



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Educación

Escuela Profesional de Educación

**Gestión educativa y desempeño del docente en las
instituciones educativas privadas de Lima, 2024**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación
Secundaria en la especialidad de Lenguaje, Literatura y
Comunicación

AUTOR

Milagros Carolina LOAYZA TORO

ASESOR

Dr. Ricardo David CUENCA PAREJA

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Loayza, M. (2025). *Gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Escuela Profesional de Educación]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Milagros Carolina Loayza Toro
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72187662
URL de ORCID	--
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Ricardo David Cuenca Pareja
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09378923
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9459-6559
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dante Manuel Macazana Fernández
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40356100
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dante Rafael Aguinaga Villegas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40189245
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Milagritos Josefina Saavedra Jaramillo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10429192
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	--
Tipo de documento	--

Número de documento de identidad	--
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7 Gestión Educativo
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Latitud: -12.05659 Longitud: -77.08452
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN - EPE

**ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE
MILAGROS CAROLINA LOAYZA TORO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE
LENGUAJE, LITERATURA Y COMUNICACIÓN**

En la ciudad de Lima a los veinticuatro días del mes de noviembre del dos mil veinticinco, se reunieron en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el jurado evaluador presidido por el Dr. Dante Manuel Macazana Fernández, e integrado por la Dra. Milagritos Saavedra Jaramillo y el Dr. Dante Aguinaga Villegas, para calificar la sustentación de la Tesis titulada: "Gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024", presentada por **MILAGROS CAROLINA LOAYZA TORO**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria en la especialidad de **LENGUAJE, LITERATURA Y COMUNICACIÓN**.

Después de escuchar la exposición del graduando, el jurado procedió a formular las preguntas del reglamento y luego de una calificación en privado decidió otorgarle el calificativo de:

16 (dieciséis)

Aprobado con mención honrosa

Como testimonio del acto realizado, cada uno de los miembros del jurado procedieron a suscribir la presente ACTA para que sea remitida a las instancias correspondientes, a fin de que se expida previo trámite administrativo, el diploma que acredite a la bachiller como Licenciada en Educación Secundaria en la especialidad de Lenguaje, Literatura y Comunicación.

Dr. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ

Jurado evaluador

Dra. MILAGRITOS SAAVEDRA JARAMILLO

Jurado evaluador

Dr. DANTE AGUINAGA VILLEGAS

Jurado evaluador



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú. Decana de América

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN - EPE

**ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA ESPECIALIDAD DE
LENGUAJE, LITERATURA Y COMUNICACIÓN**

NOMBRE DEL AUTOR: **MILAGROS CAROLINA LOAYZA TORO**

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024"

JURADO INTEGRADO POR LOS PROFESORES:

MIEMBRO DE JURADO: Dr. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ

MIEMBRO DE JURADO: Dra. MILAGRITOS SAAVEDRA JARAMILLO

MIEMBRO DE JURADO: Dr. DANTE AGUINAGA VILLEGAS

RESULTADO FINAL:

..... 16 (dieciséis)
..... Aprobado con mención honrosa
.....

Lima, 24 de noviembre de 2025

Dr. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ

Jurado evaluador

Dra. MILAGRITOS SAAVEDRA JARAMILLO

Jurado evaluador

Dr. DANTE AGUINAGA VILLEGAS

Jurado evaluador

CERTIFICADO DE SIMILITUD*

Yo, Ricardo David Cuenca Pareja en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen de la EPE N° 000007-2025-EPE-FE/UNMSM de la tesis cuyo título es **“Gestión educativa y desempeño del docente en las Instituciones Educativas Privadas de Lima, 2024”**, presentado por la bachiller Milagros Carolina Loayza Toro para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria en la Especialidad de Lenguaje, Literatura y Comunicación.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y de Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación realizados en la plataforma PIDS, el documento evaluado presenta un 14% de similitud, lo que corresponde al nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Título Profesional de Licenciada en Educación Secundaria en la Especialidad de Lenguaje, Literatura y Comunicación.

Lima, 22 de noviembre de 2025



Ricardo David Cuenca Pareja
DNI 09378923

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad. *La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.*

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta investigación a mi familia, el pilar más sólido en cada paso de este camino.

A mi papá, quien desde el cielo sigue siendo mi inspiración y fortaleza. A ti, que siempre quisiste verme crecer y alcanzar mis metas, dedico este logro con la esperanza de hacerte sentir orgulloso.

A mi mamá, por enseñarme con su ejemplo lo que significa ser fuerte y perseverante. Gracias por cada sacrificio y por ser el corazón que me impulsa a dar siempre lo mejor de mí.

A mi hermana, por su apoyo incondicional y por estar siempre a mi lado, celebrando cada victoria y acompañándome en cada reto. A mis hermanos, por su compañía y por recordarme que la familia es nuestro refugio.

A Kyra, cuya presencia ha sido una motivación constante y un recordatorio de alegría en los momentos de mayor esfuerzo.

También dedico este trabajo a mis mentores y colegas educadores, cuya pasión por la enseñanza ha sido una fuente constante de motivación. Su dedicación a la mejora de la educación en nuestro país ha sido el faro que ha guiado esta investigación.

Que este esfuerzo contribuya al avance de la gestión educativa y el desempeño docente en beneficio de nuestros estudiantes y futuras generaciones.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
LISTA DE CUADROS	v
LISTA DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRAC.....	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la situación problemática	11
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.5. Limitaciones del estudio.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de investigación.....	17
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. Gestión educativa	21
2.2.2. Desempeño docente.....	27
2.3. Definición de términos básicos.....	33
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1. Hipótesis general.....	36
3.2. Hipótesis específicas	36

3.3. Identificación de variables	36
3.4. Operacionalización de variables.....	37
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	38
4.1. Tipo y diseño de investigación	38
4.2. Diseño muestral	39
4.2.1. Unidad de análisis	39
4.2.2. Población de estudio.....	39
4.2.3. Tamaño de muestra	40
4.2.4. Selección de la muestra	40
4.3. Técnicas de recolección de datos.....	40
4.4. Técnicas y estadísticas para el procesamiento de datos	41
4.5. Validación	42
4.6. Confiabilidad	42
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
5.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	44
5.2. Contrastación de hipótesis.....	57
5.3. Discusión de resultados	64
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS.....	91
Anexo 01: Matriz de consistencia	91
Anexo 02: Cuestionarios de evaluación.....	94

LISTA DE CUADROS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	37
Tabla 2. Niveles de la variable gestión educativa.....	44
Tabla 3. Nivel de la dimensión gestión institucional	45
Tabla 4. Niveles de la dimensión gestión administrativa	46
Tabla 5. Niveles de la dimensión gestión pedagógica.....	48
Tabla 6. Niveles de la dimensión gestión comunitaria.....	49
Tabla 7. Niveles de la variable desempeño del docente.....	50
Tabla 8. Nivel de la dimensión capacidades pedagógicas.....	51
Tabla 9. Niveles de la dimensión emocionalidad	53
Tabla 10. Niveles de la dimensión responsabilidad	54
Tabla 11. Niveles de la dimensión relaciones interpersonales.....	55
Tabla 12. Prueba de normalidad	57
Tabla 13. Gestión educativa y desempeño del docente.....	58
Tabla 14. Niveles de la gestión educativa	59
Tabla 15. Niveles de desempeño del docente.....	60
Tabla 16. Gestión institucional y desempeño del docente.....	61
Tabla 17. Gestión administrativa y desempeño del docente.....	62
Tabla 18. Gestión pedagógica y desempeño del docente.....	63
Tabla 19. Gestión comunitaria y desempeño del docente	64

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Gestión educativa.....	44
Figura 2. Gestión institucional.....	45
Figura 3. Gestión administrativa.....	47
Figura 4. Gestión pedagógica	48
Figura 5. Gestión comunitaria	49
Figura 6. Desempeño del docente.....	50
Figura 7. Capacidades pedagógicas	52
Figura 8. Emocionalidad	53
Figura 9. Responsabilidad	54
Figura 10. Relaciones interpersonales.....	56

RESUMEN

Este estudio examina la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en instituciones educativas privadas de Lima en 2024. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, se encuestó a 380 docentes. Los resultados revelan una percepción generalmente positiva de la gestión educativa, con un 40,8% de los encuestados calificándola como alta y un 38,7% como regular. El desempeño docente muestra una distribución más diferenciada, con un 38.4% percibido como eficiente y un 32.9% como deficiente. Se encontraron correlaciones positivas significativas entre la gestión educativa y sus dimensiones (institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria) con el desempeño docente, con coeficientes de Spearman que varían de 0.696 a 0.725. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión educativa efectiva para mejorar el desempeño docente. El estudio concluye que optimizar la gestión educativa podría conducir a mejoras significativas en el desempeño de los docentes. Se recomiendan estrategias como programas de desarrollo continuo, capacitación en liderazgo, optimización de procesos administrativos y fortalecimiento de vínculos comunitarios para elevar la calidad educativa en estas instituciones.

Palabras clave: Gestión educativa, desempeño docente, instituciones privadas, liderazgo, calidad educativa.

ABSTRACT

This study examines the relationship between educational management and teaching performance in private educational institutions in Lima in 2024. Using a quantitative approach and correlational design, 380 teachers were surveyed. The results reveal a generally positive perception of educational management, with 40.8% of respondents rating it as high and 38.7% as average. Teaching performance shows a more differentiated distribution, with 38.4% perceived as efficient and 32.9% as deficient. Significant positive correlations were found between educational management and its dimensions (institutional, administrative, pedagogical and community) with teaching performance, with Spearman coefficients ranging from 0.696 to 0.725. These findings underline the importance of effective educational management to improve teacher performance. The study concludes that improvements in educational management could lead to significant improvements in teacher performance. Strategies such as continuous improvement programs, leadership training, optimization of administrative processes and strengthening community ties are recommended to raise educational quality in these institutions.

Keywords: Educational management, teaching performance, private institutions, leadership, educational quality.

INTRODUCCIÓN

El aprendizaje representa una columna vertebral indispensable de cualquier sociedad, y el nivel de excelencia de la misma está determinado por dos factores cruciales: la gestión educativa y el desempeño de los docentes. En el contexto de las instituciones educativas privadas de Lima, que tienen un papel cada vez más predominante en el panorama educativo de la capital peruana, estos elementos adquieren una importancia particular debido a su influencia en la calidad educativa y su capacidad de responder a las demandas de un entorno competitivo y en constante evolución.

La gestión educativa, comprendida como el conjunto integral que involucra la programación, estructuración, liderazgo y supervisión de los medios en el ámbito educativo, ha llegado a ser un aspecto clave para el logro exitoso de los centros de educación (Firman, 2020). Por otra parte, el desempeño docente, que abarca las habilidades, competencias y actitudes de los profesores en su trabajo educativo, es fundamental para asegurar una educación excelente. La interrelación es un asunto de interés cada vez mayor en el contexto de la educación, ya que afecta de forma directa en la excelencia de los procedimientos, la gestión institucional y, en última instancia, en el rendimiento y desarrollo integral de los educandos. Este creciente interés ha impulsado investigaciones y debates que buscan soluciones innovadoras y sostenibles para mejorar la educación en todos sus niveles.

En este contexto, el presente trabajo realizado con una exhaustiva investigación se propone examinar la relación entre estos dos elementos cruciales. La investigación surge de la necesidad de comprender cómo la gestión educativa se relaciona con el rendimiento de los educadores y, por lo tanto, en la excelencia de la educación que ofrecen los diversos centros privados de educación de la capital del Perú.

El estudio se estructura en cinco capítulos. El capítulo I presenta el planteamiento del problema, incluyendo la descripción de la situación problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación y las limitaciones del estudio. El capítulo II aborda el marco teórico, ofreciendo una revisión de los antecedentes de investigación y las bases teóricas que sustentan el estudio. El capítulo III expone las hipótesis y variables de la investigación. El capítulo IV detalla la metodología empleada, incluyendo el tipo y diseño de investigación, el diseño muestral, las técnicas de recolección de datos y los métodos de análisis. El capítulo

V presenta los resultados obtenidos y su discusión. Por último, se presentan las conclusiones del estudio y las recomendaciones brindadas por el investigador.

Esta investigación busca contribuir al conocimiento sobre la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en el contexto específico de los centros educativos privados de Lima. Se espera que los hallazgos de este estudio puedan proporcionar información valiosa para mejorar las prácticas de gestión educativa y, por consecuencia, potenciar el rendimiento de los educadores, lo que en última instancia beneficiará a los estudiantes y a una mayor excelencia educativa en términos generales.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

La gestión educativa se considera una herramienta fundamental para el crecimiento y consolidación de las competencias, recursos y capacidades tanto del personal docente como del equipo directivo. Según Flores (2021), esta se logra a través de programas de capacitación y formación continua. Asimismo, se busca promover mejoras en la infraestructura escolar mediante la participación activa de diversos actores, como padres de familia, miembros de la comunidad y organizaciones privadas; además, se fomenta la colaboración entre los maestros, liderados por el director, y permite el acceso a tecnologías de la información, promoviendo así la modernización de los procesos educativos. En línea con lo anterior, Bolaños y Moran (2022) subrayan la importancia de la gestión ejercida a nivel educativo en la promoción de la innovación y la protección de la integridad de todos los participantes dentro del entorno educativo. Esto implica un compromiso continuo de garantizar y elevar los estándares de la educación, lo cual requiere la adopción de medidas y enfoques que fomenten un entorno educativo acogedor, seguro e inclusivo que fomente el crecimiento y aprendizaje integral de los estudiantes.

En una investigación ejecutada en Filipinas según Aquino et al. (2021) se evidencia que una gestión institucional caracterizada por un alto nivel de prácticas de liderazgo (3.70) favorece significativamente el desempeño docente, el cual alcanza un nivel muy satisfactorio (3.84), esta relación positiva se manifiesta cuando la gestión institucional integra efectivamente sus dimensiones de coordinación (3.74), dirección (3.73), planificación (3.72), organización (3.69) y control (3.66), lo que se refleja en el fomento de la colaboración, la mentoría y el establecimiento claro de objetivos organizacionales, los docentes no solo responden positivamente en su percepción de la gestión (3.86, 3.55), sino que también demuestran una eficacia pedagógica superior, fundada en su capacidad para implementar diversas estrategias de enseñanza y atender las necesidades diferenciadas de aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, Vega (2020) enfatiza la importancia de una gestión pedagógica adaptativa frente a los desafíos educativos contemporáneos y emergentes; en su

estudio realizado en el contexto ecuatoriano, según Romero et al. (2024) se evidencia que la gestión directiva resulta determinante para el fortalecimiento del desempeño docente, donde el 50% de los participantes reconoce el rol crucial del gestor en la optimización de la práctica pedagógica. Asimismo, el 33% de los encuestados resaltan la necesidad imperativa del desarrollo profesional continuo como vía para la mejora de competencias y el acceso a oportunidades de crecimiento profesional, tales como la recategorización y ascensos en la carrera docente.

En cuanto a la situación educativa en Perú, según Maza (2021) la gestión educativa es considerada como regular en un 80.7% y el desempeño docente también es regular en un 81.8%, lo cual subraya la necesidad imperativa de fortalecerla, especialmente en sus dimensiones organizacional, pedagógica-didáctica, administrativa y comunitaria, las cuales han demostrado una relación significativa con el desempeño docente, también resulta fundamental que las instituciones educativas implementen un plan estratégico integral que contemplen el desarrollo de círculos de aprendizaje mensuales para potenciar el intercambio de experiencias pedagógicas, la actualización sistemática de normativas internas y la gestión eficiente de recursos. Ante ello, Coayla et al. (2022) sugirieron que el avance en la gestión institucional y en el desempeño podría tener una repercusión favorable sobre el rendimiento académico al fortalecer los aspectos pedagógicos, administrativos y comunitarios.

Por otra parte, en una investigación centrada en Lima, Chávez et al. (2022) han encontrado que la gestión en los centros educativos se ha mantenido en niveles regulares, alcanzando un 54.8%, mientras que el desempeño de los educadores se sitúa en un 58.5%, también en niveles regulares. Por lo tanto, estos hallazgos resaltan la necesidad apremiante de implementar estrategias dirigidas a mejorar tanto la gestión institucional como el desempeño docente. Además, Limongi (2022) sugirió que esta mejora potencial podría tener un impacto positivo significativo del 86.7%, impulsando mejoras en las actividades institucionales, administrativas y pedagógicas, así como fortaleciendo la colaboración entre las escuelas y el crecimiento profesional del personal docente.

En cuanto a la situación problemática local en los centros privados de educación de Lima, se viene observando una creciente dificultad en la gestión educativa y su impacto en el desempeño del docente, dado que, se nota una alta rotación de docentes, con una constante fluctuación de profesionales que renuncian o buscan empleo en otras escuelas en un corto período de tiempo, esta situación se traduce en la falta de continuidad en los programas educativos y en la pérdida de calidad en la enseñanza. A su vez, los docentes expresan abiertamente su descontento con la gestión educativa de la institución, los cuales se quejan de la falta de apoyo por parte de la dirección, la escasa claridad en las políticas institucionales y la ausencia de recursos adecuados para realizar su tarea pedagógica de forma apropiada. Así mismo, este descontento se refleja en una baja motivación y compromiso por parte del personal docente hacia su labor educativa, lo que se manifiesta en la falta de entusiasmo en el aula, la disminución del desempeño de los escolares y la escasa participación en actividades extracurriculares.

Esta situación se viene asociando a la falta de una gestión educativa efectiva y transparente por parte de la dirección de la institución. Esta puede contribuir a la falta de orientación para los docentes, lo que lleva a la confusión y la insatisfacción en el personal; además, la escasez de apoyo por parte de la dirección, en términos de capacitación, desarrollo profesional y provisión de recursos adecuados, puede generar una sensación de desamparo en los docentes, afectando su motivación y compromiso. Sumado a ello, un ambiente laboral poco colaborativo, con falta de reconocimiento y recompensa por el trabajo bien hecho, puede contribuir a la falta de compromiso y la alta rotación de personal docente. Por lo tanto, surge la necesidad de llevar a cabo el presente estudio, dado que, se podría perpetuar el descontento y la desmotivación entre los docentes, lo que resultaría en una disminución aún mayor en la calidad de la enseñanza y el compromiso con el trabajo, afectando directamente la adquisición de conocimientos y el crecimiento de los estudiantes. Asimismo, podría llevar a un aumento en la rotación de personal docente en las instituciones educativas, lo que resultaría en una pérdida de continuidad en el proceso educativo, afectando la estabilidad y el progreso de los estudiantes a largo plazo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024?

PE2: ¿Cuál es el nivel de desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024?

PE3: ¿Cuál es la relación entre gestión institucional y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024?

PE4: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024?

PE5: ¿Cuál es la relación entre gestión pedagógica y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024?

PE6: ¿Cuál es la relación entre gestión comunitaria y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

OE2: Determinar el nivel de desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

OE3: Determinar la relación entre gestión institucional y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

OE4: Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

OE5: Determinar la relación entre gestión pedagógica y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

OE6: Determinar la relación entre gestión comunitaria y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación práctica

El estudio ofrece un aporte práctico crucial al proporcionar a las instituciones educativas privadas de Lima información detallada sobre las áreas de mejora, lo cual permitirá a los líderes educativos desarrollar estrategias efectivas y programas de desarrollo profesional específicos para abordar las necesidades identificadas. Por lo tanto, al implementar estas recomendaciones, las instituciones pueden incrementar la calidad de la enseñanza y optimizar el uso de sus recursos, lo que contribuye directamente a mejorar el proceso educativo y el desempeño de los escolares en diferentes centros de enseñanza.

Justificación teórica

El presente estudio se justifica teóricamente debido a su objetivo de generar nuevo conocimiento en relación a las variables analizadas, en este sentido, se sustenta en los planteamientos de investigadores como Quispe (2020), Mejía (2021) y Vargas et al. (2022) cuyos trabajos previos proporcionan una base sólida para comprender la situación problemática en cuestión. Además, permiten abordar la problemática desde diversas perspectivas y enriquecer el análisis de los resultados obtenidos. Aunado a ello, al apoyarse en el trabajo de estos autores, el estudio se ha beneficiado de su experiencia y conocimientos previos, lo que proporciona una mayor profundidad y relevancia a la investigación, de esta manera, el estudio se sitúa dentro de un marco teórico consolidado y se beneficia de las aportaciones previas para avanzar en la comprensión y solución de la problemática abordada.

Justificación social

De manera social, el presente estudio se justifica, puesto que, los docentes y directivos educativos se verían directamente beneficiados al recibir información detallada sobre las áreas de mejora en relación con las variables, lo que les

permitiría identificar oportunidades de desarrollo profesional e implementar estrategias efectivas para optimizar la excelencia en cuanto a la enseñanza brindada a los educandos.

Justificación metodológica

Finalmente se destaca que el estudio ofrece un aporte metodológico significativo al desarrollar dos herramientas de medición específicas, las cuales han sido sometidas a procesos de validación y confiabilidad para asegurar la calidad y fiabilidad de los hallazgos obtenidos, por ende, estas herramientas, permitieron una evaluación precisa y sistemática de los factores clave en estudio.

1.5. Limitaciones del estudio

Una de las limitaciones fue la resistencia de algunos educadores a participar en el estudio. Esto pudo haber afectado la representatividad del grupo de estudio y la fiabilidad de los resultados obtenidos. Para abordar esta limitación, se implementaron estrategias de comunicación claras y efectivas para explicar el propósito y beneficios del estudio, así como garantizar la confidencialidad de la información proporcionada.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

A nivel internacional, Piaguage et al. (2024) en su estudio titulado “La evaluación del desempeño docente y el mejoramiento continuo de la gestión educativa” cuyo propósito se centró en analizar cómo la evaluación del desempeño docente incide en el proceso de mejora de la gestión educativa. Desde el punto de vista metodológico, el estudio se diseñó como un trabajo cuali-cuantitativo no experimental con un enfoque correlacional. En esta investigación participaron 4 estudiantes, 5 docentes y 1 autoridad a quienes se les administraron cuestionarios y entrevistas para recolectar información. Los hallazgos indicaron que la gestión institucional tiene un efecto sobre el desempeño de los docentes, en especial se evidencia que un 78% considera que existe falta de apoyo institucional y el liderazgo no resulta efectivo, además, un 60% considera que las decisiones administrativas no generan un aprendizaje adecuado, por otro lado un 67% consideró que la enseñanza carecía de una claridad y estructura adecuada, por último un 75% de los docentes no recibió capacitación durante los últimos años. Se concluyó que es necesario proporcionar herramientas que ayuden a los docentes a mejorar de forma continua su desempeño, dado que, favorece la enseñanza y aprendizaje.

Balladares et al. (2024) en su investigación titulada “Gestión educativa y su influencia en el desempeño docente en instituciones de educación general básica” cuyo propósito se centró en analizar el impacto de la gestión educativa en el desempeño docente. En términos metodológicos, la investigación se configuró como un enfoque cuantitativo no experimental con un diseño correlativo. La muestra consistió en 120 participantes a quienes se les administraron cuestionarios para la recopilación de datos. Los hallazgos del estudio indicaron que el 48.3% a veces suele recibir recursos para poder ejercer su labor, un 37.5% considera que no cuentan con un ambiente colaborativo, a veces la comunicación es clara en un 44.2%, al igual que el apoyo hacia su desarrollo profesional en un 40.0% y también a veces son reconocidos sus aportes en un 40.8%, además se evidencia que estas variables se asocian de forma significativa con un p.valor igual a 0.000 y un coeficiente de Rho de 0,729. Se determinó que los directores no brindan el

apoyo adecuado hacia los docentes, lo cual podría estar afectando su desempeño como profesional y limitando el proceso de aprendizaje.

Waeyenberg et al. (2022) en su estudio titulado “Gestión del desempeño y desempeño docente: el papel del compromiso y agotamiento afectivo organizacional” cuyo objetivo se centró en examinar como las variables se relacionaban. Metodológicamente se construyó como cuantitativo, observacional y descriptiva, con un enfoque transversal, en el que participaron un total de 458 maestros y se administraron cuestionarios. Los hallazgos demostraron que la fortaleza percibida de un proceso de gestión del desempeño se asocia negativamente con el agotamiento de los docentes, mientras que se relaciona positivamente con su desempeño, además, la relación entre la fortaleza percibida del proceso de gestión del desempeño y el desempeño docente parecía ser indirecta y operaba fundamentalmente a través del compromiso organizacional afectivo con un p.valor de 0.000. Concluyeron que fortalecer los procesos de gestión del desempeño en las instituciones educativas para optimizar el compromiso y el desempeño de los docentes podría tener un efecto positivo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Gator et al. (2020) en su investigación titulada “Estrategia del director para mejorar el desempeño de los docentes” cuyo propósito se centró en describir la estrategia implementada por el personal directivo y la mejora del desempeño del personal docente. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo descriptivo, sin carácter experimental. La muestra consistió en 35 participantes, a quienes se les administraron cuestionarios para la recopilación de datos. Los hallazgos del estudio revelaron que en un 85% el desempeño del personal docente es regular, evidenciando falta de trabajo en equipo, de motivación y ausencia laboral. Se concluyó que la estrategia del director permite superar los obstáculos educativos y mejorar el desempeño de los docentes, ello es logrado a través de la motivación, creando relaciones saludables y espacios de colaboración entre el personal para que pueda tener un mejor rendimiento.

Pandillo et al. (2021) en su estudio titulado “Actividades de desarrollo profesional y desempeño docente” cuyo propósito se centró en analizar la asociación entre las actividades de desarrollo profesional y desempeño docente. Metodológicamente,

el estudio se configuró como un enfoque cuantitativo-descriptivo no experimental, centrado en la correlación. En esta investigación, participaron todos los maestros de primaria de una de las universidades privadas no sectarias de buen desempeño en Metro Cebu, Filipinas, a quienes se les administraron cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados obtenidos indicaron que en un 65.63% considera que no se implementó adecuadamente el plan de desarrollo del personal docente preestablecido para el año escolar, aunque el profesorado demostró capacidades efectivas en los procesos pedagógicos, logrando resultados satisfactorios en el aprendizaje estudiantil, resulta imperativo que los docentes, más allá de su habilitación profesional, expandan sus horizontes metodológicos, actualicen sus estrategias didácticas y potencien su desarrollo profesional continuo. para optimizar la calidad de su práctica educativa. Se concluyó que las actividades implementadas no generan mejoras en el desempeño profesional de los docentes, es necesario reforzar la comunicación y crear un ambiente que permita el trabajo en equipo, respeto y colaboración.

A nivel nacional, Vasquez (2022) en su estudio denominado “Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 0051 “José Faustino Sánchez Carrión”, Ate-2021” cuyo objetivo se centró en examinar como las variables se relacionaban. En términos metodológicos, se construyó como cuantitativo, de tipo básico con diseño no experimental y nivel correlacional, se contó con la participación de 68 docentes y se administraron cuestionarios. Los hallazgos demostraron que las variables presentaron una fuerte asociación caracterizada por un p.valor de 0.000 y un coeficiente de 0.566, así mismo, la gestión ejercida a nivel educativo tuvo una clasificación media en un 54.4% al igual que el desempeño en un 83.8%, también se comprobó que las dimensiones gestión a nivel administrativo, pedagógico e institucional presentaron una asociación con la segunda variable con un p.valor de 0.000. Concluyeron que la falta de recursos y apoyo adecuados por parte de la gestión educativa puede limitar el potencial de los docentes, obstaculizando su capacidad para implementar prácticas innovadoras y eficaces en el aula, lo que puede tener un efecto negativo en la calidad educativa de los estudiantes.

Cósar (2021) en su estudio denominado “Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021” cuyo

objetivo fue examinar como las variables se relacionaban. De forma metodológica se construyó como cuantitativo, observacional, descriptivo, transversal y correlacional, participaron 70 docentes y se administraron cuestionarios. Los hallazgos demostraron que las variables presentaron una fuerte asociación caracterizada por un p.valor de 0.000 y un coeficiente de 0.548, así mismo, demostró que las dimensiones gestión a nivel administrativo, pedagógico e institucional presentaron una asociación con la segunda variable con un p.valor de 0.000, a nivel descriptivo se comprobó que el desempeño docente es eficiente por el 62.9%. Concluyeron que la eficacia de la gestión educativa se refleja en el desempeño de los educadores, donde una gestión sólida y orientada al apoyo y desarrollo profesional puede tener un impacto positivo en la motivación, satisfacción laboral y eficacia pedagógica de los educadores.

Rojas (2021) en su estudio denominado “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa particular La Sagrada Familia de Jesús, distrito de San Martín de Porras Lima- 2021” cuyo objetivo se centró en examinar como las variables se asociaban. De forma metodológica se construyó como cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, se contó con la colaboración de 24 docentes y se administraron cuestionarios. Los hallazgos demostraron que las variables presentaron una fuerte asociación caracterizada por un p.valor de 0.000 y un coeficiente 0.890, de manera descriptiva se comprobó que el 38% a veces se muestra de acuerdo con la gestión a nivel educativo, así mismo el 33% considera que algunas veces muestra un buen desempeño. Concluyeron que la colaboración y comunicación efectiva entre los líderes educativos y los educadores son aspectos fundamentales de una gestión educativa exitosa, ya que facilitan la alineación de objetivos, la resolución de problemas y el intercambio de mejores prácticas, lo que puede fortalecer el desempeño del personal docente.

Chorres (2020) en su estudio denominado “Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa Sullana, 2020” cuyo objetivo se centró en examinar como las variables se asociaban. De forma metodológica se construyó como cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal, se contó con la participación de 100 docentes y se administraron cuestionarios. Los hallazgos demostraron que las variables presentaron una fuerte asociación caracterizada por

un p.valor de 0.043 y un coeficiente de 0.079, así mismo, demostró que las dimensiones gestión a nivel administrativo (Rho 0.050), pedagógico (Rho 0.062), comunitaria (Rho 0.062) e institucional (Rho 0.074) presentaron una asociación con la segunda variable con un p.valor de 0.027. Concluyeron que la participación activa de los educadores en el mecanismo de toma de decisiones y el diseño de políticas educativas puede promover un sentido de pertenencia y compromiso, lo que a su vez puede aumentar su motivación y dedicación hacia su labor educativa, mejorando así su desempeño.

Pineda (2019) en su estudio denominado “Relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 004 Aparicio Pomares, Huánuco 2018” cuyo objetivo se centró en examinar como las variables se relacionaban. De forma metodológica se construyó como cuantitativo, observacional, descriptivo, transversal, retrospectivo, se contó con la colaboración de 40 docentes y se administraron cuestionarios. Los hallazgos demostraron que las variables presentaron una fuerte asociación caracterizada por un p.valor de 0.003 así mismo, la gestión ejercida a nivel educativo tuvo una clasificación media en un 50.0% al igual que el desempeño en un 32.5%,. Concluyeron que la capacitación continua y el desarrollo profesional ofrecidos por la gestión educativa son elementos clave para mejorar las habilidades y competencias de los educadores, lo que les permite mantenerse actualizados en prácticas pedagógicas y tecnológicas, y alinearse a las modificaciones en las necesidades de los estudiantes y el entorno educativo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión educativa

2.2.1.1. Conceptualización de la gestión educativa. Según Firman (2020) es un proceso integral que involucra la planificación, organización, dirección y supervisión de los recursos humanos, materiales y financieros en el contexto de una institución educativa, este enfoque tiene como objetivo asegurar la efectividad y la productividad en el logro de las metas educativas, al mismo tiempo que fomenta un entorno favorable para el crecimiento y el desarrollo completo de los estudiantes. Como afirman Senguo & Ilom (2020) implica la toma de decisiones estratégicas orientadas a potenciar la calidad educativa, fomentar la participación

de la comunidad educativa y adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos, así mismo, abarca desde la formulación de políticas educativas hasta la evaluación continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje, buscando siempre la excelencia y la equidad en la educación.

En este contexto, como destacan Muliati et al. (2022) los gestores educativos juegan un papel fundamental como líderes que guían, motivan y organizan a todos los participantes implicados en el ámbito educativo, incluyendo maestros, estudiantes, progenitores y representantes gubernamentales, donde, su labor implica la gestión de conflictos, la búsqueda de recursos y la promoción de la innovación pedagógica, todo ello con el fin de crear una cultura institucional basada en la colaboración, el respeto y la orientación a la mejora continua. De igual manera como mencionaron Tabroni et al. (2022) este tipo de gestión no se limita únicamente a la administración burocrática, sino que se orienta hacia la transformación y el fortalecimiento de los sistemas educativos, con miras a construir una sociedad más justa, igualitaria y democrática.

2.2.1.2. Importancia de la gestión educativa. Despliega un papel vital en la configuración del panorama educativo moderno, dado que, como señaló Kumar (2021) proporciona un marco estructurado para optimizar los recursos disponibles, desde infraestructura hasta personal docente, puesto que, al gestionar eficazmente estos recursos, se promueve el establecimiento de ambientes de aprendizaje de calidad más estimulantes y justos, que pueden acoplarse a las necesidades específicas de los educandos; por tanto, esta adaptabilidad es crucial en un mundo en constante cambio, donde las demandas educativas evolucionan con rapidez debido a avances tecnológicos, cambios demográficos y desafíos socioeconómicos. Del mismo modo, también se posiciona como un medio para impulsar la innovación y el progreso constante en los métodos de enseñanza-aprendizaje. Al fomentar la exploración y la aplicación de enfoques pedagógicos novedosos, se fortalece la excelencia educativa y se prepara a los estudiantes para hacer frente a las demandas del mundo actual.

Así mismo, como expusieron Ortiz y Pariona (2023) la gestión ejercida a nivel educativo promueve la involucración dinámica de la sociedad en el proceso formativo, donde, al involucrar a padres, estudiantes, docentes, autoridades

locales y otros actores relevantes, se construye una red de apoyo que fortalece la misión educativa de la institución, por tanto, esta colaboración no solo enriquece el entorno educativo, sino que también fomenta una identificación con el grupo y responsabilidad compartida hacia el éxito académico de los estudiantes. Además, esta gestión puede ser un catalizador para el cambio social y la equidad educativa, al abogar por políticas inclusivas y programas que reduzcan las disparidades en el acceso y la calidad educativa. Por lo tanto, se argumenta que este tipo de gestión no solo se centra en la administración eficiente, sino que también se enfoca en cultivar comunidades educativas sólidas y dinámicas que impulsen el progreso y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

2.2.1.3. Teorías relacionadas a la gestión educativa. La teoría de Michael Fullan establece un paradigma transformador en la gestión educativa, la cual es denominada "teoría del cambio" bajo esta perspectiva Awili & Begi (2021) revoluciona la comprensión de las reformas escolares al establecer que el éxito de la implementación curricular requiere un equilibrio dinámico entre la planificación estratégica y la acción sistemática, además, el eje central de esta teoría radica en la motivación como catalizador del cambio sistémico, argumentando que la transformación educativa sostenible solo emerge cuando la motivación permea todos los niveles organizacionales, esta motivación se cristaliza mediante tres elementos clave: el liderazgo distributivo, sistemas de retroalimentación y la asignación estratégica de recursos. Así mismo, se introduce el concepto de "aprendizaje contextualizado" como elemento vertebrador, reconociendo que, si bien los líderes educativos enfrentan desafíos universales, las soluciones deben adaptarse a las particularidades de cada entorno y, este principio de "globalización informativa y contextualización local" permite que cada institución educativa desarrolle e implemente soluciones orgánicas alineadas con su ecosistema educativo específico.

El segundo componente medular de la teoría se centra en la praxis reflexiva, la cual según Awili & Begi (2021) es concebida como un proceso sistemático de construcción y revisión continua de una visión compartida que optimiza la apropiación del cambio institucional, por tanto, esta dimensión reflexiva, que encuentra sus fundamentos teóricos en el pragmatismo de Dewey, trasciende la implementación mecánica de reformas para enfatizar el aprendizaje

metacognitivo sobre la acción educativa. La teoría postula que la transformación educativa efectiva requiere una reconfiguración estratégica de estructuras, procesos y normas existentes, catalizada por el modelamiento de prácticas exitosas validadas empíricamente. Bajo este enfoque teórico se materializa particularmente en la función directiva, donde los líderes escolares deben ejercer un liderazgo pedagógico transformador mediante la observación sistemática de la práctica docente y la retroalimentación formativa.

La Teoría de la gestión por resultados, desarrollada a partir de 1990 por autores como Tony Bush y Derek Glover de acuerdo con Bush et al. (2019) propone una adaptación de los principios de gestión empresarial al ámbito educativo con el fin de mejorar el desempeño académico, además, este enfoque aboga por la definición de metas concretas, cuantificables y realistas que permitan evaluar el progreso y el éxito de las instituciones educativas. La idea principal es aplicar un enfoque basado en resultados, donde se establezcan estándares claros de rendimiento y se implementen estrategias para alcanzarlos, así mismo, se enfatiza la importancia de la rendición de cuentas, tanto a nivel individual como institucional, para garantizar que los esfuerzos se dirijan hacia la mejora continua y la excelencia educativa.

Bush y Glover sostienen que la gestión por resultados en la educación implica un cambio de paradigma, pasando de un enfoque centrado en los procesos a otro centrado en los resultados tangibles y cuantificables, lo cual como refirió Bush (2021) implica una mayor atención a la recopilación y análisis de datos, así como a la implementación de intervenciones efectivas para abordar las deficiencias identificadas. Al adoptar este enfoque, se busca crear una cultura de responsabilidad y transparencia, donde los resultados académicos se conviertan en el principal impulsor de las decisiones y acciones tomadas dentro de las instituciones educativas.

2.2.1.4. Evaluación de la gestión educativa. De acuerdo con el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014, como se cita en Quispe, 2020) se comprende como el conjunto de procesos y estrategias que guían y coordinan los diversos elementos de una institución educativa. Estas acciones se implementan con el fin de dirigir, organizar y optimizar los recursos humanos, materiales y pedagógicos,

asegurando que todos los componentes trabajen de manera integrada para alcanzar los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). La gestión educativa no solo abarca la dimensión administrativa, sino que también incluye la creación de condiciones favorables para la innovación pedagógica, la participación comunitaria y el fortalecimiento de la cultura organizacional en la institución. Esta variable será analizada según los planteamientos de Mejía (2021) que alude a la gestión ejercida a nivel institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, mismas que se desglosan a continuación:

Gestión Institucional. Es el conjunto coordinado de acciones emprendidas por el equipo directivo de una institución educativa, este tipo de gestión tiene por objetivo impulsar y facilitar el logro de metas institucionales en colaboración con la comunidad educativa, orientando los esfuerzos colectivos hacia la consecución de la visión y misión del centro educativo (Gamboa, 2017).

- Reglamento interno. Se configura como un instrumento normativo institucional que establece el marco regulatorio para el funcionamiento y la convivencia dentro de una organización educativa, además, su función primordial radica en la creación de un entorno ordenado y propicio para la convivencia y el aprendizaje (MINEDU, 2023).
- Organigrama. Es una representación visual esencial que simplifica la estructura organizacional de una empresa, puesto que, facilita el análisis crítico de puestos y funciones, alineando tareas con objetivos estratégicos, tácticos y operativos (Ferreira et al., 2022).
- Empleo de tiempo y espacio. Se organiza en semanas lectivas y de gestión, distribuidas anualmente, esta estructura temporal permite el fortalecimiento de competencias estudiantiles y facilita la planificación, seguimiento y evaluación para la mejora continua de la gestión escolar, además, la distribución espacial se adapta a las necesidades de cada institución y territorio (MINEDU, 2023).

Gestión administrativa. Comprende las actividades de apoyo que garantizan su operatividad eficiente, estas tareas crean las condiciones necesarias para que las funciones pedagógicas, estratégicas y comunitarias se desarrollen de manera efectiva y sin obstáculos, facilitando así el logro de los objetivos educativos. Por

lo tanto, su eficacia es fundamental para mantener un entorno educativo propicio y funcional que respalde el proceso de enseñanza-aprendizaje (MINEDU, 2023).

- Uso de recursos humanos. Es un proceso estratégico que abarca la planificación, reclutamiento, desarrollo y retención del personal docente y administrativo, el objetivo es optimizar el rendimiento institucional y la calidad educativa (Galorio et al., 2024).
- Uso de materiales. Son recursos diversos que apoyan el proceso de enseñanza-aprendizaje, facilitando el progreso autónomo y reflexivo de competencias en los educandos, lo cuales adaptan a las características del alumno y se clasifican en impresos, concretos, digitales y complementarios, contribuyendo a la práctica pedagógica y al logro de objetivos curriculares (MINEDU, 2023).
- Uso de presupuesto. Implica la planificación, y distribución eficiente de recursos financieros para alcanzar metas educativas, dado que, permitirá mejorar los servicios educativos y lograr los objetivos de aprendizaje establecidos (Odide, 2021).

Gestión pedagógica. Se centra en las actividades y recursos más próximos al logro de aprendizajes en la institución educativa, dado que, implica la organización y dirección de los elementos clave del proceso educativo, incluyendo métodos de enseñanza, materiales didácticos y evaluación del aprendizaje. Por lo tanto, su objetivo principal es asegurar que los estudiantes alcancen los resultados educativos esperados de manera eficaz. (MINEDU, 2023).

- Actualización docente. Es un proceso continuo de desarrollo profesional que busca mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los educadores, por ende, su objetivo principal es potenciar la calidad educativa y, consecuentemente, mejorar el aprendizaje y los resultados educativos de los estudiantes (Abakah, 2023).
- Estilo de enseñanza. Son patrones de comportamiento y preferencias que los docentes exhiben al impartir instrucción, los cuales varían según las características del profesor, las demandas de los estudiantes y el entorno educativo. Se pueden categorizar en diferentes tipos, como abierto, formal, estructurado y funcional, cada uno favoreciendo distintos estilos de aprendizaje (Lozano et al., 2020).

Gestión Comunitaria. Se enfoca en crear y mantener un entorno escolar positivo y seguro, basado en los principios del Currículo Nacional de Educación Básica, además, su objetivo es fomentar una convivencia armoniosa que facilite el aprendizaje efectivo y el progreso integral de los estudiantes, promoviendo la participación y colaboración de todos los miembros de la comunidad educativa, debido a que, busca fortalecer los vínculos entre la escuela, las familias y la comunidad local para crear un ecosistema educativo cohesivo y de apoyo (MINEDU, 2023).

- Relación con otras instituciones. Implica la interacción estratégica de la escuela con organizaciones de su entorno, lo cual incluye vínculos con entidades e instituciones a fin de formar alianzas que apoyen los objetivos institucionales y mejoren la calidad educativa (Ledesma et al., 2022).
- Realización de proyectos sociales. Son iniciativas comunitarias diseñadas para abordar necesidades específicas y mejorar la calidad de vida local, los cuales fomentan la participación, fortalecen las capacidades comunitarias y promueven el desarrollo sostenible, adaptándose a los contextos particulares y fomentando la innovación social para resolver problemas complejos (Mc Kay, 2024).
- Vínculo con padres de familia. Implica una colaboración estrecha entre la escuela y el hogar para el desarrollo integral del estudiante, puesto que, busca alinear los esfuerzos educativos, reconociendo a la familia como primer agente socializador y a la escuela como continuadora del proceso formativo (Espinoza, 2021).

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Conceptualización del desempeño docente. De acuerdo con Thahir et al. (2021) es el conjunto de habilidades, competencias, actitudes y resultados que identifican el trabajo de un profesor en el contexto educativo, y que va más lejos de la mera entrega de información, sino más bien se busca fomentar un entendimiento profundo, abarcando aspectos como la capacidad de motivar a los alumnos, la eficiencia en la preparación y realización de las lecciones, la destreza para ajustarse a las necesidades particulares de cada estudiante y la capacidad para generar un entorno de aprendizaje inclusivo y motivador. Además, según Aimah

& Purwanto (2020) implica una continua reflexión sobre prácticas pedagógicas, el desarrollo profesional y la colaboración con colegas, así como la capacidad para evaluar y mejorar constantemente su propio trabajo en busca de la excelencia educativa.

Además, el desempeño que presentan los educadores como argumentaron Siswanto et al. (2020) también se relaciona con el impacto que tiene el trabajo del profesor en el aprendizaje y progreso de los educandos, lo cual incluye no solo los resultados académicos, además, implica el crecimiento de destrezas sociales, emocionales y cognitivas, junto con la capacidad de promover la independencia, la originalidad y el análisis reflexivo. Por lo tanto, este factor es esencial para la excelencia educativa, ya que los docentes son actores clave en el proceso de formación de las nuevas generaciones y en la construcción de una sociedad más preparada, crítica y comprometida con el desarrollo humano.

2.2.2.2. Importancia del desempeño docente. Según lo referido por Krasniqi & Ismajli (2022) es de vital importancia en el ámbito educativo, ya que los maestros son figuras centrales en el transcurso del aprendizaje, los docentes desempeñan una función vital en el crecimiento global de los estudiantes. Además, la excelencia educativa ofrecida se relaciona de forma directa con el desempeño de los maestros, quienes son responsables de elaborar y aplicar tácticas pedagógicas, establecer un entorno de aprendizaje atractivo y alentador, y proporcionar asistencia personalizada a los estudiantes. Por tanto, como exponen Gultekin et al. (2022) un docente comprometido, capacitado y eficaz puede inspirar a sus estudiantes, despertar su curiosidad y estimular su interés por el conocimiento, lo cual puede resultar en un efecto beneficioso en su evolución académica, personal y social en el largo plazo.

Además, como indicaron Onyango & Nyakwara (2020) influye en la reputación y prestigio de la institución educativa en la que trabajan, por ende, los maestros altamente cualificados y comprometidos no solo contribuyen al éxito académico de sus alumnos, sino que también generan confianza y satisfacción en los padres, la comunidad y las autoridades educativas; por otro lado, un bajo desempeño docente puede resultar en la pérdida de confianza en la calidad de la educación ofrecida, afectando la retención de estudiantes, la reputación de la institución y,

en último momento, el triunfo en el futuro de los alumnos. En este sentido el desempeño docente según Ccoto (2024) representa un elemento decisivo en la calidad y eficacia del sistema educativo, donde las competencias profesionales del educador son esenciales para garantizar la excelencia académica, puesto que, la calidad educativa está intrínsecamente ligada a la capacidad del educador para diseñar e implementar procesos pedagógicos innovadores y efectivos.

2.2.2.3. Teorías relacionadas al desempeño docente. La teoría del desarrollo profesional docente de Donald Schön desarrollada en 1980 según Machost et al. (2023) destaca la idea de que los profesionales, entre ellos los docentes, se enfrentan a situaciones complejas y ambiguas en su práctica diaria que demandan un proceso continuo de reflexión en la acción, además, se argumenta que el conocimiento práctico de los profesionales no se adquiere únicamente a través de la aplicación de teorías y técnicas predefinidas, sino que se desarrolla a través de la experiencia práctica y la reflexión crítica sobre las acciones realizadas en el contexto real de trabajo. Además, la reflexión en la acción implica la capacidad de los docentes para examinar y cuestionar sus propias suposiciones, prejuicios y prácticas, así como para adaptar y ajustar sus acciones en función de las demandas y desafíos que surgen en el proceso educativo.

Esta teoría como argumentaron Farrell & Macapinlac (2021) resalta la importancia del aprendizaje continuo en el crecimiento profesional de los educadores, enfatizando que los docentes deben estar abiertos a la exploración, experimentación y revisión constante de sus prácticas pedagógicas en respuesta a las demandas cambiantes del entorno educativo, además, se propone que el desarrollo profesional docente es un proceso reflexivo y dinámico que requiere un compromiso constante con la mejora y la innovación en la enseñanza y el aprendizaje. Además, se subraya la relevancia de la autoevaluación constante y la mejora continua como aspectos esenciales para el avance y evolución profesional de los educadores en su labor educativa.

La teoría de la autoeficacia desarrollada a partir de 1970 por Albert Bandura según Bhati & Sethy (2019) postula que la percepción que tienen las personas sobre su propia capacidad para llevar a cabo una tarea específica influye significativamente en su desempeño laboral y en su capacidad para enfrentar desafíos, además, en el

ámbito educativo, esta teoría sugiere que los docentes que tienen una alta autoeficacia, es decir, que confían en su habilidad para enseñar de manera efectiva y lograr el éxito en su labor educativa, tienden a ser más eficaces en su trabajo. Los maestros que poseen una fuerte autoconfianza suelen fijarse objetivos ambiciosos, enfrentar obstáculos con persistencia y utilizar métodos de enseñanza más eficaces, lo que se refleja en un progreso académico superior de los estudiantes y un ambiente de aprendizaje más favorable en el salón de clases.

Bandura también sugiere que la autoeficacia se construye a través de experiencias pasadas de éxito, observación de modelos de comportamiento, persuasión verbal y regulación emocional, por lo tanto, como señalaron Seneviratne et al. (2020) los programas de desarrollo profesional que fomentan la autoeficacia de los docentes pueden generar una influencia importante en su rendimiento profesional y en la excelencia de la enseñanza. Además, la teoría de la autoeficacia destaca la importancia de proporcionar retroalimentación constructiva y apoyo emocional a los docentes para incrementar su autoestima y habilidad para abordar con éxito los retos en el aula. En resumen, la Teoría de la Autoeficacia de Albert Bandura ofrece una perspectiva valiosa para comprender cómo la confianza en las propias habilidades afecta el desempeño laboral de los docentes y cómo se puede promover un mayor nivel de autoeficacia para mejorar la calidad de la enseñanza.

2.2.2.4. Evaluación del desempeño docente. De acuerdo con Vargas et al. (2022) engloba la totalidad de acciones, comportamientos y resultados que un individuo manifiesta en el contexto de su actividad profesional, por ende, trasciende la mera ejecución de tareas asignadas, a abarcar un espectro más amplio de competencias, habilidades y actitudes que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Así mismo, implica la eficacia y eficiencia en la realización de funciones específicas, la capacidad de adaptación a cambios en el entorno laboral, la habilidad para trabajar en equipo, la iniciativa en la resolución de problemas, y la contribución a un clima laboral positivo. Esta variable será analizada mediante las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad, relacionales interpersonales, las cuales se describen a continuación:

Capacidades pedagógicas. Son el conjunto de habilidades y estrategias que poseen los docentes para facilitar el aprendizaje significativo en sus estudiantes,

por tanto, estas capacidades incluyen métodos de enseñanza efectivos, técnicas de motivación y la competencia de adaptar la instrucción a las necesidades individuales de los alumnos (Vargas et al., 2022).

- Definición y orientación de objetivos. Implica establecer metas claras y alcanzables para el proceso de enseñanza-aprendizaje, por ende, requiere que el educador utilice sus habilidades pedagógicas y creativas para diseñar estrategias efectivas que guíen el trabajo educativo (Mattiev, 2022).
- Selección y organización de los contenidos. Implica la elección y estructuración estratégica de materiales educativos que faciliten el aprendizaje, por tanto, busca identificar y ordenar recursos instructivos que estimulen el interés, la atención y las habilidades de los estudiantes, con el objetivo de crear un entorno de aprendizaje motivador y efectivo (Andriani et al., 2021).
- Utilización de medios de enseñanza. Implica el uso estratégico de recursos y herramientas didácticas para complementar y mejorar el proceso educativo, estos medios, que van desde libros y mapas hasta tecnologías digitales, los cuales buscan hacer las lecciones más atractivas y efectivas, facilitando una comprensión más profunda y un aprendizaje experiencial en los estudiantes. (Sanjaya et al., 2022).

Emocionalidad. Se refiere al grado de satisfacción y bienestar que experimenta el docente frente a su labor pedagógica, por ende, este aspecto abarca los sentimientos y actitudes del maestro hacia su trabajo, influyendo en su motivación y en la calidad de su desempeño en el aula (Vargas et al., 2022).

- Vocación pedagógica. Es una inclinación personal hacia la enseñanza, caracterizada por un profundo compromiso y pasión por educar, por tanto, implica disfrutar del proceso de enseñanza-aprendizaje, crear un ambiente positivo en el aula y tener la habilidad de inspirar y transformar vidas (Montes, 2022).
- Autoestima. Se refiere a la valoración que el docente hace de sí mismo y de su desempeño profesional, dado que, esta influye en la eficacia del profesor, su resistencia ante adversidades y, por extensión, en el desarrollo de sus estudiantes (Valero et al., 2021).

- Capacidad para actuar. Se refiere a la habilidad del docente para adaptar sus estrategias de enseñanza a las necesidades cambiantes del entorno y los estudiantes, por tanto, implica la flexibilidad para asumir nuevos roles, facilitar el aprendizaje autónomo, y fomentar el desarrollo de habilidades críticas y competencias en los alumnos (García, 2021).
- Satisfacción con la labor. Es la valoración positiva que el educador hace de su trabajo, basada en la congruencia entre sus expectativas y la realidad profesional, por tanto, implica aspectos afectivos, actitudinales y cognitivos, influyendo en el bienestar del docente y su desempeño en el aula. (Vicente et al., 2019).

Responsabilidad. Se refiere al cumplimiento diligente de las obligaciones profesionales del educador, lo cual incluye la puntualidad en las clases, la entrega oportuna de documentos académicos, y la realización eficaz de todas las tareas inherentes a su rol, demostrando un compromiso constante con la calidad educativa y el desarrollo de sus estudiantes (Vargas et al., 2022).

- Asistencia y puntualidad. Se refieren al compromiso del docente con el cumplimiento consistente de sus horarios y responsabilidades laborales, por lo tanto, estos aspectos reflejan profesionalismo, respeto por el tiempo de los estudiantes y colegas, y contribuyen a la eficacia del proceso educativo al garantizar el aprovechamiento óptimo del tiempo de enseñanza (Acero, 2021).
- Participación en sesiones. Implica el involucramiento activo del docente en actividades de formación continua y actualización profesional, por tanto, se busca mejorar las prácticas pedagógicas, acoplarse a los requerimientos cambiantes de los estudiantes y responder eficazmente a las demandas del entorno educativo y laboral actual (Cruz, 2020)
- Autonomía en la tarea. Es la capacidad de los docentes para tomar decisiones informadas y responsables sobre sus prácticas de enseñanza, por lo tanto, implica la libertad de adaptar métodos, contenidos y estrategias a los requerimientos de los estudiantes, equilibrando la flexibilidad con los estándares educativos establecidos y la ética profesional (Deroncele et al., 2021).

Relaciones interpersonales. Se refieren a la capacidad del docente para establecer y mantener interacciones positivas y efectivas, lo cual implica una comunicación asertiva con estudiantes, padres de familia y colegas, fomentando un ambiente de respeto, colaboración y entendimiento mutuo que facilita el proceso educativo y el desarrollo de la comunidad escolar. (Vargas et al., 2022).

- **Comprensión y preocupación.** Se refieren a la capacidad del docente para percibir y responder a las necesidades emocionales y académicas de los educandos, por lo tanto, esta habilidad implica empatía, sensibilidad hacia los sentimientos y potencialidades de los alumnos, y la disposición para crear un ambiente de aprendizaje que fomente conexiones emocionales y un rendimiento académico óptimo (Rodríguez et al., 2020).
- **Expectativas al desarrollo.** Se refieren a las creencias y actitudes de los docentes entorno al crecimiento académico y personal de los estudiantes, estas expectativas, basadas en la mentalidad del profesor pueden moldear las interacciones en el aula, afectando la motivación, el rendimiento y la autopercepción de los alumnos a lo largo del tiempo. (Mesler et al., 2021).
- **Flexibilidad ante la diversidad.** Implica adaptar las prácticas de enseñanza para responder a las variadas necesidades y circunstancias de los estudiantes. Este enfoque busca crear un ambiente inclusivo que equilibre la estructura del curso con la flexibilidad necesaria, como el uso de extensiones en tareas, para apoyar el aprendizaje y bienestar de todos los estudiantes sin comprometer los estándares académicos (Ruesch & Sarvary, 2024).

2.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje. Es un procedimiento en constante movimiento y evolución en el que las personas obtienen, incorporan y utilizan conocimientos, destrezas, valores y actitudes. Implica la construcción activa de significados y la capacidad de adaptarse y transformarse a partir de la experiencia y el contacto con el entorno (Hayat, et al., 2020).

Colaboración. Es un proceso interdependiente y cooperativo en el cual individuos o grupos trabajan juntos hacia metas comunes, compartiendo recursos, conocimientos y responsabilidades, además, fundamenta en el respeto mutuo, la

confianza y la comunicación abierta, promoviendo el intercambio de ideas, la creatividad y la construcción colectiva de soluciones (Jong, et al., 2022).

Clima escolar. Se refiere al ambiente emocional, social y físico de una institución educativa, que influye en el bienestar, el desarrollo académico y el sentido de pertenencia de educandos, docentes y personal administrativo (Khanal & Guha, 2023).

Comunicación. Es un flujo de comunicación que involucra interacciones mutuas y de doble vía, en el que las personas comparten información, pensamientos, emociones y significados utilizando una variedad de medios y canales (Brinia, et al., 2022).

Educación de calidad. Es un proceso holístico y transformador que busca garantizar el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo su potencial cognitivo, emocional, social y ético (Kim, et al., 2021).

Liderazgo. Es un proceso de influencia interpersonal en el cual un individuo, mediante sus acciones y comportamientos, inspira, motiva y guía a otros con el propósito de alcanzar metas y objetivos comunes. Implica la capacidad de visionar el futuro, tomar decisiones estratégicas, delegar responsabilidades, gestionar recursos y desarrollar el talento humano (Mcleod & Dulsky, 2021).

Motivación. Es la fuerza interna que motiva y guía las acciones humanas hacia el logro de metas y objetivos importantes. Esta motivación surge de las necesidades, deseos y aspiraciones personales, así como de la percepción de la importancia, la autonomía y la capacidad propia (Cebeci & Caganaga, 2019).

Recompensas. Son incentivos tangibles o intangibles que se ofrecen como reconocimiento o gratificación por el desempeño laboral satisfactorio o la consecución de metas y objetivos (Nwaozor & Chidinma, 2020).

Relaciones laborales. Se trata de las relaciones y conexiones que se forman entre los diversos integrantes de una institución, basadas en la confianza, el respeto, la comunicación abierta y la cooperación. Estas relaciones fomentan un entorno laboral en el que se promueve la armonía y la productividad (Filipova & Usheva, 2021).

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral es la percepción subjetiva y emocional que experimenta un individuo respecto a su trabajo y su entorno laboral, además, se relaciona con el grado en que las expectativas, necesidades y deseos del trabajador se ven cumplidos dentro del contexto laboral (Ortan, et al., 2021).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

3.2. Hipótesis específicas

He₁: El nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, es bajo.

He₂: El nivel de desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, es bajo.

He₃: Existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

He₄: Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

He₅: Existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

He₆: Existe relación significativa entre gestión comunitaria y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

3.3. Identificación de variables

Variable independiente: Gestión educativa

Es el conjunto de procesos y estrategias que guían y coordinan los diversos elementos de una institución educativa. Estas acciones se implementan con el fin de dirigir, organizar y optimizar los recursos humanos, materiales y pedagógicos, asegurando que todos los componentes trabajen de manera integrada para lograr los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (MINEDU, 2014, como se cita en Quispe, 2020).

Variable dependiente: Desempeño docente

Es el conjunto de habilidades, competencias, actitudes y resultados que caracterizan el trabajo de un profesor en el contexto educativo, y que va más lejos

de la mera entrega de información, sino más bien se busca fomentar un entendimiento profundo, abarcando aspectos como la capacidad de motivar y motivar a los alumnos, la eficiencia en la preparación y realización de las lecciones, entre otros (Vargas, 2021).

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión educativa	Gestión institucional	Reglamento interno	Ordinal
		Organigrama	
		Empleo de tiempo y espacio	
	Gestión administrativa	Uso de recursos humanos	
		Uso de materiales	
		Uso de presupuesto	
	Gestión pedagógica	Actualización docente	
		Estilo de enseñanza	
	Gestión comunitaria	Relación con otras instituciones	
		Realización de proyectos sociales	
		Vínculo con padres de familia	
Desempeño del docente	Capacidades pedagógicas	Definición y orientación de objetivos	
		Selección y organización de los contenidos	
		Utilización de medios de enseñanza	
	Emocionalidad	Vocación pedagógica	
		Autoestima	
		Capacidad para actuar	
		Satisfacción con la labor	
	Responsabilidad	Asistencia y puntualidad	
		Participación en sesiones	
		Autonomía en la tarea	
	Relaciones interpersonales	Comprensión y preocupación	
		Expectativas al desarrollo	
		Flexibilidad ante la diversidad	

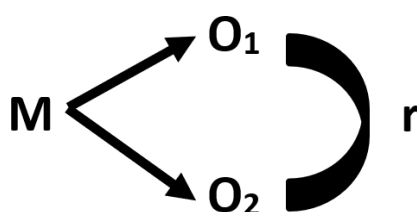
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue desarrollada como tipo básica, lo que significa que se centra en la generación de conocimientos teóricos y la comprensión de fenómenos sin necesariamente buscar una aplicación práctica inmediata (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso, se buscó comprender las variables desde la perspectiva de los propios educadores, lo que puede contribuir a los saberes especializados en diversos aspectos de la enseñanza y a la mejora de las prácticas pedagógicas. Asimismo, se optó por un enfoque cuantitativo, que involucra la recopilación y examen de datos numéricos con el propósito de abordar interrogantes de investigación específica (Baimyrzaeva, 2018). Este enfoque permite cuantificar las respuestas de los docentes en relación con el nivel de desempeño, lo que facilita la comparación y el análisis estadístico de los resultados obtenidos.

Mientras que, el nivel corresponde al correlacional, esto implica explorar la conexión entre dos o más variables sin establecer un vínculo causal entre ellas (Hernández y Mendoza, 2018). En este estudio, se buscó identificar posibles correlaciones entre diferentes aspectos de las variables en análisis.

El diseño adoptado fue el no experimental, lo que significa que no se manipularon variables ni se establecerán grupos de control (Ñaupas et al, 2019). En este caso, simplemente se recopilaban datos de los docentes en relación con las variables de estudio, además, se trabajó con el corte transversal, lo cual implica que los datos sean recogidos en único momento en el tiempo. A continuación, se muestra el diseño de estudio:



Dónde:

M: 380 docentes

O1: Gestión educativa

O2: Desempeño del docente

r: Relación

El método adoptado corresponde al hipotético deductivo, lo que implica formular hipótesis específicas con base en teorías existentes, diseñar un estudio para probar esas hipótesis y luego analizar los datos para evaluar si las hipótesis son respaldadas por la evidencia (Ñaupas, et al., 2018). Este método siguió un proceso lógico que fue desde la formulación de preguntas de investigación hasta la recolección y análisis de datos, y finalmente la evaluación de las hipótesis planteadas

4.2. Diseño muestral

4.2.1. Unidad de análisis

Las unidades de análisis empleadas en este estudio estuvieron constituidas por los docentes que se encuentran laborando en instituciones privadas de Lima.

4.2.2. Población de estudio

Se constituye como el conjunto total de individuos que comparten ciertas características y sobre los cuales se busca generalizar los resultados de la investigación (Arias y Covinos, 2021). En este estudio, la población según el censo realizado por el MINEDU (2023) estuvo conformada por 78 239 docentes que laboran en las instituciones educativas de Lima.

Criterios de inclusión.

- Docentes que laboran actualmente en instituciones educativas privadas de Lima.
- Docentes que aceptan participar voluntariamente mediante la firma del consentimiento informado.
- Docentes que cuenten con título pedagógico.

Criterios de exclusión.

- Docentes que se encuentren con licencia o permiso durante el periodo de investigación.
- Docentes que invalidan los instrumentos por doble marcación o no completan todas las respuestas.
- Docentes auxiliares o asistentes de aula.
- Docentes que trabajan bajo modalidad de tiempo parcial o por horas.

4.2.3. *Tamaño de muestra*

La muestra se comprende como una porción representativa de la población que se selecciona para participar en la investigación, (Arias y Covinos, 2021). Por lo tanto, se trabajó con una muestra de 380 docentes de ocho instituciones educativas de Lima.

4.2.4. *Selección de la muestra*

Para elegir la muestra, se utilizó un método no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con Hernández (2021), quien señala que este enfoque permite al investigador seleccionar una muestra representativa basándose en su criterio y experiencia, considerando las características específicas del grupo de estudio. En este caso, se trabajó con docentes de ocho instituciones educativas, previamente seleccionadas por su accesibilidad y disposición para participar en la investigación. Con este enfoque se eligió entre 47- 48 docentes por institución educativa (de las primeras cuatro instituciones educativas se escogieron 47 docentes por cada uno, y de las siguientes cuatro instituciones se escogieron 48 docentes por cada uno) para completar el total de la muestra, a partir de los criterios empleados, el acceso y disposición de los docentes a participar de la investigación.

4.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, que consiste en recopilar datos a través de preguntas estandarizadas dirigidas a los participantes de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En este estudio, se utilizó una encuesta para recopilar información sobre la percepción de los profesores en los centros de educación privados de Lima referente a las variables. Además, proporcionó datos

cuantitativos que permitieron analizar y comparar las respuestas de los docentes en relación con diferentes aspectos de su desempeño.

El instrumento utilizado para llevar a cabo la encuesta fue el cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas estructuradas que se presentó a los participantes para que respondan de manera sistemática (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso, el cuestionario estuvo diseñado específicamente para recopilar información sobre las variables de interés desde la perspectiva de los propios docentes. El instrumento orientado a la gestión educativa contó con 22 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones de estudio, mientras que el instrumento para el desempeño docente también dispuso de 26 ítems distribuidos de acuerdo con las cuatro dimensiones, ambos con una escala de medición tipo Likert, fueron aplicados de manera colectiva con un tiempo de aplicación de 10 a 15 minutos.

4.4. Técnicas y estadísticas para el procesamiento de datos

El proceso de recolección y análisis de datos se dividió en dos partes, en la primera parte, se solicitó autorización al directivo de las instituciones educativas privadas de Lima para llevar a cabo el estudio entre los docentes. Además, se organizó una reunión con los docentes participantes para explicarles los objetivos de la investigación, así como para solicitar su consentimiento informado y garantizar la confidencialidad de los datos recopilados.

Mientras que, en la segunda etapa, una vez que se recogieron los datos, estos fueron ingresados a una hoja de cálculo en Excel, donde se organizaron y procesaron para su posterior análisis, en esta fase, se realizaron cálculos estadísticos descriptivos para obtener medidas de tendencia central y dispersión. Posteriormente, los datos fueron transferidos al software SPSS v27, donde se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para verificar la distribución normal de los datos y, una vez confirmada la normalidad, se procedió a aplicar la prueba de correlación de Spearman para analizar la relación entre las variables. Finalmente, se redactó el informe final del estudio, que incluye los resultados obtenidos, las conclusiones y las recomendaciones para la optimización del desempeño docente en las instituciones educativas privadas.

4.5. Validación

La validez fue aplicada mediante el juicio de expertos, un proceso en el que se recurre a profesionales o académicos con experiencia y conocimientos relevantes en el área específica que se está evaluando (Hernández y Mendoza, 2018). Estos expertos revisaron el contenido del cuestionario o instrumento de medición para determinar si realmente está evaluando lo que se pretende medir, además, su evaluación se basó en la coherencia del contenido del cuestionario con el constructo que se está estudiando, así como en la relevancia y la representatividad de los ítems incluidos.

4.6. Confiabilidad

La confiabilidad fue realizada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, una medida estadística que evalúa la consistencia interna de un conjunto de ítems en un instrumento de medición (Hernández y Mendoza, 2018). Este coeficiente proporciona información sobre la fiabilidad o la consistencia con la que los ítems del cuestionario miden el mismo constructo, donde, un valor de alfa de Cronbach cercano a 1.0 indica una alta consistencia interna entre los ítems, lo que sugiere que el instrumento es confiable para medir el constructo en cuestión.

Formula: Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α = Coeficiente de confiabilidad del instrumento

K = Número de ítems del instrumento

S_T^2 = Varianza total del instrumento

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems

Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable gestión educativa

$$a = \frac{k}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right] = a = \frac{22}{22-1} \left[1 - \frac{35.320}{599.224} \right] = 0.986$$

Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Decisión
0.986	22	Muy confiable

Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable desempeño del docente

$$a = \frac{k}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right] = a = \frac{26}{26-1} \left[1 - \frac{56.976}{1241.290} \right] = 0.992$$

Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Decisión
0.992	26	Muy confiable

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 2. Niveles de la variable gestión educativa

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	22	51	78	20.5%
Regular	52	81	147	38.7%
Alto	82	110	155	40.8%
Total			380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

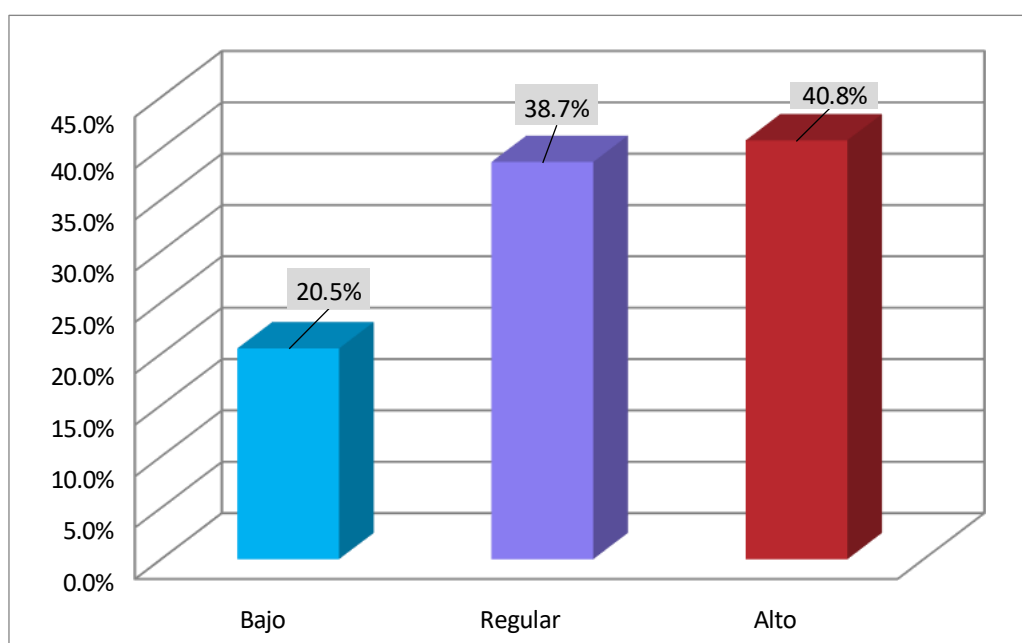


Figura 1. Gestión educativa

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 2 y la Figura 1 sobre la gestión educativa, se observa una distribución relativamente equilibrada entre las categorías, con una tendencia hacia los niveles más altos. El nivel alto predomina ligeramente con un 40.8%

(155 encuestados), seguido de cerca por el nivel regular con un 38.7% (147 encuestados). El nivel bajo representa el 20.5% (78 encuestados) de la muestra.

Esta distribución sugiere una percepción generalmente positiva de la gestión educativa, ya que el 79.5% de los encuestados la califican como regular o alta. La figura complementa visualmente estos datos, mostrando claramente la predominancia de las categorías superiores. Es notable que la categoría de nivel alto sea la más representada, lo que podría indicar una satisfacción significativa con las prácticas de gestión educativa actuales. Sin embargo, el considerable porcentaje en la categoría regular (38.7%) sugiere que aún hay margen de mejora.

Tabla 3. Nivel de la dimensión gestión institucional

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	6	14	92	24.2%
Regular	15	23	150	39.5%
Alto	24	30	138	36.3%
Total			380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

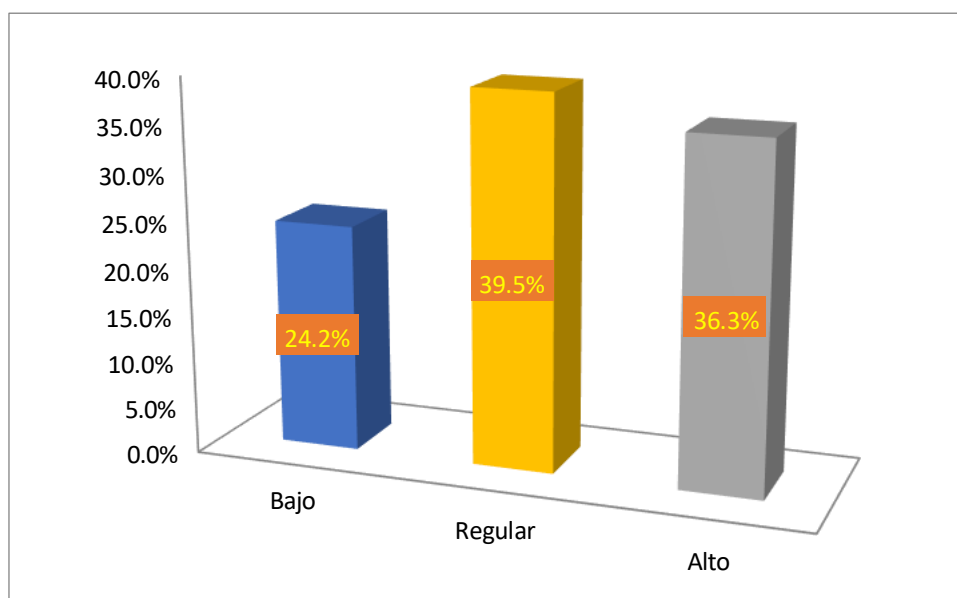


Figura 2. Gestión institucional

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 3 y la Figura 2 sobre la gestión institucional, se observa una distribución relativamente equilibrada entre las tres categorías, con una ligera inclinación hacia los niveles medio y alto. El nivel regular predomina con un 39.5% (150 encuestados), seguido de cerca por el nivel alto con un 36.3% (138 encuestados). El nivel bajo representa el 24,2% (92 encuestados) de la muestra.

Esta distribución sugiere una percepción moderadamente positiva de la gestión institucional, ya que el 75.8% de los encuestados la califican como regular o alta. La figura complementa visualmente estos datos, mostrando claramente la predominancia de las categorías superiores. Es notable que la categoría de nivel regular sea la más representada, lo que podría indicar que, si bien hay una base sólida, existe un margen significativo para mejorar las prácticas de gestión institucional. El considerable porcentaje en la categoría alta (36,3%), sugiere que más de un tercio de las instituciones están implementando prácticas efectivas. Sin embargo, el 24.2% en la categoría baja no debe pasarse por alto, ya que indica que casi un cuarto de las instituciones podrían necesitar intervenciones más focalizadas para mejorar su gestión institucional.

Tabla 4. Niveles de la dimensión gestión administrativa

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	6	14	88	23.2%
Regular	15	23	164	43.2%
Alto	24	30	128	33.7%
	Total		380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

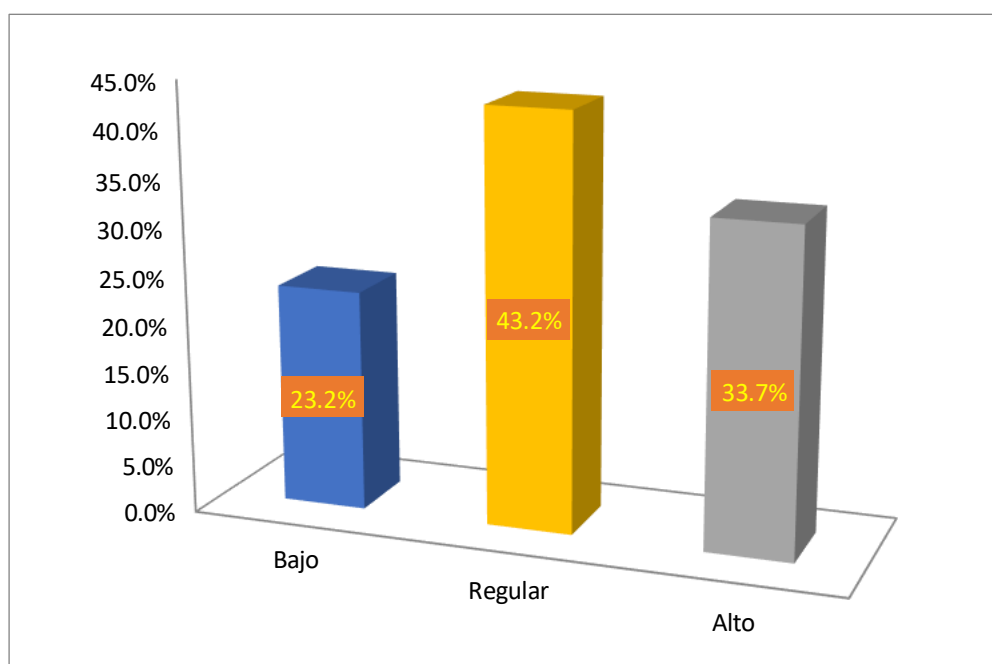


Figura 3. Gestión administrativa

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 4 y la Figura 3 sobre la gestión administrativa, se observa una distribución relativamente equilibrada entre las categorías, con una tendencia hacia los niveles medio y alto. El nivel regular predomina con un 43.2% (164 encuestados), seguido por el nivel alto con un 33.7% (128 encuestados). El nivel bajo representa el 23,2% (88 encuestados) de la muestra.

Esta distribución sugiere una percepción generalmente positiva de la gestión administrativa, ya que el 76.9% de los participantes la califican como regular o alta. La figura complementa visualmente estos datos, mostrando claramente la predominancia de las categorías superiores. Es notable que la categoría de nivel regular sea la más representada, lo que podría indicar una base sólida en las prácticas de gestión administrativa actuales, pero con un claro margen de mejora. El considerable porcentaje en la categoría alta (33,7%), lo que sugiere que un tercio de las instituciones están implementando prácticas administrativas efectivas. Sin embargo, el porcentaje significativo en la categoría regular (43,2%) indica que aún hay espacio para optimizar y perfeccionar los procesos administrativos en muchas instituciones.

Tabla 5. Niveles de la dimensión gestión pedagógica

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	4	9	89	23.4%
Regular	10	15	157	41.3%
Alto	16	20	134	35.3%
Total			380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

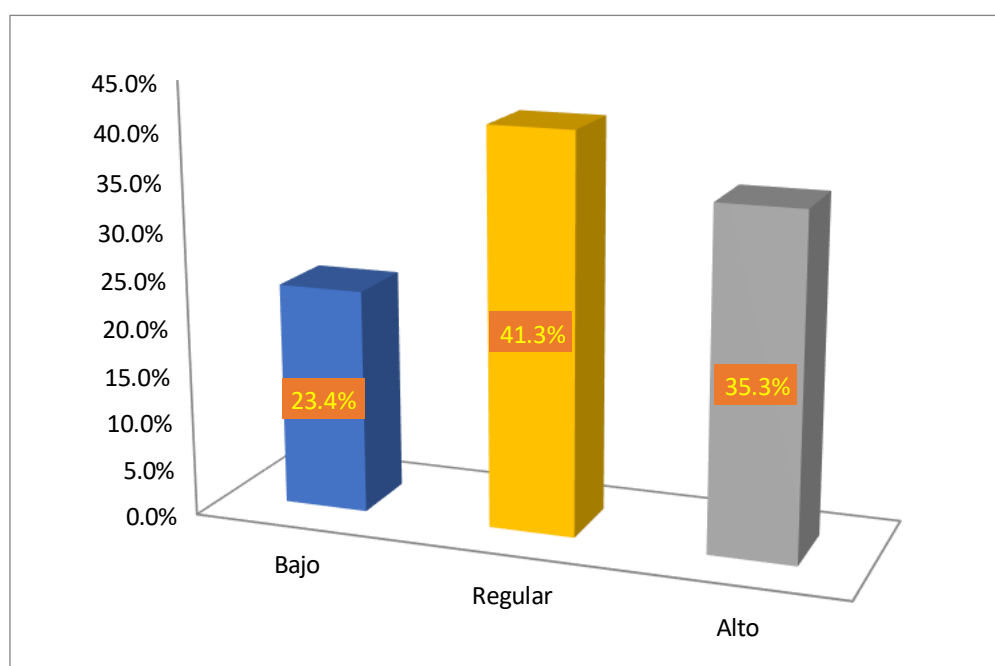


Figura 4. Gestión pedagógica

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 5 y la Figura 4 sobre los niveles de la dimensión gestión pedagógica, se observa una distribución que tiende hacia los niveles medio y alto. El nivel regular predomina con un 41.3% (157 encuestados), seguido de cerca por el nivel alto con un 35.3% (134 encuestados). El nivel bajo representa el 23,4% (89 encuestados) de la muestra.

Esta distribución sugiere una percepción generalmente positiva de la gestión pedagógica, ya que el 76.6% de los encuestados la califican como regular o alta. La figura complementa visualmente estos datos, mostrando claramente la

predominancia de las categorías superiores. Es notable que la categoría regular sea la más representada, lo que podría indicar que, si bien la gestión pedagógica es percibida como adecuada, aún hay margen de mejora. El considerable porcentaje en la categoría alto (35,3%) sugiere que una parte significativa de la muestra está satisfecha con las prácticas pedagógicas actuales.

Tabla 6. Niveles de la dimensión gestión comunitaria

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	6	14	88	23.2%
Regular	15	23	157	41.3%
Alto	24	30	135	35.5%
Total			380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

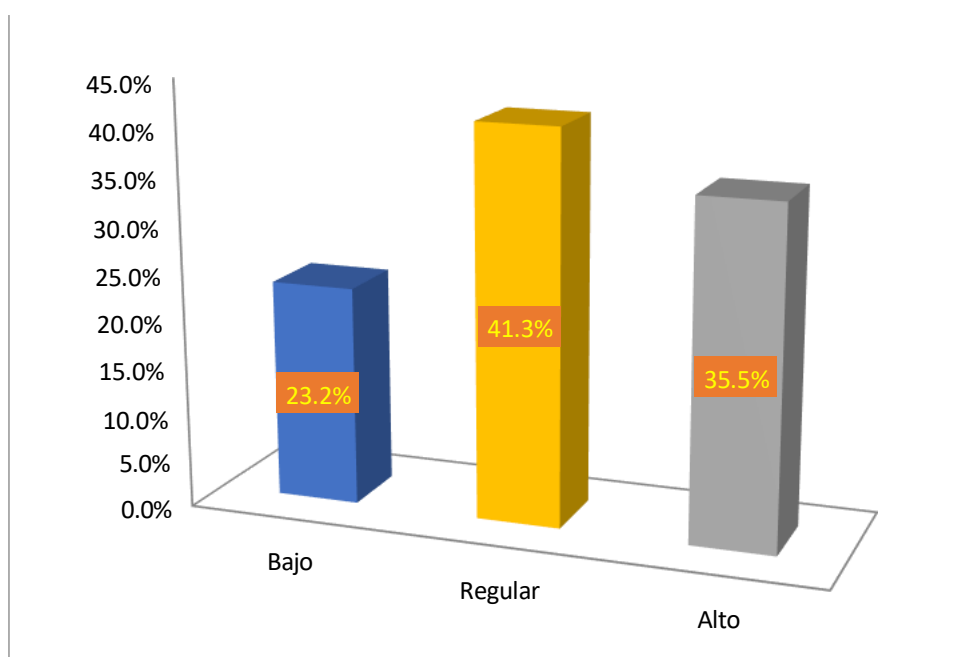


Figura 5. Gestión comunitaria

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 6 y la Figura 5 sobre los niveles de la dimensión gestión comunitaria, se observa una distribución que tiende hacia los niveles medio y alto,

similar a la gestión pedagógica. El nivel regular predomina con un 41.3% (157 encuestados), seguido muy de cerca por el nivel alto con un 35.5% (135 encuestados). El nivel bajo representa el 23,2% (88 encuestados) de la muestra.

Esta distribución sugiere una percepción generalmente positiva de la gestión comunitaria, ya que el 76.8% de los encuestados la califican como regular o alta. La figura complementa visualmente estos datos, mostrando claramente la predominancia de las categorías superiores. Es notable que la categoría regular sea la más representada, lo que podría indicar que, si bien la gestión comunitaria es percibida como adecuada, aún hay margen de mejora. El considerable porcentaje en la categoría alto (35,5%) sugiere que una parte significativa de la muestra está satisfecha con las prácticas de gestión comunitaria actuales.

Tabla 7. Niveles de la variable desempeño del docente

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Deficiente	26	61	125	32.9%
Regular	62	97	109	28.7%
Eficiente	98	130	146	38.4%
Total			380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

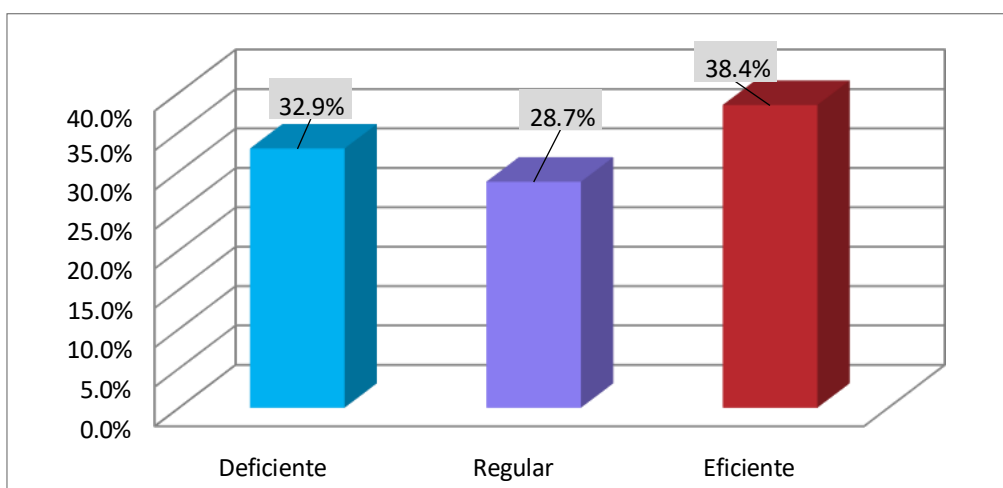


Figura 6. Desempeño del docente

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 7 y la Figura 6 sobre el desempeño del docente, se observa una distribución respectivamente equilibrada entre las tres categorías, con una ligera inclinación hacia el nivel eficiente. El nivel eficiente lidera con un 38.4% (146 encuestados), seguido por el nivel deficiente con un 32.9% (125 encuestados), y finalmente, el nivel regular con un 28.7% (109 encuestados).

Esta distribución sugiere una percepción mixta de desempeño del docente, mientras que la mayoría (38.4%) considera que el desempeño es eficiente, un porcentaje significativo (32.9%) lo percibe como deficiente. La categoría regular actúa como un punto intermedio, representando casi un tercio de las respuestas. Es notable que la suma de las categorías regular y eficiente (67.1%) supera a la categoría deficiente, indicando una tendencia general positiva. Sin embargo, el alto porcentaje en la categoría deficiente sugiere que existen áreas importantes por mejorar respecto al desempeño del docente.

Tabla 8. Nivel de la dimensión capacidades pedagógicas

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Deficiente	6	14	131	34.5%
Regular	15	23	137	36.1%
Eficiente	24	30	112	29.5%
Total			380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

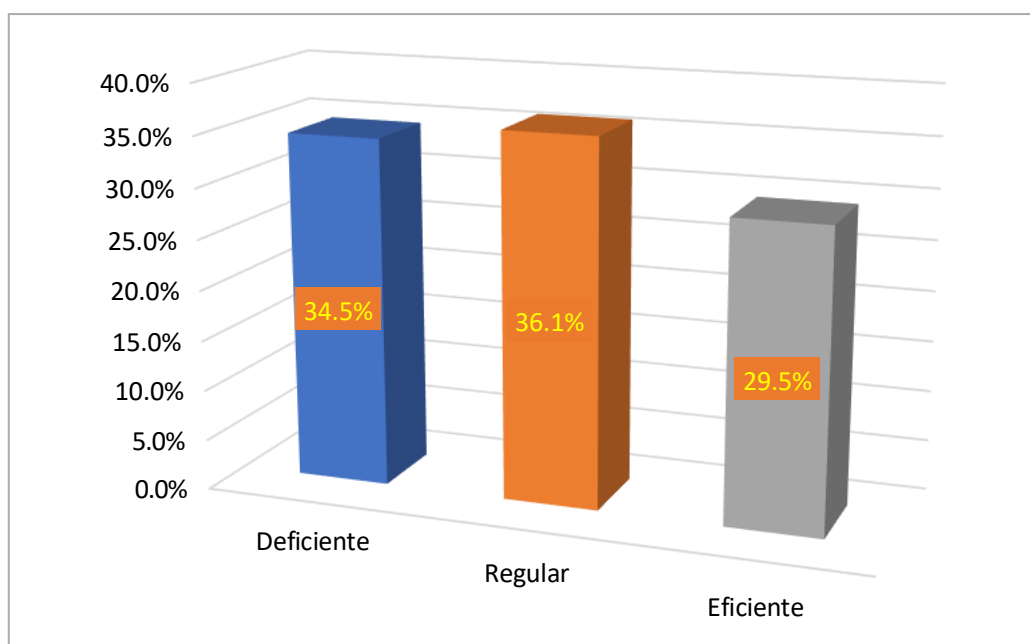


Figura 7. Capacidades pedagógicas

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 8 y la Figura 7 sobre los niveles de la dimensión capacidades pedagógicas, se observa una distribución relativamente equilibrada entre las tres categorías, con una ligera inclinación hacia los niveles medio y bajo. El nivel regular predomina ligeramente con un 36.1% (137 encuestados), seguido muy de cerca por el nivel deficiente con un 34.5% (131 encuestados). El nivel eficiente representa el 29,5% (112 encuestados) de la muestra.

Esta distribución sugiere una percepción mixta de las capacidades pedagógicas, con una tendencia hacia el centro y el extremo inferior. Es preocupante que el 70,6% de los encuestados califiquen las capacidades pedagógicas como regulares o deficientes. La proporción relativamente alta en la categoría deficiente (34,5%) indica que existe una necesidad significativa de mejora en las capacidades pedagógicas de los docentes. Sin embargo, el 29,5% en la categoría eficiente sugiere que hay ejemplos positivos que podrían servir como modelos para el desarrollo profesional.

Tabla 9. Niveles de la dimensión emocionalidad

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Deficiente	8	18	120	31.6%
Regular	19	30	129	33.9%
Eficiente	31	40	131	34.5%
Total			380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

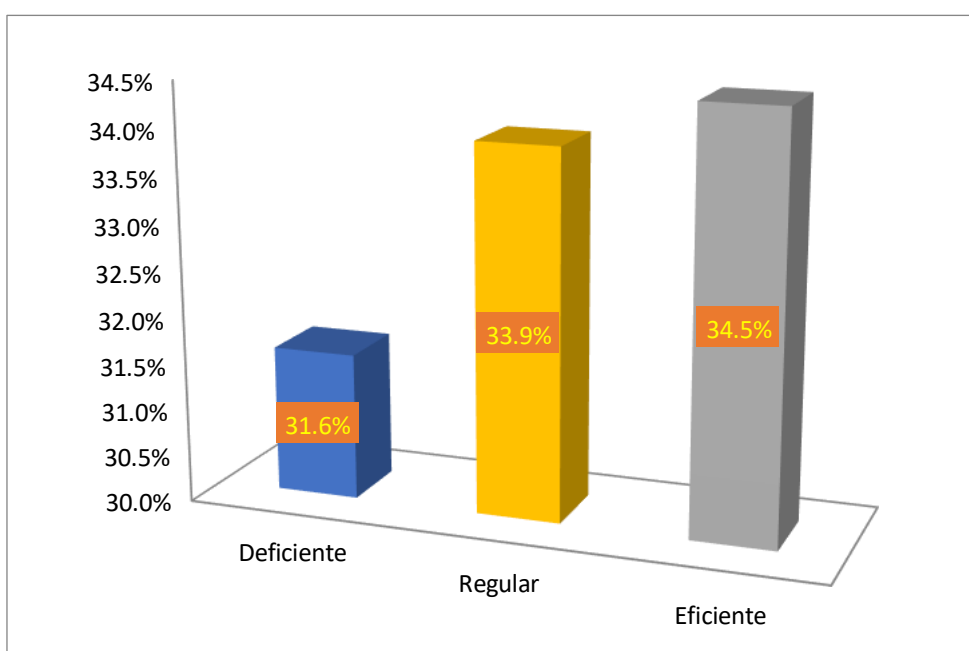


Figura 8. Emocionalidad

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 9 y la Figura 8 sobre los niveles de la dimensión emocionalidad, se observa una distribución desigual entre las tres categorías. El nivel eficiente lidera ligeramente con un 34.5% (131 encuestados), seguido muy de cerca por el nivel regular con un 33.9% (129 encuestados), y finalmente el nivel deficiente con un 31.6% (120 encuestados).

Esta distribución sugiere una percepción variada de la emocionalidad en el contexto educativo, sin una tendencia clara hacia ningún extremo. Es notable que la diferencia entre la categoría más alta y la más baja es de solo 2.9 puntos porcentuales. La proporción relativamente alta en la categoría eficiente (34,5%)

indica que una parte significativa de los encuestados percibe un manejo emocional adecuado. Sin embargo, el 65.5% en las categorías regular y deficiente sugiere que hay un margen considerable para mejorar la inteligencia emocional y las habilidades interpersonales en el entorno educativo.

Tabla 10. Niveles de la dimensión responsabilidad

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Deficiente	6	14	130	34.2%
Regular	15	23	131	34.5%
Eficiente	24	30	119	31.3%
Total			380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

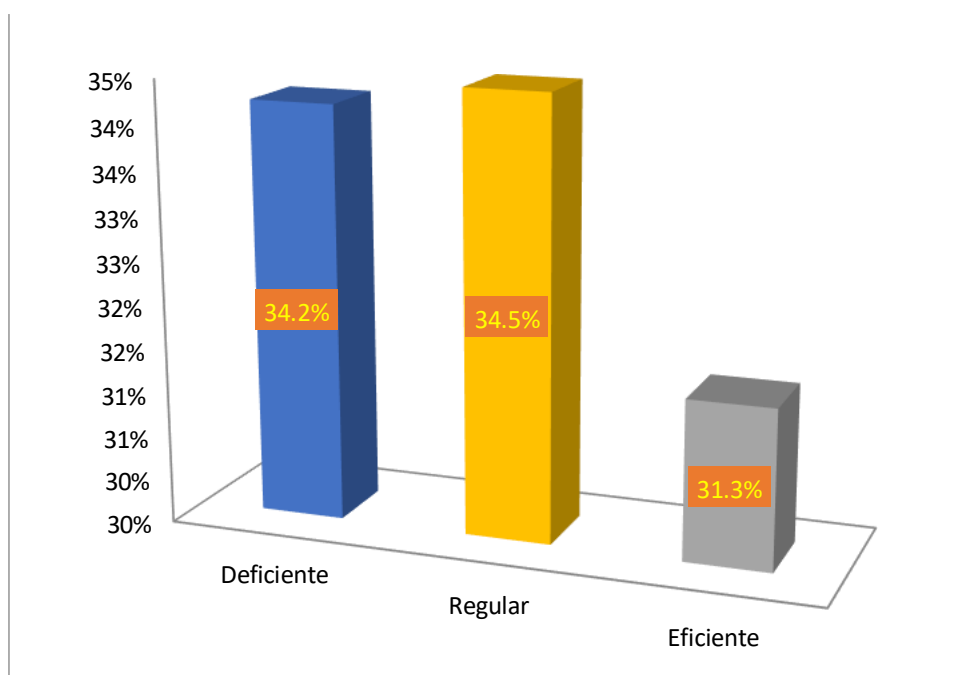


Figura 9. Responsabilidad

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Basado en la Tabla 10 y la Figura 9 sobre los niveles de la dimensión responsabilidad, se aprecia una distribución relativamente equilibrada entre las tres categorías observadas. El nivel regular muestra una ligera predominancia con 34.5% (131 casos), seguido muy de cerca por el nivel deficiente con 34.2% (130 casos). El nivel eficiente representa el 31,3% (119 casos) de la muestra.

Esta distribución sugiere que la mayoría de los docentes evaluados (68.7%) se sitúan en niveles de responsabilidad entre deficiente y regular, lo cual podría indicar áreas de mejora significativas en este aspecto del desempeño docente. Sin embargo, es importante notar que casi un tercio de los docentes (31,3%) alcanza un nivel eficiente, lo que representa una base sólida sobre la cual construir estrategias de mejora. La cercanía entre los porcentajes de las tres categorías indica una variabilidad considerable en la responsabilidad de los educadores en los centros educativos privados de Lima en 2024.

Tabla 11. Niveles de la dimensión relaciones interpersonales

Categorías	Inicio	Fin	Frecuencia	Porcentaje válido
Deficiente	6	14	133	35.0%
Regular	15	23	123	32.4%
Eficiente	24	30	124	32.6%
Total			380	100%

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

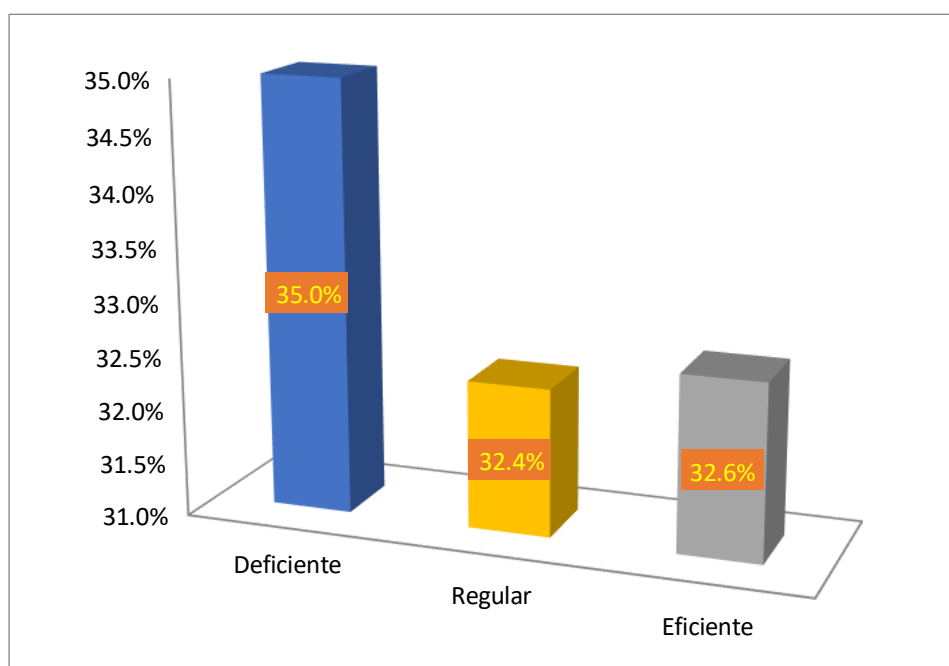


Figura 10. Relaciones interpersonales

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Basado en la Tabla 11 y la Figura 10 sobre los niveles de la dimensión relaciones interpersonales, se observa una distribución relativamente equilibrada entre las tres categorías evaluadas. El nivel deficiente lidera con un 35.0% (133 casos), seguido por el nivel eficiente con 32.6% (124 casos), y finalmente, el nivel regular con un 32,4% (123 casos) de la muestra.

Esta distribución sugiere que una porción significativa de los docentes evaluados (35.0%) presenta dificultades en el manejo de relaciones interpersonales, lo cual podría indicar áreas de mejora significativas en este aspecto del desempeño docente. Sin embargo, es importante notar que casi un tercio de los docentes (32,6%) alcanza un nivel eficiente, lo que representa una base sólida sobre la cual construir estrategias de mejora. La cercanía entre los porcentajes de las tres categorías indica una variabilidad considerable en las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024.

5.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de Normalidad

Como el requisito esencial para realizar un análisis estadístico inferencial es determinar si los datos siguen una distribución normal, lo que permite elegir la prueba correlacional adecuada, ya sea una paramétrica (Pearson) o una no paramétrica (Spearman), se decidió aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra es mayor a 50 participantes. A continuación, se presentan los resultados obtenidos para ambas variables y dimensiones en estudio.

Tabla 12. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Gestión institucional	,103	380	,000
D2: Gestión administrativa	,085	380	,000
D3: Gestión pedagógica	,100	380	,000
D4: Gestión comunitaria	,101	380	,000
V1: Gestión educativa	,093	380	,000
V2: Desempeño del docente	,126	380	,000

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a través del programa SPSS V27.

La Tabla 12 presenta los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las dimensiones de la gestión educativa y el desempeño docente en una muestra de 380 participantes. Esta prueba brinda los resultados para todas las variables analizadas (cuatro dimensiones de gestión educativa, la variable general de gestión educativa y el desempeño docente), el nivel de significancia (Sig.) es 0.000, que es menor que el nivel crítico convencional de 0.05. Esto indica que todas las variables rechazan la hipótesis nula de normalidad. Los estadísticos de la prueba varían entre 0.085 (para gestión administrativa) y 0.126 (para desempeño del docente), lo que refuerza la conclusión de que ninguna de las variables sigue una distribución normal. Estos resultados tienen implicaciones importantes para los análisis posteriores. Dado que los datos no se distribuyen normalmente, por ello, es necesario utilizar pruebas estadísticas no paramétricas (Spearman) para los análisis subsiguientes.

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

H₀: No existe relación significativa entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

Tabla 13. Gestión educativa y desempeño del docente

		Desempeño del docente
Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,723**
	Rho de Spearman	
	P (valor)	<0.001
	Muestra	380

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Basándonos en la Tabla 13, que revela los hallazgos sobre la asociación entre la gestión educativa y el desempeño del docente, se puede presentar un coeficiente Rho de Spearman de 0.723, lo cual indica una correlación positiva fuerte entre las variables de gestión educativa y desempeño del docente. Este valor sugiere a medida que se optimiza la gestión educativa, tiende a mejorar también el desempeño del docente, y viceversa. El valor p (p-valor) es menor a 0.001, lo que implica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (indicado por los dos asteriscos). Este resultado nos permite descartar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alternativa (H₁). Por lo tanto, podemos concluir que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño del docente en los centros educativos privados de Lima en 2024.

Hipótesis específica 1

H₁: El nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, es bajo.

H_0 : El nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, no es bajo.

Tabla 14. Niveles de la gestión educativa

Nivel	Porcentaje válido	Decisión
Bajo	20.50%	Se acepta la H_0 si, el % del nivel bajo es menor al % del nivel regular y alto
Regular	38.70%	
Alto	40.80%	
	100%	

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Basándonos en los datos presentados en la Tabla 14 sobre los niveles de la gestión educativa en instituciones educativas privadas de Lima en 2024, observamos la siguiente distribución: El nivel alto de gestión educativa muestra el porcentaje más elevado con un 40.80%, seguido muy de cerca por el nivel regular con 38.70%. El nivel bajo presenta el menor porcentaje, alcanzando solo el 20.50% del total. Estos resultados indican que la gran mayoría de las instituciones educativas privadas en Lima (79.50% en total) exhiben niveles de gestión educativa entre regular y alto. El nivel bajo, que representa apenas un quinto de la muestra, no es predominante.

Considerando la regla de decisión establecida, donde se rechaza la hipótesis nula (H_0) si el porcentaje del nivel bajo es mayor que la suma de los porcentajes de los niveles regular y alto, en este caso no podemos rechazar H_0 . Por lo tanto, se concluye que el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024 no es bajo. Los datos sugieren una clara tendencia hacia niveles de gestión educativa entre regulares y altos en estas instituciones. En consecuencia, se rechaza la hipótesis alternativa (H_1) que planteaba un nivel bajo de gestión educativa y se acepta la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis específica 2

H_1 : El nivel de desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, es bajo.

H_0 : El nivel de desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, no es bajo.

Tabla 15. Niveles de desempeño del docente

Nivel	Porcentaje válido	Decisión
Deficiente	32.90%	Se acepta la H_0 si, el % del nivel deficiente es menor al % del nivel regular y eficiente
Regular	28.70%	
Eficiente	38.40%	
	100%	

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Basándonos en la Tabla 15, que presenta datos sobre el nivel de desempeño docente en instituciones educativas privadas de Lima en 2024, observamos la siguiente distribución: El nivel eficiente de desempeño docente muestra el porcentaje más alto con 38.40%, seguido por el nivel deficiente con 32.90% y el nivel regular con 28.70%. Esta distribución indica que la mayoría de los docentes (67.10%, sumando los niveles regular y eficiente) muestran un desempeño que no se considera deficiente. Sin embargo, es importante notar que existe un porcentaje significativo (32.90%) de docentes con desempeño deficiente.

Considerando la regla de decisión establecida, donde se acepta la hipótesis nula (H_0) si el porcentaje del nivel deficiente es menor que la suma de los porcentajes de los niveles regular y eficiente, en este caso debemos aceptar H_0 . Por lo tanto, se concluye que el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024 no es predominantemente deficiente. Los datos sugieren que, aunque existe un porcentaje considerable de desempeño deficiente, la mayor parte de los docentes muestran un desempeño entre regular y eficiente. En consecuencia, se rechaza la hipótesis alternativa (H_1) que planteaba un nivel bajo de desempeño docente y se acepta la hipótesis nula (H_0), confirmando que el nivel de desempeño docente no es deficiente en estas instituciones educativas.

Hipótesis específica 3

H_1 : Existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

H_0 : No existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

Tabla 16. Gestión institucional y desempeño del docente

Gestión institucional	Desempeño del docente	
	Coefficiente de	
	correlación	,725**
	Rho de Spearman	
	P (valor)	<0.001
	Muestra	380

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

La Tabla 16, muestra la correlación entre la gestión institucional y el desempeño del docente, brindando un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.725, dando a conocer una correlación positiva fuerte entre las variables. Esto indica que conforma se optimiza la gestión institucional, tiende a mejorar también el desempeño del docente, y viceversa. El valor p es menor a 0.001, lo que implica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (indicado por los dos asteriscos). Este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). En consecuencia, podemos aseverar que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024. Esta relación es positiva y fuerte, sugiriendo que mejoras en la gestión institucional podrían conducir a mejoras en el desempeño docente, y viceversa.

Hipótesis específica 4

H_1 : Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

H_0 : No existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

Tabla 17. Gestión administrativa y desempeño del docente

Gestión administrativa	Desempeño del docente	
	Coefficiente de	
	correlación	,709**
	Rho de Spearman	
	P (valor)	<0.001
	Muestra	380

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 17, que muestra la correlación entre la gestión educativa y el desempeño del docente, brindando un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.709, indicando una correlación positiva fuerte entre las variables. Esto muestra que, con la mejora de la gestión administrativa, el desempeño docente mejora, y viceversa. El valor p es menor a 0.001, lo que implica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (indicado por los dos asteriscos). Este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). En consecuencia, podemos afirmar que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño del docente en centros educativos privados de Lima en 2024. Esta relación es positiva y fuerte, sugiriendo que mejoras en la gestión administrativa podrían conducir a mejoras en el desempeño docente, y viceversa.

Hipótesis específica 5

H_1 : Existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

H₀: No existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

Tabla 18. Gestión pedagógica y desempeño del docente

		Desempeño del docente
Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	,696**
	Rho de Spearman	
	P (valor)	<0.001
	Muestra	380

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Analizando la Tabla 18, que muestra la correlación entre la gestión pedagógica y el desempeño del docente y que proporciona el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.696, indicando una correlación positiva moderada-fuerte entre las variables. Esto muestra que, con la mejora de la gestión pedagógica, el desempeño docente mejora, y viceversa. El valor p es menor a 0.001, lo que implica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (indicado por los dos asteriscos). Este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alternativa (H₁). Por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024. Esta relación es positiva y moderadamente fuerte, sugiriendo que mejoras en la gestión pedagógica podrían conducir a mejoras en el desempeño docente, y viceversa.

Hipótesis específica 6

H₁: Existe relación significativa entre gestión comunitaria y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

H_0 : No existe relación significativa entre gestión comunitaria y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024.

Tabla 19. Gestión comunitaria y desempeño del docente

Gestión comunitaria	Desempeño del docente	
	Coefficiente de	
	correlación	,698**
	Rho de Spearman	
	P (valor)	<0.001
	Muestra	380

Fuente. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

Según la Tabla 19, que muestra la correlación entre la gestión comunitaria y el desempeño del docente, brindando un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.698, indicando una correlación positiva moderada-fuerte entre las variables. Esto muestra que, con la mejora de la gestión comunitaria, el desempeño docente mejora, y viceversa. El valor p es menor a 0.001, lo que implica que la correlación es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (indicado por los dos asteriscos). Este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, podemos afirmar que existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024. Esta relación es positiva y moderadamente fuerte, sugiriendo que mejoras en la gestión comunitaria podrían conducir a mejoras en el desempeño docente, y viceversa.

5.3 Discusión de resultados

En esta sección, se expone el análisis de los hallazgos alcanzados sobre la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024. De acuerdo con los objetivos planteados, la información obtenida a través de las herramientas utilizadas en la muestra seleccionada fue analizada estadísticamente. Los resultados revelan aspectos clave en la asociación entre una

gestión eficiente y el desempeño profesional del docente, lo que permite interpretar su influencia en la calidad educativa. Al contrastar los hallazgos con estudios previos, se observan coincidencias y discrepancias significativas que aportan al entendimiento de qué manera la administración escolar está vinculada con la eficacia del profesor. Los resultados encontrados en este estudio se discuten a la luz de teorías educativas actuales, abriendo el debate sobre las implicaciones prácticas futuras para mejorar la calidad del entorno educativo y el rendimiento de los docentes y de los estudiantes. En los párrafos siguientes, se detallarán estos hallazgos y se discutirán en relación con el marco teórico.

Con respecto al objetivo específico 1: Los hallazgos del presente estudio sobre el nivel de la gestión educativa en los centros educativos privados de Lima en 2024, se observa una tendencia positiva, con un 40.8% de los participantes percibiendo un nivel alto de gestión educativa, seguido de un 38.7% que lo considero regular. En total, el 79.5% de los participantes califica la gestión educativa como regular o alta, lo que sugiere una percepción generalmente favorable de las prácticas de gestión en estas instituciones. Estos resultados contrastan con los obtenidos por Vásquez (2022) en su estudio realizado, donde se encontró que la gestión educativa fue percibida en un nivel medio por el 54.4% de los participantes. Esta diferencia podría atribuirse a las distintas realidades y contextos de las instituciones educativas estudiadas, así como a posibles mejoras en las prácticas de gestión implementadas en el período transcurrido entre ambos estudios. Por otro lado, los resultados del presente estudio se alinean más estrechamente con los hallazgos de Cósar (2021) en su investigación en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, donde se encontró que el 62.9% de los encuestados percibía un desempeño eficiente en la gestión educativa. Esta similitud en los resultados podría indicar una tendencia general hacia la mejora en la gestión educativa en las instituciones privadas de Lima.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden analizarse a la luz de la Teoría de la gestión por resultados, desarrollada por Tony Bush y Derek Glover, esta teoría propone la adaptación de principios de gestión empresarial al ámbito educativo, enfatizando la importancia de establecer metas claras y medibles, así como la implementación de estrategias para alcanzarlas. La predominancia de percepciones positivas sobre la gestión educativa en el presente estudio podría

indicar una aplicación exitosa de estos principios en los centros de educación privada de Lima (Bush et al., 2019). Respecto a la definición de la gestión educativa, Firman (2020) la define como un proceso integral que involucra la coordinación, estructuración, liderazgo y supervisión humana, materiales y financieros en el contexto de una institución educativa. Este enfoque tiene como objetivo asegurar la efectividad y la productividad en el logro de las metas educativas, al mismo tiempo que fomenta un entorno favorable para la evolución y el progreso completo de los alumnos. Finalmente, en conclusión, los resultados de este estudio sugieren una percepción generalmente positiva de la gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024, lo cual podría ser indicativo de la implementación exitosa de prácticas de gestión efectiva. Sin embargo, el porcentaje significativo de percepciones en el nivel regular (38,7%) indica que aún existe margen para mejorar y optimizar los procesos de gestión educativa en estas instituciones.

Con respecto al objetivo específico 2: Los hallazgos de este trabajo investigativo acerca del nivel del desempeño de los docentes en las escuelas privadas de Lima durante 2024, revelan una distribución relativamente equilibrada entre las categorías, con una ligera inclinación hacia el nivel eficiente. El 38.4% de los encuestados percibe un desempeño docente eficiente, mientras que el 32.9% lo considera deficiente y el 28.7% lo califica como regular. Esta distribución sugiere una dispersión en la percepción del desempeño docente, donde la suma de las categorías regular y eficiente (67.1%) supera a la categoría deficiente, indicando una tendencia general positiva, aunque con un margen significativo de mejora. Estos resultados contrastan con los hallazgos obtenidos por Chorres (2020) en su estudio realizado en una institución educativa en Sullana, donde se identificó una percepción más positiva del desempeño docente. Esta diferencia podría atribuirse a factores contextuales específicos de las instituciones estudiadas, así como a posibles variaciones en las prácticas y políticas educativas implementadas en el período transcurrido entre ambos estudios. Por otro lado, los resultados del presente estudio encuentran relación con los hallazgos de Pandillo et al. (2021) quienes, en su investigación sobre actividades de desarrollo profesional y desempeño docente, en dicho estudio, se evidenció que el 65.63% demostró una implementación inadecuada del plan de desarrollo docente, afectando el

fortalecimiento de las competencias profesionales. Si bien los docentes demostraron capacidades efectivas en los procesos pedagógicos, el estudio enfatiza la necesidad imperativa de que los docentes expandan sus horizontes metodológicos y mejoren sus estrategias didácticas, además, esta similitud con nuestra investigación sugiere la persistencia de desafíos en el desarrollo profesional docente que requieren ser atendidos a través de una gestión institucional que refuerce la comunicación, el trabajo colaborativo y el desarrollo de competencias pedagógicas innovadoras.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden analizarse a la luz de la teoría de la autoeficacia desarrollada por Albert Bandura. Esta teoría sugiere que la percepción que tienen los docentes sobre su propia capacidad para enseñar de manera efectiva influye significativamente en su desempeño laboral. La distribución observada en el presente estudio podría reflejar variaciones en los niveles de autoeficacia entre los docentes, lo que a su vez afecta su desempeño percibido (Bhati y Sethy, 2019). En cuanto a la conceptualización del desempeño docente, se puede definir como el conjunto de habilidades, competencias, actitudes y resultados que caracterizan el trabajo de un profesor en el contexto educativo. Este concepto supera el hecho de solo impartir conocimientos, si no que implica un enfoque integrado que abarca aspectos como la capacidad de motivar a los alumnos, la eficiencia en la preparación y realización de las lecciones, la destreza para ajustarse a las necesidades particulares de cada estudiante y la capacidad para generar un entorno de aprendizaje inclusivo y motivador (Thahir et al., 2021). Finalmente, los resultados muestran una percepción mixta del desempeño docente en los centros privados de educación de Lima en 2024, con una ligera tendencia hacia la eficiencia. Sin embargo, el porcentaje significativo de percepciones en el nivel deficiente (32,9%) indica que existen áreas importantes que requieren mejora. Estos hallazgos evidencian la necesidad de implementar estrategias efectivas para elevar el desempeño docente, posiblemente a través de programas de desarrollo profesional y medidas que fortalezcan la autoeficacia de los educadores.

Con respecto al objetivo específico 3: Se pudo hallar en el presente estudio sobre la relación entre la gestión institucional y el desempeño del docente en los centros privados de enseñanza de Lima en 2024 revelan una valoración positiva fuerte

(Rho de Spearman = 0.725, $p < 0.001$). Esta evaluación estadísticamente significativa sugiere que conforme avanza la gestión institucional, suele mejorar también el desempeño del docente, y viceversa. La fuerza de esta relación indica que la gestión institucional es muy importante en el desempeño de los docentes en el contexto educativo privado de Lima. Estos hallazgos se alinean con los resultados obtenidos por Rojas (2021) en su estudio realizado en la institución educativa particular La Sagrada Familia de Jesús, en el distrito de San Martín de Porras, Lima. Rojas encontró una fuerte asociación entre la gestión educativa y el desempeño docente, caracterizada por un coeficiente de calificación de 0.890 ($p < 0.001$). Aunque el coeficiente de evaluación en el estudio de Rojas es ligeramente superior al encontrado en la presente investigación, ambos estudios concuerdan en la existencia de una relación positiva y significativa entre estas variables en el contexto de las instituciones educativas privadas de Lima.

Desde una perspectiva teórica, los resultados se sustentan en la teoría del cambio de Michael Fullan, dado que los hallazgos muestran una fuerte relación entre gestión institucional y desempeño docente. Awili & Begi (2021) destacan que el éxito institucional exige equilibrar planificación estratégica y acción sistemática, lo que se refleja en cómo la motivación —eje central de la teoría— permea la organización a través del liderazgo distributivo, la retroalimentación y la asignación estratégica de recursos. El componente de praxis reflexiva también se evidencia, ya que las instituciones con mayor desarrollo en gestión presentan mejores indicadores de práctica reflexiva docente, validando el planteamiento de Fullan sobre liderazgo pedagógico y retroalimentación sistemática. En cuanto a la gestión institucional, Gamboa (2017) la define como el conjunto de acciones coordinadas del equipo directivo orientadas al logro de metas en colaboración con la comunidad educativa, considerando reglamento, organigrama y uso del tiempo y espacio. Los hallazgos confirman que fortalecer la gestión institucional impacta directamente en el desempeño docente, lo que respalda la necesidad de estrategias de gestión más efectivas, centradas en motivación y praxis reflexiva, para consolidar un entorno que favorezca el alto rendimiento y la mejora continua en la calidad educativa de instituciones privadas de Lima.

Con respecto al objetivo específico 4: En este trabajo investigativo se pudo hallar sobre la relación entre la gestión administrativa y el desempeño del docente en los centros educativos privados de Lima en 2024, una valoración positiva fuerte (Rho

de Spearman = 0.709, $p < 0.001$). Esta evaluación estadísticamente significativa sugiere que conforme mejora la gestión administrativa, tiende a mejorar también el desempeño del docente, y viceversa. La fuerza de esta relación indica que la gestión administrativa tiene un rol crucial en el rendimiento de los docentes en el contexto educativo privado de Lima. Estos hallazgos se alinean con los resultados obtenidos por Pineda (2019) en su estudio realizado en la Institución Educativa N° 004 Aparicio Pomares, Huánuco. Pineda encontró una asociación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente ($p < 0.003$). Aunque Pineda no proporciona un coeficiente de competitividad específica, la significancia estadística en ambos estudios resalta la relevancia de la relación entre estos aspectos de la gestión educativa y el desempeño docente.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden analizarse a la luz de la Teoría de la gestión por resultados, desarrollada por Tony Bush y Derek Glover. Bush y cols. (2019) señalan que esta teoría propone una adaptación de los principios de gestión empresarial al ámbito educativo con el fin de mejorar el desempeño académico. La fuerte estimación encontrada entre la gestión en la educación y el desempeño docente en el presente estudio podría interpretarse como una manifestación de este enfoque, donde una gestión administrativa eficaz, basada en resultados, crea los ambientes necesarios para un mejor desempeño de los educadores. Con respecto a la conceptualización de la gestión administrativa, Mejía (2021) la define como una serie de actividades que se centran en la gestión efectiva de los recursos físicos, económicos y humanos dentro del ámbito educativo. Esto incluye actividades como la gestión del personal docente y administrativo, la elaboración y seguimiento del presupuesto, la adquisición y mantenimiento de equipamiento y suministros, así como la gestión de registros y documentación. El objetivo principal consiste en asegurar que los recursos se empleen de forma óptima para respaldar las actividades educativas y favorecer el logro de los objetivos y fines de la organización. Finalmente, los resultados de este estudio subrayan la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los educadores en los diversos centros privados de enseñanza en Lima. La fuerte estimación positiva encontrada sugiere que las mejoras en la gestión administrativa podrían conducir a mejoras significativas en el trabajo de los educandos. Estos hallazgos respaldan la necesidad de implementar estrategias de

gestión administrativa efectiva, posiblemente basadas en un enfoque de gestión por resultados, para optimizar el uso de recursos y crear un entorno que favorezca el alto rendimiento docente. Asimismo, destaca la relevancia de considerar la gestión administrativa como un factor clave en las iniciativas de mejora de la calidad educativa en los centros privados de educación en Lima.

Con respecto al objetivo específico 5: En el presente trabajo investigativo sobre la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024 revelan una ponderación positiva moderada-fuerte (Rho de Spearman = 0.696, $p < 0.001$). Esta evaluación estadísticamente significativa sugiere que conforme la gestión pedagógica, tiende a mejorar lo hace también el desempeño del docente, y viceversa. La fuerza de esta relación indica que la gestión pedagógica desempeña un rol importante en el rendimiento de los docentes en el contexto educativo privado de Lima. Estos hallazgos contrastan con los resultados obtenidos por Piaguage et al. (2024) en su estudio encontraron que el 78% de los participantes percibió falta de apoyo institucional y liderazgo inefectivo, mientras que un 75% reportó ausencia de capacitación docente en los últimos años. Por tanto, implican la necesidad imperativa de fortalecer los procesos de gestión pedagógica mediante el desarrollo de liderazgo efectivo, programas de capacitación sistemática y el establecimiento de mecanismos de apoyo institucional que potencien el desempeño docente y la calidad educativa.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden analizarse a la luz de la teoría del desarrollo profesional docente de Donald Schön, esta teoría destaca la importancia de la reflexión en la acción y el aprendizaje continuo en el desarrollo profesional de los educadores. La calificación positiva moderada-fuerte encontrada entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en el presente estudio podría interpretarse como una manifestación de este enfoque reflexivo, donde una gestión pedagógica efectiva fomenta un ambiente de aprendizaje continuo y reflexión crítica que mejora el desempeño docente (Machost et al., 2023). En cuanto a la conceptualización es el conjunto de actividades que se centran en el diseño, implementación y evaluación de las actividades de enseñanza y adquisición de conocimientos en un establecimiento educativo. Esto implica la selección y desarrollo de currículos, la planificación de actividades educativas, la

evaluación del desempeño estudiantil, así como la formación y capacitación del personal docente en metodologías pedagógicas efectivas. Además, busca garantizar la calidad de la educación ofrecida, promover la innovación en los métodos de enseñanza y adaptar la oferta educativa a las necesidades y características de los estudiantes (Mejía, 2021). Por último, los hallazgos de esta investigación resaltan la importancia de la gestión pedagógica en el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de Lima. La calificación positiva moderada-fuerte encontrada sugiere que el desarrollo continuo de la gestión pedagógica podría conducir a mejoras significativas en el desempeño de los docentes. Estos resultados respaldan la necesidad de implementar estrategias de gestión pedagógica efectiva, posiblemente basadas en un enfoque reflexivo y de aprendizaje continuo, para crear un entorno que favorezca el alto rendimiento docente. Asimismo, destaca la relevancia de considerar la gestión pedagógica como un factor crucial en las iniciativas de mejora de la calidad educativa en las instituciones privadas de Lima, enfocándose en la innovación pedagógica, la formación continua del profesorado y la adaptación de las prácticas educativas a los requerimientos cambiantes de los educandos.

Con respecto al objetivo específico 6: Se logró encontrar valiosa información sobre la relación entre la gestión comunitaria y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024 revelan una valoración positiva moderada-fuerte (Rho de Spearman = 0.698, $p < 0.001$). Esta evaluación estadísticamente significativa sugiere que a medida que mejora la gestión comunitaria, tiende a mejorar también el desempeño del docente, y viceversa. La fuerza de esta relación indica que la gestión comunitaria cumple un rol crucial en el rendimiento de los docentes en el contexto educativo privado de Lima. Estos hallazgos se alinean con los resultados obtenidos por Gator et al. (2020) en su estudio titulado "Estrategia del director para mejorar el desempeño de los docentes". Aunque Gator et al. no proporcionan un coeficiente de evaluación específica, sus conclusiones respaldan la idea de que la estrategia del director, que incluye aspectos de gestión comunitaria como la creación de relaciones saludables y espacios de colaboración, permite superar los obstáculos educativos y mejorar el desempeño de los docentes. Esta observación se corresponde con la relación

positiva entre la gestión comunitaria y el desempeño docente encontrado en el presente estudio.

Desde una perspectiva teórica, los resultados referidos a la relación entre gestión comunitaria y desempeño docente encuentran fundamento en la teoría del cambio de Michael Fullan, de acuerdo con Awili & Begi (2021), esta teoría enfatiza que el éxito educativo se sustenta en la motivación y el aprendizaje contextualizado, donde la gestión comunitaria efectiva emerge como un elemento clave del cambio sistémico. La significativa relación hallada entre la gestión comunitaria y el desempeño docente valida empíricamente este postulado teórico, demostrando cómo la praxis reflexiva y el liderazgo transformador, fundamentados en la participación activa de la comunidad educativa, generan las condiciones propicias para potenciar el desempeño docente y la transformación educativa sostenible. En cuanto a la conceptualización de la gestión comunitaria, Mejía (2021) la define como la interacción y cooperación entre el centro educativo y su contexto social y cultural. Esto implica la participación de padres, organizaciones de la sociedad civil, autoridades locales y otros miembros de la comunidad en la creación, ejecución y evaluación de iniciativas educativas. Este tipo de gestión busca fortalecer los lazos entre la escuela y la comunidad, promover la inclusión y la diversidad, así como movilizar recursos y apoyo externo para mejorar la calidad educativa ofrecida. Por último, los hallazgos de este estudio subrayan la importancia de la gestión comunitaria en el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de Lima. La calificación positiva moderada-fuerte encontrada sugiere que las mejoras en la gestión comunitaria podrían conducir a mejoras significativas en el desempeño de los docentes. Estos hallazgos respaldan la necesidad de implementar estrategias de gestión comunitaria efectiva, posiblemente basadas en un enfoque de liderazgo distribuido, para crear un entorno que favorezca el alto rendimiento docente. Asimismo, destaca la relevancia de considerar la gestión comunitaria como un factor crucial en las iniciativas de mejora de la calidad educativa en las instituciones privadas de Lima, enfocándose en fortalecer los lazos entre la escuela y la comunidad, promover la inclusión y movilizar recursos externos para apoyar el desempeño docente y, en última instancia, mejorar la calidad educativa ofrecida.

Con respecto al objetivo general: Los hallazgos de esta investigación actual sobre la relación entre la gestión educativa y el desempeño del docente en instituciones educativas privadas de Lima en 2024 revelan una valoración positiva fuerte (Rho de Spearman = 0.723, $p < 0.001$). Esta evaluación estadísticamente significativa sugiere que conforme se acrecienta una mejoría en la gestión educativa, también se acrecienta el desarrollo de mejora en el desempeño del docente, y viceversa. La fuerza de esta relación indica que la gestión educativa presenta un rol importante en el desempeño de los docentes en el contexto educativo privado de Lima. Estos hallazgos se alinean con los resultados obtenidos por Waeyenberg et al. (2022) en su investigación titulada "Gestión del desempeño y desempeño docente: el papel del compromiso y agotamiento afectivo organizacional". En dicho estudio, se encontró que la fortaleza percibida de un proceso de gestión del desempeño se relaciona positivamente con el desempeño docente, con un p-valor de 0.000. Aunque Waeyenberg et al. no proporcionan un coeficiente de evaluación específica, la significancia estadística en ambos estudios subraya la importancia de la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden analizarse a la luz de la Teoría de la gestión por resultados, desarrollada por Bush, Glover y cols. (2019) señalan que esta teoría propone una adaptación de los principios de gestión empresarial al ámbito educativo con el fin de mejorar el desempeño académico. La fuerte estimación encontrada entre la gestión educativa y el desempeño docente en el presente estudio podría interpretarse como una manifestación de este enfoque, donde una gestión educativa eficaz, basada en resultados, crea las condiciones necesarias para un mejor desempeño docente. Respecto a la definición de la gestión educativa, Firman (2020) la define como un proceso integral que involucra planificación, estructuración, liderazgo y supervisión de los recursos humanos, materiales y financieros en el contexto de una institución educativa. Este enfoque tiene como objetivo asegurar la efectividad y la productividad en el logro de las metas educativas, al mismo tiempo que fomenta un entorno favorable para el incremento y el desarrollo completo de los educandos. Finalmente, los resultados de este estudio subrayan la importancia fundamental de la gestión educativa en el desempeño docente en los centros educativos privados de Lima. La fuerte estimación positiva encontrada sugiere

que las mejoras en la gestión educativa podrían conducir a mejoras significativas en el desempeño de los docentes. Estos hallazgos respaldan el requerimiento de implementar estrategias de gestión educativa efectiva, posiblemente basadas en un enfoque de gestión por resultados, para crear un entorno que favorezca el alto rendimiento docente. Asimismo, destaca la importancia de considerar la gestión educativa como un factor clave en las iniciativas de mejora de la calidad educativa en las instituciones privadas de Lima, enfocándose en la planificación estratégica, la optimización de recursos, y la creación de un ambiente adecuado para el desarrollo profesional de los docentes y el aprendizaje efectivo de los estudiantes.

CONCLUSIONES

La investigación analiza la gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas privadas de Lima, destacando su dinámica desde la percepción de los docentes. Estos aspectos constituyen pilares fundamentales en el ámbito educativo, especialmente en el contexto de las instituciones. A través de este estudio, se busca comprender cómo se perciben y relacionan estas variables en el entorno educativo de la capital peruana.

Primera: Se concluye que el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024 es predominantemente alto. Los resultados indican que el 40.8% de los encuestados percibe la gestión educativa como alta, el 38.7% como regular y el 20.5% como baja. Estos hallazgos refutan parcialmente la hipótesis inicial de que sugiere un nivel bajo de gestión educativa, ya que la mayoría de los encuestados la perciben como alta o regular. La distribución relativamente equilibrada entre las categorías, con una tendencia hacia los niveles más altos, sugiere una percepción generalmente positiva de la gestión educativa. Este resultado subraya la importancia de abordar las áreas de mejora identificadas en la categoría regular (38.7%) para fortalecer las prácticas de gestión educativa.

Segunda: Se concluye que el nivel de desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024 muestra una distribución equilibrada. Los resultados indican que el 38.4% de los encuestados percibe el desempeño docente como eficiente, el 32.9% como deficiente y el 28.7% como regular. Estos hallazgos refutan parcialmente la hipótesis inicial que sugiere un nivel predominantemente bajo de desempeño docente. La suma de las categorías regular y eficiente (67,1%) supera a la categoría deficiente, indicando una tendencia general positiva. Este resultado subraya la importancia de implementar estrategias específicas para abordar las áreas de mejora identificadas en la categoría deficiente (32.9%) y fortalecer el desempeño docente.

Tercera: Se concluye que existe una relación significativa y positiva fuerte entre la gestión institucional y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.725 ($p < 0.001$), lo que indica una asociación robusta entre estas variables. Estos hallazgos confirman la hipótesis alternativa (H_1) que sugiere una

relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente. La fuerza de esta relación sugiere que las mejoras en la gestión institucional podrían conducir a mejoras significativas en el desempeño de los docentes, y viceversa. Este resultado subraya la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión institucional para potenciar el desempeño docente en estas instituciones educativas.

Cuarta: Se concluye que existe una relación significativa y positiva fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.709 ($p < 0.001$), indicando una asociación robusta entre estas variables. Estos hallazgos confirman la hipótesis alternativa (H_1) que sugiere una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente. La fuerza de esta relación implica que las mejoras en la gestión administrativa podrían conducir a mejoras significativas en el desempeño de los docentes, y viceversa. Este resultado resalta la importancia de implementar prácticas de gestión administrativa eficientes para optimizar el desempeño docente en estas instituciones educativas.

Quinta: Se concluye que existe una relación significativa y positiva moderada-fuerte entre la gestión pedagógica y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.696 ($p < 0.001$), indicando una asociación considerable entre estas variables. Estos hallazgos confirman la hipótesis alternativa (H_1) que sugiere una relación significativa entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. La fuerza de esta relación sugiere que las mejoras en la gestión pedagógica podrían conducir a mejoras notables en el desempeño de los docentes, y viceversa. Este resultado destaca la importancia de emplear estrategias de gestión pedagógica eficientes para potenciar el desempeño docente en estas instituciones educativas.

Sexta: Se concluye que existe una relación significativa y positiva moderada-fuerte entre la gestión comunitaria y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.698 ($p < 0.001$), indicando una asociación considerable entre estas variables. Estos hallazgos confirman la hipótesis alternativa (H_1) que sugiere una relación significativa entre la gestión comunitaria y el desempeño docente. La fuerza de esta relación implica que las mejoras en la gestión comunitaria podrían conducir a

mejoras notables en el desempeño de los docentes, y viceversa. Este resultado destaca la importancia de fortalecer los vínculos con la comunidad y promover la participación continua de los diversos actores educativos para potenciar el desempeño docente.

Séptima: Se determina que existe una relación significativa y positiva fuerte entre la gestión educativa y el desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima en 2024. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.723 ($p < 0.001$), indicando una asociación robusta entre estas variables. Estos hallazgos confirman la hipótesis alternativa (H_1) que sugiere una relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente. La fuerza de esta relación implica que las mejoras en la gestión educativa podrían conducir a mejoras significativas en el desempeño de los docentes, y viceversa. Este resultado subraya la importancia crucial de implementar prácticas de gestión educativa efectivas e integrales para optimizar el desempeño docente y, en consecuencia, mejorar la calidad de la educación en estas instituciones.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas privadas de Lima implementar programas de mejora continua en gestión educativa, enfocándose especialmente en elevar el desempeño del 20.5% que percibe la gestión como baja. Esto podría incluir capacitaciones en liderazgo educativo y la adopción de mejores prácticas de gestión identificadas en las instituciones con alto rendimiento.

Segunda: Se sugiere a las autoridades educativas desarrollar un plan integral de mejora del desempeño docente, con énfasis en el 32.9% percibido como deficiente. Este plan debería incluir programas de formación continua, mentorías y evaluaciones periódicas del desempeño, así como incentivos para la excelencia docente y apoyo específico para los docentes que más lo necesiten.

Tercera: Para fortalecer la gestión institucional, se recomienda a los directores implementar estrategias que fomenten una cultura organizacional positiva, como la toma de decisiones participativas, la comunicación efectiva y la definición clara de roles y responsabilidades. Esto podría mejorar tanto la gestión institucional como el desempeño docente, aprovechando la fuerte relación positiva identificada.

Cuarta: Se aconseja a los administradores educativos optimizar los procesos de gestión administrativa, incluyendo la asignación eficiente de recursos, la simplificación de procedimientos burocráticos y la implementación de sistemas de gestión digital. Estas mejoras podrían liberar tiempo y recursos para que los docentes se enfoquen en su trabajo pedagógico, mejorando así su desempeño.

Quinta: Se recomienda a los coordinadores pedagógicos implementar estrategias innovadoras de gestión pedagógica, como comunidades de aprendizaje profesional, observación de pares y retroalimentación constructiva. Estas prácticas podrían fortalecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, promoviendo un ambiente de mejora continua y colaboración.

Sexta: Se sugiere a las instituciones educativas fortalecer sus vínculos con la comunidad, implementando programas de participación de padres, colaboraciones con organizaciones locales y proyectos de servicio comunitario. Estas iniciativas podrían mejorar tanto la gestión comunitaria como el desempeño docente, creando un entorno de apoyo mutuo y compromiso compartido.

Séptima: Se recomienda a las autoridades educativas locales y nacionales desarrollar políticas integrales que promuevan la excelencia en la gestión educativa y el desempeño docente. Esto podría incluir la creación de estándares de calidad, programas de certificación y reconocimiento, y la asignación de recursos para iniciativas en el progreso constante de los centros de educación privada de Lima.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abakah, E. (2023). Teacher learning from continuing professional development (CPD) participation: A sociocultural perspective. *International Journal of Educational Research Open*, 4. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100242>
- Acero, I (2021). La práctica de valores como pilar de la educación virtual. *Revista Científica Investigación Andina*, 21(2).1-9 <https://mail.revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/958/807>
- Aimah, S., & Purwanto, B. (2020). Evaluating Teachers' Performance: A Need for Effective Teaching. *A Journal of Culture, English Language Teaching and Literature*, 19(1). <https://journal.unika.ac.id/index.php/celt/article/view/1369>
- Andriani, K., Ardiana A. & Firman. (2022). Teaching media in efl classrooms: what are they and why select them ?. *Journal of Language Testing and Assessment*, 2(1), 87–97. <https://doi.org/10.56983/jlta.v2i1.214>
- Aquino, C., Afalla, B. & Fabelico, F. (2021) Managing educational institutions: School heads' leadership practices and teachers' performance *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10 (4), 1325-1333 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3948871
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación (1 ed.). Perú: Enfoques Consulting EIRL. .
- Awili, R. & Begi, N. (2021). Relationship between Instructional Leadership and Implementation of Competency-Based Curriculum in Early Years Education in Nairobi City County, Kenya. *Randwick International of Education and Linguistics Science Journal*, 2(3), 476-488. <https://www.randwickresearch.com/index.php/rielsj/article/view/280>
- Baimyrzaeva, M. (2018). Begginers' guide for applied research process: what is it, and why and how to do it? [Guía para principiantes para el proceso de investigación aplicada: ¿qué es y por qué y cómo hacerlo?]. *Occasional paper*(4). <https://www.ucentralasia.org/Content/Downloads/UCA-IPPA-OP4-Beginners%20Guide%20for%20Applied%20Research%20Process-Eng.pdf>

- Balladares, M., Quevedo, T., Jiménez, T., Pacheco, V. & Ortega, M. (2024). Gestión educativa y su influencia en el desempeño docente en instituciones de educación general básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 2565-2584. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/13719>
- Bhati, K., & Sethy, T. (2019). Self-Efficacy: Theory to Educational Practice. *International Journal of Indian Psychology*, 10(1), 1123-1128. https://www.researchgate.net/publication/359929249_Self-Efficacy_Theory_to_Educational_Practice
- Bolaños, M., & Moran, A. (2022). La gestión educativa y su impacto en el desarrollo curricular de la Unidad Educativa Particular La Inmaculada de Esmeraldas. *Digital Publisher CEIT*, 7(1), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292500>
- Brinia, V., Selimi, P., Dimos, A. & Kondea, A. (2022). The Impact of Communication on the Effectiveness of Educational Organizations. *Education Sciences*, 12(3). <https://www.mdpi.com/2227-7102/12/3/170>
- Bush, T. (2019). School improvement and leadership models: towards the understanding of an effective leadership. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 107-117. DOI:10.14244/198271993067
- Bush, T. (2021). Educational leadership and management: theory, policy, and practice. *Main Issues Of Pedagogy And Psychology*, 3(3). DOI:10.24234/miopap.v3i3.255
- Cabrera, S., González, M., Sánchez, T. y Loaiza, K. (2019). Influencia de las expectativas del docente sobre el desempeño académico de sus estudiantes: Caso de Carchi, Ecuador. *Revista Espacios*, 40(31), 13. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n31/19403113.html>
- Coayla, A., Soto, F. y Cruz, A. (2022). Gestión de la calidad educativa y rendimiento académico . *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 4832-4853. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3440
- Ccoto Tacusi, TF (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, Horizontes*, 7 (29)

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1913>

- Cebeci, O., & Caganaga, C. (2019). Effects of Motivation of School Administrators on Human Resources Management. *Open Access Library Journal*, 6(7), 1-17. DOI:10.4236/oalib.1104808
- Chavez, F., Ugaz, N., & Melgar, A. (2022). Desempeño docente en la gestión escolar en instituciones educativas de educación básica regular. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(6), 5030-5048. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3796/5741>
- Chorres, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de una institución educativa Sullana, 2020*”. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62575/Chorres_AMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cósar, R. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61737>
- Cruz, M. (2020). Formación continua del docente como factor de la calidad educativa universitaria. *Revista Científica Internacional*, 3(1), 73–79. <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v3i1.21>
- Dávila, E. y Sánchez, D. (2021). Gestión del presupuesto por resultados para mejorar la calidad del gasto público en la unidad de gestión educativa local San Martín – Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6248-6279. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.769
- Deroncele Acosta, A., Gross Tur, R. y Medina Zuta, P. (2021). La autonomía pedagógica como potencialidad formativa en los actores educativos del aula. *Revista Conrado*, 17(79), 225-233 https://www.researchgate.net/publication/350950814_La_autonomia_pedagogica_como_potencialidad_formativa_en_los_actores_educativos_del_aula
- Espinoza E. (2021). Involucramiento de la familia con la escuela. *Revista Ciencia & Sociedad*, 2(1), 62–73. Recuperado a partir de <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/20>

- Farrell, T., & Macapinlac, M. (2021). Professional Development Through Reflective Practice:. *Canadian Journal of Applied Linguistics*, 24(1), 1-25. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1289118.pdf>
- Ferreira, H., Silva, M., Ronnan , J. &De. Oliveira, A. (2021) Organizational Charts – The Importance of Sectorization and Definition of Positions and Functions in Companies. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. 07 (1), 124-138. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/business-administration/importance-of-sectorization>
- Filipova, M., & Usheva, M. (2021). Social and labor relations of the digital age: to the question of future education development. *Futurity Education*, 1(2). <https://futurity-education.com/index.php/fed/article/view/39>
- Firman, F. (2020). Natural school management: a new concept of education. *DIJEMSS*, 1(5). <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/332/222>
- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 11-18. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000700008&lng=es&nrm=iso
- Galorio , I., Paglinawan J., Mata J. & Guray, C. (2024) “Human Resource Management in Education: A Systematic Review”. *Asian Journal of Education and Social Studies* 50 (7):74-92. <https://doi.org/10.9734/ajess/2024/v50i71446>
- Gamboa, A.A. (2017). Gestión universitaria: brechas entre los discursos institucionales y las realidades escolares. *Revista Eleuthera*, 16, 13-31. Doi: 10.17151/eleu.2017.16.2.
- García Caldas, DA (2021). Capacidad educativa del docente y logro de competencias durante sus prácticas clínicas en el servicio interno de enfermería del hospital de urgencias Grau ESSALUD, 2019. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 378-386. http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-378.pdf
- Gator, E., Kristiawan, M., & Mulyadi, M. (2020). The Principal’s Strategy in Improving Teacher’s Performance. *International Journal of Progressive*

- Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 22(1), 307-313.
<https://ijpsat.org/index.php/ijpsat/article/view/2066>
- Gultekin, G., Hamotoglu, N., Ozden, S., & Savasci, M. (2022). Classroom Management Efficacy, Attitudes toward Teaching Profession, and Academic Performance: A Path Analysis. *Sakarya University Journal of Education*, 12(1), 24-40. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1810186>
- Hayat, A., Shateri, K., & Amini, M. (2020). Relationships between academic self-efficacy, learning-related emotions, and metacognitive learning strategies with academic performance in medical students: a structural equation model. *BMC Med Educ*, 20(76). <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-020-01995-9#citeas>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). McGraw Hill.
- Jong, W., Lockhorst, D., & Tartwijk, J. (2022). Leadership practices in collaborative innovation: A study among Dutch school principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(6). <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1741143220962098>
- Khanal, S., & Guha, P. (2023). Exploring the relationship between school-based management and school climate using PISA data. *Asia Pacific Education Review*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12564-023-09846-0#citeas>
- Kim, S., Raza, M., & Seidaman, E. (2021). Improving 21st-century teaching skills: The key to effective 21st-century learners. *Research comparative and international education*, 14(1). <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1745499919829214>
- Krasniqi, D., & Ismajli, E. (2022). Teacher Evaluation Feedback and Their Self-Efficacy in Classroom Management Skills Management Skills. *International*

electronic journal of elementary education, 15(1).
<https://www.iejee.com/index.php/IEJEE/article/view/1851>

Kumar, P. (2021). Quality Management in Education Quality Management in Education. *SSRN Electronic Journal*. DOI:10.2139/ssrn.3726921

Ledesma, M., Torres, F. y Sanchez, S, (2020). Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria. *Llamkasun*, 1, 02–18. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i3.19>

Limongi, V. (2022). Un reto actual: acompañamiento pedagógico, el camino para mejorar el accionar de los docentes. *Revista Cátedr*, 5(2), 55-73. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/3544>

Lozano, A., García, J. García, F. y Gallardo, K.. (2020). Relación entre estilos de enseñanza y evaluación formativa en profesores de Educación Secundaria. *Revista De Estilos De Aprendizaje*, 13(26), 160–172. <https://doi.org/10.55777/rea.v13i26.2156>

Machost, H., & Stains, M. (2023). Reflective Practices in Education: A Primer for Practitioners. *CBE Life Sci Educ.*, 22(2). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10228263/>

Martínez, C., Casimiro , A., Cárdenas, A. y Jirón, M. (2021). La organización de los contenidos escolares en orientaciones curriculares para el conocimiento escolar en Ciencias Naturales (Bogotá, Colombia). *Praxis*, 17(2), 153–166. <https://doi.org/10.21676/23897856.3781>

Mattiev, I. (2022). The importance of setting goals and objectives in the classroom, students' worldview and method of setting learning objectives. *European Scholar Journal*, 3(2), 46-52. <https://scholarzest.com/index.php/esj/article/view/1841>

Maza, C. (2021). Gestión educativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Castilla, 2015. *Revista Peruana De Educación*, 3(5), 11–24. <https://doi.org/10.33996/repe.v3i5.273>
<https://revistarepe.org/index.php/repe/article/view/273>

- Mc Kay Levy , L. M. (2024). Proyectos sociales comunitarios herramienta para el desarrollo humano a nivel local. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 8251-8262.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11299
- McLeod, S., & Dulsky, S. (2021). Resilience, Reorientation, and Reinvention: School Leadership During the Early Months of the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Education*, 6(1).
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2021.637075/full>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878155>
- Mesler, R., Corbin, C. & Martin, BH (2021). Teacher mindset is associated with development of students' growth mindset. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 76, 101299. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2021.101299>
- Montes-Osorio, T. (2022). La vocación docente como condición de la calidad educativa: análisis con expertos en educación: Array. *Maestro y Sociedad*, 19(2), 568–581. Recuperado a partir de <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5529>
- Ministerio Nacional de Educación del Perú - MINEDU (2023). Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica. <https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>
- Ministerio Nacional de Educación del Perú - MINEDU (2023) Base de datos de datos. Censo Educativo <https://escale.minedu.gob.pe/>
- Muliati, A., Sihotang, W., & Octaviany, R. (2022). Effectiveness of School Resources Management in Improving. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 1(5), 901-916.
<https://journal.formosapublisher.org/index.php/eajmr/index>
- Nwaozor, H., & Chidinma, T. (2020). Principals' reward management strategies as a correlate to staff performance in secondary schools in delta state, nigeria. *UNIZIK Journal of Educational Management and Poilcy*, 3(1).

https://www.researchgate.net/publication/344248636_PRINCIPALS'_REWARD_MANAGEMENT_STRATEGIES_AS_A_CORRELATE_TO_STAFF_PERFORMANCE_IN_SECONDARY_SCHOOLS_IN_DELTA_STATE_NIGERIA

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Odide, M. (2021). Financial resource management and its influence on students academic performance in public secondary schools in Langata Sub-County, Nairobi County-Kenya. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(11), 2658-2737. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v9i11.em13>
- Olivar, N. (2021). El proceso de posicionamiento en el marketing: pasos y etapas. *Revista Academia & Negocios*, 7(1), 55-64. <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/3066/3179>
- Onyango, J., & Nyakwara, S. (2020). Influence of teachers' instructional and classroom management practices on students' academic performance in public secondary schools in sameta sub-county, kisii county, Kenya. *IJRDO - Journal of Social Science and Humanities Research*, 5(2), 46-58. <https://www.ijrdo.org/index.php/sshr/article/view/3478>
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(23). <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/23/12763>
- Ortiz, W., & Pariona, C. (2023). Gestión Educativa, una forma de alcanzar la calidad en los servicios educativos. *De investigación E innovación Educativa*, 3. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repie/article/view/23676>
- Palacios, D., Mero, M., Alvarez, C., & Solis, V. (2020). El social media marketing y su influencia en la demanda de productos artesanales de Montecristi,

- Ecuador. *ECA Sinergia*, 11(1), 27-43.
<https://www.redalyc.org/journal/5885/588563772003/html/>
- Pandillo, G., Manguilimotan, R., Capuno, R. & Espina, R. (2021). Professional development activities and Teacher performance. *International Journal of Education and Practice*, 9(3), 497-506.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328399.pdf>
- Piaguage, C., Masaquiza, C., y García, S. (2024). La evaluación del desempeño docente y el mejoramiento continuo de la gestión educativa. *MQRInvestigar*, 8(4), 1046–1064.
<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.1046-1064>
- Pineda, C. (2019). *Relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 004 Aparicio Pomares, Huánuco 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5678/PPE00229P59.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/601>
- Rodríguez, E. Moya, M. y Rodríguez, M. (2020). Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico. *Dominio De Las Ciencias*, 6(2), 23–50.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467931>
- Romero, V., Verdezoto, L., Escobar, F., Ochoa, W. y Chamorro Salazar, R. L. (2024). La gestión educativa para la formación y desarrollo profesional docente en las instituciones educativas ecuatorianas. *Emergentes - Revista Científica*, 4(3), 268–282. <https://revistaemergentes.org/index.php/cts/article/view/217>
- Rojas, D. (2021). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa particular La Sagrada Familia de Jesús, distrito de San Martín de Porras Lima- 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. <https://hdl.handle.net/20500.13032/22490>

- Ruesch, J. & Sarvary, M. (2024). Structure and flexibility: systemic and explicit assignment extensions foster an inclusive learning environment. *Frontiers in Education*, 9 <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1324506>
- Sanjaya, I., Dewi, N., & Paramartha, A. (2022). An investigation of teaching aids used by English teachers in teaching vocabulary for young learners. *Journal of Educational Study*, 2(1), 26-35. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2567299&val=22986&title=An%20Investigation%20of%20Teaching%20Aids%20Used%20by%20English%20Teachers%20in%20Teaching%20Vocabulary%20for%20Young%20Learner>
- Samperio N. y Loaiza, M. (2023) The learning outcomes in classroom activities in EFL teaching . *Research, Society and Development*, 12 (13) <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/44427>
- Seneviratne, K., Hamid, J., Khatibi, A., Azam, F., & Sudasinghe, S. (2020). Teachers' Sense of Efficacy: A Challenge for Professional Development Toward Teaching Science as Inquiry. *Science Education International* , 30(4), 274-283. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1236350.pdf>
- Senguo, E., & Ilomo, O. (2020). Effect of School Management on Students' Perceived Academic Achievement among Seventh-Day Adventist Secondary Schools in North East Tanzania. *East African Journal of Education and Social Sciences*, 1(3), 105-110. DOI: <https://doi.org/10.46606/eajess2020v01i03.0048>
- Siswanto, H., Hariri, H., Sowiyah, S., & Ridwan, R. (2020). The influence of principal performance on teachers' pedagogical competence. *Journal of Social, Humanity, and Education (JSHE)*, 1(1), 13-26. <https://goodwoodpub.com/index.php/jshe/article/view/259>
- Tabroni, I., Sari, R., Salamah, U., & Mulyani, S. (2022). Education Quality Improvement Through School Based. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(3), 1209-1218. https://www.researchgate.net/publication/359619530_Education_Quality_Improvement_Through_School_Based_Management

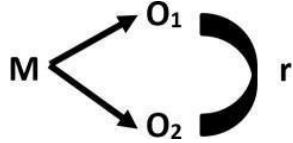
- Thahir, M., Komariah, A., Kurniady, D., Suharto, N., Kurniatun, T., Widiawati, W., & Nurlatifah, S. (2021). Professional development and job satisfaction on teaching performance. *Linguistics and Culture Review*, 5(4), 2507-2522. <https://lingcure.org/index.php/journal/article/view/2046>
- Valero, V., Huaman, L. y Garavito, E. (2021). Autoestima e identidad profesional de las profesoras de educación inicial. *Investigación Valdizana*, 15(1), 24–30. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.808>
- Vargas, R., Aguirre, Y, Idrogo, G. y Noel, G.. (2022). Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 63–72. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.314>
- Vasquez, P. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa N° 0051 “José Faustino Sánchez Carrión”, Ate-2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100665/Vasquez_BDGPMSD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/14>
- Vicente Coronado, M. S., López Arroyo, P., Trejo Martín, C., & González Ballester, S. (2019). Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 37–56. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v3.1449>
- Waeyenberga, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2022). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623-646. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2020.1754881>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
Problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024? Problemas específicos: Pe1: ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024? Pe2: ¿Cuál es el nivel de desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024? Pe3: ¿Cuál es la relación entre gestión institucional y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024?	Objetivo general: Determinar la relación entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024 Objetivos específicos: Oe1: Determinar el nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024. Oe2: Determinar el nivel de desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024. Oe3: Determinar la relación entre gestión institucional y desempeño del	Hipótesis general: H1: Existe relación significativa entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024. H0: Existe relación significativa entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024. Hipótesis específicas: He1: El nivel de gestión educativa en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, es bajo.	La encuesta

Pe4: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024? Pe5: ¿Cuál es la relación entre gestión pedagógica y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024? Pe6: ¿Cuál es la relación entre gestión comunitaria y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024?	docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024. Oe4: Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024 Oe5: Determinar la relación entre gestión pedagógica y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024. Oe6: Determinar la relación entre gestión comunitaria y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024	He2: El nivel de desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, es bajo. He3: Existe relación significativa entre gestión institucional y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024. He4: Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024 He5: Existe relación significativa entre gestión pedagógica y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024. He6: Existe relación significativa entre gestión comunitaria y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024	
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
Esquema:	Población:		Gestión institucional

 En donde: M: Muestra O1: Variable 1 O2: Variable 2 r: Relación	78 239 docentes de las instituciones educativas privadas de Lima Muestra: 380 docentes de las instituciones educativas privadas de Lima	Gestión educativa	Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión comunitaria Capacidades pedagógicas Emocionalidad Responsabilidad Relaciones interpersonales	El cuestionario
---	---	--------------------------	---	-------------------------------

Anexo 02: Cuestionarios de evaluación

Cuestionario para medir la gestión educativa

Buenos días, estimado(a) representante, el presente cuestionario tiene como propósito determinar la relación entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, por lo que le solicito responda a cada uno de los enunciados con completa sinceridad. La información que nos brindará será completamente anónima y únicamente será utilizada para los fines de esta investigación.

Instrucciones: Por favor, marque con una (X) según corresponda en cada enunciado que se evalúa a través de ítem en una escala del 1 al 5, que indican lo siguiente:

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión institucional						
Indicador: Reglamento interno						
1	El reglamento interno de la institución se comunica de manera clara y accesible.					
2	El reglamento interno se aplica de manera justa y equitativa en la institución.					
Indicador 2: Organigrama						
3	El organigrama de la institución está actualizado y disponible para todos los miembros del personal.					
4	El organigrama de la institución refleja de manera clara las responsabilidades y jerarquías del personal.					
Indicador 3: Empleo de tiempo y espacio						
5	El horario escolar permite un uso eficiente del tiempo para el desarrollo de actividades académicas.					
6	Los espacios físicos de la institución están adecuadamente distribuidos y equipados para las necesidades educativas					
Dimensión 2: Gestión administrativa						
Indicador 4: Uso de recursos humanos						
7	El personal docente recibe apoyo y orientación para desarrollar su potencial profesional.					

8	Existe una comunicación efectiva entre el personal docente y la dirección de la institución para abordar temas relacionados con el desempeño laboral.					
Indicador 5: Uso de materiales						
9	Se proporcionan recursos didácticos variados y actualizados para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
10	Los materiales educativos disponibles en la institución son adecuados para las necesidades y niveles de los estudiantes.					
Indicador 6: Uso de presupuesto						
11	Los recursos financieros se distribuyen de manera transparente y equitativa en la institución.					
12	Se promueve el uso eficiente de los recursos financieros para mejorar la calidad educativa de la institución.					
Dimensión 3: Gestión pedagógica						
Indicador 7: Actualización docente						
13	Se ofrecen oportunidades de formación y actualización continua para el personal docente.					
14	La institución apoya y fomenta la participación del personal docente en actividades de desarrollo profesional.					
Indicador 8: Estilo de enseñanza						
15	Se fomenta la diversidad de estilos de enseñanza para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
16	Existe flexibilidad para adaptar el estilo de enseñanza según las características y preferencias de los estudiantes.					
Dimensión 4: Gestión comunitaria						
Indicador 9: Relación con otras instituciones						
17	La institución establece y mantiene relaciones colaborativas con otras instituciones educativas y organizaciones.					
18	Se promueve la participación en redes y asociaciones educativas para compartir buenas prácticas y recursos.					
Indicador 10: Realización de proyectos sociales						
19	Se fomenta la participación de la comunidad educativa en proyectos sociales y actividades de responsabilidad social.					
20	La institución brinda apoyo y recursos para la realización de proyectos sociales que benefician a la comunidad.					
Indicador 11: Vínculo con padres de familia						
21	Se establece una comunicación abierta y fluida con los padres de familia para abordar temas relacionados con el desarrollo de los estudiantes.					
22	Se promueve la participación activa de los padres de familia en la vida escolar y en el proceso educativo de sus hijos.					

Cuestionario para medir el desempeño docente

Buenos días, estimado(a) representante, el presente cuestionario tiene como propósito determinar la relación entre gestión educativa y desempeño del docente en las instituciones educativas privadas de Lima, 2024, por lo que le solicito responda a cada uno de los enunciados con completa sinceridad. La información que nos brindará será completamente anónima y únicamente será utilizada para los fines de esta investigación.

Instrucciones: Por favor, marque con una (X) según corresponda en cada enunciado que se evalúa a través de ítem en una escala del 1 al 5, que indican lo siguiente:

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades pedagógicas						
Indicador: Definición y orientación de objetivos						
1	Estoy completamente seguro(a) de los objetivos que debo alcanzar con mis estudiantes.					
2	Mis actividades educativas están claramente alineadas con los objetivos de aprendizaje establecidos.					
Indicador 2: Selección y organización de los contenidos						
3	Selecciono los contenidos de enseñanza de manera efectiva para mis estudiantes.					
4	Organizo los contenidos de manera lógica y comprensible para facilitar el aprendizaje de mis estudiantes.					
Indicador 3: Utilización de medios de enseñanza						
5	Utilizo activamente una variedad de recursos y tecnologías en mis clases.					
6	Los medios de enseñanza que utilizo ayudan a mejorar el compromiso y comprensión de mis estudiantes.					
Dimensión 2: Emocionalidad						
Indicador 4: Vocación pedagógica						
7	Siento una gran pasión por la enseñanza y el aprendizaje.					
8	Me esfuerzo por entender las necesidades individuales de mis estudiantes y ayudarles a tener éxito					

Indicador 5: Autoestima					
9	Tengo confianza en mis habilidades como docente.				
10	Valoro el impacto positivo que tengo en el aprendizaje de mis estudiantes.				
Indicador 6: Capacidad para actuar					
11	Puedo tomar decisiones efectivas y resolver problemas en el aula.				
12	Me siento capacitado(a) para liderar actividades educativas y motivar a mis estudiantes.				
Indicador 7: Satisfacción con la labor					
13	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo como docente.				
14	Encuentro satisfacción en ayudar a mis estudiantes a alcanzar sus metas educativas.				
Dimensión 3: Responsabilidad					
Indicador 8: Asistencia y puntualidad					
15	Siempre asisto a mis clases y actividades programadas.				
16	Soy puntual en mis compromisos laborales relacionados con la enseñanza.				
Indicador 9: Participación en sesiones					
17	Participo activamente en reuniones y actividades de planificación pedagógica.				
18	Contribuyo con ideas y sugerencias constructivas durante las sesiones de trabajo colaborativo.				
Indicador 10: Autonomía en la tarea					
19	Me siento responsable y capaz de planificar y ejecutar mis clases de manera independiente				
20	Tengo la libertad para adaptar mis estrategias de enseñanza según las necesidades de mis estudiantes.				
Dimensión 4: Relaciones interpersonales					
Indicador 11: Comprensión y preocupación					
21	Entiendo las necesidades individuales y emocionales de mis estudiantes.				
22	Me preocupo por el bienestar y desarrollo integral de mis estudiantes tanto dentro como fuera del aula.				
Indicador 12: Expectativas al desarrollo					
23	Tengo altas expectativas sobre el progreso y el éxito académico de mis estudiantes.				
24	Creo firmemente en el potencial de mis estudiantes para aprender y crecer académicamente.				
Indicador 13: Flexibilidad ante la diversidad					
25	Me adapto fácilmente a las diferencias individuales y culturales de mis estudiantes.				

26	Fomento un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula, mostrando flexibilidad en mis enfoques de enseñanza.					
----	---	--	--	--	--	--