percepción mayoritaria de que la institución está logrando un entorno favorable para los estudiantes. El 11.1% de los encuestados se ubicaron en la categoría Neutral. Esto sugiere que una pequeña parte del personal no tiene una opinión definida sobre si el ambiente y la cultura organizacional favorecen el éxito académico y el bienestar de los estudiantes.

4.1.1. Resultados correlacionales

Tabla 12.

La gestión administrativa de los directivos y su relación con el desempeño docente

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		Bajo	Neutral	Alto	Muy alto	
Gestión administrativa Bajo	N	4	0	0	0	4
	%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1 %
Gestión administrativa Neutral	N	4	8	10	0	22
	%	11,1%	22,2%	27,8%	0,0%	61,1 %
Gestión administrativa Alto	N	0	0	6	0	6
	%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7 %
Gestión administrativa Muy alto	N	0	0	0	4	4
	%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	11,1 %
Total	N	8	8	16	4	36
	%	22,2%	22,2%	44,4%	11,1%	100,0 %

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Tabla 13.

Prueba de chi cuadrado para la gestión administrativa de los directivos y su relación con el desempeño docente

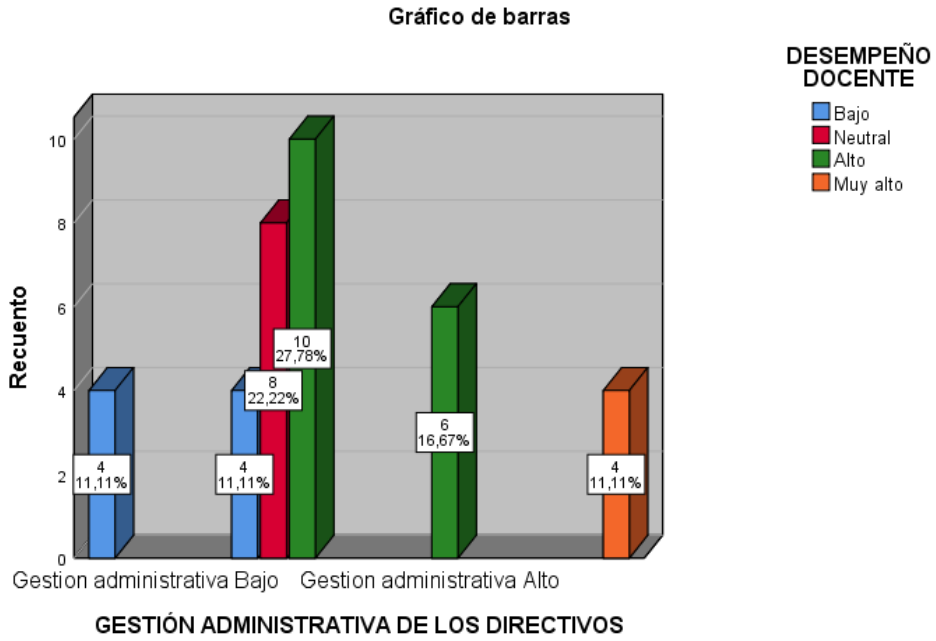
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,091[a]	9	,000
Razón de verosimilitud	46,065	9	,000
Asociación lineal por lineal	21,293	1	,000
N de casos válidos	36		

a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,44.

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 8.

La gestión administrativa de los directivos y su relación con el desempeño docente



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Del análisis realizado, se observa que el 11,1% del total de casos (4 casos) correspondieron a una gestión administrativa baja, donde todos los docentes presentaron un desempeño también bajo. La mayoría, representando el 61,1% (22 casos), se ubicó bajo una gestión administrativa neutral. Dentro de este grupo, el desempeño docente se distribuyó en un 11,1% (4 casos) con desempeño bajo, 22,2% (8 casos) neutral y 27,8% (10 casos) alto, sin registros de desempeño muy alto. Esta distribución sugiere que, aunque una gestión neutral permite un buen desempeño docente, no alcanza niveles de excelencia. Por otro lado, una gestión administrativa alta, presente en el 16,7% de los casos (6 casos), se asoció completamente con un desempeño docente alto, indicando que mejoras en la gestión pueden influir positivamente en el rendimiento docente. Finalmente, la gestión administrativa muy alta, representando el 11,1% de los casos (4 casos), se correlacionó directamente

con un desempeño docente muy alto, reforzando la idea de que una excelente gestión administrativa es clave para alcanzar el más alto nivel de desempeño en la docencia. Los resultados de la prueba de chi-cuadrado muestran una asociación significativa entre la gestión administrativa de los directivos y el desempeño docente, con un chi-cuadrado de Pearson de 58,091 y una significación de 0,000, indicando una relación sólida. La razón de verosimilitud y el análisis de asociación lineal también confirman esta tendencia positiva: una mejor gestión administrativa está correlacionada con un mejor desempeño docente. A pesar de que el 93,8% de las casillas tienen un recuento esperado bajo, la significancia estadística sigue siendo fuerte, sugiriendo que una gestión administrativa eficiente mejora el rendimiento docente.

Tabla 14.

El funcionamiento eficiente de la institución educativa y su relación con el desempeño docente

FUNCIONAMIENTO EFICIENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		Bajo	Neutral	Alto	Muy alto	
Totalmente en desacuerdo	N	4	0	0	0	4
	%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%
Neutral	N	4	8	7	0	19
	%	11,1%	22,2%	19,4%	0,0%	52,8%
De acuerdo	N	0	0	9	0	9
	%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	25,0%
Totalmente de acuerdo	N	0	0	0	4	4
	%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	11,1%
Total	N	8	8	16	4	36
	%	22,2%	22,2%	44,4%	11,1%	100,0%

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Tabla 15.

Pruebas de chi-cuadrado para el funcionamiento eficiente de la institución educativa y su relación con el desempeño docente

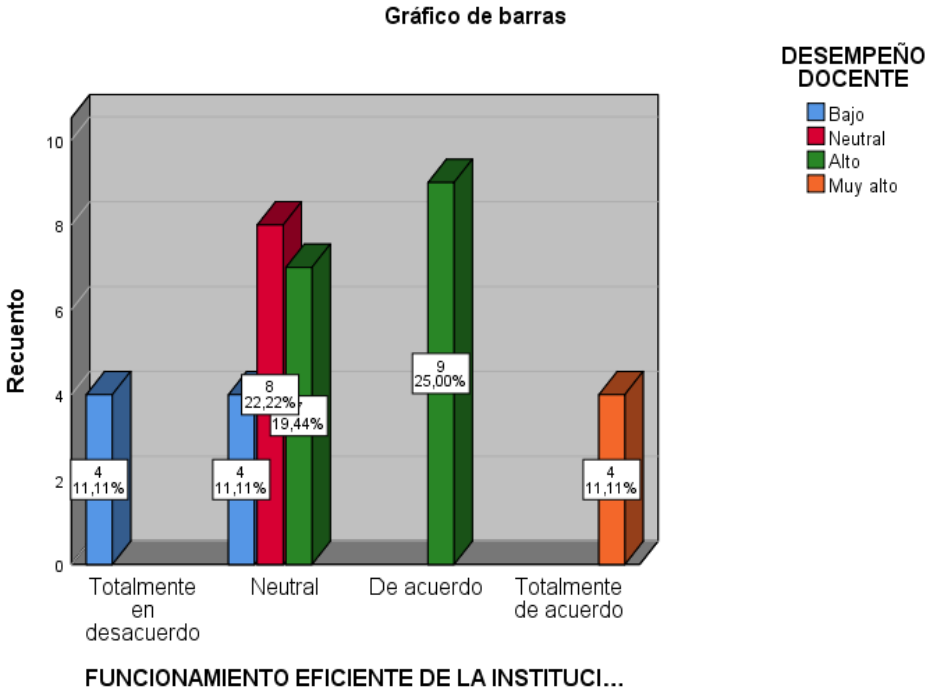
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63,000[a]	9	,000
Razón de verosimilitud	51,374	9	,000
Asociación lineal por lineal	23,096	1	,000
N de casos válidos	36		

a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,44

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 9.

El funcionamiento eficiente de la institución educativa y su relación con el desempeño docente



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

El análisis de la tabla cruzada revela una relación significativa entre el funcionamiento eficiente de la institución educativa y el desempeño docente. En la categoría de Totalmente en Desacuerdo, los 4 docentes (11,1%) presentan un desempeño bajo, indicando que una percepción negativa del funcionamiento institucional se asocia con un rendimiento deficiente. Para los docentes que tienen una percepción Neutral sobre la eficiencia institucional, que suman 19 (52,8%), el desempeño es variado: 4 (11,1%) tienen un desempeño bajo, 8 (22,2%) neutral y 7 (19,4%) alto. No se observa desempeño muy alto en esta categoría, lo que sugiere que una percepción neutral no impulsa un rendimiento sobresaliente. Entre los 9 docentes (25,0%) que están De Acuerdo con la eficiencia de la institución, todos muestran un desempeño alto. Esto demuestra que una percepción positiva de la eficiencia institucional está claramente vinculada a un buen rendimiento docente. Los 4 docentes (11,1%) que están Totalmente de Acuerdo con el funcionamiento eficiente de la institución exhiben un desempeño muy alto, subrayando que una fuerte aprobación de la eficiencia institucional se correlaciona con el mejor desempeño docente. En síntesis, una percepción positiva del funcionamiento de la institución educativa está consistentemente asociada con un mejor desempeño docente. Los docentes que perciben la institución como eficiente tienden a mostrar un rendimiento más alto, mientras que aquellos con percepciones negativas o neutrales presentan un desempeño más bajo o variado. Esto sugiere que mejorar la percepción de la eficiencia institucional podría tener un impacto positivo significativo en el desempeño docente.

El análisis de las pruebas de chi-cuadrado muestra una relación significativa entre el funcionamiento eficiente de la institución educativa y el desempeño docente. El chi-cuadrado de Pearson (63,000) y la razón de verosimilitud (51,374), ambos con

una significación de 0,000, indican que la asociación observada es estadísticamente significativa. La prueba de asociación lineal por lineal (23,096) también sugiere una fuerte tendencia lineal, donde una percepción positiva de la eficiencia institucional se relaciona con un mejor desempeño docente. A pesar de que el 93,8% de las casillas tienen un recuento esperado menor de 5, lo que podría afectar la precisión del test, la significancia estadística sigue siendo robusta. En síntesis, estos resultados sugieren que mejorar la percepción de la eficiencia institucional puede tener un impacto positivo en el desempeño docente.

Tabla 16.

El logro de los objetivos institucionales y educativos y su relación con el desempeño docente

LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y EDUCATIVOS		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		Bajo	Neutral	Alto	Muy alto	
En desacuerdo	N	8	0	0	0	8
	%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	22,2 %
Neutral	N	0	8	10	0	18
	%	0,0%	22,2%	27,8%	0,0%	50,0 %
De acuerdo	N	0	0	6	0	6
	%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	16,7 %
Totalmente de acuerdo	N	0	0	0	4	4
	%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	11,1 %
Total	N	8	8	16	4	36
	%	22,2%	22,2%	44,4%	11,1%	100,0 %

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Tabla 17.

Pruebas de chi-cuadrado para el logro de los objetivos institucionales y educativos y su relación con el desempeño docente

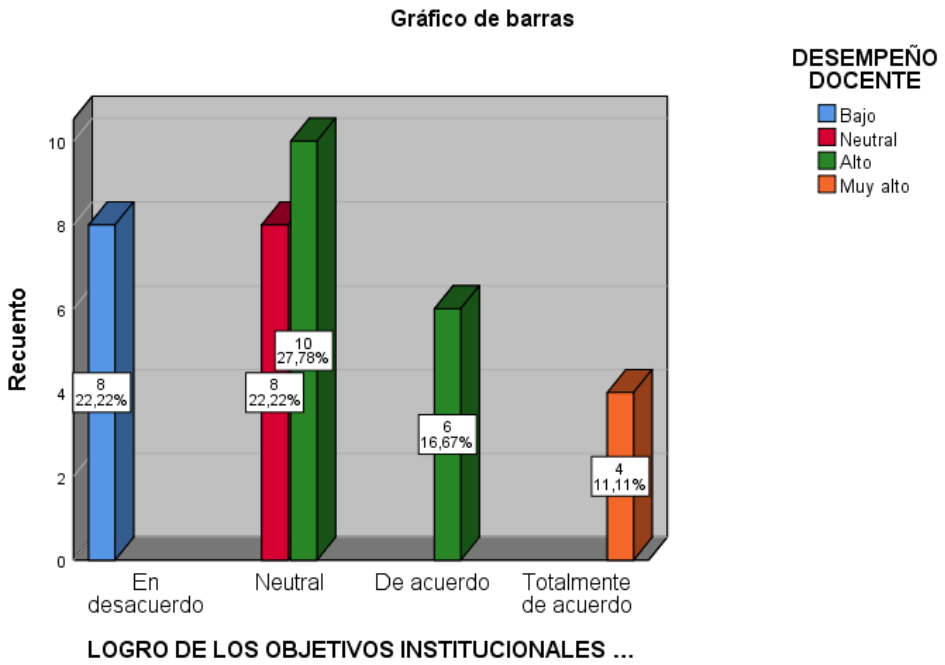
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	78,000[a]	9	,000
Razón de verosimilitud	66,927	9	,000
Asociación lineal por lineal	27,416	1	,000
N de casos válidos	36		

a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,44.

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 10.

El logro de los objetivos institucionales y educativos y su relación con el desempeño docente



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

El análisis de la tabla cruzada entre el logro de los objetivos institucionales y educativos y el desempeño docente muestra que: En la categoría de En desacuerdo, los 8 docentes (22,2%) presentan un desempeño bajo, indicando que una percepción negativa sobre el logro de los objetivos institucionales se relaciona con un rendimiento deficiente. Para los docentes que tienen una percepción Neutral sobre el logro de los objetivos, que suman 18 (50,0%), el desempeño es variado: 8 (22,2%) tienen un desempeño neutral y 10 (27,8%) tienen un desempeño alto. Sin embargo, no se observan desempeños muy altos, sugiriendo que una percepción neutral sobre el logro de los objetivos no promueve un rendimiento excepcional. Entre los 6 docentes (16,7%) que están De acuerdo con el logro de los objetivos, todos presentan un desempeño alto, lo que muestra que una percepción positiva está claramente asociada con un buen rendimiento docente, los 4 docentes (11,1%) que están Totalmente de acuerdo con el logro de los objetivos exhiben un desempeño muy alto, lo que subraya que una fuerte aprobación del logro de los objetivos se correlaciona con el mejor desempeño docente, la percepción positiva sobre el logro de los objetivos institucionales y educativos está consistentemente asociada con un mejor desempeño docente. Los docentes que consideran que los objetivos se logran eficazmente tienden a mostrar un rendimiento más alto, mientras que aquellos con percepciones negativas o neutrales presentan un desempeño más bajo o variado. Esto sugiere que mejorar la percepción sobre el logro de los objetivos podría tener un impacto positivo significativo en el desempeño docente.

El análisis de las pruebas de chi-cuadrado muestra una asociación significativa entre el logro de los objetivos institucionales y educativos y el desempeño docente. El valor del chi-cuadrado de Pearson es 78,000 con 9 grados de libertad y una significación de 0,000, lo que indica que la relación observada no es producto del

azar. La razón de verosimilitud también confirma esta asociación significativa con un valor de 66,927. Además, la asociación lineal por lineal muestra una fuerte correlación con un valor de 27,416 y una significación de 0,000, sugiriendo que un mayor logro de objetivos se vincula con un mejor desempeño docente. Aunque el 93,8% de las casillas tienen un recuento esperado menor que 5, lo cual puede afectar la precisión del test, la significancia estadística sigue siendo robusta. En conclusión, una percepción positiva del logro de los objetivos institucionales está asociada con un mejor desempeño docente, indicando que mejorar esta percepción podría mejorar el rendimiento de los docentes.

Tabla 18.

El éxito académico y el bienestar de los estudiantes y su relación con el desempeño docente

EXITO ACADÉMICO Y EL BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		Bajo	Neutral	Alto	Muy alto	
En desacuerdo	N	0	4	0	0	4
	%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	11,1%
Neutral	N	8	4	0	0	12
	%	22,2%	11,1%	0,0%	0,0%	33,3%
De acuerdo	N	0	0	10	0	10
	%	0,0%	0,0%	27,8%	0,0%	27,8%
Totalmente de acuerdo	N	0	0	6	4	10
	%	0,0%	0,0%	16,7%	11,1%	27,8%
Total	N	8	8	16	4	36
	%	22,2%	22,2%	44,4%	11,1%	100,0 %

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Tabla 19.

Pruebas de chi-cuadrado para el éxito académico y el bienestar de los estudiantes y su relación con el desempeño docente

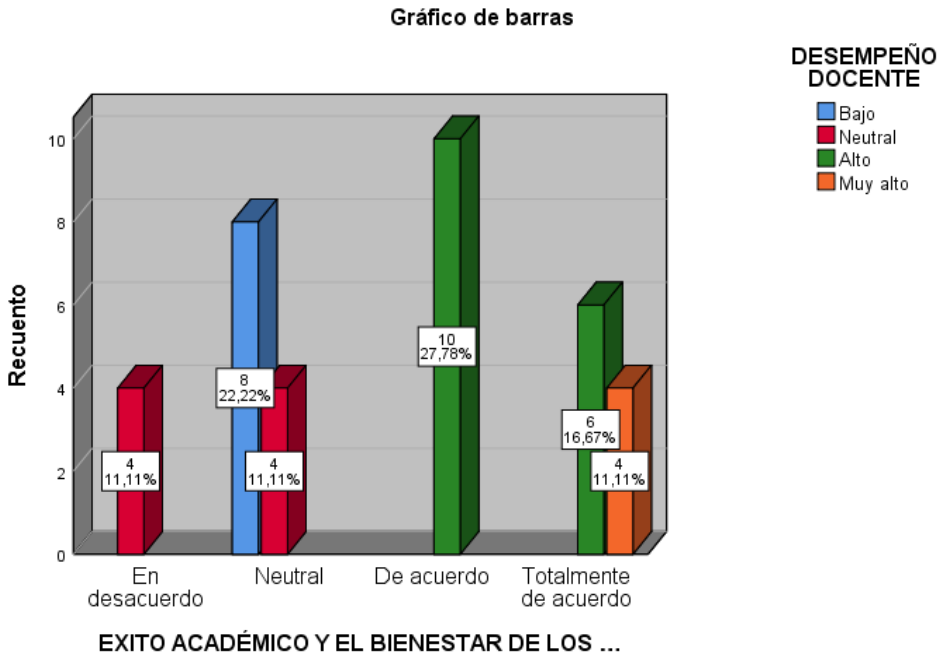
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	57,000[a]	9	,000
Razón de verosimilitud	62,921	9	,000
Asociación lineal por lineal	21,129	1	,000
N de casos válidos	36		

a. 15 casillas (93,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,44.

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 11.

El éxito académico y el bienestar de los estudiantes y su relación con el desempeño docente



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

El análisis de la tabla cruzada entre el éxito académico y el bienestar de los estudiantes y el desempeño docente revela varios patrones clave. En la categoría de "En desacuerdo", que incluye a 4 docentes (11,1%), todos presentan un desempeño neutral. Esto sugiere que una percepción negativa sobre el éxito académico y el bienestar de los estudiantes no se asocia con un bajo rendimiento, sino más bien con un desempeño neutral. En la categoría "Neutral", con 12 docentes (33,3%), se observa una distribución variada: 8 docentes (22,2%) tienen un desempeño bajo y 4 (11,1%) tienen un desempeño neutral. No se registran desempeños altos o muy altos en esta categoría, indicando que una percepción neutral del éxito académico y el bienestar de los estudiantes no promueve un rendimiento destacado. Para los 10 docentes (27,8%) que están "De acuerdo" con el éxito académico y el bienestar de los estudiantes, todos muestran un desempeño alto, lo que demuestra que una percepción positiva en estos aspectos está asociada con un buen rendimiento docente, en la categoría "Totalmente de acuerdo", que incluye a 10 docentes (27,8%), 6 presentan un desempeño alto y 4 un desempeño muy alto. Esto subraya que una fuerte percepción positiva sobre el éxito académico y el bienestar de los estudiantes está vinculada con el mejor desempeño docente. En síntesis, una percepción positiva del éxito académico y el bienestar de los estudiantes se correlaciona claramente con un mejor desempeño docente. Los docentes que consideran favorablemente estos aspectos tienden a exhibir un rendimiento más alto, mientras que aquellos con percepciones negativas o neutrales muestran un desempeño más bajo o variado. Este análisis sugiere que mejorar la percepción del éxito académico y el bienestar estudiantil podría tener un impacto positivo significativo en el desempeño docente.

El análisis de las pruebas de chi-cuadrado para la relación entre el éxito académico y el bienestar de los estudiantes con el desempeño docente muestra

resultados significativos. El Chi-cuadrado de Pearson tiene un valor de 57,000 con 9 grados de libertad y una significación de 0,000, indicando una asociación significativa entre las variables, con una probabilidad extremadamente baja de que esta relación sea por azar. La Razón de Verosimilitud también confirma esta asociación significativa con un valor de 62,921 y la misma significación. La Asociación Lineal por Lineal muestra un valor de 21,129 con una significación de 0,000, sugiriendo una fuerte tendencia lineal en la relación entre el éxito académico y el bienestar estudiantil con el desempeño docente. Aunque el 93,8% de las casillas tienen un recuento esperado menor que 5, la significancia estadística sigue siendo robusta. En conclusión, una percepción positiva del éxito académico y el bienestar de los estudiantes está claramente asociada con un mejor desempeño docente, sugiriendo que mejorar estas percepciones podría impactar positivamente en el rendimiento de los docentes.

Tabla 20.

Desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE				Total
		Bajo	Neutral	Alto	Muy alto	
Total	N	8	8	16	4	36
	%	22,2%	22,2%	44,4%	11,1%	100,0 %

La mayoría de los docentes (44,4%) se ubicaron en la categoría de desempeño alto, mientras que solo un 11,1% alcanzó un desempeño muy alto. Un 22,2% de los docentes mostraron un desempeño bajo o neutral, indicando una menor proporción de docentes en estos niveles de rendimiento.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad de los datos estadísticos

i. Prueba de normalidad

Ha: Los datos tienen una distribución normal para la gestión administrativa de los directivos tiene efecto positivo en el desempeño docente

H0: Los datos NO tienen una distribución normal para la gestión administrativa de los directivos tiene efecto positivo en el desempeño docente

Donde:

Ha: hipótesis alternativa

H0: hipótesis nula

ii. **Nivel de significancia:** α=5% (0.05)

iii. Prueba estadística.

Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, cuando (n<=50)

iv. Decisión

Si p-valor<=0.05, Se acepta la Ha y se rechaza la H0.

Si p-valor>0.05, Se acepta la H0 y se rechaza la Ha.

Tabla 21.

Normalidad para distribución normal para la gestión administrativa de los directivos tiene efecto positivo en el desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS	,356	36	,000	,795	36	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,272	36	,000	,855	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

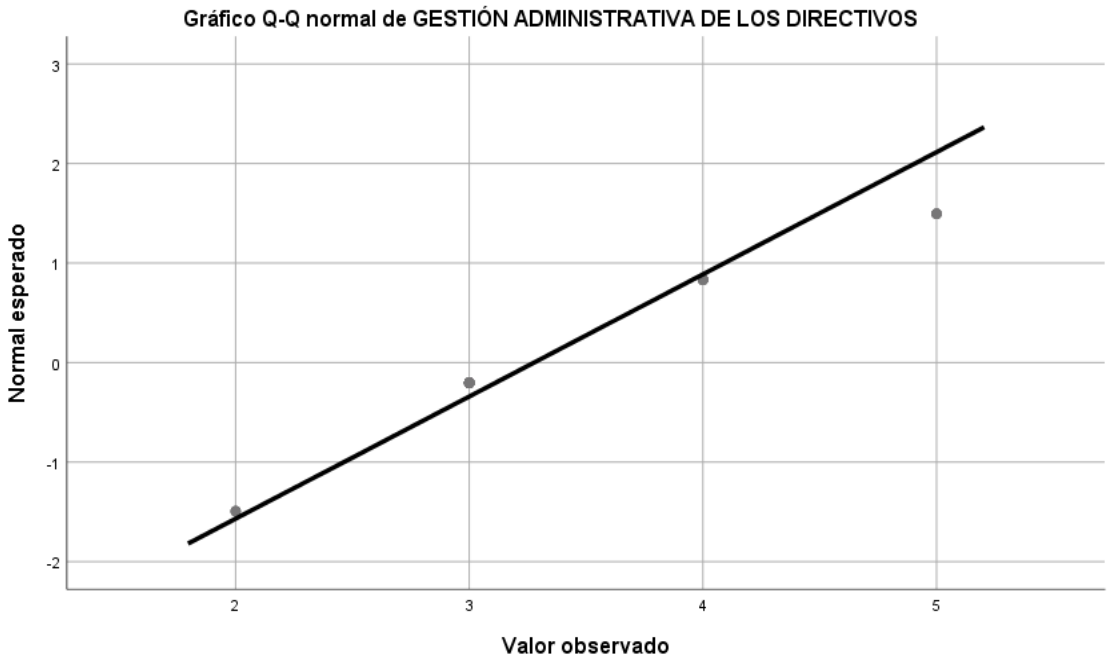
v. Conclusión

Para Gestión Administrativa de los Directivos, los resultados de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov (estadístico = 0,356, significación = 0,000) y Shapiro-Wilk (estadístico = 0,795, significación = 0,000) indican que los datos no siguen una distribución normal. Ambos tests muestran significación 0,000, confirmando desviaciones significativas de la normalidad.

En cuanto a Desempeño Docente, los resultados de Kolmogorov-Smirnov (estadístico = 0,272, significación = 0,000) y Shapiro-Wilk (estadístico = 0,855, significación = 0,000) también indican una desviación de la normalidad, aunque el estadístico de Kolmogorov-Smirnov es menor comparado con el de Gestión Administrativa, la significación es igualmente 0,000.

Figura 12.

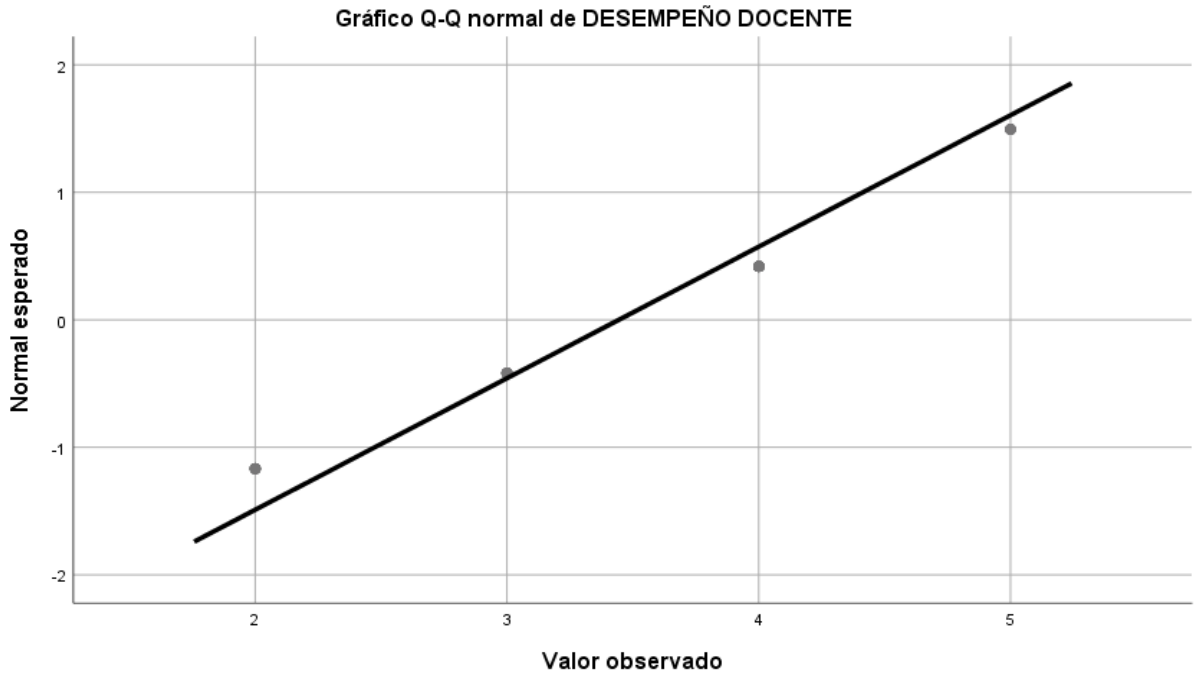
Gestión administrativa de los directivos



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

Figura 13.

Desempeño docente



Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

4.2.2. Prueba de hipótesis

i. Planteamos la hipótesis estadística

Ha: La gestión administrativa de los directivos tiene efecto positivo en el desempeño docente

H0: La gestión administrativa de los directivos NO tiene efecto positivo en el desempeño docente

Donde:

H0: hipótesis nula

Ha: hipótesis alternativa

ii. Nivel de significancia: α=5% (0.05)

iii. Prueba estadística.

Se aplicó la prueba no paramétrica de la Correlación de Pearson

iv. Regla de decisión

Si p-valor<=0.05, Se acepta la Ha y se rechaza la H0.

Si p-valor>0.05, Se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Tabla 22.

Prueba de hipótesis de la correlación de Pearson para la gestión administrativa de los directivos y el desempeño docente

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS	DESEMPEÑO DOCENTE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS	Correlación de Pearson	1	,780**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,780**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

v. Conclusión

Se observa una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente, con un coeficiente de Pearson de 0,780. Esto indica una relación fuerte y positiva, confirmada como estadísticamente significativa con un valor de 0,000 al nivel de 0,01, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

i. Planteamos la hipótesis estadística 1

Ha: El funcionamiento eficiente de la institución educativa tiene un efecto significativo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

H0: El funcionamiento eficiente de la institución educativa NO tiene un efecto significativo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

Donde:

H0: hipótesis nula

Ha: hipótesis alternativa

ii. **Nivel de significancia**: α=5% (0.05)

iii. Prueba estadística.

Se aplicó la prueba no paramétrica de la Correlación de Pearson

iv. **Regla de decisión**

Si p-valor<=0.05, Se acepta la Ha y se rechaza la H0.

Si p-valor>0.05, Se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Tabla 23.

Prueba de hipótesis de la correlación de Pearson para el funcionamiento eficiente de la institución educativa tiene un efecto significativo en el desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE	FUNCIONAMIENTO EFICIENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson		1	,812**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		36	36
FUNCIONAMIENTO EFICIENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Correlación de Pearson		,812**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		36	36

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

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

v. Conclusión

Se observa una correlación positiva significativa entre el desempeño docente y el funcionamiento eficiente de la institución educativa, con un coeficiente de Pearson de 0,812. Esto indica una relación fuerte y positiva, confirmada como estadísticamente significativa con un valor de 0,000 al nivel de 0,01, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

i. Planteamos la hipótesis estadística 2

Ha: El logro de los objetivos institucionales tiene efecto significativo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

H0: El logro de los objetivos institucionales NO tiene efecto significativo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

Donde:

H0: hipótesis nula

Ha: hipótesis alternativa

ii. **Nivel de significancia**: α=5% (0.05)

iii. Prueba estadística.

Se aplicó la prueba no paramétrica de la Correlación de Pearson

iv. **Regla de decisión**

Si p-valor<=0.05, Se acepta la Ha y se rechaza la H0.

Si p-valor>0.05, Se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Tabla 24.

Prueba de hipótesis de la correlación de Pearson para el logro de los objetivos institucionales tiene efecto significativo en el desempeño docente

		DESEMPEÑO DOCENTE	LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y EDUCATIVOS
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	1	,885**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y EDUCATIVOS	Correlación de Pearson	,885**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

v. Conclusión

Se observa una correlación positiva significativa entre el desempeño docente y el logro de los objetivos institucionales y educativos, con un coeficiente de Pearson de 0,885. Esto indica una relación fuerte y positiva, confirmada como estadísticamente significativa con un valor de 0,000 al nivel de 0,01, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

i. Planteamos la hipótesis estadística 3

Ha: El éxito académico y el bienestar de los estudiantes mejora significativamente el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

H0: El éxito académico y el bienestar de los estudiantes NO mejora significativamente el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.

Donde: **H0:** hipótesis nula

Ha: hipótesis alternativa

ii. **Nivel de significancia**: α=5% (0.05)

iii. Prueba estadística.

Se aplicó la prueba no paramétrica de la Correlación de Pearson

iv. **Regla de decisión**

Si p-valor<=0.05, Se acepta la Ha y se rechaza la H0.

Si p-valor>0.05, Se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Tabla 25.

Prueba de hipótesis de la correlación de Pearson para el éxito académico y el bienestar de los estudiantes mejora significativamente el desempeño docente

			DESEMPEÑO DOCENTE	EXITO ACADÉMICO Y EL BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson		1	,777**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		36	36
EXITO ACADÉMICO Y EL BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES	Correlación de Pearson		,777**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		36	36

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

Nota. Base de datos IBM SPSS Statistics 26.0.

v. Conclusión

Se observa una correlación positiva significativa entre el desempeño docente y el éxito académico y el bienestar de los estudiantes, con un coeficiente de Pearson de 0,777. Esto indica una relación fuerte y positiva, confirmada como estadísticamente significativa con un valor de 0,000 al nivel de 0,01, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.3. Discusión de los resultados

La gestión administrativa de los directivos y su impacto en el desempeño docente, el análisis indica que el 11,1% de los casos (4 casos) corresponden a una gestión administrativa baja, donde todos los docentes mostraron un bajo desempeño. La mayoría, representando el 61,1% (22 casos), se encuentra bajo una gestión administrativa neutral, con un desempeño docente distribuido en un 11,1% (4 casos) bajo, 22,2% (8 casos) neutral y 27,8% (10 casos) alto, sin registros de un desempeño muy alto (Guzmán, 2016). Esto sugiere que una gestión neutral permite un buen desempeño docente, pero no alcanza niveles de excelencia. Por otro lado, una gestión administrativa alta, presente en el 16,7% de los casos (6 casos), se asocia completamente con un desempeño docente alto, indicando que mejoras en la gestión pueden influir positivamente en el rendimiento docente (Mautino, 2019), la gestión administrativa muy alta, que representa el 11,1% de los casos (4 casos), se correlaciona directamente con un desempeño docente muy alto, subrayando la importancia de una excelente gestión para alcanzar el nivel más alto en el desempeño docente. Los resultados de la prueba de chi-cuadrado muestran una asociación significativa entre la gestión administrativa de los directivos y el desempeño docente, con un chi-cuadrado de Pearson de 58,091 y una significación de 0,000, lo que indica una relación sólida (Martinez et al., 2017). La razón de verosimilitud y el análisis de asociación lineal también confirman esta tendencia positiva: una mejor gestión administrativa está correlacionada con un mejor desempeño docente. A pesar de que el 93,8% de las casillas tienen un recuento esperado bajo, la significancia estadística sigue siendo fuerte, sugiriendo que una gestión administrativa eficiente mejora el rendimiento docente.

Funcionamiento eficiente de la institución educativa y su relación con el desempeño docente, el análisis de la tabla cruzada revela una relación significativa entre el funcionamiento eficiente de la institución educativa y el desempeño docente (Huanacuni Mamani, 2018). En la categoría de Totalmente en Desacuerdo, los 4 docentes (11,1%) presentan un desempeño bajo, lo que sugiere que una percepción negativa del funcionamiento institucional se asocia con un rendimiento deficiente. Para los docentes con una percepción Neutral sobre la eficiencia institucional, que suman 19 (52,8%), el desempeño varía: 4 (11,1%) tienen un desempeño bajo, 8 (22,2%) neutral y 7 (19,4%) alto. No se observa un desempeño muy alto en esta categoría, lo que sugiere que una percepción neutral no promueve un rendimiento sobresaliente (Palomino, 2020). Entre los 9 docentes (25,0%) que están De Acuerdo con la eficiencia de la institución, todos muestran un desempeño alto, demostrando que una percepción positiva de la eficiencia institucional está claramente vinculada a un buen rendimiento docente. Los 4 docentes (11,1%) que están Totalmente de Acuerdo con el funcionamiento eficiente de la institución exhiben un desempeño muy alto, subrayando que una fuerte aprobación de la eficiencia institucional se correlaciona con el mejor desempeño docente. En síntesis, una percepción positiva del funcionamiento de la institución educativa está consistentemente asociada con un mejor desempeño docente (Sánchez Castillo, 2018). Los docentes que perciben la institución como eficiente tienden a mostrar un rendimiento más alto, mientras que aquellos con percepciones negativas o neutrales presentan un desempeño más bajo o variado. Esto sugiere que mejorar la percepción de la eficiencia institucional podría tener un impacto positivo significativo en el desempeño docente. El análisis de las pruebas de chi-cuadrado muestra una relación significativa entre el funcionamiento eficiente de la institución educativa y el desempeño docente (Rodríguez, 2017). El

chi-cuadrado de Pearson (63,000) y la razón de verosimilitud (51,374), ambos con una significación de 0,000, indican que la asociación observada es estadísticamente significativa. La prueba de asociación lineal por lineal (23,096) también sugiere una fuerte tendencia lineal, donde una percepción positiva de la eficiencia institucional se relaciona con un mejor desempeño docente. A pesar de que el 93,8% de las casillas tienen un recuento esperado menor de 5, lo que podría afectar la precisión del test, la significancia estadística sigue siendo robusta. En síntesis, estos resultados sugieren que mejorar la percepción de la eficiencia institucional puede tener un impacto positivo en el desempeño docente.

Logro de los objetivos institucionales y educativos y su relación con el desempeño docente, el análisis de la tabla cruzada entre el logro de los objetivos institucionales y educativos y el desempeño docente muestra que: En la categoría de En desacuerdo, los 8 docentes (22,2%) presentan un desempeño bajo, indicando que una percepción negativa sobre el logro de los objetivos institucionales se relaciona con un rendimiento deficiente(Ticona, 2021). Para los docentes que tienen una percepción Neutral sobre el logro de los objetivos, que suman 18 (50,0%), el desempeño es variado: 8 (22,2%) tienen un desempeño neutral y 10 (27,8%) tienen un desempeño alto. Sin embargo, no se observan desempeños muy altos, sugiriendo que una percepción neutral sobre el logro de los objetivos no promueve un rendimiento excepcional (Nomberto, 2020). Entre los 6 docentes (16,7%) que están De acuerdo con el logro de los objetivos, todos presentan un desempeño alto, lo que muestra que una percepción positiva está claramente asociada con un buen rendimiento docente, los 4 docentes (11,1%) que están Totalmente de acuerdo con el logro de los objetivos exhiben un desempeño muy alto, lo que subraya que una fuerte aprobación del logro de los objetivos se correlaciona con el mejor desempeño

docente, la percepción positiva sobre el logro de los objetivos institucionales y educativos está consistentemente asociada con un mejor desempeño docente (Martinez et al., 2017). Los docentes que consideran que los objetivos se logran eficazmente tienden a mostrar un rendimiento más alto, mientras que aquellos con percepciones negativas o neutrales presentan un desempeño más bajo o variado. Esto sugiere que mejorar la percepción sobre el logro de los objetivos podría tener un impacto positivo significativo en el desempeño docente (Mautino, 2019). El análisis de las pruebas de chi-cuadrado muestra una asociación significativa entre el logro de los objetivos institucionales y educativos y el desempeño docente. El valor del chi-cuadrado de Pearson es 78,000 con 9 grados de libertad y una significación de 0,000, lo que indica que la relación observada no es producto del azar. La razón de verosimilitud también confirma esta asociación significativa con un valor de 66,927. Además, la asociación lineal por lineal muestra una fuerte correlación con un valor de 27,416 y una significación de 0,000, sugiriendo que un mayor logro de objetivos se vincula con un mejor desempeño docente. Aunque el 93,8% de las casillas tienen un recuento esperado menor que 5, lo cual puede afectar la precisión del test, la significancia estadística sigue siendo robusta (Palomino, 2020), una percepción positiva del logro de los objetivos institucionales está asociada con un mejor desempeño docente, indicando que mejorar esta percepción podría mejorar el rendimiento de los docentes.

Éxito académico y bienestar de los estudiantes y su relación con el desempeño docente, el análisis de la tabla cruzada entre el éxito académico y el bienestar de los estudiantes y el desempeño docente revela varios patrones clave. En la categoría de "En desacuerdo", que incluye a 4 docentes (11,1%), todos presentan un desempeño neutral. Esto sugiere que una percepción negativa sobre el éxito académico y el

bienestar de los estudiantes no se asocia con un bajo rendimiento, sino más bien con un desempeño neutral (Anchundia Delgado, 2019). En la categoría "Neutral", con 12 docentes (33,3%), se observa una distribución variada: 8 docentes (22,2%) tienen un desempeño bajo y 4 (11,1%) tienen un desempeño neutral. No se registran desempeños altos o muy altos en esta categoría, indicando que una percepción neutral del éxito académico y el bienestar de los estudiantes no promueve un rendimiento destacado. Para los 10 docentes (27,8%) que están "De acuerdo" con el éxito académico y el bienestar de los estudiantes, todos muestran un desempeño alto, lo que demuestra que una percepción positiva en estos aspectos está asociada con un buen rendimiento docente, en la categoría "Totalmente de acuerdo", que incluye a 10 docentes (27,8%), 6 presentan un desempeño alto y 4 un desempeño muy alto. Esto subraya que una fuerte percepción positiva sobre el éxito académico y el bienestar de los estudiantes está vinculada con el mejor desempeño docente. En síntesis, una percepción positiva del éxito académico y el bienestar de los estudiantes se correlaciona claramente con un mejor desempeño docente (Quispe, 2020a). Los docentes que consideran favorablemente estos aspectos tienden a exhibir un rendimiento más alto, mientras que aquellos con percepciones negativas o neutrales muestran un desempeño más bajo o variado. Este análisis sugiere que mejorar la percepción del éxito académico y el bienestar estudiantil podría tener un impacto positivo significativo en el desempeño docente. El análisis de las pruebas de chi-cuadrado para la relación entre el éxito académico y el bienestar de los estudiantes con el desempeño docente muestra resultados significativos (Sigüenza, 2021). El Chi-cuadrado de Pearson tiene un valor de 57,000 con 9 grados de libertad y una significación de 0,000, indicando una asociación significativa entre las variables, con una probabilidad extremadamente baja de que esta relación sea por azar. La Razón

de Verosimilitud también confirma esta asociación significativa con un valor de 62,921 y la misma significación. La Asociación Lineal por Lineal muestra un valor de 21,129 con una significación de 0,000, sugiriendo una fuerte tendencia lineal en la relación entre el éxito

CONCLUSIONES

Primera. – El estudio evidencia que un 11,1% de los casos se caracterizó por una gestión administrativa deficiente, situación en la cual todos los docentes alcanzaron un nivel de desempeño igualmente bajo. Por otro lado, el 61,1% se situó en una gestión administrativa considerada neutral, con resultados docentes distribuidos en 11,1% bajo, 22,2% intermedio y 27,8% alto, sin registrarse desempeños muy elevados. En contraposición, cuando la gestión administrativa fue alta lo que representó el 16,7% de los casos—, esta se asoció de manera exclusiva con un desempeño docente alto. Finalmente, la gestión muy alta, observada en el 11,1% de los casos, se vinculó plenamente con un rendimiento docente muy alto. El estadístico chi-cuadrado obtenido (58,091) con una significación de 0,000 confirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables, respaldando la conclusión de que una gestión administrativa eficiente se traduce directamente en un mejor desempeño del profesorado.

Segunda. – En conclusión, los resultados evidencian que el 11,1% de los docentes que mantienen una percepción desfavorable respecto al funcionamiento institucional registran un desempeño bajo. Por otro lado, entre quienes valoran de manera neutral la eficiencia de la institución (52,8%), el rendimiento se distribuye de forma heterogénea: 11,1% bajo, 22,2% intermedio y 19,4% alto, sin que se alcance un nivel muy alto. De manera destacada, el 25,0% de los docentes que expresan conformidad con la eficiencia institucional presentan un desempeño alto, mientras que el 11,1% que manifiesta total conformidad alcanza un desempeño muy alto. El valor del chi-cuadrado de Pearson (63,000) y la razón de verosimilitud (51,374), ambos con significación de 0,000, corroboran la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre la percepción de la eficiencia institucional y el desempeño docente,

lo que permite concluir que una valoración positiva de la gestión se vincula directamente con un mejor rendimiento profesional.

Tercera. – En conclusión, se revela que una percepción negativa sobre el logro de los objetivos institucionales está asociada con un desempeño docente bajo, evidenciado por el 22,2% de los docentes que se encuentran en desacuerdo y presentan un bajo rendimiento. Por otro lado, el 50,0% de los docentes con una percepción neutral muestran un desempeño variado, sin alcanzar niveles muy altos. Es destacable que el 16,7% de los docentes que están de acuerdo con el logro de los objetivos exhiben un desempeño alto, mientras que el 11,1% que están totalmente de acuerdo muestran un desempeño muy alto. Estos hallazgos, respaldados por un valor de chi-cuadrado de Pearson de 78,000 y una significación de 0,000, confirman una asociación significativa entre la percepción del logro de los objetivos institucionales y el desempeño docente. La razón de verosimilitud y la asociación lineal refuerzan esta correlación, sugiriendo que mejorar la percepción sobre el logro de los objetivos podría tener un impacto positivo significativo en el rendimiento docente.

Cuarta. – En conclusión, se revela que la relación entre el éxito académico y el bienestar de los estudiantes con el desempeño docente es estadísticamente significativa. El 27,8% de los docentes que están "De acuerdo" o "Totalmente de acuerdo" con el éxito académico y el bienestar de los estudiantes presentan un desempeño alto o muy alto, evidenciando una correlación positiva. En contraste, el 33,3% de los docentes con una percepción "Neutral" muestran un desempeño variado, mayormente bajo o neutral, sin alcanzar niveles destacados. La prueba de chi-cuadrado de Pearson, con un valor de 57,000 y una significación de 0,000, confirma que esta asociación no es producto del azar. La Razón de Verosimilitud y la Asociación Lineal por Lineal refuerzan la existencia de una fuerte tendencia lineal,

donde una percepción más favorable del éxito académico y el bienestar estudiantil se asocia con un mejor desempeño docente. Estos resultados sugieren que mejorar la percepción de estos factores podría tener un impacto positivo significativo en el rendimiento docente.

RECOMENDACIONES

Primera. – Se recomienda implementar estrategias que fortalezcan la gestión administrativa en las instituciones educativas, dado que los resultados indican una clara correlación entre una gestión eficiente y un mejor desempeño docente. Es crucial priorizar la capacitación y el desarrollo de habilidades de los directivos, enfocándose en prácticas administrativas que promuevan un entorno de trabajo más efectivo y que, a su vez, contribuyan al logro de un desempeño docente alto o muy alto. Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas de la gestión administrativa para identificar áreas de mejora continua y asegurar que se mantengan altos estándares en la dirección institucional.

Segunda. – Se recomienda implementar estrategias que mejoren la percepción de la eficiencia institucional entre los docentes, como la comunicación clara de objetivos, la participación activa en la toma de decisiones y el reconocimiento del trabajo docente. Estas acciones pueden ayudar a transformar percepciones neutrales o negativas en positivas, lo que, según el análisis, está asociado con un mejor desempeño docente. Además, es importante realizar evaluaciones periódicas del funcionamiento institucional para identificar áreas de mejora que puedan influir directamente en el rendimiento docente.

Tercera. – Se recomienda que las instituciones educativas implementen estrategias para mejorar la percepción de los docentes sobre el logro de los objetivos institucionales y educativos. Esto puede incluir una comunicación más efectiva sobre los avances y logros de la institución, así como la inclusión de los docentes en el proceso de planificación y seguimiento de los objetivos. Además, se sugiere fomentar un ambiente de trabajo colaborativo que refuerce la alineación de los objetivos individuales con los institucionales, lo cual podría elevar tanto la motivación como el

desempeño docente. Monitorear continuamente la percepción de los docentes a través de encuestas y retroalimentación directa permitirá ajustar las estrategias y mantener un enfoque en la mejora continua del rendimiento docente.

Cuarta. - Para mejorar el desempeño docente y potenciar el éxito académico y el bienestar estudiantil, se recomienda fortalecer la percepción positiva de estos factores entre los docentes. Esto se puede lograr mediante capacitación continua, desarrollo profesional centrado en el bienestar estudiantil, y la creación de un entorno que apoye y celebre los logros académicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarc, F., Asesor, L., Fritz, P., & Pe, P. (2018). *Desempeño directivo y su relación con la gestión pedagógica en los docentes en la Institución Educativa Manuel Vivanco Altamirano , Andahuaylas – 2018*.

Anchelia-gonzales, V., Nacional, U., San, M. De, Inga-arias, M., Nacional, U., San, M. De, Olivares-rodríguez, P., Nacional, U., Villareal, F., & Escalante-flores, J. L. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas Administrative management and organizational commitment in educational institutions*. *9*(1).

Anchundia Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista Cientifica Dominio de Las Ciencias*, *5*(2), 819–835. https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/1729

Ardila, J., Rodríguez, N., & Gil, F. (2004). Población y muestreo. *Epidemiología Clínica: Investigación Clínica*, 129–139. http://www.medicapanamericana.com/Libros/Libro/3848/Epidemiologia-Clinica.html

Arias Gonzáles, J. L. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl*.

Arnold Cathalifaud, Marcelo; Osorio, F. (1998). Introduccion a los conceptos basicos de la teoria general de sistemas. *Cinta de Moebio*, *3*, 12. https://www.redalyc.org/pdf/101/10100306.pdf

Baena Paz, G. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Serie integral por competencias (Libro Online)* (Issue 2017). http://www.editorialpatria.com.mx/pdffiles/9786074384093.pdf

Barón, M. (1989). El modelo de contingencia de fiedler en procesos de fabricación progresiva. *Revista de Psicologia Social*, *4*(2), 139–150. https://doi.org/10.1080/02134748.1989.10821598

Botero Pinzón, L. D. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Revista Ciencias Estratégicas*, *25*(38), 271–276. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001

Campoverde-Villacis, D., & Bravo-Peláez, N. (2021). La eficiencia de la gestión educativa y su impacto en la innovación del docente de la Institución Bárbara Alfaro. *593 Digital Publisher CEIT*, *6*(2–1), 139–155. https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.532

Carvallo-Pontón, M. (2010). Eficacia escolar: antecedentes, hallazgos y futuro. *Magis*, *3*(5), 199–214.

Castillo, L. A. (2013). *Teorias De. Motivacion De Maslow Y Herzbe*. 14. https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/50/ART4.pdf

Covarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). La Teoría De Autoeficacia Y El Desempeño Docente: El Caso De Chile Self-Efficacy Theory and Teaching Performance: the Chilean Case. *Estudios Hemisfericos y Polares*, *4*(2), 107–123. https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/4457452

Curricula, U., Evaluaci, P. E., Fecha, F., Edith, J., Colm, V., Sociales, C., Sociales, C., Sociales, C., & Sociales, C. (2020). *Gestión administrativa de directivos y su influencia en las competencias pedagógicas en docentes de una institución educativa Guayaquil, 2022*. 1–5.

El, U., Colombia, B., Murillo, S., Drucker, A. J. P., Maestro, I., La, D. E., & De

Empresas, A. (2006). Cuadernos Latinoamericanos de Administración. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, *II*(2), 69–89. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409634344005

Espejo, Y. (2018). La Gestión Administrativa Y El Comportamiento Organizacional De Los Colaboradores De La Municipalidad Provincial De Huaura, 2016. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2153

Esteban, J., Fernández, F., Suárez, Á., Camblor, M., Rico, F., Suárez, A., Martinez, A., Esteban Fernández Fernández, J., & Álvarez Suárez, S. (2007). Revista ELectrónica de Investigación y EValuación Educativa. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, *13*(2), 203–214. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91613204

Estrada Gallego, F. (2007). La EconomíaOrganizacional. *Cuadernos de Economía*, *46*, 169–199. https://www.redalyc.org/pdf/2821/282121961007.pdf

Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, *22*(77), 56. https://doi.org/10.31876/revista.v22i77.22498

Flores, J. G. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico1. *Revista de Investigacion Educativa*, *35*(1), 133–150. https://doi.org/10.6018/rie.35.1.246381

Francis, S. (2005). El conocimiento pedagógico del contenido como categoría de estudio de la formación docente. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas En Educación,"* *5*(2), 1–18. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44750211

Galvis, H. S. (2011). Los objetivos y su importancia para el proceso de enseñanza-

aprendizaje. *Revista de Pedagogia*, *32*(91), 113–130.

Garcia, F., Juarez, S., & Salgado, L. (2018). ARTÍCULO ORIGINAL Gestión escolar y calidad educativa School management and educational quality Fernando Javier García Colina. *Revista Cubana Educación Superior*, *2*(6), 206–216. http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf

Gómez H, P., Pérez V, C., Parra P, P., Ortiz M, L., Matus B, O., McColl C, P., Torres A, G., & Meyer K, A. (2015). Relationship between well-being and academic performance in first-year medical students Students, engagement and burnout among first year medical students. *Revista Médica de Chile*, *143*(7), 930–937. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872015000700015&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Granja, D. O. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia*, *19*(2), 93–110. https://doi.org/10.17163/soph.n19.2015.04

Guzmán, J. C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente ? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, *4*(2), 285–321. https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124

Hernandez - Sampieri, R., Fernandez - Collado, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación. In *Metodología de la investigación* (5th ed.). Mac Graw-Hill Interamericana.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación, editorial Mcgraw Hill*. México, DF.

Huanacuni Mamani, F. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en laInstitución Educativa Secundaria Nuestra Señoradel Carmen de la Unidad de Gestión EducativaLocal El Collao – Ilave 2017*. 1–90.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35094/huanacuni_mf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Larrosa, F. (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, *13*, 43–51. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217015570004

León, A. (2012). Los fines de la educaión. *Orbis*, *8*(23), 4–50. https://www.redalyc.org/pdf/709/70925416001.pdf

Martinez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2017). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 123–134.

Matos, G. C., & Caridad, M. (2019). Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales. *Revista Cicag*, *6*(1), 1–14.

Mautino, S. V. I. (2019). Inclusión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, red 08, Ugel 02, Rímac 2018. *Universidad César Vallejo*, 1–164. https://hdl.handle.net/20.500.12692/27060

Mejía, E. (2005). Tecnicas e instrumentos de investigación. *Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación*, *Primera ed*(9972-834-08–05), 247. http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf

Mendoza, F., & Bolívar, M. (2018). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Scientific E-Journal of Management Science*, *12*(35), 39–55. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7171523

Navarro, E. R. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, *1*, 2, 3–4. http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol1n2/Edel.pdf

Nomberto, G. J. S. (2020). Desempeño docente y educación inclusiva en una institución educativa de Trujillo, 2020. *Universidad César Vallejo*, 1–5. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48948/Nomberto_GJS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Palomino, R. (2020). Desempeño docente e implicación escolar en instituciones educativas de la provincia de Huancayo. *Tesis Universidad Del Centro*, 149. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6625/T010_20023930_D.pdf?sequence=1

Pellón-Suárez, R. (2013). Watson, skinner y algunas disputas dentro del conductismo. *Revista Colombiana de Psicologia*, *22*(2), 389–399. https://www.redalyc.org/pdf/804/80429824012.pdf

Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, *47*, 0–11. https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904

Pérez Gómez, Á. I. (2010). Aprender a educar. Nuevos desafíos para la formación de docentes. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, *68*(24,2), 37–60.

Quispe, M. (2020a). *La gestión pedagógica del directivo y su relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Bertolt Brecht del Cercado de Lima-2017*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/14130/Quispe_pm.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Quispe, M. (2020b). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente Pedagogical. *Investigación Valdizana*, *14*(1), 7–14.

Reyes, V., & Lima, M. (2020). Vigencia de la Teoría Burocrática de Max Weber y su relación con la satisfacción laboral en una institución pública. *Área de Gestión*, 1–79. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7786/1/T3189-MDTH-Reyes-Vigencia.pdf

Ricardo, J., & Gumucio, L. (2009). *Influencia Del Directivo Sobrela Eficacia Organizacional*. 189. https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942160010.pdf

Robbins, S., & Coutler, M. (2018). Readministración. In *Pearson* (Vol. 0, Issue 12). https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-10ed-Robbins-y-Coulter-1.pdf

Roberto Hernández Sampieri. (2015). Metodologia de la investigacion. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1).

Rodríguez, M. E. (2017). El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en las instituciones educativas de Chaclacayo en el 2015. *Tesis de Postgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Peru.*, 1–177. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7287

Rose, S. (2014). School Performance. *Group Work with Children and Adolescents: Prevention and Intervention in School and Community Systems*, *3*(1), 141–160. https://doi.org/10.4135/9781483328416.n9

Sánchez Castillo, D. P. (2018). *Desempeño docente y aprendizaje de estudiantes de Agronomía Universidad San Pedro de Chimbote*. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14792

Sandoval Reyes, J. G. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? *Innovación En La Gestión*, *14*(5), 29–39. https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sanz, R., González-Bertolín, A., & López-Luján, E. (2017). La excelencia docente: una mirada desde la pedagogía. *Edetania: Estudios y Propuestas Socio-Educativas*, *52*, 6. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6282480%0ARecuperado el 9 de marzo de 2020

Sierra, M., Soledispa, X., & Pionce, J. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de Las Ciencias, ISSN-e 2477-8818, Vol. 8, Nº. Extra 1, 2022 (Ejemplar Dedicado a: Febrero Especial 2022), Págs. 280-294*, *8*(1), 15. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391

Sigüenza, R. (2021). El Desempeño docente : Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *Revista Diálogo Interdisciplinario Sobre Educación*, *3*(2), 126–137.

Sotomayor Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporanea. *Visión Gerencial ISSN:*, *55*, 62. https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf

Ticona, W. (2021). Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Carlos Mariátegui. *Tesis*, 1–168.

Wong, A. (2016). La Gestión Administrativa del Director y Desempeño Pedagógico de los Docentes de la Institución Educativa Primaria Nº 60192- Distrito de Belén 2016. *Universidad Cesar Vallejo*.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Anexo1. Matriz de consistencia

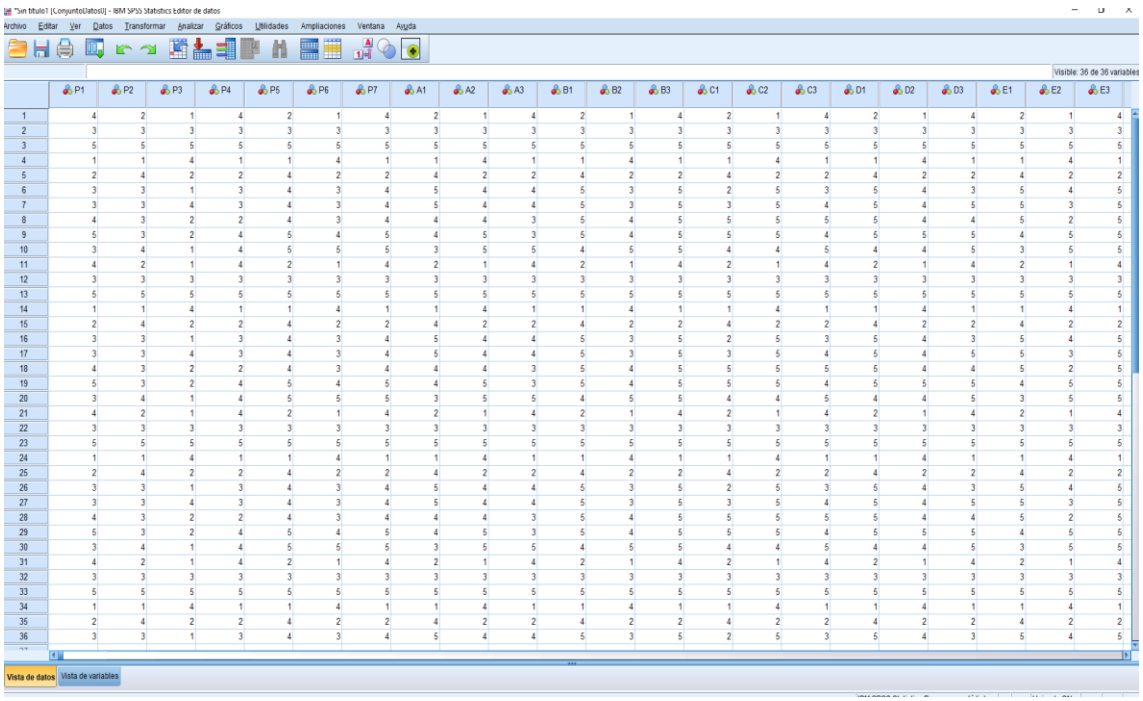
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Técnicas de recolección de datos	Método de investigación
¿En qué medida la gestión administrativa de los directivos afecta en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave-Puno, 2024? Problemas específicos □ ¿Como repercute el funcionamiento eficiente de la institución educativa en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave-Puno, 2024? □ ¿De qué manera el logro de los objetivos institucionales y educativos afecta en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024? □ ¿En qué medida el éxito académico y el bienestar de los estudiantes mejora el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024?	Determinar el efecto de la gestión administrativa de los directivos en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave-Puno, 2024 Objetivos específicos □ Determinar el efecto del funcionamiento eficiente de la institución educativa en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave-Puno, 2024. □ Analizar el logro de los objetivos institucionales y educativos y su efecto en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024. □ Determinar el éxito académico y el bienestar de los estudiantes y su mejora en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.	La gestión administrativa de los directivos tiene efecto positivo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024 Hipótesis especificas □ El funcionamiento eficiente de la institución educativa tiene un efecto significativo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024. □ El logro de los objetivos institucionales tiene efecto significativo en el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024. □ El éxito académico y el bienestar de los estudiantes mejora significativamente el desempeño docente de la Red Catura Pampa, Ilave- Puno, 2024.	Variable independiente Gestión administrativa de los directivos Variable dependiente Desempeño docente	Funcionamiento eficiente de la institución educativa Logro de los objetivos institucionales y educativos Éxito académico y el bienestar de los estudiantes Evaluación integral y detallada de la calidad Efectividad del profesorado	Técnica: - Encuesta Instrumento: - Cuestionario Técnica - Análisis documental Instrumento: - Informes de archivos, actas, registros	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: - No experimental - De corte transversal Nivel: - Correlacional - descriptivo Población La población estará conformada por 11 instituciones que se encuentran reconocidas mediante resolución de creación de redes educativas Resolución N°001423

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Anexo 2. matriz data Excel

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS							DESEMPEÑO DOCENTE																										
FUNCIONAMIENTO EFICIENTE DE LA INSTITUCIÓN		LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y EDUCATIVOS			ÉXITO ACADÉMICO Y EL BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES		Dominio del contenido			Planificación y preparación			Métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas			Gestión del aula			Evaluación y retroalimentación			Relación con los estudiantes			Desarrollo profesional y personal			1. Colaboración y trabajo en equipo		
¿Los directivos de la institución poseen habilidades de liderazgo efectivas para inspirar al personal docente y administrativ	¿Los directivos toman decisiones estratégicas y operativas de manera efectiva para alcanzar los objetivos institucionale	¿Los recursos financieros, humanos y materiales de la institución se administran de manera eficiente por parte de los	¿Los directivos promueven activamente el desarrollo profesional del personal docente y administrativo?	¿Los directivos supervisan de manera efectiva la implementaci ón del currículo escolar y apoyan la mejora de la	¿Los directivos mantienen relaciones efectivas con los padres, estudiantes y personal, fomentando la	¿En la institución, existe un ambiente positivo y una cultura organizacion al que favorece el éxito académico u	El docente demuestra un conocimient o profundo de la materia que enseña.	El docente es capaz de explicar conceptos complejos de manera clara y comprensibl e.	El docente relaciona el contenido de la materia con ejemplos prácticos y relevantes.	El docente prepara y organiza adecuadame nte las clases.	Los materiales y recursos utilizados por el docente son adecuados y bien seleccionad os.	El docente establece objetivos claros para cada clase	El docente utiliza una variedad de métodos de enseñanza para facilitar el aprendizaje.	El docente fomenta la participación activa de los estudiantes durante las clases.	El docente adapta sus estrategias de enseñanza a las necesidades de los estudiantes.	El docente mantiene un ambiente de clase ordenado y enfocado	El docente maneja adecuadame nte el comportami ento de los estudiantes.	El docente establece y comunica claramente las normas y expectativas del aula.	El docente utiliza diversas formas de evaluación para medir el aprendizaje.	El docente proporciona retroalimenta ción constructiva y oportuna a los estudiantes	El docente ajusta su enseñanza en base a los resultados de las evaluaciones	El docente muestra interés y respeto por sus estudiantes	El docente está disponible para ajudar a los estudiantes fuera del horario de clase.	16. El docente motiva e inspira a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial.	El docente participa regularmente en actividades de desarrollo profesional.	El docente busca continuamen te mejorar sus conocimient os y habilidades	El docente reflexiona sobre su práctica docente para mejorar.	El docente colabora efectivament e con sus colegas.	El docente participa activamente en reuniones y comités escolares.	El docente contribuye al desarrollo de proyectos y actividades escolares
1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutral 4= De
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2	C3	D1	D2	D3	E1	E2	E3	F1	F2	F3	G1	G2	G3	H1	H2	H3
4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1
2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
3	3	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	2	5	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5
3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5
4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4
5	3	2	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4
3	4	1	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5
4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1
2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
3	3	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	2	5	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5
3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5
4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4
5	3	2	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4
3	4	1	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5
4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1
2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
3	3	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	2	5	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5
3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5
4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4
5	3	2	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4
3	4	1	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5
4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1
2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2
3	3	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	2	5	3	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	5	5

Anexo 3. Matriz data Spss



Anexo 4. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS:

Por favor, indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones utilizando una escala del 1 al 5.

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Neutral

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

FUNCIONAMIENTO EFICIENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Liderazgo:

¿Los directivos de la institución poseen habilidades de liderazgo efectivas para inspirar al personal docente y administrativo?

Toma de decisiones:

¿Los directivos toman decisiones estratégicas y operativas de manera efectiva para alcanzar los objetivos institucionales?

LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y EDUCATIVOS

Gestión de recursos:

¿Los recursos financieros, humanos y materiales de la institución se administran de manera eficiente por parte de los directivos?

Desarrollo del personal:

¿Los directivos promueven activamente el desarrollo profesional del personal docente y administrativo?

Gestión del currículo y la enseñanza:

¿Los directivos supervisan de manera efectiva la implementación del currículo escolar y apoyan la mejora de la enseñanza y el aprendizaje?

EXITO ACADÉMICO Y EL BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES

Relaciones con la comunidad:

¿Los directivos mantienen relaciones efectivas con los padres, estudiantes y personal, fomentando la participación y colaboración?

Clima y cultura escolar:

¿En la institución, existe un ambiente positivo y una cultura organizacional que favorece el éxito académico y el bienestar de los estudiantes?

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones relacionadas con el desempeño docente, utilizando la siguiente escala:

1 -Totalmente en desacuerdo 2 - En desacuerdo 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 - De acuerdo 5 - Totalmente de acuerdo

I. Dominio del contenido

1. El docente demuestra un conocimiento profundo de la materia que enseña.
2. El docente es capaz de explicar conceptos complejos de manera clara y comprensible.
3. El docente relaciona el contenido de la materia con ejemplos prácticos y relevantes.

II. Planificación y preparación

4. El docente prepara y organiza adecuadamente las clases.
5. Los materiales y recursos utilizados por el docente son adecuados y bien seleccionados.
6. El docente establece objetivos claros para cada clase.

III. Métodos de enseñanza y estrategias pedagógicas

7. El docente utiliza una variedad de métodos de enseñanza para facilitar el aprendizaje.

8. El docente fomenta la participación activa de los estudiantes durante las clases.

9. El docente adapta sus estrategias de enseñanza a las necesidades de los estudiantes.

IV. Gestión del aula

10. El docente mantiene un ambiente de clase ordenado y enfocado.

11. El docente maneja adecuadamente el comportamiento de los estudiantes.

12. El docente establece y comunica claramente las normas y expectativas del aula.

V. Evaluación y retroalimentación

13. El docente utiliza diversas formas de evaluación para medir el aprendizaje.

14. El docente proporciona retroalimentación constructiva y oportuna a los estudiantes.

15. El docente ajusta su enseñanza en base a los resultados de las evaluaciones.

VI. Relación con los estudiantes

16. El docente muestra interés y respeto por sus estudiantes.

17. El docente está disponible para ayudar a los estudiantes fuera del horario de clase.

18. El docente motiva e inspira a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial.

VII. Desarrollo profesional y personal

19. El docente participa regularmente en actividades de desarrollo profesional.

20. El docente busca continuamente mejorar sus conocimientos y habilidades.

21. El docente reflexiona sobre su práctica docente para mejorar.

VIII. Colaboración y trabajo en equipo

22. El docente colabora efectivamente con sus colegas.

23. El docente participa activamente en reuniones y comités escolares.

24. El docente contribuye al desarrollo de proyectos y actividades escolares.

Anexo 5. Declaración jurada de autenticidad

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Anexo 6. consentimiento informado

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenos días Soy: YENA LUDY FLORES CAHUANA

Investigador de la tesis titulado: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE- PUNO, 2024"

Este estudio tiene como objetivo analizar la gestión administrativa en los directivos y su impacto en el desempeño docente, con la intención de desarrollar conceptos y teorías que llenen los vacíos existentes en el conocimiento. La información proporcionada será utilizada exclusivamente con fines de investigación, y no se revelará el nombre del participante, ya que los datos se manejarán de manera anónima.

Yo, _____. Con pleno conocimiento, acepto participar en la investigación tal como ha sido explicada por el investigador.

Anexo 7. Validez estadística

DECLARACIÓN DE VALIDEZ ESTADÍSTICA

Yo, ..RAUL..EDUARDO...YANARICO..MONROY en mi calidad de Ing. en estadística e informática, certifico que he revisado y evaluado la metodología

Anexo 8. Juicio de expertos

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS

I. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y apellidos:

PATRICIA VILCA HUANCA

Centro laboral:

I.E.I N° 1171

Grado:

MAGISTER

Mención:

EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y REFORMA EDUCATIVA

Institución donde lo obtuvo:

"UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Otros estudios:

DOCENTE EDUCACIÓN PRIMARIA

II. INSTRUCCIONES

Estimado (a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1 = Inferior al básico

2 = Básico

3 = Intermedio

4 = Sobresaliente

5 = Muy sobresaliente

III. JUICIO DE EXPERTO

INDICADORES		CATEGORÍA				
	Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				4	
	Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					5
	El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					5
	Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					5
	Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					5
	Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					5
	Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido (validez)				4	
	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					5
	Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					5
	Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					5
	Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)					5
	Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					5
	Grado de objetividad del instrumento (visión general)				4	
	Grado de relevancia del instrumento (visión general)				4	
	Estructura técnica básica del instrumento (organización)					5
	Puntaje parcial				16	55
	Puntaje total:					71

Nota: Índice de validación del juicio de experto (LVJE) = (puntaje obtenido /75) x 100 = .94

IV. ESCALA DE VALIDACIÓN

MUY BAJA	BAJA	REGULAR	ALTA	MUY ALTA
00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
El instrumento de investigación esta observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez.				

V. CONCLUSIÓN GENERAL DE LA VALIDARON Y SUGERENCIAS

En coherencia con el nivel de validación alcanzado.

Puntaje obtenido 94 equivalente muy alto

VI. CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

El que suscribe, Patricia Villa Huanca

identificado con DNI Nº 43509768 Certifico que realice el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista:

Yena Lupy Flores Cahuana

Puno 02 de Setiembre del 2024

Lic. Patricia Villa Huanca
DIRECTORA (e)
C.M. 1043209758



GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS

I. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y apellidos:

EDMUNDO ALCCA CHOQUEMAMANI

Centro laboral:

I.E.P. Nº 70614 "SAN MARTÍN DE PORRES" - ILAVE

Grado:

MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

Mención:

DIDACTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Institución donde lo obtuvo:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

Otros estudios:

DOCENTE DE CIENCIAS SOCIALES

II. INSTRUCCIONES

Estimado (a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1 = Inferior al básico

2 = Básico

3 = Intermedio

4 = Sobresaliente

5 = Muy sobresaliente

III. JUICIO DE EXPERTO

	INDICADORES	CATEGORÍA				
	Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				4	
	Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					5
	El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					5
	Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				4	
	Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					5
	Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					5
	Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido (validez)					5
	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					5
	Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					5
	Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					5
	Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)					5
	Calidad en la redacción de los ítems (visión general)				4	
	Grado de objetividad del instrumento (visión general)					5
	Grado de relevancia del instrumento (visión general)					5
	Estructura técnica básica del instrumento (organización)					5
	Puntaje parcial				12	60
	Puntaje total:					72

Nota: Índice de validación del juicio de experto (LVJE) = (puntaje obtenido /75) x 100 = 96

IV. ESCALA DE VALIDACIÓN

MUY BAJA	BAJA	REGULAR	ALTA	MUY ALTA
00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
El instrumento de investigación esta observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez.				

V. CONCLUSIÓN GENERAL DE LA VALIDARON Y SUGERENCIAS

En coherencia con el nivel de validación alcanzado.

PUNTAJE.....OBTENIDO...96...EQUIVALENTE...MUY ALTA.

VI. CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

El que suscribe, EDMUNDO ALCCA CHOQUEMAMANI.... identificado con DNI Nº 01343882..... Certifico que realice el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista:

YENA LUDY FLORES CANUANA.....

Puno...06.. de. SETIEMBRE del 2024

Edmundo Alcca Choquemamani
Mag. EN EDUCACIÓN
ORCID : 0000-0...

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS

I. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y apellidos:

WALTHER TACANAHUI ARIAS

Centro laboral:

IEP Nº 71003 "DEV" - JULI

Grado:

MAGISTER

Mención:

EIB - GERENCIA EDUCATIVA

Institución donde lo obtuvo:

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Otros estudios:

CIENCIAS JURÍDICAS Y POLITICAS

II. INSTRUCCIONES

Estimado (a) especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (x) una de las categorias contempladas en el cuadro:

1 = Inferior al básico

2 = Básico

3 = Intermedio

4 = Sobresaliente

5 = Muy sobresaliente

III. JUICIO DE EXPERTO

INDICADORES		CATEGORÍA				
	Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					5
	Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				4	
	El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					5
	Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					5
	Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)				4	
	Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)					5
	Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido (validez)					5
	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)					5
	Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					5
	Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					5
	Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)					5
	Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					5
	Grado de objetividad del instrumento (visión general)				4	
	Grado de relevancia del instrumento (visión general)					5
	Estructura técnica básica del instrumento (organización)					5
Puntaje parcial					12	60
Puntaje total:						72

Nota: Índice de validación del juicio de experto (LVJE) = (puntaje obtenido /75) x 100 = ..96

IV. ESCALA DE VALIDACIÓN

MUY BAJA	BAJA	REGULAR	ALTA	MUY ALTA
00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
El instrumento de investigación esta observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez.				

V. CONCLUSIÓN GENERAL DE LA VALIDARON Y SUGERENCIAS

En coherencia con el nivel de validación alcanzado.

..Puntaje...obtenida....96...equivalente...muy..alta

VI. CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

El que suscribe, WALTHER TACANAHUI ARIAS.....

identificado con DNI N° 41826046..... Certifico que realice el juicio del experto al instrumento diseñado por la tesista:

YENA LUDY FLORES CAHUANA.....

Puno..13.. de..SETIEMBRE. del 2024

41826046

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X] Fecha de entrega: 29-10-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YENA LUDY FLORES CAHUANA
Dirección: PSJ. TOTORALES 109 BARRIO SANTIAGO DE CHEJOÑA
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01324591
Teléfono: 931963010 email: yenaflores6@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS DIRECTIVOS Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED CATURA PAMPA, ILAVE - PUNO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN, ADMINISTRATIVA, DIRECTIVOS EN EL DESEMPEÑO DOCENTE.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

1,2

[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, entré 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.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 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 comérciales 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

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

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.

[X] Internacional

[ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



Firma de Autor | huella digital | 29-10-2025 Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/