

La gestión educacional y el desempeño docente para alcanzar un aprendizaje efectivo en estudiantes del nivel secundaria

Educational management and teaching performance to achieve effective learning in secondary school students

Alan Pier Muñoz Félix

<https://orcid.org/0009-0004-0871-9957>

amunozfelix@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo

Lima-Perú

Adriana Lorena Flores Arriola

<https://orcid.org/0009-0007-1176-8962>

afloresf1@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo

Lima-Perú

Luis Enrique Félix Tipián

<https://orcid.org/0009-0000-4230-9418>

lfelix21@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo

Lima-Perú

José Luis Ortiz Almeyda

<https://orcid.org/0009-0001-8608-4465>

jose.ortiz@autonomadeica.edu.pe

Universidad Autónoma de Ica

Ica-Perú



Recibido: 12/11/2024 Aceptado: 5/02/2025

2025. V5. N 4.

Resumen

El presente estudio analiza la gestión educacional y el desempeño docente en el nivel secundario, con el objetivo de optimizar el aprendizaje de los estudiantes dentro de un marco de formación de calidad. Para ello, se empleó un enfoque metodológico mixto, que incluyó una revisión documental y la aplicación de un diseño descriptivo-correlacional. Los resultados evidenciaron que los docentes actuales intensifican sus esfuerzos para crear un entorno propicio para la enseñanza, caracterizado por equilibrio emocional, autodominio y capacidad de adaptación ante situaciones inciertas. Asimismo, se identificó que un desempeño docente eficaz está estrechamente relacionado con la formación integral del estudiante, lo que requiere que los educadores sean profesionales comprometidos con su labor, dispuestos a mejorar continuamente, brindar retroalimentación efectiva y aplicar estrategias pedagógicas innovadoras.

Palabras clave: gestión educacional, docente, aprendizaje, conocimiento.

Abstract

This study analyzes educational management and teacher performance at the secondary level, with the aim of optimizing student learning within a framework of quality training. To this end, a mixed methodological approach was used, which included a documentary review and the application of a descriptive-correlational design. The results showed that today's teachers intensify their efforts to create an environment conducive to teaching, characterized by emotional balance, self-control and the ability to adapt to uncertain situations. Likewise, it was identified that effective teacher performance is closely related to the integral formation of the student, which requires educators to be professionals committed to their work, willing to continuously improve, provide effective feedback and apply innovative pedagogical strategies.

Keywords: educational, teaching, learning, knowledge management.

Introducción

La gestión educativa requiere de herramientas que permitan optimizar el desempeño de los docentes, las cuales deben complementarse con sensibilizaciones y capacitaciones dirigidas al personal formativo. Para analizar dicho desempeño, es fundamental tomar como referencia teorías existentes e informes de organismos especializados. Un adecuado desempeño docente depende tanto de una formación inicial sólida como de una capacitación continua, con el objetivo de formar profesionales altamente calificados, motivados y comprometidos (Martínez, 2024).

Para contextualizar esta problemática, el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2024) analizó las condiciones laborales en diversos países de América Latina, identificando que la falta de infraestructura adecuada, el limitado acceso a tecnología y las restricciones en oportunidades de formación son factores determinantes que afectan el desempeño docente. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) evaluó la situación laboral en 75 países mediante una encuesta aplicada a 12,000 empleados, de los cuales un 25 % afirmó sentirse desplazado por la falta de equidad en el trabajo y otras condiciones que afectan su desempeño. Además, la evolución de los contextos laborales ha generado nuevos desafíos, como la salud mental en el entorno laboral, la cual sigue siendo una problemática poco atendida. Según la OMS (2022), un 15 % de los adultos presenta trastornos de ansiedad y depresión derivados de espacios laborales reducidos y sobrecarga de tareas, lo que provoca ausentismo y pérdida de productividad. En el caso de Perú, los trabajadores experimentan agotamiento laboral debido a entornos inadecuados, autonomía limitada y la falta de definición de responsabilidades, lo que afecta su rendimiento diario (State of the Global Workplace, 2023).

Desde un enfoque organizacional, Arias (2018) señala que el desempeño es un proceso complejo que depende de múltiples factores. Las instituciones educativas requieren una adecuada gestión de recursos financieros, la implementación de procedimientos estructurados, el acceso a equipamiento y tecnología, y un clima organizacional favorable. Sin embargo, la falta de conocimientos y aspiraciones en los docentes puede dificultar el cumplimiento de sus responsabilidades y el logro de los objetivos educativos.

En este contexto, el objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en el nivel secundario, con el fin de determinar su impacto en el aprendizaje de los estudiantes. A partir de este análisis, se busca aportar evidencia empírica que fortalezca la planificación educativa y la formación docente, optimizando los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Metodología

El presente estudio analiza la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la búsqueda de un aprendizaje efectivo en estudiantes de nivel secundario. Para ello, se realizó un estudio descriptivo correlacional con un enfoque metodológico mixto combinando un análisis cualitativo de literatura científica con un análisis cuantitativo basado en datos empíricos, lo que permitió obtener una visión integral del fenómeno estudiado.

Desde el enfoque cualitativo, se realizó una revisión documental de artículos científicos y estudios previos que abordan las categorías y dimensiones clave del desempeño docente y la gestión educativa. Se analizaron diversas teorías sobre desempeño docente, motivación y gestión educativa, considerando su impacto en la calidad de la enseñanza.

Desde el enfoque cuantitativo, se recopilaron datos mediante encuestas aplicadas a 40 docentes de nivel secundario pertenecientes a una institución educativa seleccionada. La muestra fue definida considerando la disponibilidad y la implicación de los 60 docentes en el estudio. La técnica de recolección de datos incluyó un

Muñoz, A., Flores, A., Félix, L., & Ortiz, J. (2025). La gestión educativa y el desempeño docente para alcanzar un aprendizaje efectivo en estudiantes del nivel secundaria. *Revista InveCom*, 5(4), 1-11. <https://zenodo.org/records/14867908>

cuestionario estructurado con preguntas cerradas, diseñado para medir variables como conocimiento, habilidades, compromiso y expectativas del docente, así como dimensiones de la gestión educativa.

El estudio adoptó un diseño correlacional, ya que se buscó identificar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. Para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), explorando además otras relaciones entre el compromiso docente y su desempeño. En conclusión, el estudio adopta un enfoque metodológico integral que permite comprender cómo la gestión educativa influye en el desempeño docente, proporcionando evidencia empírica que respalda la necesidad de fortalecer la planificación, la formación continua y las estrategias de enseñanza en el ámbito educativo.

Tabla 1
Categorías y subcategorías de estudio

Categoría	Subcategorías	Dimensiones
Desempeño docente	Conocimiento	Comunicación clara y efectiva, procedimientos, métodos e innovaciones tecnológicas
	Habilidad	Realización del trabajo, aporte de ideas, perfeccionamiento y la orientación a los resultados.
	Personalidad	Relaciones interpersonales, trabajo colaborativos control de la interacción, sentimientos, pensamientos, hábitos y costumbres.
	Compromiso	Apertura al cambio, iniciativa, participación e identificación del educador
	Expectativas	Liderazgo, recompensa, estímulo, reconocimiento y aspiraciones.
Gestión educativa	Didáctica-Pedagógica	Técnicas, formas, arte de enseñar
	Administrativa	Coordinación, articulación y control
	Política educativa	Línea ontológica, epistemológica y teórica
	Social Comunitaria	Vinculación y relación social

Resultados

Los hallazgos de este estudio emergen a partir del análisis de categorías y subcategorías, donde se identificaron diferencias y similitudes en la literatura revisada. En este sentido, la teoría de la equidad de Adams destaca que un trabajador desarrolla su desempeño en función del trato recibido de su empleador. Desde otra perspectiva, la teoría de las expectativas de Vroom resalta la importancia de ciertos elementos fundamentales, tales como:

1. Probabilidad o expectativa: se refiere a la percepción del empleado sobre el tiempo y la calidad de la tarea asignada.
2. Instrumentalidad o equipamiento: corresponde a los recursos proporcionados para el desempeño ocupacional.
3. Utilidad o valencia, hace alusión al reconocimiento o estímulo laboral que recibe el trabajador.

Por otro lado, la teoría de Locke postula que cada trabajador necesita inspiración para ejecutar sus tareas, pues esto le permite alcanzar objetivos y metas, tomando en cuenta sus expectativas y percepciones laborales. Desde la perspectiva de Hacker, el desempeño se analiza en dos dimensiones: 1. Conducta en el campo laboral, determinada por la ejecución de tareas. 2. Proceso de retroalimentación (feedback), a través del cual se brinda

orientación basada en conocimientos. Asimismo, la teoría de Campbell define el desempeño como toda acción derivada de procedimientos específicos, en la que se combinan destrezas, motivación y supervisión. En este modelo, el liderazgo juega un papel crucial al alinear la conducta de los trabajadores con el cumplimiento de compromisos asumidos (Bautista et al., 2020).

Analizando el término “docente” según Dewey es un facilitador para el aprendizaje desde las habilidades y el conocimiento; para Piaget es un guía que permite la construcción del conocimiento desde la comprensión; desde el planteamiento de Vygotsky es un ser mediador para desarrollar conocimientos desde la interactividad social. De la perspectiva de Danielson (2013) es un profesional que desarrolla enseñanzas desde la planificación y aplica la evaluación para medir el aprendizaje alcanzado; es el líder que desarrolla una enseñanza positiva y efectiva y para Hattie (2012) es un agente que promueve conocimiento para el crecimiento del educando. En cuanto al concepto de docente, distintos autores lo abordan desde perspectivas complementarias. Dewey lo define como un facilitador del aprendizaje, cuyo rol es potenciar las habilidades y conocimientos del estudiante. Piaget lo concibe como un guía que orienta la construcción del conocimiento, basado en la comprensión. Vygotsky enfatiza su función como mediador, promoviendo el desarrollo del conocimiento a través de la interacción social. Danielson (2013) lo describe como un profesional que planifica y evalúa el aprendizaje, asegurando su eficacia. Hattie (2012) lo define como un agente activo que impulsa el conocimiento, contribuyendo al crecimiento del estudiante.

Tabla 2

Resultados desde la teoría de la categoría desempeño y subcategorías conocimiento y habilidades, personalidad, compromiso y expectativas

Autor, año	Teoría planteada
Parent y Fortin (2024), Canadá.	El desempeño se asocia al rol de tareas asignadas, ante ello se requiere adaptar y ajustar las prácticas que deben alinearse con las necesidades
Rosales y Zapata (2023), Perú.	Es la calidad que aporta la persona en el desarrollo de sus labores. Como indicadores: la calidad del trabajo, la capacidad individual y trabajo colaborativo.
Fernández et al. (2023)	Se vincula con la eficacia que demuestran los empleados en un entorno laboral, considerando su idoneidad y las tareas ejecutadas.
Mendoza y Arriola (2022), Perú	Son actividades ejecutadas para obtener resultados y se contribuye con los objetivos planteados.
Godbless (2021), Nigeria.	El compromiso de los laborantes modera el liderazgo y eso se refleja en el desempeño laboral; es importante generar compromisos y valorar el liderazgo.
Naveed et al. (2020), Pakistan	Son acciones realizadas por los colaboradores al ejecutar tareas específicas en un plazo o periodo.
Díaz (2019), Tarapoto - Perú.	Es el esfuerzo combinado para conseguir objetivos comunes que afecta de modo positivo por crear confianza y colaboración mutua. Indicadores: capacidad individual y el trabajo cooperativo.
Rodríguez (2019)	Es la eficiencia en el desarrollo de los deberes laborales que reflejan a través del desempeño alcanzado.
Chiavenato (2019).	Herramienta para alcanzar los objetivos organizacionales desde las capacidades humanas desde un proceso administrativo que involucra las destrezas del trabajador.
Ramos et al., 2019).	Acciones de los trabajadores que está influenciado por una comunicación efectiva, las relaciones y la actitud ante los problemas laborales.
González y Vílchez (2021), Colombia.	El desempeño se sostiene en los factores actitudinales o personales que devienen del comportamiento o conducta del personal administrativo donde desde la evaluación se determina el nivel de eficiencia y eficacia al desarrollar sus ocupaciones.

Nguyen y Tran (2020), Vietnam.	La preparación permanente motiva nuevos aprendizajes que repercute en el desempeño laboral en razón de que están significativamente asociadas.
Awan et al. (2020), Pakistán.	La implementación de una gestión y el compromiso laboral repercuten en el cumplimiento de las tareas, desde una sistematización de la gestión se debe incorporar la equidad en el entorno laboral.
Pongton y Suntrayuth (2019), Tailandia	El compromiso y el cumplimiento aumenta la responsabilidad y promueve un desempeño laboral según objetivos.
Pashanasi et al. (2024) Perú.	Si el desempeño laboral es positivo en un entorno educativo, es porque se sostiene en la cultura organizacional, para lo cual es importante propiciar una comunicación asertiva al realizar una tarea encomendada.
Cuba et al. (2024), Perú.	La aplicación de manuales organizacionales genera compromisos y responsabilidades, se suma la realización de talleres y seminarios que afianzan el desempeño laboral sostenidos en políticas organizacionales.
Vivanco (2023), Perú.	Las acciones administrativas y los lineamientos en el desempeño. potencian las tareas desde la eficiencia y eficacia.
Hoyos (2023), Perú.	Las acciones administrativas desde las actividades y técnicas adecuadas fortalecen el desempeño del trabajador.
Arévalo et al. (2022), Perú.	Las ocupaciones efectivas requieren de una supervisión y valoración a cargo de los empleadores.
Surco (2023), Perú.	Es la interacción con un entorno desde los sentidos que luego se aplican.
Aguilar Vargas et al. (2020)	Plantear instrumentos para la mejora cognitiva desde el pensamiento crítico, permiten una evaluación y favorece el aprendizaje.
Poveda y Sánchez (2019)	Las habilidades cambian el desempeño desde el planteamiento de logros y recompensas, que motivan y orientan el cumplimiento de los compromisos asumidos.
Arias (2018)	La personalidad es el control de la interacción que comprende los sentimientos y pensamientos hacia los demás en un determinado entorno.
Tintaya (2019).	Se logra entender la personalidad cuando se observan los hábitos y costumbres
Chávez (2023).	Para analizar la personalidad el punto de partida debe ser asegurar un entorno positivo para lograr el desempeño esperado.
Morilla y Vázquez (2023)	El compromiso es un elemento crucial dado que genera reacciones favorables y asegura la identificación de la persona con lo que debe hacer.
Beraún y Castillo (2024).	Es la conexión de tipo emocional con los desafíos que se presenta al desarrollar una tarea con los recursos básicos asegurando un compromiso eficaz.
Qi et al (2023).	La expectativa es lo que se espera dentro del desempeño desde los estímulos y las recompensas, Favorece la retroalimentación y se cumpla la perspectiva del educador.
Hinojosa et al (2024).	Las expectativas son consideradas como las aspiraciones, los deseos y fines sobre una meta desde una óptica idealista o realista.

Valores estadísticos obtenido a través software SPSS

Tabla 3*Distribución de frecuencias entre gestión educacional vs desempeño docente*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión Educacional	Deficiente	F	2	2	0	4
		%	1.3%	1.3%	0.0%	2.6%
	Regular	F	0	23	22	45
		%	0.0%	15.2%	14.6%	29.8%
	Eficiente	F	0	0	102	102
		%	0.0%	0.0%	67.5%	67.5%
Total	F	2	10	28	40	
	%	1.3%	16.6%	82.1%	100.0%	

Los datos de la tabla 3 evidencian una relación directa y positiva entre la gestión educacional y el desempeño docente. Se observa que cuando la gestión educacional es eficiente, el 67.5 % de los docentes presentan un desempeño alto, lo que indica que una administración educativa bien estructurada favorece el rendimiento del profesorado. Por otro lado, en casos donde la gestión es regular, un 15.2 % de los docentes alcanzan un desempeño medio, mientras que el 14.6 % logra un desempeño alto. Este resultado sugiere que, aunque exista una gestión educacional aceptable, su impacto en el desempeño docente no es homogéneo, ya que depende de factores como la formación, el compromiso y el ambiente institucional. Finalmente, en contextos donde la gestión educacional es deficiente, se observa que un 2.6 % de los docentes presentan un desempeño bajo o medio, sin casos de desempeño alto. Esto confirma que una gestión ineficaz afecta negativamente la calidad del desempeño docente, lo que, a su vez, impacta el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 4*Distribución de frecuencias entre el compromiso y el desempeño docente*

		Desempeño Docente			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Compromiso	Deficiente	f	1	1	0	2
		%	0.7%	0.7%	0.0%	1.3%
	Regular	f	1	19	6	26
		%	0.7%	12.6%	4.0%	17.2%
	Eficiente	f	0	5	118	123
		%	0.0%	3.3%	78.1%	81.5%
Total	F	2	10	28	40	
	%	1.3%	16.6%	82.1%	100.0%	

El análisis de la tabla 4 refuerza la idea de que el compromiso del docente es un factor determinante en su desempeño. Cuando el compromiso es eficiente, el 78.1 % de los docentes presentan un desempeño óptimo, demostrando que la motivación y la identificación con la labor educativa tienen un impacto positivo en la calidad de enseñanza. Sin embargo, cuando el compromiso es regular, la mayoría de los docentes (12.6 %) presentan un desempeño medio, y solo el 4 % alcanza un desempeño alto. Esto sugiere que, aunque cumplen con sus funciones, no logran niveles óptimos de rendimiento, lo que podría deberse a factores como la falta de incentivos, la sobrecarga laboral o la ausencia de oportunidades de crecimiento profesional. En contraste, cuando el compromiso es deficiente, el 1.3 % de los docentes presentan un desempeño bajo o medio, sin casos de desempeño alto. Este hallazgo subraya la necesidad de implementar estrategias para fortalecer el compromiso docente, tales como programas de capacitación, reconocimiento laboral y mejoras en las condiciones de trabajo.

Tabla 5
Correlaciones entre gestión educacional y desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Gestión educacional	Coefficiente de correlación	0.693
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	40

El coeficiente Rho de Spearman (0.693, $p = 0.001$) revela una correlación positiva moderada entre la gestión educacional y el desempeño docente. Este resultado indica que una mejora en la gestión educativa tiende a estar asociada con un mejor desempeño del profesorado. Comparando con estudios previos, este hallazgo es consistente con las investigaciones de Cuba et al. (2024), quienes identificaron una correlación similar (Rho = 0.636) entre planificación educativa y desempeño docente. Asimismo, Osorio (2023) encontró que un ambiente laboral favorable mejora significativamente el desempeño del personal docente, con una correlación de Rho = 0.664. Estos datos reafirman que una gestión educativa eficiente no solo optimiza la enseñanza, sino que también influye en la motivación y compromiso del docente, impulsando su rendimiento profesional. Por lo tanto, es fundamental fortalecer las estrategias de planificación, liderazgo institucional y formación docente para garantizar un impacto positivo en la calidad educativa.

Discusión

Considerando el objetivo del estudio, que fue analizar la gestión educacional y el desempeño docente para alcanzar un aprendizaje efectivo en escuelas de nivel secundario, los resultados obtenidos coinciden con lo planteado por Chiavenato (2019), quien sostiene que una planificación educativa adecuada permite prever problemas y tomar decisiones oportunas. La anticipación a diversos contextos futuros, junto con una estructura organizativa sólida, contribuye a definir responsabilidades internas y fortalecer la coordinación y comunicación, garantizando así un ambiente productivo. Asimismo, una dirección firme debe integrar motivación, liderazgo y toma de decisiones, elementos clave para obtener un alto desempeño docente.

Por otro lado, Chiavenato (2020) presenta el desempeño como una herramienta fundamental para el cumplimiento de metas. En este sentido, la teoría de Campbell lo define como un constructo integral que permite evaluar los compromisos y desarrollar una evaluación auténtica del desempeño docente (Bautista et al., 2020).

En relación con el uso de TIC en el desempeño docente, el estudio de Vera (2020) evidenció que el 36% de los docentes presentan un nivel bajo de desempeño y que el uso de tecnologías también es limitado (36%), lo que sugiere que no existe un impacto positivo y significativo en la enseñanza. De manera similar, Dwivedi (2021) resalta la importancia del liderazgo educativo en diversos contextos, argumentando que la evaluación del desempeño puede proporcionar información valiosa sobre el trabajo del docente, además de ser una herramienta clave para ajustes salariales, programas de capacitación y beneficios laborales.

En la actualidad, los educadores intensifican sus esfuerzos y crean condiciones óptimas para la enseñanza desde un enfoque profesional que les permite mantener un equilibrio emocional, autodominio y adaptación ante situaciones inciertas (Lotito, 2022). La literatura revisada destaca que las actividades colaborativas y motivadoras entre docentes y estudiantes favorecen la comunicación y el aprendizaje. En este sentido, Munevar et al. (2019) recomiendan programas formativos que refuercen los vínculos interpersonales dentro del aula.

De acuerdo a Souza de Carvalho et al. (2024) la conexión afectiva que el educador establece con sus estudiantes es determinante en el logro de objetivos académicos. Motivar al educando por medio de lazos afectivos y emocionales con actitud de tipo positiva favorece la formación-aprendizaje (Almonacid et al. 2021). Para alcanzar la calidad educativa, se requiere técnicas adecuadas que debe aplicar el profesorado (Matosas-López et al, 2024).

En el estudio de Rojas et al. (2024), se resalta que el desempeño docente no solo implica la transmisión de conocimientos, sino que también integra procesos pedagógicos basados en la confianza y la colaboración. La gestión educativa, por su parte, se enfoca en la implementación de técnicas de planificación, toma de decisiones

y estrategias de enseñanza para mejorar la calidad educativa. Según Castro y Guzmán (2021), la administración educativa debe garantizar infraestructura, equipamiento y personal capacitado, además de promover políticas educativas que fomenten la inclusión y la equidad dentro del entorno escolar.

Dentro de las perspectivas sobre el desempeño docente en la educación secundaria, se han desarrollado diversos modelos de evaluación y mejora, entre los que destacan:

- Modelo de Danielson (2013) incluye cuatro dominios clave: (a) planificación y preparación de la clase, donde el docente diseña lecciones relevantes para los estudiantes, (b) creación de un entorno de enseñanza seguro y estimulante, (c) instrucción efectiva con metodologías organizadas y (d) evaluación del aprendizaje para medir el progreso estudiantil de manera justa y precisa.

- Modelo de Marzano: se basa en (a) una estructura clara para la enseñanza con objetivos bien definidos, (b) técnicas didácticas efectivas, (c) gestión del aula para garantizar un aprendizaje óptimo y (d) evaluación continua con retroalimentación útil y constructiva.

- Modelo de Hattie (2012): destaca que el docente debe asegurar una enseñanza con impacto positivo en los estudiantes, bajo estándares de calidad, con desafíos relevantes y un ambiente de aprendizaje eficaz. La retroalimentación es clave para mejorar el rendimiento estudiantil.

- Modelo de la OCDE: enfatiza la importancia de una planificación adecuada, con lecciones desafiantes y alineadas a los intereses del estudiante. También promueve la construcción de entornos seguros, instrucción efectiva y evaluaciones justas y equitativas.

Para lograr un aprendizaje significativo, el desempeño docente debe complementarse con métodos y estrategias dinámicas (Martínez-Chairez et al., 2016). Chacón (2019) resalta el desafío de mantener el interés del estudiante, mientras que Martínez et al. (2020) afirman que evaluar el desempeño docente permite identificar fortalezas y debilidades en su práctica educativa. Por otro lado, Vega (2020) sostiene que el desempeño docente inicia con una planificación eficiente de las tareas educativas y se refuerza con estrategias didácticas adecuadas.

Conclusiones

En la educación secundaria, es fundamental que el desempeño docente se enfoque en la formación integral de los estudiantes. Esto requiere que los educadores sean profesionales comprometidos con sus roles y funciones, estén dispuestos a mejorar, proporcionar la retroalimentación necesaria y aplicar estrategias efectivas en la enseñanza. Para lograr un desempeño óptimo, los docentes necesitan una formación inicial sólida y continua que los prepare como profesionales altamente calificados, con habilidades, motivación y compromiso para desarrollar enseñanzas efectivas.

Existe relación entre la gestión educacional y el desempeño del docente al identificarse un coeficiente rho de 0,693, que evidencia una correlación de nivel moderada entre las variables de estudio y un valor $p = 0,001$ que es menor a 0.05, de igual forma entre el compromiso y el desempeño docente; en el sentido de que el compromiso es fundamental, dado que compromete a las personas con el objetivo educacional.

Por ello, el desempeño del profesor es un eje trascendental que se vincula con la idoneidad profesional, con la capacidad para crear nuevos conocimientos, el cual se asegura con una formación y especialización permanente ante los contextos cambiantes. El proceso formativo debe ser supervisado y moderarlo mediante el trabajo en equipo, promoviendo la aplicación de estrategias diversificadas que integren el entorno social y favorezcan un aprendizaje efectivo.

Referencias

- Aguilar Vargas, L. R., Alcántara Llanas, I. T., & Braun Mondragón, K. A. (2020). Impacto del Pensamiento Crítico en las habilidades para el campo laboral. *ACADEMO*, 7(2), 166-174. <https://doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.7>
- Almonacid, A., Souza, R., Díaz, M., & Aguilar, M. (2021). High School students' perceptions about good teachers: a case study in Chile. *International Journal of Educational and Practice*, 9(3), 625-636. <https://doi.org/10.18488/journal.61.2021.93.625.636>
- Arévalo, J. G., Cabel Rabines, J. D. P., Schrader Iñap, J. C., Ishuiza Tapullima, R., & Flores Panduro, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757-1778. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Arias, F. (2018). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. Editorial Trillas.

- Awan, S. H., Habib, N., Shoaib Akhtar, C., & Naveed, S. (2020). Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance Through Engagement. *Sage Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Beraún, H. R., & Castillo Blanco, R. (2024). Compromiso laboral y estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa de prestación de salud. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 12(1), 1-14. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/867>
- Castro, S., & Guzmán, B. (2021). Políticas educativas basadas en el pensamiento sistémico y la gestión del conocimiento. *Revista Educare*, 25(1), 35-61. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1346>
- CEPAL. (2024). *Economic Survey of Latin America and the Caribbean 2024*. Chile: NU. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/80596>
- Chacón, L. (2019). Calidad educativa: una mirada a la escuela y al maestro en Colombia. *Revista Educación y Ciudad*, 36, 35–49. <https://doi.org/10.36737/01230425.v1.n36.2019.2120>
- Chávez, A. (2023). *Factorial. Tipos de personalidad y su impacto en el rendimiento*: <https://factorial.mx/blog/tipos-depersonalidad/>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGRAW-HILL.
- Cuba, M. M., Ayme, J. M., & Avalos, M. R. M. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal del Servicio de Administración Tributaria, Lima 2021: Administrative management and labor performance of the tax administration service personnel, Lima 2021. *Brazilian Journal of Business*, 6(1), 130–142. <https://doi.org/10.34140/bjbv6n1-010>
- Danielson, C. (2013). The framework for teaching evaluation instrument. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/17302>
- Díaz K. D. (2019). Trabajo en Equipo. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín. Argentina) *Repositorio institucional*. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/803/1/TFPP%20EEYN%202019%20DKD-LJC-EJM.pdf>
- Dwivedi S. (2021). Performance Appraisal. *International Journal for Research in applied science & Engineering Technology*, 9(10), 1705-1707. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2021.38673>
- Fernández D., Alarcón O., & Gonzáles (2023). El desempeño laboral en las entidades públicas: una revisión literaria. *Revista de climatología*, 23, 3514-3520. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.3514-3520>
- Godbless, E. (2021). Moral Leadership, Shared Values, Employee Engagement, and Staff Job Performance in the University Value Chain. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 15-38. <https://www.semanticscholar.org/reader/ccc63bc42ff6b388df2766a9b04eb5fea447cf02>
- Godoy, Y. (2024). Uso de la transformación digital en el desempeño laboral. *Revista InveCom*, 4(2), 1-12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10652439>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión* (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Hattie, J. (2012). *Visible Learning for teachers. Maximizing impact on learning*. Abingdon and New York: Routledge, 280 pages. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56729527027.pdf>
- Hinojosa, J. I., Salas, M. I., & Meraz, G. (2024). Expectativas laborales ¿Qué busca la generación Z? *EDUCIENCIA*, 9(1), 45–59. <https://doi.org/10.29059/educiencia.v9i1.271>
- Hoyos, D. (2023). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en una Sede Administrativa Lima Centro – 2022. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122473>
- Lotito, F. (2022). Los profesores que hacen -y que mar-can-la diferencia. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 21–50. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/89>
- Martínez - Chairez, G., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *En RIDE Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo* (Vol. 11, Número 21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Muñoz, A., Flores, A., Félix, L., & Ortiz, J. (2025). La gestión educacional y el desempeño docente para alcanzar un aprendizaje efectivo en estudiantes del nivel secundaria. *Revista InveCom*, 5(4). 1-11. <https://zenodo.org/records/14867908>

- Martínez, M. D. (2024). Flujo de Predictores Direccionales entre Inteligencia Emocional, Clima Institucional y Desempeño Docente. *Revista de Investigación en Educación*, 22(3), 638-656. <https://doi.org/10.35869/reined.v22i3.5770>
- Matosas-López, L., Leguey-Galán, S., Ballesteros Regaña, C., & Pelicano Piris, N. (2024). University and Quality Systems. Evaluating faculty performance in face-to-face and online programs: A comparison of Likert and BARS instruments. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (22), 1–17. <https://doi.org/10.46661/ijeri.10983>
- Mendoza, J. S., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Morilla, A., & Vázquez, O. (2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. *Alternativas*, 30(2), 228–249. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>
- Munevar, S., Burbano, V., & Flórez, J. (2019). La actividad física como alternativa de formación para disminuir la agresividad escolar: un estudio comparativo. *Revista Universidad Virtual Católica del Norte*, 56, 141-160. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1042>
- Naveed, M., Hussin, F., Aamir, M., & Muahmmad, S. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study. *Global Academic Journal of Economics and Business*, 1(1), 1-4. <https://www.gajrc.com/media/articles/GAJEB- 21 1-4.pdf>
- Nguyen, P., & Tran, T. (2020). Role of motivation to learn in training transfer and job performance under peer and supervisor support in the Vietnamese public sector. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 7(7), 7-18. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2020.07.002>
- Organización Mundial de la Salud (28 de septiembre de 2022). La depresión y la ansiedad provocan la pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo y un billón de dólares. <https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371>
- Osorio, J. (2023). *Gestión del rendimiento y el desempeño laboral de los servidores administrativos de una entidad pública*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/133463>
- Parent, A. & Fortin, C. (2024). How Performance Management Enhances Employee Job Performance? “Finding the Silver Lining”. *International Journal of Business and Management*, 19(6), 125. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v19n6p125>
- Pashanasi-Amasifuen, B., del Pilar Palomino-Alvarado, G. & Gárate-Ríos, J. (2024). Desempeño laboral en una universidad pública de la Amazonía Peruana: Perspectivas desde el comportamiento organizacional. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 3(1), e60-e60. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v3i1.60>
- Pongton & Suntrayuth. (2019). Communication Satisfaction, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Job Performance in Higher Education Institutions. *ABAC JOURNAL Assumption University*, 3(3), 21. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/4204>
- Poveda, J. & Sánchez, M. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *Journal of Business Sciences*, 1(1), 1-16. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5/2>
- Qi, Q. y Liu, Y. & Liu, Z. (2023). Dar lo que quieren: cómo la congruencia entre la calidad de la retroalimentación esperada y la calidad de la retroalimentación entregada influye en el intercambio líder-miembro y el desempeño laboral. *Frontiers in Psychology*, 14(1), 1-23. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1115861>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195 - 205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rodríguez, C. (2019). *Calendario del mercenario laboral*. Bubok Publishing S.L.
- Rojas, L., Orejón Cabezas, M., Cuya Arango, N., & Rivera Fuentes, W. (2024). Liderazgo directivo y desempeño docente: un análisis en el contexto educativo andino. *Prometeica - Revista de Filosofía y Ciencias*, 30, 59–71. <https://doi.org/10.34024/prometeica.2024.30.16098>
- Rosales, M., & Zapata Cañahua, A. C. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Área de Notificaciones del Ministerio Público en el Distrito Fiscal Lima Noroeste, Sede Puente Piedra-2023*. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/1051/tesisyacizapata%20-ok-26-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Souza de Carvalho, R., Carreño-Romero, C., Castro-Ruiz, J., Celis-Leiva, P., Cifuentes-González, D., Schilling-Lara, C., & Castillo-Retamal, F. (2024). Violencia escolar y desempeño docente: la clase de educación

- física como estrategia de prevención (School violence and teacher performance: physical education class as a prevention strategy). *Retos*, 60, 96–102. <https://doi.org/10.47197/retos.v60.106255>
- State of the Global Workplace (14 de septiembre de 2023). Estado del lugar de trabajo a nivel mundial: Informe Gallup 2023. <https://productivityknowhow.com/basics/state-of-the-global-workplace-2023-gallup-report/>
- Surco, D. (2023). La gestión del conocimiento en las actitudes y percepciones del aprendizaje en el posgrado de una universidad pública, según la espiral del conocimiento. *Revista industrial data*, 26(2), 167-196. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.24329>
- Tintaya, P. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de investigación psicológica* (21), 115-134. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222330322019000100009&lng=es&tlng=es
- Vega, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Vera, M. P. (2020). *Las TIC en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Nicolás Segovia" Santa Lucía – Ecuador, 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51774>
- Vivanco, V. (2023). Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística en la Municipalidad de Lince. *EVSOS*, 2(1), 103–121. <https://doi.org/10.57175/evsos.v2i1.95>