

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA COMPETENCIA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Cueva Ramos, José Elmer¹ Figueroa Anchivilca, Ada Rosa² Alejos Gutierrez, Edith Mary³
Pomari Apaza, Olinda Pancha⁴ Mendoza Lima, Elisa Urbelinda⁵

RESUMEN

El estudio de investigación tiene como finalidad determinar la asociación de la gestión administrativa y la competencia docente en las instituciones educativas públicas. Estuvo enmarcado bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica correspondiente a un nivel correlacional, el diseño fue no experimental. La población de estudio fue censal conformada por 72 docentes, a los cuales se les aplicó dos encuestas validados por expertos y una alta fiabilidad ejecutada por medio del índice Alfa de Cronbach. Los resultados nos indicaron que la gestión administrativa muestra una asociación con el desempeño docente, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho 0.812 y p-valor 0.000) evidenciando un impacto muy fuerte en la relación.

Palabras claves: gestión administrativa, competencia, docente, educación

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND TEACHING COMPETENCE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION

ABSTRACT

The purpose of the research study was to determine the association between administrative management and teaching competence in public educational institutions. It was framed under the quantitative approach, of a basic type corresponding to a correlational level, the design was non-experimental. The study population consisted of 72 teachers, to whom two surveys were applied, validated by experts and with a high reliability executed by means of Cronbach's Alpha Index. The results indicated that administrative management shows an association with teacher performance, with a favorable positive correlation level (Rho 0.812 and p-value 0.000) showing a very strong impact on the relationship.

Keywords: management, administrative, competency, teacher, education

¹ Universidad César Vallejo (Perú). E-mail: jaira@uaz.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0174-2973>

² Universidad César Vallejo (Perú). E-mail: ada.figue04@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6545-7499>

³ Universidad César Vallejo (Perú). E-mail: edidi_2007@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7351-354X>

⁴ Universidad César Vallejo (Perú). E-mail: 27p@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6786-7889>

⁵ Universidad César Vallejo (Perú). E-mail: mendozalimaelisaurbelinda@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1205-2866>

1. Introducción

A nivel internacional diversas organizaciones, tanto privadas como públicas, trabajan por lograr una excelente gestión administrativa para el cumplimiento de sus metas y objetivos. Los trabajadores en las distintas funciones que cumplen deben ser constantemente capacitados para que mantengan la motivación y desempeño óptimo; además es importante que se les brinde oportunidades para desarrollar sus habilidades y competencias (Bustamante, 2020). De la misma forma, en el sector educativo se debe brindar las herramientas pedagógicas a los docentes con la finalidad de desarrollar una práctica eficiente en las aulas; sin embargo, debido a la coyuntura actual de la emergencia sanitaria, estas herramientas se han visto limitadas.

Algunos países como Japón, evidencian que la administración no solo es superar un programa curricular para convertirte en un excelente especialista, se requiere de una preparación permanente, del desarrollo de habilidades blandas, del fortalecimiento de sus competencias. Una empresa no selecciona solo por los conocimientos, se enfocan en sus habilidades, sus actitudes y la experiencia (Torres, 2014). En la línea de ideas del autor podemos mencionar que la administración educativa es liderada por los directivos, quienes asumen el cargo luego de ser evaluados en su trayectoria y experiencia profesional.

Para Ríos (2012) en Colombia, a mediados del siglo XX, la educación se ha caracterizado por tener una baja escolaridad, la poca preparación de docentes, el alto grado de analfabetismo, escasa inversión en el sector así como reformas educativas descentralizadas. La falta de preparación de directores y maestros que cumplen la función de directivos en temas administrativos es una constante debido a que se evidencia poco dominio en la aplicación de estrategias gerenciales que produzcan eficaz y eficientemente una formación pedagógica y curricular en los docentes. Por otra parte, la poca actualización de los docentes en el dominio de la tecnología, la informática y la comunicación ha limitado la gestión escolar y desarrollo de las competencias en los docentes.

Por otro lado, García y Vega (2020) mencionaron que el sistema educativo a nivel mundial requiere de maestros con capacidad de reflexionar sobre su accionar respecto a la enseñanza porque consideran que la práctica pedagógica tiene incidencia para el mejoramiento de la educación. Tal es así que en España realizan una evaluación periódica a los docentes para determinar su desempeño con la finalidad de mejorarlo. En países como Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda realizan “pagos por rendimiento” como estrategia para que incentive la mejora profesional y por ende el rendimiento académico de los estudiantes. También es indispensable recordar la implementación de la Ley de Reforma Magisterial que valora la meritocracia de las maestras y maestros en el Perú; sin embargo, esta reforma requiere de mayor presupuesto para atender las necesidades de formación de los directivos designados y encargados, así como la formación en servicio de los docentes contratados y nombrados.

Por su parte, el Ministerio de Educación de Ecuador menciona que la evaluación al docente únicamente no se basa en una prueba de conocimientos, además de ello,

consiste en evaluar su trabajo diario dentro del aula donde se observan y valoran las estrategias y metodologías aplicadas para el desarrollo de habilidades y capacidades en sus educandos (Ministerio de Educación de Ecuador, 2015).

A nivel nacional, según García (2008), nuestro país viene implementando diversas evaluaciones para docentes, evaluaciones para nombramiento, para ascenso, para acceder a cargos directivos, para evaluar su desempeño en el aula con la finalidad de favorecer el desarrollo docente y por ende mejorar la calidad de los aprendizajes; todo esto enfocado en la gestión administrativa de tal manera que además de realizar estos procesos de evaluación, también se gestionen diversas áreas especializadas como materiales didácticos, tecnológicos, presupuestos e implementación de programas. Así mismo, los recursos financieros que destina el gobierno en el sector son mínimas, dicha limitación dificulta la atención de todas las necesidades de las I.E. a nivel nacional. En ese sentido se ha planteado la interrogante de la investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la competencia docente en las instituciones educativas públicas?

2. Métodos

El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica, porque se enmarca en analizar y recoger información de la realidad (Soto, 2015), de la misma forma se utilizó el método hipotético – deductivo, enfocando la formulación de cada hipótesis para luego contrastarla (Andía, 2017). Teniendo como hipótesis general: la gestión administrativa se relaciona con la competencia docente en las instituciones educativas públicas.

El nivel o alcance de la investigación está enmarcado bajo el estudio correlacional, el cual tiene como finalidad identificar el grado de asociación que existe entre dos o más categorías (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio se ejecutó bajo el diseño no experimental, se midió el fenómeno de estudio tal como se evidencio en el contexto; en ese sentido, la dimensión temporal y los puntos en los cuales se recogieron los datos fueron en un solo momento evidenciando un diseño transaccional (Hernández y Mendoza, 2018). La población censal contó con la participación de 72 profesionales de la educación, a los cuales se les solicitó la ejecución de dos instrumentos como la encuesta bajo la técnica del cuestionario; dichos instrumentos fueron validados por medio de juicio de expertos y una confiabilidad alta de Alfa de Cronbach, para el instrumento 1 (gestión administrativa) de 0,923 y el instrumento 2 (desempeño docente) de 0,921. Así mismo se utilizó el método análisis síntesis, el cual, de acuerdo a Rodríguez (2016), se aplica como una unidad dialéctica.

3. Resultados

La gestión administrativa, de acuerdo a Chiavenato (2006), es la gestión racional de los procesos de la organización; dentro de ella contamos con cuatro procesos administrativos como experiencias que se realizan en la comunidad. En ese sentido, la gestión administrativa es fundamental para alcanzar los objetivos institucionales; sin la administración la organización no podría alcanzar las metas trazadas. En relación a las

ideas del autor podemos mencionar que la comunidad educativa cuenta con el liderazgo de los directivos, quienes son los responsables de llevar a cabo las funciones de la gestión escolar.

Según Torres (2014) la administración, al igual que otras disciplinas, cuenta con una propia interpretación y el administrador tiene que dominarla y usarla para interactuar con otros administradores, así mismo, que al analizar la administración de forma detallada se puede asimilar la metodología, los conocimientos para poder empoderarse de las operaciones o las decisiones que se consolidaran. Coincidimos con el autor en la importancia de un trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales, en ese sentido el directivo debe contar con los conocimientos y experiencia en gestión escolar, así como el manejo de la inteligencia emocional para poder liderar la comunidad educativa.

Según Van Dijk (2003) afirma sobre la administración, los gestores públicos tienen que organizar las competencias de sus colaboradores con las herramientas necesarias para abordar las necesidades y problemáticas de la institución. La formación de los trabajadores se transforma en un requerimiento frente a las nuevas necesidades y así poder satisfacer las demandas de la sociedad cambiante. Las demandas y peticiones de los padres de familia en las instituciones educativas son permanentes y los agentes educativos deben estar preparados para atender, orientar y mitigar de forma tolerante y empática.

De acuerdo a Pacheco, Robles y Ospina (2018) la gestión administrativa de la educación pública tiene un proceso desarrollado por Villegas et al. (2005) que analiza el nivel de implementación de la administración relacionado a los procesos como: la planificación del recurso financiero, desarrollo de la matrícula oportuna, informes de tesorería, gestión de los recursos para la enseñanza y aprendizaje, el mantenimiento de la comunidad educativa. Cada uno de estos elementos forma parte de las condiciones operativas de la institución educativa con la cual se desarrollará una gestión escolar de calidad.

En relación a las dimensiones que se observaron sobre la variable gestión administrativa, estas se sustentan en la teoría de los procesos administrativos. La administración se sustenta como la ciencia o el arte de ejecutar las acciones por medio de las personas, empezando por la planificación, organización, dirección y control, y de los demás fundamentos de la gestión administrativa, que persigue el uso apropiado de los materiales y recursos del sector, y que reflejen resultados para satisfacer las necesidades de las personas y la sociedad (Duque, 2018).

La planeación consiste en precisar lo que necesita alcanzar la institución social, es proponer las acciones del futuro y lo que se necesita para lograr, es reducir los riesgos, evidenciar los esfuerzos, priorizar la elección de las decisiones para el futuro, es el pilar del proceso y el comienzo. (Duque, 2018)

Por otro lado, la organización es la acción administrativa y aspecto fundamental del proceso administrativo, así mismo es alcanzar eficiencia a través de la delegación de manera consensuada, con todos los recursos que cuenta la institución para sobrevivir;

la organización, guía, encamina y engloba las acciones y el trabajo dentro de la agrupación social (Duque, 2018).

Con respecto a la dirección es implementar, dirigir; nos lleva a razonar sobre si realmente se está administrando cuando se ejecutan las decisiones por medio de este proceso. Esta fase no se puede ejecutar sin la presencia que tiene el administrador frente a la empresa, porque facilita que los trabajadores realicen el trabajo que generará alcanzar los propósitos de la institución (Duque, 2018).

Por último, el control es la fase de la administración en la que culmina el ciclo y forma parte de todo el proceso debido a que cuando se planea se está evidenciando cada uno de los pasos de forma anticipada. El control permite analizar, evaluar lo que se planificó, es un proceso riguroso, pero en realidad facilita prevenir, visualizar la realidad y el futuro de la institución (Duque, 2018).

De la misma forma, respecto a las teorías relacionadas a la competencia docente, se manifestó según Meza, Torres y Mamani (2020) que desde hace varios años, el Ministerio de Educación ha implementado herramientas para desarrollar progresivamente la práctica de los docentes en la comunidad educativa a nivel nacional, una de ellas es el marco del buen desempeño docente; en ella se pueden encontrar los dominios, competencias y el actuar de los maestros y maestras. Por otra parte, este marco menciona que las observaciones sociales a la gestión escolar y a la práctica de los docentes piden que la profesión docente sea más competitiva. En el magisterio se han ido implementando diferentes programas de formación para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes, estos programas se han desarrollado como planes estratégicos y no como una política educativa nacional.

Así mismo, Espinoza, Granda y Ramírez (2020) sostuvieron que el desarrollo de la competencia docente genera en el profesorado la implementación de las acciones pedagógicas, lo motiva a construir nuevas formas de enseñanza y aprendizaje. Existen diversas metodologías que pueden ser sintetizadas en competencias relacionadas a la práctica que realiza el docente, que coadyuvan en la mejora de los aprendizajes.

Según mencionaron Benavides, Palacios, Fuster y Hernández (2020), de acuerdo al marco que orienta el desempeño docente tiene que existir una línea de acción definida a través de dominios, competencias y la práctica que realiza el docente, con lo cual se determina una buena práctica y que son primordiales para cada maestro y maestra de la educación básica de nuestra nación. Se refleja un acuerdo técnico y social entre el gobierno, los profesores y la ciudadanía para mejorar la profesión docente y por ende los aprendizajes de los estudiantes.

De acuerdo a Castro y Gonzáles (2019), la evaluación del actuar del docente dentro de las aulas contribuye en identificar las necesidades formativas y el nivel del desempeño de las maestras y maestros. La práctica de los profesores es el camino por el cual despliega sus capacidades, destrezas y actitudes o conceptos que pone en ejecución por medio de diversas metodologías en la interacción con los estudiantes con el propósito de alcanzar una meta y objetivo trazado en la comunidad educativa.

Para Arreola (2019) se considera de suma importancia la construcción de las emociones y los afectos de las maestras y maestros y su formación. Si se comprende que la competencia pone en juego el saber hacer, conocer y ser, de esa forma podemos decir que la inteligencia emocional es un conjunto de capacidades indispensables para manejar nuestras emociones; en ese sentido, la práctica pedagógica debe desarrollar afectividad con nuestros estudiantes y potenciar sus aprendizajes.

En ese sentido, según el Minedu (2012), el horizonte de la práctica docente identifica a la docencia como una actividad desafiante, su actuar requiere de un desempeño reflexivo, esto solicita una interacción autónoma y crítica en relación al saber actuar, habilidad de saber superar las problemáticas en cada contexto. En esa línea, es una carrera que se ejerce por medio del vínculo interactivo con el alumnado y con sus colegas, un círculo retador de convivencia que direccionan el aprendizaje y el desarrollo de la comunidad escolar. En este proceso, la maestra y el maestro se evidencian como un profesional de transformación, ya que identifica el valor de sus acciones para orientar a sus estudiantes.

Por consiguiente, Spencer y Spencer (1993, como se citó en Alles, 2005) mencionaron que la competencia es una característica que nace en la persona y puede deducir un conjunto de eventos o desafíos en la labor que realiza; predice la conducta y la práctica. La competencia evidencia la efectividad de la labor que se realiza medido con determinados criterios; en suma, una competencia se enfoca en las características personales, comportamientos que contribuyen en el logro eficiente en el trabajo.

Según Alles (2005) determina a la competencia como un comportamiento superior relacionado con el modelo de éxito en el cargo que desempeña; el actuar que pone en juego el profesional permite combinar todas sus capacidades para resolver un determinado problema. En suma, las competencias que desarrolla un docente ponen en juego diferentes habilidades, emociones y herramientas con los cuales aborda las problemáticas que se presentan en su práctica pedagógica.

También se revisaron diferentes artículos para sustentar las dimensiones sobre la variable competencia docente. MINEDU (2012) menciona que la planificación curricular es la labor pedagógica que realiza el docente a través de la organización del programa curricular, de la planificación a corto plazo como las experiencias y unidades; así mismo, dentro de esta forma parten las sesiones de aprendizaje dentro de un marco de interculturalidad que propicia la participación de todos los estudiantes sin excepción. Considera la identificación de cada uno de los estudiantes, sus necesidades, intereses y demandas, así como el manejo de los conocimientos, los enfoques pedagógicos, los materiales y recursos que pone en acción dentro de las aulas.

De acuerdo a Rodríguez y Sánchez (2019) la competencia académica del docente se enmarca dentro de la labor que realiza en las aulas enfocado a las estrategias de enseñanza y cómo aprenden cada uno de los estudiantes, a su vez se puede resaltar que la competencia de las maestras y maestros son producto de una constante preparación, son producto de la renovación de los conocimientos, de su trayectoria laboral.

En relación a la promoción de la participación de los estudiantes, determina la implementación de los procesos de enseñanza considerando las condiciones y los enfoques que resalten la participación de los estudiantes, en especial de aquellos con necesidades particulares. Permite la interacción de los estudiantes en un clima favorable, con un incentivo permanente y la promoción de la regulación de sus emociones (MINEDU, 2012).

Para Anijovich y Cappelletti (2017) la evaluación de los aprendizajes no se considera solo de construir aprendizajes en los estudiantes, sino tener presente la reflexión del estudiante sobre su propio proceso de desarrollo de sus aprendizajes que fortalecen su autonomía. Cuando un estudiante comprende el sentido de lo que construye fortalece sus procesos cognitivos. La retroalimentación es sustentada en la psicología como una secuencia de actividades que busca la reflexión del estudiante sobre sus aprendizajes basado en evidencias.

4. Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	2	2,8	2,8
Regular	10	13,9	13,9
Bueno	60	83,3	83,3
Total	72	100,0	100,0

De los datos que se observan con relación a los niveles de la gestión administrativa, se evidencia que el nivel bueno tiene un porcentaje mayoritario con un 83,3% en relación al nivel regular que muestra un 13,9% y en el nivel malo que apenas se evidencia con un 2,8%

Tabla 2

Niveles de la variable competencia docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Malo	3	4,2	4,2
Regular	15	20,8	20,8
Bueno	54	75,0	75,0
Total	72	100,0	100,0

De los datos podemos mencionar que el porcentaje mayoritario se muestra en el nivel bueno con un 75,0%, así mismo tenemos el porcentaje del nivel regular con un 20,8% y como último resultado se evidencia el nivel malo con un 4,2% con el menor porcentaje.

5. Análisis inferencial

Hipótesis general

Tabla 3

Correlación de la gestión administrativa y la competencia docente

			Gestión Administrativa	Competencia Docente
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Competencia Docente	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Se observa un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un 0.812, de la misma forma un $p=0.000 < 0.05$, en ese sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En tal sentido, se determina una relación muy fuerte entre la gestión administrativa y la competencia docente.

Hipótesis específica 1

Tabla 4

Correlación de la planificación y la competencia docente

			Planificación	Competencia Docente
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Competencia Docente	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Se observa un coeficiente de correlación de acuerdo al Rho de Spearman de un 0.686, de la misma forma un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual podemos mencionar que hay una aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula. Es así que, se determina que existe una asociación fuerte entre la dimensión planificación y la competencia docente.

Hipótesis específica 2

Tabla 5

Correlación de la organización y la competencia docente

			Organización	Competencia Docente
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,733**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Competencia Docente	Coefficiente de correlación	,733**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Respecto a la tabla 5, se evidencia un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.733, de la misma forma un $p=0.000 < 0.05$, de esta forma se acepta la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se verifica la existencia de una asociación fuerte entre la dimensión organización y la competencia docente.

Hipótesis específica 3

Tabla 6

Correlación de la dirección y la competencia docente

			Dirección	Competencia Docente
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Competencia Docente	Coefficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Con relación a la tabla 6, se observa un coeficiente de correlación de acuerdo al Rho de Spearman de 0.765, como también un $p=0.000 < 0.05$, en ese sentido hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. En tal sentido, se observa que existe una asociación fuerte entre la dimensión dirección y la competencia docente.

Hipótesis específica 4

Tabla 7
Correlación del control y la competencia docente

		Control	Competencia Docente
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,719**
		N	72
	Competencia Docente	Coefficiente de correlación	,719**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	72

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

En relación a la tabla 7, se observa un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.719, de la misma forma un $p=0.000 < 0.05$, de tal forma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De tal forma, que se determina que existe una asociación fuerte entre la dimensión control y la competencia docente.

6. Discusión

La gestión administrativa se relaciona con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.812 y p-valor 0.000), Niebles, Hoyos y De la Osa (2019) concluyeron que el clima organizacional es positivo debido a los factores como el trabajo en equipo, los estímulos, la interacción con cada uno de los integrantes en un trabajo mutuo. En ese sentido coincidimos con los resultados del autor; la gestión de la convivencia escolar es uno de las líneas de acción que permite alcanzar los objetivos institucionales. Bustamante (2020) como resultado se tuvo que existe una relación alta con respecto a las dos variables. Así mismo nuestro trabajo permite corroborar la investigación de Bustamante, con un resultado de correlación positiva y fuerte. De la Cruz (2020) mencionó que los resultados mostraron que las variables se ubican en un nivel regular, la gestión de los directivos en un 53.8% y el desempeño en un 43.6%. El presente estudio difiere de los resultados del autor teniendo un 83,3% en el nivel regular dentro de la gestión administrativa y con referencia a la competencia docente un 75,0% de los encuestados se encuentra en un nivel bueno.

La planificación se asocia con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho 0.686 y un p-valor 0.000), es así que planificar permite anticipar las acciones que realizará los docentes, como lo sustenta (Duque, 2018) las maestras y maestros se proyectan hacia el futuro visualizando los objetivos a alcanzar, con que materiales y recursos cuento para lograrlo.

La organización se asocia con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (0.733 y un p-valor 0.000) organizar las acciones, los procesos a seguir en la implementación del programa curricular determina en qué medida el docente se encuentra organizado, como lo sustenta Duque (2018), aspecto fundamental del proceso administrativo, así mismo es alcanzar eficiencia a través de la delegación de manera consensuada.

La dirección se asocia con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.765 y un p-valor 0.000) la implementación de las estrategias y actividades que realiza el docente se evidencia en la práctica pedagógica, en ese sentido, Duque (2018) el dirigir nos lleva a razonar sobre si realmente se está administrando cuando se ejecutan las decisiones. La plana directiva como los docentes coadyuva en la implementación de las acciones planteadas en los planes y proyectos formulados en la institución educativa.

El control se asocia con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.719 y un p-valor 0.000) la evaluación es fundamental en la gestión escolar, debido a que permite identificar las fortalezas y debilidades de los planes implementados, es así que Duque (2018) menciona que el control es la fase de la administración en la que culmina el ciclo y forma parte de todo el proceso debido a que cuando se planea se está evidenciando cada uno de los pasos de forma anticipada. Los resultados evidencian la alta relación entre las variables, la cual permite afirmar que un control eficiente de los procesos administrativos permitirá potenciar la práctica pedagógica que realiza el docente.

7. Conclusiones

Primera: La gestión administrativa se asocia con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho 0.812 y p-valor 0.000) evidenciando un impacto muy fuerte en la relación.

Segunda: La planificación se asocia con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva favorable (Rho 0.686 y un p-valor 0.000) es una dimensión con el menor impacto con relación a las demás variables.

Tercera: La organización se relaciona con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (0.733 y un p-valor 0.000) siendo la dimensión con mayor impacto en relación a las otras dimensiones específicas.

Cuarta: La dirección se asocia con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.765 y un p-valor 0.000) evidenciando un mayor impacto en relación a las otras hipótesis específicas.

Quinta: El control se asocia con la competencia docente, con un nivel de correlación positiva fuerte (Rho 0.719 y un p-valor 0.000) se evidencia un impacto muy fuerte en la dimensión.

Referencias

- Anijovich, R., & Cappelletti, G. (2017). *La evaluación como oportunidad* (pp. 21-22). Buenos Aires: Paidós.
- Álvarez Jiménez, G., & Torrens, X. (2018). Reforma educativa de Cataluña: búsqueda de impacto social en el liderazgo creativo de los equipos directivos. *International Journal of Organizations / Revista Internacional de Organizaciones*, 21, 63–84.
<https://doi.org/10.17345/rio21.63-84>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Parte 1 Introducción a la Teoría General de la Administración*. Brasil: Mc Graw Hill.
- Cuenca, R. y Vargas, J. (2018). *PERÚ: El estado de políticas públicas docentes*. Recuperado de: <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/9>
- Díaz-Canel Bermúdez, M., Alarcón Ortiz, R., & Saborido Loidi, J. R. (2020). Potencial humano, innovación y desarrollo en la planificación estratégica de la educación superior cubana 2012-2020. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(3), 1–28.
- Duque, O. (2018). *Procesos administrativos*. Bogotá: AREANDINA. Fundación Universitaria del Área Andina.
- Espinoza Freire, Eudaldo Enrique, & Campuzano Vásquez, John Alexander. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Conrado*, 15(67), 250-258. Epub 02 de junio de 2019. Recuperado en 16 de septiembre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250&lng=es&tlng=es.
- Galarza Villalba, M. F., Mora Romero, J. L., & Zambrano Campi, H. D. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos - Ecuador. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–20.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición ed.).
- Hernández Jácquez, L. F., & Ceniceros Cázares, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? (Spanish). *Journal Educational Innovation / Revista Innovación Educativa*, 18(78), 171–192.
- Hernández, F. (2020). Supervisores Escolares. Trayectorias, sensibilidades y disposiciones al acompañamiento pedagógico. *Educación*, 29(57), 211-216.
<https://doi.org/10.18800/educacion.202002.010>
- Idalberto Chiavenato (2006) *Introducción a la teoría general de la administración*, 7ma Edición
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Izquierdo, M. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa República de Colombia* Tahuantinsuyo Independencia 2019 [, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49918>
- Leyva, M & Vásquez, C. (2019) Liderazgo pedagógico de la supervisión al acompañamiento docente. *Revista calidad en la educación*, 51, págs. 225-251. Chile.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7268132>

- Mendoza-Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani-Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- MINEDU (2014) Resolución de Secretaria General N° 304 – 2014 – *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima
- Niebles Nuñez, W. A., Hoyos Babilonia, L. D. C., & De La Ossa Guerra, S. J. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertas*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Onorato, M. (2012). A Challenge for Leadership and Transformational Change in the Educational Sector. *Leadership & Organizational Management Journal*, 2012(1), 121–131.
- Pacheco-Granados, R. J., Robles-Algarín, C. A., & Ospino-Castro, A. J. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Pérez-Rolo-Acebo, M., & del Todo, A. I. E. (2019). La planificación estratégica en la gestión de relaciones públicas internas. *Innovación Tecnológica*, 25, 1–10.
- Pérez, M., Enrique, J., Carbó, J., & González, M. (2017). Formative evaluation in the teaching-learning process. *Edumecentro*, 9(3), 263-283. Recuperado en 03 de abril de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000300017&lng=es&tlng=en.
- Rodríguez, A., y Sánchez, Y. (2019). Competencias docentes: su impacto en el proceso formativo. *Revista Digital Universitaria*, 20(3), pp. 2-10. doi: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n3.a8>.
- Romero, R., Montt, B., Pino, B., Riquelme, I., & Gracia Romero, M. (2020). Evaluar la transferencia de la formación en liderazgo directivo : un caso chileno. (Spanish). *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22, 1–13. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e19.2683>
- Rivero, B. A. (2017). El liderazgo educativo como modelo de gestión organizacional. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 10(30), 6-19. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6212742>
- Salvador, M. y Sánchez, Ortega, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta. Ed.). Bogotá: ECOE. Descarga de: <https://cife.edu.mx/recursos/2019/12/04/formacion-integral-y-competencias-pensamiento-complejo-curriculo-didactica-y-evaluacion/>
- Van Dijk, HG y Thornhill, C. (2003). El uso de un sistema de gestión del desempeño para asegurar un enfoque integrado del desarrollo de recursos humanos. *Revista de Administración Pública*, 38 (4), 461-475.