





Influencia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes

Influence of administrative management on teacher performance

 Muñoz Enríquez, Kevin Andrés¹
<https://orcid.org/0000-0001-6835-8007>
kamunoze@pucesd.edu.ec
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Ecuador

 Cano de la Cruz, Yullio²
<https://orcid.org/0000-0001-6315-1488>
ycano@pucesd.edu.ec
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Ecuador

¹Autor de correspondencia.

Recibido: 2024-06-25 / **Revisado:** 2024-07-10 / **Aceptado:** 2024-07-30 / **Publicado:** 2024-09-30

Forma sugerida de citar: Muñoz Enríquez, K. A., & Cano de la Cruz, Y. (2024). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 3(3), 34-44. <https://doi.org/10.69516/enifow30>

Resumen:

La gestión administrativa es un factor crucial que influye en diversos aspectos del sector educativo. Por esta razón, el objetivo principal de esta investigación es determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez, ubicadas en la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas. Este estudio adopta una metodología cuantitativa con un diseño no experimental transversal y un alcance correlacional descriptivo. La muestra está compuesta por 120 docentes, y se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados revelan que el 81,7% de los docentes perciben la gestión administrativa de sus instituciones como mala o aceptable, mientras que el 70,2% consideran su desempeño docente como óptimo. A pesar de estas percepciones, el análisis final muestra que no existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente. Estos hallazgos sugieren que, aunque los docentes tienen una visión crítica de la gestión administrativa, esto no parece afectar directamente su desempeño profesional. Este resultado invita a reflexionar sobre otros posibles factores que puedan estar influyendo en el rendimiento docente y la calidad educativa en general. La investigación subraya la importancia de seguir explorando diferentes dimensiones de la gestión escolar para identificar áreas de mejora que puedan tener un impacto más directo en el desempeño docente y, en última instancia, en los resultados educativos.

Palabras clave: Educación; Docencia; Gestión de la educación.

Abstract:

Administrative management is a crucial factor that influences various aspects of the educational sector. For this reason, the main objective of this research is to determine the influence of administrative management on the performance of teachers in the 30 de Julio, Mariscal Sucre and Ramón Moncayo Benítez Educational Units, located in the city of Santo Domingo de Los Tsáchilas. This study adopts a quantitative methodology with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive correlational scope. The sample is composed of 120 teachers, and two questionnaires were used for data collection. The results reveal that 81.7% of the teachers perceive the administrative management of their institutions as poor or acceptable, while 70.2% consider their teaching performance as optimal. Despite these perceptions, the final analysis shows that there is no significant correlation between administrative management and teaching performance. These findings suggest that, although teachers have a critical view of administrative management, this does not seem to directly affect their professional performance. This result invites reflection on other possible factors that may be influencing teacher performance and educational quality in general. The research underscores the importance of continuing to explore different dimensions of school management to identify areas for improvement that may have a more direct impact on teacher performance and, ultimately, on educational outcomes.

Keywords: Education; Teaching; Education management.





1. INTRODUCCIÓN

Uno de los retos de las agendas gubernamentales es el logro de la tan ansiada calidad de la educación (Cano et al., 2022) En este sentido son variados los factores que atentan en el logro de esta aspiración, entre los que se encuentran: burocracia del proceso educativo, heterogeneidad estudiantil, pocos conocimientos previos y prerrequisitos de los estudiantes, apoyo técnico-pedagógico y desempeño del personal docente (Pérez, 2022).

Uno de los factores que pudiera estar atentando el logro de la calidad educativa es la gestión administrativa, dado que esta puede influir de manera positiva o no en el desempeño docente. Esta afirmación se basa en algunos estudios que aportan elementos significativos. Al respecto, el Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE) realizado por la UNESCO en el año 2019, investigó los logros de aprendizaje y factores asociados al mismo en varios sistemas educativos de América Latina y el Caribe, demostrando que el rendimiento del estudiantado puede mejorar o no, dependiendo de factores como: involucramiento en niveles preescolares, asistencia continua, escuela a la que se pertenece y calidad y desempeño del docente.

Bajo este planteamiento, se evidencia que son varios los factores que intervienen en horizonte denominado calidad educativa, entre los de mayor relevancia para el presente estudio se encuentra el desempeño docente y la escuela a la que se pertenece. En este contexto, Mayorga et al. (2023) realizó un estudio enfocado en medir el impacto que tiene la gestión administrativa de las instituciones educativas en el desempeño laboral del docente. Con el uso de una metodología cualitativa se pudo comprobar que una buena gestión educativa, ayuda a mejorar el desempeño laboral del docente.

En este escenario, es propicio establecer las definiciones generales sobre las variables relacionadas con este estudio. En primer lugar, la gestión administrativa en instituciones educativas, es una forma de transposición que se encarga de llevar la teoría a la praxis, tomando en cuenta las leyes políticas, gubernamentales y normas establecidas en la misma institución (Borrego, 2019).

En complemento, Pano et al. (2018) describen la gestión administrativa como los procesos que permiten realizar con éxito los procesos educativos, de tal manera que, un buen uso de gestión administrativa, representa una gran oportunidad de crecimiento institucional. En definitiva, la gestión administrativa responde a todas las actividades encargadas de diseñar, organizar y estructurar los pilares, objetivos, metas a corto y largo plazo de una institución educativa u organización (Meléndez y Bardales, 2020; Ponce et al., 2022).

En paralelo a la conceptualización planteada, el desempeño del docente es una variable que responde a diferentes dimensiones, de manera específica se la define como el conjunto de actividades que realizan los docentes (revisión de tareas, elaboración de actividades, aplicación de metodologías, creación de procesos de evaluación, diseño de proyectos, entre otros) que responden a su finalidad principal: llevar a cabo un óptimo proceso de enseñanza aprendizaje de calidad (Tacusi, 2023).





En este mismo escenario, Hervis (2018) cataloga al desempeño docente como la profesión con mayor significancia e importancia, desde un nivel social, dado que la escuela y educación en general, es la institución encargada de formar integral y académicamente a los futuros profesionales y ciudadanos. De esta manera, se puede afirmar que el desempeño laboral docente, es una actividad encaminada a responder a las necesidades sociales y consigo formar al ser humano desde diferentes dimensiones (Martínez et al., 2016).

Fuera del ámbito educativo, investigaciones realizadas por Ludeña (2019) y Puyol (2021) arriban a conclusiones similares. En el caso del primer estudio, realizado en un centro de salud, bajo una metodología cuantitativa, correlacional, descriptiva; con el uso de dos cuestionarios para analizar las dos variables, se pudo evidenciar como resultados que los trabajadores tienen una satisfacción laboral baja, en paralelo a esto, resultó que también presentaban un bajo desempeño laboral, por lo tanto, se concluyó a través del análisis estadístico que, existe correlación significativa entre las variables estudiadas en el establecimiento de salud.

En el caso del segundo estudio, realizado por Puyol (2021) en el campo de la administración de PYMES, mediante una metodología no experimental, se determinó que la relación entre gestión administrativa y el desempeño produce efectos positivos y negativos, dependiendo del lugar de trabajo, lo que se traduce en que una buena satisfacción laboral, asegura un mejoramiento en la productividad laboral y una insatisfacción laboral, puede verse reflejado en una carencia de productividad, aspectos que también permiten sustentar que si existe una relación entre estas dos variables, dado que una depende de la otra; es así que, si el rendimiento de los trabajadores es bajo, es porque los empleados se sienten insatisfechos. A pesar de que las investigaciones anteriores sustentan la relación que se establece entre las dos variables, se aprecia una escasez de producción teórica en el campo educativo, es así que el propósito del presente estudio está dirigido a llenar la mencionada brecha teórica.

Planteamiento del problema: ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas?

Hipótesis: (a) H1: La gestión administrativa influye en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas; (b) Ho: La gestión administrativa no influye en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas.

Objetivo General: Determinar la influencia que tiene la gestión administrativa en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas. Objetivos específicos: (a) analizar el nivel de gestión administrativa de las unidades educativas a las que pertenece cada docente; (b) analizar el nivel de desempeño laboral de los docentes en las Unidades Educativas 30 de Julio, Mariscal Sucre y Ramón Moncayo Benítez de la ciudad de Santo Domingo de Los Tsáchilas.





2. MATERIALES Y MÉTODOS

Contexto y participantes

El contexto del estudio fue la zona urbana de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador. Se seleccionó tres Unidades Educativas pertenecientes al sector fiscal. En el estudio participaron 120 docentes, distribuidos de la siguiente manera: 41 docentes en la Unidad Educativa 30 de Julio, 47 docentes pertenecientes a la Unidad Educativa Ramón Moncayo Benítez y 32 docentes del Colegio Mariscal Sucre, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando como criterio su disponibilidad para llenar la encuesta. Las características de la muestra se detallan, a continuación:

Tabla 1.

Características de la muestra

ASPECTOS DEMOGRÁFICOS	
GÉNERO	
Masculino	42
Femenino	78
RANGO DE EDAD	
Entre 20 y 25 años	10
Entre 26 y 30 años	30
Entre 31 y 35 años	57
Entre 36 y 40 años	14
40 o más años	9
EXPERIENCIA DOCENTE	
Entre 1 a 5 años	
Entre 5 a 10 años	10
	95
Entre 10 a 15 años	6
	9
15 años o más años de experiencia	
NIVEL DE EDUCACIÓN FORMAL	
Superior Universitaria completa	85
Posgrado maestría	35
	0
Posgrado PhD	





Variables instrumentos y mediciones

Se estudiaron dos variables: gestión administrativa y desempeño docente. En el caso de la variable 1: Gestión administrativa, se operacionalizó en dos dimensiones. Para su medición se utilizó el Cuestionario de Gestión Administrativa propuesto por Pinto (2017) el cual consta de 28 ítems con escala de Likert que miden cada una de las dimensiones de la variable. Por su parte, la variable 2: Desempeño laboral docente también se operacionalizó en dos dimensiones. Para su medición se utilizó el Cuestionario de desempeño laboral propuesto por Felipa (2023) compuesto por 20 ítems con escala valorativa de Likert.

Tabla 2.

Variable y dimensiones

Variable	Dimensiones	Ítems
Gestión administrativa	Planificación	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Organización	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
	Dirección	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
	Control	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
Desempeño docente	Factores operativos	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	Factores actitudinales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, siguiendo un diseño no experimental- transversal y un alcance correlacional-descriptivo, dado que se escogieron las dos variables para medir la relación entre ambas, con la finalidad de establecer si hay una relación lineal o no lineal, moderada, representativa o a su vez, nula.

Como procedimiento para recolección de datos, se partió de solicitar el permiso en las tres unidades educativas seleccionadas. Para ello se presentó los objetivos del estudio, los instrumentos y los beneficios para las instituciones, además, se explicó las cuestiones éticas a seguir. Posteriormente, se presentaron los oficios para constancia escrita del consentimiento informado. Por último, se realizó una reunión virtual mediante el aplicativo de videoconferencias *Zoom* dirigida hacia los docentes de cada unidad educativa, con la finalidad explicar los objetivos y detalles. Los instrumentos se aplicaron en línea, mediante la herramienta de *Google Forms*.

Tratamiento a los datos

El tratamiento a los datos se realizó a través de la estadística descriptiva. En los dos cuestionarios se codificaron los resultados mediante la siguiente escala valorativa: 1= totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=indeciso, 4=de acuerdo, 5=totalmente de acuerdo. Cada una de las puntuaciones obtenidas se sumó y se estableció un baremo para determinar los niveles de gestión administrativa y desempeño docente.





Tabla 3.

Escala de calificación para cuestionario de gestión administrativa

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
NIVEL	BAREMO	DESCRIPCIÓN
Bueno	0-31	Se evidencia buena gestión administrativa en las unidades educativas
Aceptable	32-92	Se evidencia una aceptable gestión administrativa en las unidades educativas
Malo	93-140	Se evidencia una mala gestión administrativa en las unidades educativas
VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE		
Óptimo	74 - 100	El desempeño docente es Óptimo.
Regular	47 - 73	El desempeño docente es regular.
Deficiente	20 – 46	El desempeño docente es deficiente.

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución de la muestra, dado que es superior a 50 personas. En este escenario se pudo determinar que los valores de significancia son $<0,05$, infiriendo que los datos no se distribuyen con normalidad. Por lo tanto, se usó el coeficiente de correlación bivariada Rho Spearman. Además, se usó como instrumentos para análisis de datos, el software estadístico (SPSS por sus siglas en inglés, IBM Corp. Released 2020. *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 29.0. Armonk, NY: IBM Corp*)

Tabla 4.

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,113	120	<,001
Desempeño docente	,147	120	<,001





3. RESULTADOS

Mediante la estadística descriptiva se pudo evidenciar las frecuencias de las variables de este estudio, en el caso de la gestión administrativa se visualiza que 98 docentes (81,7%) perciben que la gestión administrativa de las instituciones educativas a las que pertenecen se encuentra en niveles de malo (66) y aceptable (32).

Tabla 5*Frecuencias de variable: gestión administrativa*

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	66	54,5	55,0	55,0
	Aceptable	32	26,4	26,7	81,7
	Bueno	22	18,2	18,3	100,0
	Total	120	99,2	100,0	

El análisis de frecuencias de la variable desempeño docente demuestra que el 70,2% de los docentes encuestados, mencionan tener un óptimo desempeño; únicamente 10 docentes consideran que su desempeño es deficiente.

Tabla 6.*Frecuencias de variable: desempeño docente*

DESEMPEÑO DOCENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	8,3	8,3	8,3
	Regular	25	20,7	20,8	29,2
	Óptimo	85	70,2	70,8	100,0
	Total	120	99,2	100,0	

Se muestran las relaciones entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente. Como se aprecia el valor de significación, $p > 0.05$ por lo que no existe evidencia estadísticamente significativa suficiente para rechazar la hipótesis nula, por lo que se puede inferir que no existe relación entre las variables estudiadas.





Tabla 7

Coeficiente de correlación

Correlaciones			Gestión administrativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,022
		Sig. (bilateral)	.	,808
		N	120	120
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,022	1,000
		Sig. (bilateral)	,808	.
		N	120	120

4. DISCUSIÓN

La finalidad de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes. Los análisis estadísticos muestran que no existe relación entre las variables. En investigaciones realizadas por Ludeña (2019) y Puyol (2021), se muestran resultados contrastantes con este estudio, dado que, si demostraron correlación significativa, sin embargo, es importante destacar que estos estudios fueron realizados en campos empresariales, ajenos al ámbito educativo.

En este escenario, se estudió cada variable por separado, en el caso de la gestión administrativa, la mayoría de los docentes consideran que en sus unidades educativas se maneja una mala gestión administrativa. Este resultado es contrastante con la investigación realizada por San Martín (2019) dado que en su estudio casi la totalidad de la muestra consideró que la gestión administrativa es buena. En este sentido, Pano et al. (2018) menciona que la gestión administrativa es un factor imprescindible para lograr con éxito los procesos educativos, por lo tanto, una buena gestión representará una oportunidad de crecimiento institucional.

Por lo tanto, puede evidenciarse una posible problemática en las unidades educativas estudiadas, dado que podría estar siendo afectada la calidad educativa. Además, este resultado demuestra la inconformidad de los docentes hacia la gestión de sus instituciones. Es imprescindible mencionar que, pese a tener una mala perspectiva sobre la gestión administrativa, su desempeño laboral no se ve comprometido.

En el caso de la variable desempeño laboral, los resultados demuestran que la mayoría de los docentes considera que su desempeño es óptimo. Esto demuestra que el desempeño docente, en su mayoría, no depende o se relaciona con la gestión administrativa, pero sí responde a factores externos e internos a su labor. Al respecto, Zaldivar y Quintal (2021) mencionan que los factores más relevantes, que influyen en el desempeño docente son:





motivación, actitud propia, factores familiares, relación entre compañeros de trabajo, infraestructura institucional, recursos didácticos, entre otros.

Es importante mencionar que, en otras investigaciones realizadas por Cueva et al. (2022) y Sánchez (2021) si se establece influencia y relación entre el desempeño laboral docente y la gestión administrativa. Esto puede explicarse en la medida que, los resultados de esta investigación pudieron verse limitados porque no se delimitó en la investigación a las personas que corresponden a la gestión administrativa, como también, no se consideró a instituciones educativas rurales, ni otras regiones del país. Sería preponderante considerar estos aspectos, para futuras investigaciones que tengan relación con la línea de investigación de este estudio.

5. CONCLUSIONES

La finalidad de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes. Los análisis estadísticos muestran que no existe relación entre las variables. En investigaciones realizadas por Ludeña (2019) y Puyol (2021), se muestran resultados contrastantes con este estudio, dado que, si demostraron correlación significativa, sin embargo, es importante destacar que estos estudios fueron realizados en campos empresariales, ajenos al ámbito educativo.

En este escenario, se estudió cada variable por separado, en el caso de la gestión administrativa, la mayoría de los docentes consideran que en sus unidades educativas se maneja una mala gestión administrativa. Este resultado es contrastante con la investigación realizada por San Martín (2019) dado que en su estudio casi la totalidad de la muestra consideró que la gestión administrativa es buena. En este sentido, Pano et al. (2018) menciona que la gestión administrativa es un factor imprescindible para lograr con éxito los procesos educativos, por lo tanto, una buena gestión representará una oportunidad de crecimiento institucional.

Por lo tanto, puede evidenciarse una posible problemática en las unidades educativas estudiadas, dado que podría estar siendo afectada la calidad educativa. Además, este resultado demuestra la inconformidad de los docentes hacia la gestión de sus instituciones. Es imprescindible mencionar que, pese a tener una mala perspectiva sobre la gestión administrativa, su desempeño laboral no se ve comprometido.

En el caso de la variable desempeño laboral, los resultados demuestran que la mayoría de los docentes considera que su desempeño es óptimo. Esto demuestra que el desempeño docente, en su mayoría, no depende o se relaciona con la gestión administrativa, pero sí responde a factores externos e internos a su labor. Al respecto, Zaldivar y Quintal (2021) mencionan que los factores más relevantes, que influyen en el desempeño docente son: motivación, actitud propia, factores familiares, relación entre compañeros de trabajo, infraestructura institucional, recursos didácticos, entre otros.

Es importante mencionar que, en otras investigaciones realizadas por Cueva et al. (2022) y Sánchez (2021) si se establece influencia y relación entre el desempeño laboral docente y la gestión administrativa. Esto puede explicarse en la medida que, los resultados de esta investigación pudieron verse limitados porque no se delimitó en la investigación a las personas





que corresponden a la gestión administrativa, como también, no se consideró a instituciones educativas rurales, ni otras regiones del país. Sería preponderante considerar estos aspectos, para futuras investigaciones que tengan relación con la línea de investigación de este estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- Cano de la Cruz, Y., Lara Lara, F., Obaco Soto, E., & Hurtado Quiróz, M. V. (2022). Desempeño cognitivo: un indicador incomprendido de la calidad educativa. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 459–464. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2022.n1.v2.2386>
- Cueva, J., Figueroa, A., Alejos, E., Pomari, O., & Mendoza, E. (2022). La gestión administrativa y la competencia docente en la institución educativa. *Revista Revencyt de Ciencia Y Tecnología*, 54, 57-69. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/02/Ed.5457-69-Cueva-et-al.pdf>
- Felipa, E. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021* [Tesis de grado]. Universidad Señor Sipán. <https://n9.cl/k5bq11>
- Felipa, E. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021* [Tesis de grado]. Universidad Señor Sipán. <https://n9.cl/k5bq11>
- Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717-739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Ludeña, E. (2019). *La Satisfacción y el Desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica* [Tesis de Maestría]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://n9.cl/kzewj>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai*, 12(6), 123-134. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Mayorga, M., Sánchez, K., Páliz, S., & Melo, D. (2023). Gestión educativa y desempeño docente en las escuelas de Ecuador. *AlfaPublicaciones*, 5(3), 19–29. <https://doi.org/10.33262/ap.v5i3.374>
- Meléndez, J., & Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176





- Pano, C., Escobar, Y., & Guillen, D. (2018). *Diversidad, equidad e inclusión: una articulación necesaria para la calidad educativa*. Universidad Intercultural de Chiapas http://cresur.edu.mx/2019_/libros2019/5.pdf
- Pérez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción y Reflexión Educativa*, (47), 83–106. <https://doi.org/10.48204/i.are.n47.a2584>
- Pinto, L. (2017). *Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2017* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/n96sh>
- Pinto, L. (2017). *Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2017* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/n96sh>
- Ponce, D., Chancay, M., & Lopez, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Recimundo*, 6(1), 120-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Puyol, J. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 50–64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>
- San Martín, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Sanchez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios: Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial*, 3(1), 47-62. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8381288>
- Tacusi, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361-1373.
- Zaldivar A., M., y Quintal E., S. A. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15-27. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

