

Gestión administrativa y desempeño laboral en los docentes y administrativos de una institución educativa privada de nivel secundario en Arequipa, año 2024

Administrative Management and Job Performance of Teachers and Administrative Staff in a Private Educational Institution in Arequipa, year 2024

Diego Fernández-Sánchez

Escuela de Educación Superior CERTUS, Lima-Perú

dfernandezs@certus.edu.pe<https://orcid.org/0000-0003-1820-5023>**Ronald Zuñiga-Incalla**

Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa-Perú

rzunigai@unsa.edu.pe<https://orcid.org/0000-0002-3244-8040>**Claudia Rojas-Marroquín**

Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa-Perú

crojasmr@unsa.edu.pe<https://orcid.org/0009-0009-7947-472X>**Resumen**

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la institución educativa Divino Redentor de la provincia de Arequipa, en el año 2024. Metodológicamente, se clasificó como una investigación correlacional, cuyo propósito es analizar la asociación entre las variables objeto de estudio sin intervención experimental. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población para el presente estudio fue de 84 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando cuestionarios como instrumento principal. El análisis de los datos se realizó mediante pruebas estadísticas de correlación estadística, incluyendo el coeficiente de Pearson, para evaluar la relación entre las variables. Los hallazgos revelaron deficiencias en la planificación estratégica y baja integración del personal, lo que afecta negativamente el compromiso organizacional y el desempeño laboral. En conclusión, se evidenció una asociación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, ya que se tuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,652, lo que indica una relación positiva de moderada intensidad. No obstante, debido a la naturaleza correlacional del estudio, los resultados permiten establecer únicamente asociaciones entre las variables y no relaciones de causalidad. Este hallazgo sugiere que la gestión administrativa podría estar vinculada con el desempeño de los trabajadores, pero para determinar efectos causales, sería necesario un diseño experimental o longitudinal.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, planificación, entidad educativa, colegio.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between administrative management and job performance among teachers and administrative staff at the Divino Redentor Educational Institution, located in the province of Arequipa, during the year 2024. Methodologically, it was classified as a correlational research study, intended to analyze the association between the study variables without experimental manipulation. It was conducted using a quantitative approach, at a correlational level and with a non-experimental design. The study population consisted of 84 workers. Data were collected through a survey technique, using a structured questionnaire as the main instrument. Data analysis was carried out using statistical correlation tests, including Pearson's correlation coefficient, to assess the relationship between the variables. The results revealed deficiencies in strategic planning and low staff integration, which negatively impact organizational commitment and job performance. In conclusion, a significant association was identified between administrative management and job performance, with a Pearson correlation coefficient of 0.652, indicating a moderately strong positive relationship. However, due to the correlational nature of the study, the results only allow the establishment of associations, not causal relationships. This finding suggests that administrative management may influence employee performance; nonetheless, confirming this would require an experimental or longitudinal design.

Keywords: administrative management, job performance, strategic planning, educational institution, school.

Recibido: 18/8/2024

Aceptado: 28/12/2024

Publicado: 30/6/2025

Autor corresponsal:

Diego Fernández-Sánchez

dfernandezs@certus.edu.pe**Cómo citar:**

Fernández-Sánchez, D., Zuñiga-Incalla, R. y Rojas-Marroquín C. (2025). Gestión administrativa y desempeño laboral en los docentes y administrativos de una institución educativa privada de nivel secundario en Arequipa, año 2024. *Integración*, 9(1), 35-42. <https://doi.org/10.36881/ri.v9i1.1130>

Fuente de financiamiento: No financiado.

Declaración de conflictos de interés: Los autores declaran no tener conflictos de interés

OPEN ACCESS
Distribuido bajo:



Introducción

La globalización impacta diversos ámbitos sociales, exigiendo una respuesta ágil del entorno educativo para no quedar rezagado. El sistema educativo actual enfrenta carencias estructurales que requieren intervenciones concretas para garantizar su mejora (Chávez Albarrán & Olivos Sánchez, 2019).

A nivel global, el sector educativo ha experimentado cambios constantes, donde la gestión administrativa y el desempeño laboral juegan un papel clave en la calidad educativa (Bustamante Romani, 2023). Según Anchelia Gonzales et al. (2021), la gestión administrativa juega un papel vital en todas las instituciones, ya que permite mejorar la organización y optimizar los recursos con el objetivo de alcanzar metas institucionales de manera eficiente.

En el contexto laboral, Bonilla (2011), señala que la gestión administrativa comprende un conjunto de actividades estructuradas que facilitan la planificación, organización, ejecución y control de funciones dentro de una institución. Este enfoque permite una administración estratégica, mejorando los procesos organizacionales y beneficiando a empleados y a la comunidad en general.

Mendoza Zamora et al. (2018) definen la gestión administrativa como un elemento esencial para el uso eficiente de los recursos y el fortalecimiento del talento organizacional. Su correcta aplicación permite diseñar estrategias dirigidas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el ámbito internacional, Basantes Córdova y D-T Pazmiño (2014), describieron deficiencias en la gestión administrativa que afectaron la calidad del servicio en la municipalidad de Ambato. Las largas filas y los tiempos excesivos de espera evidenciaron fallas en la gestión organizacional, lo que generó descontento entre los ciudadanos. Para corregir esta problemática, los autores resaltaron la necesidad urgente de implementar un modelo administrativo eficiente.

En el ámbito nacional, Arévalo Arévalo (2018) identificó problemas administrativos en instituciones educativas, señalando que la falta de comunicación entre líderes y docentes afecta la cooperación y participación institucional. Asimismo, la burocracia ralentiza los procesos, la toma de decisiones es centralizada, y el seguimiento del desempeño docente carece de retroalimentación efectiva. También se evidenció la falta de capacitación del personal y una gestión ineficiente

de los conflictos. Finalmente, el estudio concluyó que existe una correlación positiva baja y significativa entre la gestión educativa y el desempeño laboral, recomendando fortalecer el liderazgo institucional.

De acuerdo con Rosado Naupa (2019) en las instituciones educativas no se da suficiente importancia a las actividades administrativas ni al rol que tiene la comunicación institucional en el crecimiento y desarrollo de la organización.

Benites Ureña y Castillo Fonseca (2018) afirman que la gestión administrativa es un factor clave para el éxito institucional, pero en muchos casos su implementación resulta insuficiente, impidiendo alcanzar los objetivos educativos. La delegación de tareas, la eficiencia en procesos administrativos y la organización dependen del desempeño del equipo directivo, siendo factores determinantes para la sostenibilidad de una institución educativa. Además, la gestión y el desempeño laboral han sido reconocidos como elementos fundamentales en el desarrollo organizacional, incentivando la innovación y fortaleciendo la cultura institucional.

Fuentes Gavilánez y Guanoluisa Maiguanga (2019) destacan que una gestión administrativa eficaz contribuye a mejorar el desempeño laboral, permitiendo que el personal desarrolle sus funciones de manera óptima, demostrando aptitudes adecuadas y manteniendo una actitud positiva reflejada en su productividad.

Sin embargo, en la entidad educativa objeto de estudio se han identificado diversas falencias que contrastan con los principios teóricos de una gestión eficiente. En teoría, la administración escolar debe promover una organización estructurada, comunicación fluida y estrategias de motivación que impulsen el desempeño del personal. No obstante, la realidad muestra deficiencias en la planificación administrativa, falta de delegación de funciones, salarios poco competitivos y ausencia de capacitaciones, lo que impacta negativamente en el rendimiento de los trabajadores y en la calidad educativa.

En cuanto al desempeño laboral, Schermerhorn et al. (1999) lo definen como la cantidad y calidad de las tareas realizadas por un individuo o grupo. La capacitación y el desarrollo profesional juegan un papel clave en su mejora, ya que las organizaciones que invierten en formación fortalecen las competencias de sus empleados, impulsando el rendimiento laboral.

Según Chávez Albarrán y Olivos Sánchez (2019), el desempeño docente continúa siendo uno de los principales desafíos en el sistema educativo peruano,

reflejando las dificultades que enfrentan los maestros en los procesos de enseñanza y aprendizaje. A pesar de las recientes transformaciones, persiste la necesidad de alcanzar estándares de calidad que permitan optimizar la educación.

Mora Ardiles (2022) señala que la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) es responsable de implementar políticas educativas y supervisar el cumplimiento de objetivos dentro de los colegios. No obstante, las rutinas administrativas generan dinámicas que pueden afectar la actitud laboral de los empleados, impactando en su eficiencia y desempeño.

Medina Cevasco (2017) advierte que solo el 30 % de las empresas peruanas invierten en la capacitación de su personal, lo que puede afectar negativamente la productividad y limitar el potencial de los trabajadores. Por el contrario, aquellas instituciones que priorizan el desarrollo de habilidades laborales logran mejores resultados, generando un ambiente motivador y fortaleciendo la retención del talento humano.

La gestión administrativa y el desempeño laboral son temas de interés global, pues la eficiencia organizacional influye directamente en la competitividad y sostenibilidad de las empresas. En Perú, diversas organizaciones enfrentan deficiencias en la gestión administrativa y de recursos humanos, lo que impacta en el desempeño laboral y compromete la estabilidad institucional (Valverde Miraval, 2022).

El Ministerio de Educación (2022) ha identificado como factores críticos las deficiencias en la gestión administrativa y el desempeño docente inadecuado. En muchos colegios, la función administrativa es asumida por docentes sin formación en gestión, lo que limita la eficacia organizacional y afecta la calidad educativa.

En este contexto, la presente investigación aborda la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una institución educativa de la provincia de Arequipa, durante el año 2024. El objetivo principal es aportar conocimiento sobre este vínculo, proporcionando información relevante para la comunidad educativa y facilitando estrategias de mejora organizacional.

Materiales y métodos

El presente estudio se clasifica como correlacional, ya que, según Hernández Sampieri et al. (2014) este tipo de estudio analiza la manera en que dos o más variables se relacionan dentro de un contexto determinado. En este caso, las variables analizadas son la gestión administrativa y el desempeño laboral en una institución educativa de la ciudad de Arequipa.

Asimismo, el diseño del estudio es no experimental, lo que significa que las variables no fueron manipuladas deliberadamente, sino fueron observadas en su entorno natural (Hernández Sampieri et al., 2014).

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, el cual, de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), está caracterizado por un proceso secuencial de recolección y análisis de datos para responder a las interrogantes de investigación.

El método empírico utilizado fue la encuesta, y el instrumento principal empleado fue el cuestionario. Ambos instrumentos fueron validados previamente mediante juicio de expertos y presentaron índices de confiabilidad altos, medidos con el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.745 y 0.971, lo que fortalece la credibilidad y confiabilidad de los datos recolectados.

Respecto a la población, el estudio se realizó en una institución educativa conformada como un consorcio, abarcando sus tres sedes, lo que permitió ampliar el tamaño total a 84 colaboradores. La muestra incluyó a la totalidad de la población, distribuida proporcionalmente de la siguiente manera: 64 docentes, 10 administrativos y 10 trabajadores de servicios auxiliares. Esta distribución asegura una representación adecuada de los grupos clave en la institución sin establecer comparaciones entre sedes.

Los datos recolectados fueron sistematizados en Microsoft Excel y procesados mediante el software SPSS. Para evaluar el grado de asociación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, técnica metodológicamente apropiada que asegurando la validez estadística de los resultados.

Resultados

Resultados a nivel descriptivo

Tabla 1

Nivel de gestión administrativa en la entidad educativa

Gestión administrativa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	14.29%	14.29%	14.29%
Medio	48	57.14%	57.14%	71.43%
Alto	24	28.57%	28.57%	100.00%
Total	84	100.00%	100.00%	

De la tabla anterior se observa que los niveles de gestión administrativa en la entidad son de nivel medio, debido principalmente a la falta de una planificación adecuada del trabajo, y la ausencia de seguimiento en el logro de objetivos institucionales. Además, el personal

directivo no fomenta el trabajo en equipo, lo que dificulta la integración del personal y, en consecuencia, afecta la comunicación interna. Esta situación también influye en la identificación y compromiso de los colaboradores con la entidad, afectando su desempeño organizacional.

Tabla 2

Nivel de Desempeño Laboral en la entidad educativa

Desempeño laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	21.43%	21.43%	21.43%
Medio	42	50.00%	50.00%	71.43%
Alto	24	28.57%	28.57%	100.00%
Total	84	100.00%	100.00%	

Según los resultados de la tabla, el desempeño laboral también se sitúa en un nivel medio. Aunque el personal cuenta con conocimientos adecuados para sus funciones, en el caso de los docentes, se evidencia la necesidad de actualización profesional mediante capacitaciones. Algunos colaboradores presentan deficiencias en puntualidad y compromiso. Como se mencionó anteriormente, la falta de comunicación interna y la escasa promoción del trabajo en equipo contribuyen a la baja motivación y al débil compromiso con la institución.

Resultados a nivel inferencial

Hipótesis General

H0 = La Gestión Administrativa no se relaciona de manera directa y significativa con el Desempeño Laboral de los docentes y administrativos de una institución educativa privada de Arequipa.

H1 = La Gestión Administrativa se relaciona de manera directa y significativa con el Desempeño Laboral de los docentes y administrativos de una institución educativa privada de Arequipa.

Tabla 3

Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral

		Variable Gestión Administrativa	Variable Desempeño Laboral
Variable Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	0,671
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	84	84
Variable Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,671	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	84	84

Fuente: Resultados SPSS 25

Interpretación: A partir del coeficiente de correlación obtenido ($r = 0.671$), se identifica una relación positiva moderada entre las variables en estudio. Este resultado respalda la aceptación de la hipótesis alterna y permite descartar la hipótesis nula. Es decir, existe una asociación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la institución educativa. Este hallazgo sugiere que una gestión administrativa efectiva puede influir directamente en el desempeño del equipo de trabajo, destacando la necesidad de implementar estrategias organizacionales adecuadas para optimizar ambas variables.

Hipótesis específicas

- H1 = La Planificación se relaciona de manera directa con el Desempeño Laboral de los docentes y administrativos de una institución educativa privada de Arequipa.
- H1 = La Organización se relaciona de manera directa con el Desempeño Laboral de los docentes y administrativos de una institución educativa privada de Arequipa.
- H1 = La Dirección se relaciona de manera directa con el Desempeño Laboral de los docentes y administrativos de una institución educativa privada de Arequipa.
- H1 = El Control se relaciona de manera directa con el Desempeño Laboral de los docentes y administrativos de una institución educativa privada de Arequipa.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral

		Variable Desempeño Laboral
Planificación de la Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0,583
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	84
Organización de la Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0,602
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	84
Dirección de la Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0,556
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	84
Control de la Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	0,540
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	84

El análisis de correlación evidencia que las dimensiones de la Gestión Administrativa mantienen una asociación positiva moderada con el Desempeño Laboral, lo que indica que ciertos aspectos de la administración organizacional influyen en la dinámica laboral de los colaboradores.

La relación observada en la dimensión Planificación sugiere que una adecuada estructuración de objetivos y estrategias dentro de la institución contribuye a generar condiciones favorables para el desempeño del personal. De manera similar, la dimensión Organización refuerza la importancia de una distribución clara de funciones y procesos, lo que facilita la eficiencia en las tareas y la mejora del entorno laboral.

Por otro lado, la dimensión Dirección refleja que el liderazgo dentro de la gestión administrativa es un factor clave en la motivación y coordinación del personal, lo que puede traducirse en un impacto positivo en su rendimiento. Finalmente, el análisis de Control sugiere

que el monitoreo constante y la evaluación sistemática son prácticas esenciales para optimizar el desempeño del equipo de trabajo.

Dado que los coeficientes obtenidos son estadísticamente significativos al nivel del 5 % ($p \leq 0.05$), estos resultados permiten establecer asociaciones entre las variables analizadas. No obstante, debido a la naturaleza correlacional del estudio, estos hallazgos reflejan únicamente vínculos entre los factores evaluados, sin implicar relaciones de causalidad directa.

Discusión

El propósito del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad educativa en la provincia de Arequipa, 2024. Los resultados obtenidos evidenciaron una correlación positiva moderada-alta entre ambas variables, con un coeficiente de Pearson de 0.752 y un nivel de significancia del 5 % ($p \leq 0.05$), lo

que indica que una gestión administrativa eficiente se asocia con mejoras en el desempeño del personal.

En la institución analizada, se identificaron deficiencias en planificación, organización, dirección y control, lo que refleja fallas en la estructuración de procesos administrativos. Según Alvarado León (2024), la planificación estratégica en el ámbito educativo fortalece las competencias profesionales y permite una gestión más efectiva, lo cual respalda los hallazgos del presente estudio respecto a la necesidad de una planificación clara y participativa. La falta de planificación estratégica afecta la asignación de recursos y el cumplimiento de objetivos organizacionales, mientras que una estructura organizativa poco clara impacta la coordinación entre áreas, dificultando la operatividad interna. En línea con estos resultados, Rivera Flores et al. (2024) señalan que una gestión participativa fortalece el clima institucional y promueve un entorno de mayor compromiso, lo que a su vez contribuye al desempeño eficiente del personal. Los resultados también mostraron que el liderazgo dentro de la gestión administrativa es un elemento clave en la dinámica organizacional. Ferreyra Díaz (2025) destaca que el liderazgo educativo debe ser flexible, emocionalmente inteligente y orientado a la innovación para responder a los desafíos actuales del entorno escolar, lo cual coincide con la necesidad de una dirección clara y estrategias de comunicación efectivas en la institución analizada. La ausencia de una dirección clara y de estrategias adecuadas de comunicación dificulta la cohesión del equipo de trabajo, afectando la motivación y productividad de los colaboradores. Asimismo, el monitoreo y control de actividades se identificó como un factor determinante en el rendimiento del personal, ya que su ausencia impide la identificación temprana de problemas y limita la posibilidad de implementar soluciones oportunas.

Estos hallazgos también se alinean con lo planteado por Tumay Cuya y Campana Concha (2024), quienes encontraron una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en contextos educativos similares, destacando la importancia de la cooperación, la iniciativa y el compromiso institucional como dimensiones clave. Además, Martos Huamán (2024) afirma que el desempeño docente en el Perú está fuertemente influenciado por la calidad de la gestión educativa, el liderazgo institucional y el clima organizacional, factores que también emergen en los resultados del presente estudio.

Los resultados obtenidos resaltan la importancia de fortalecer la gestión administrativa mediante estrategias

claras de planificación, estructuración organizativa y liderazgo efectivo. Una administración eficiente puede mejorar la colaboración entre los trabajadores, optimizar el uso de recursos y fomentar un ambiente organizacional más productivo.

En términos generales, los resultados obtenidos permiten establecer que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral dentro de la institución analizada. Si bien la correlación observada es estadísticamente significativa, es importante señalar que estos hallazgos reflejan asociaciones y no relaciones de causalidad, por lo que futuras investigaciones podrían ampliar el análisis incorporando modelos más complejos de gestión organizacional y desempeño laboral en el ámbito educativo.

Conclusiones

Acorde con el objetivo principal del estudio, se determinó que la gestión administrativa mantiene una correlación positiva moderada-alta con el desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa analizada. El análisis estadístico permitió obtener un coeficiente de Pearson de 0.652 con un nivel de significancia del 5 % ($p \leq 0.05$), lo que indica que una gestión administrativa eficiente se asocia con mejoras en el rendimiento del personal.

Las dimensiones analizadas dentro de la gestión administrativa—Planificación, organización, dirección y control—mantienen una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, confirmando las hipótesis específicas planteadas. Los hallazgos reflejan que un nivel deficiente de planificación y seguimiento de objetivos dentro de la gestión administrativa influye en la percepción de los trabajadores sobre su integración en la institución, así como en la dinámica de trabajo en equipo.

En cuanto al desempeño laboral, los resultados evidenciaron que el 50 % de los colaboradores se encuentran en un nivel medio de desempeño, mientras que el 25 % presentan niveles bajos y el 25 % niveles altos. Si bien estos datos reflejan una tendencia hacia un desempeño aceptable, se identificó la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano mediante estrategias de capacitación, evaluación de desempeño y reconocimiento laboral, con el objetivo de mejorar la productividad institucional.

En este sentido, se recomienda que la institución implemente un programa estructurado de evaluación

y desarrollo profesional, que permita optimizar las competencias del personal y generar condiciones organizacionales más favorables. Estos resultados, si bien estadísticamente significativos, reflejan únicamente asociaciones entre variables y no implican relaciones de

causalidad, por lo que futuras investigaciones podrían ampliar el análisis incorporando modelos más completos de gestión administrativa y desempeño laboral en el ámbito educativo.

Referencias

- Alvarado León, M. (2024). Planificación estratégica y gestión educativa: Retos y oportunidades en contextos escolares. *Revista de Investigación Educativa*, 29(1), 45–62. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i18.1263>
- Anchelia Gonzales, V., Inga Arias, M., Olivares Rodríguez, P., & Escalante Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones, SPEI*. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPEI.899>
- Arévalo Arévalo, J. G. (2018). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las Instituciones Educativas de la provincia de El Dorado, año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29583>
- Basantes Córdova, S. S., & D-T Pazmiño, P. (2014). *Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato* [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/7318>
- Benites Ureña, L. M., & Castillo Fonseca, D. E. D. C. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2988454>
- Bonilla, K. (2011). *Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales* [Tesis de Maestría, Universidad Centroamericana de Administración].
- Bustamante Romani, G. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes de la Red No 01 de la UGEL de S.J.L.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/8216>
- Chávez Albarrán, M. del R., & Olivos Sánchez, M. I. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa "Modelo" Trujillo, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <https://repositorio.uct.edu.pe/items/9ca35b26-a7fd-4a67-a925-fe6c719601ba>
- Ferreira Díaz, A. C. (2025). Reseña: 13 perspectivas del liderazgo: Orientaciones para fortalecer la formación en gestión educativa (A. Villa, Coord.). *Educación*, 34(66), 233–238. <https://doi.org/10.18800/educacion.202501.R001>
- Fuentes Gavilánez, L. S., & Guanaluiza Maiguanga, M. L. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba año 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª Ed.)*. McGraw-Hill.
- Martos Huamán, I. (2024). Desempeño docente en educación básica regular en Perú: Una revisión sistemática. *Revista Tribunal*, 4(8), 265–285. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v4i8.56>
- Medina Cevasco, S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>
- Mendoza Zamora, W. M., García Ponce, T. Y., Delgado Chávez, M. I., & Barreiro Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206–240.
- Ministerio de Educación. (2022). *Marco del Buen Desempeño Docente* [Documento oficial]. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Mora Ardiles, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613
- Rivera Flores, D. G., Álvarez Fuentes, J. E., Espín Miniguano, A. D., & Guerrero Paredes, A. E. (2024). Gestión administrativa: Clima institucional en los ambientes académicos escolares. *Revista Inclusiones*, 11(3), 112–130. <https://doi.org/10.58210/fprc3555>
- Rosado Naupa, A. R. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31465>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, Jr., & Osborn, R. N. (1999). *Organizational Behavior*. Wiley.
- Tumay Cuya, C. A., & Campana Concha, A. R. (2024). Gestión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de San Vicente de Cañete -

2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*,
8(2), 6450–6460. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11062

Valverde Miraval, P. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes-Huánuco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3737>