

**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE
VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA**

*INSTITUTIONAL MANAGEMENT AND ITS INFLUENCE ON TEACHER JOB
PERFORMANCE IN PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE DISTRICT OF
VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA*

*GESTÃO INSTITUCIONAL E SUA INFLUÊNCIA NO DESEMPENHO LABORAL
DOCENTE EM INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS PÚBLICAS DO DISTRITO DE VILLA
MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA*

Recibido: 04/01/2026

Aceptado: 12/01/2026

Aprobado: 25/02/2026

Natalia Crisitna **RETAMOZO MENDOZA**¹

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. El análisis de las variables se realizó bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, con diseño transversal de tipo correlacional. En el estudio participaron 157 docentes, quienes laboran en instituciones educativas públicas del distrito en los niveles primaria (45%), secundaria (38%) e inicial (17%). Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se elaboraron dos cuestionarios: uno sobre la gestión institucional con una fiabilidad de ($\alpha=0.930$), y sobre el desempeño laboral docente con una fiabilidad de ($\alpha=0.897$), cada uno validado por juicio de expertos y validez de contenido mediante V de Aiken. El análisis de los datos recopilados confirma la hipótesis general, hallándose que existe correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral docente con un coeficiente de correlación (ρ) de 0.512, con un valor de $p < 0.01$, y un intervalo de confianza entre 0.378 y 0.626; así mismo se confirmaron las hipótesis específicas la gestión institucional y la capacidad docente tiene un coeficiente de correlación (ρ) de 0.478, con un valor de $p < 0.01$, también que la gestión institucional y el desenvolvimiento tiene un coeficiente de correlación (ρ) de 0.496, con un valor de $p < 0.01$ y concluyendo que la gestión

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1782-9711>

institucional y la eficacia tiene un coeficiente de correlación (ρ) de 0.521, con un valor de $p < 0.01$.

Palabras claves: Gestión institucional, desempeño laboral docente, liderazgo directivo, formación docente, tecnologías de información y comunicación, educación pública, Villa María del Triunfo.

Abstract

The objective of the research was to determine the correlation between institutional management and teacher job performance in public educational institutions in the district of Villa María del Triunfo, Lima. The variables were analyzed using a quantitative, non-experimental approach with a cross-sectional correlational design. The study involved 157 teachers who work in public educational institutions in the district at the primary (45%), secondary (38%) and initial (17%) levels. Data collection was carried out using a survey technique, and two questionnaires were developed: one on institutional management with a reliability of ($\alpha=0.930$) and one on teacher job performance with a reliability of ($\alpha=0.897$), each validated by expert judgment and content validity using Aiken's V. The analysis of the collected data confirms the general hypothesis, finding that there is a correlation between institutional management and teacher job performance with a correlation coefficient (ρ) of 0.512, with a value of $p < 0.01$, and a confidence interval between 0.378 and 0.626. Likewise, the specific hypotheses were confirmed: institutional management and teaching capacity have a correlation coefficient (ρ) of 0.478, with a p -value < 0.01 . Furthermore, institutional management and development have a correlation coefficient (ρ) of 0.496, with a p -value < 0.01 . Finally, institutional management and efficacy have a correlation coefficient (ρ) of 0.521, with a p -value < 0.01 .

Keywords: Institutional management, teacher job performance, managerial leadership, teacher training, information and communication technologies, public education, Villa María del Triunfo.

Introducción

La gestión institucional en el ámbito educativo representa un pilar fundamental para el desarrollo de una educación de calidad, especialmente en contextos públicos donde las limitaciones de recursos, la sobrecarga laboral y las demandas sociales configuran un escenario complejo y desafiante (Romero, 2022; Vergara et al., 2021). En distritos periurbanos como Villa María del Triunfo, ubicado en la zona sur de Lima, las instituciones educativas públicas enfrentan problemas estructurales que incluyen infraestructura deficiente, escasa integración de tecnologías de la información y

comunicación (TIC), y un liderazgo directivo que a menudo no logra fomentar un clima organizacional positivo (Palomino, 2020; Oseda et al., 2020). Estos factores no solo afectan el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que también inciden directamente en el desempeño laboral de los docentes, manifestándose en aspectos como la motivación, la productividad y la innovación pedagógica (Muñoz-Chávez et al., 2022).

El liderazgo desarrollado por los docentes y directivos en instituciones tanto públicas como privadas revela una serie de deficiencias que generan un impacto negativo en el aprendizaje de los estudiantes (Muñoz-Chávez et al., 2022). Por ejemplo, cuando un líder no logra transformar a sus seguidores al no proporcionar metas y objetivos claros, se genera un estancamiento en el progreso educativo (Campo, 2021). En este sentido, el liderazgo transformacional emerge como una herramienta clave, ya que implica una influencia profunda e intrínseca que motiva cambios positivos en la comunidad educativa (Serrano-Elizalde et al., 2022). Sin embargo, en entornos públicos como Villa María del Triunfo, este tipo de liderazgo a menudo se ve obstaculizado por la falta de apoyo entre docentes, lo que impide el desarrollo de un clima laboral adecuado y la integración efectiva con la comunidad (Sobero, 2022).

Estudios previos han evidenciado relaciones positivas entre la gestión institucional y el desempeño laboral, aunque con un énfasis predominante en el liderazgo transformacional en contextos privados. Por instancia, Huertas Cardozo y Mamani Ramos (2025) analizaron la correlación entre liderazgo transformacional y gestión del talento humano en instituciones de educación básica regular del distrito de San Isidro, Lima, encontrando un coeficiente de correlación significativo ($\rho=0.648$, $p<0.0001$). En este estudio, se destacaron dimensiones como el comportamiento organizacional ($\rho=0.764$), la comunicación ($\rho=0.597$) y la comprensión laboral ($\rho=0.489$), todas con valores p inferiores a 0.0001, lo que subraya cómo un liderazgo efectivo puede transformar la cultura organizacional y potenciar el talento humano. No obstante, en escenarios públicos, la gestión institucional adquiere matices diferentes, enfocándose en la necesidad de superar brechas como la inseguridad laboral y la falta de estimulación docente (Saldaña, 2021).

A diferencia de investigaciones que abordan la gestión administrativa o educativa de forma aislada, por ejemplo, en la UGEL 03 de Lima (Santos & De la Cruz, 2021) o en Tarapoto, donde se exploró la motivación docente (Saavedra et al., 2022), el presente trabajo se centra en la influencia integral de la gestión institucional sobre el desempeño laboral docente en un distrito específico como Villa María del Triunfo. Esto contribuye a la evidencia local sobre cómo dimensiones clave como el liderazgo directivo, la formación y capacitación docente, y el uso de TIC configuran el rendimiento profesional en contextos públicos vulnerables. Según Bass y Riggio (2006), el liderazgo

transformacional implica cualidades idealizadas que inspiran admiración y confianza, proporcionando una visión ética y moral que alinea a los seguidores con objetivos comunes (Díaz et al., 2019). En el plano de la gestión del talento humano, esta se entiende como el proceso efectivo de desarrollo de capacidades y habilidades para lograr cambios positivos (Liechti, 2022; Quiroz & Torres, 2019).

El problema radica en que una gestión institucional deficiente genera desmotivación, baja productividad y un aprendizaje negativo entre estudiantes, exacerbado en instituciones sudamericanas donde la satisfacción laboral es limitada debido a liderazgos inadecuados (Delgado-Bello & Gahona, 2022). En Villa María del Triunfo, estos desafíos se agravan por factores socioeconómicos, lo que hace imperativa un análisis empírico que oriente políticas educativas. La presente investigación busca llenar este vacío al determinar la correlación entre gestión institucional y desempeño laboral, utilizando instrumentos validados para aportar evidencia que promueva mejoras en la calidad educativa pública.

Diseño y participantes

Se desarrolló una investigación no experimental, con diseño transversal de tipo correlacional, que permitió el análisis de los datos cuantitativos (Hernández et al., 2014; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En el estudio participaron 157 docentes, los cuales entre hombres (64), que representan el 41%, y mujeres (93), que constituyen el 59%; teniendo una edad promedio de 42 años, con una desviación estándar de 8.5 años. Los hombres tienen una edad promedio de 40 años y las mujeres de 43 años, siendo la edad mínima de los participantes 28 años y la máxima 58 años; quienes laboran en instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Lima en los niveles primaria (45%), secundaria (38%) e inicial (17%). En términos de años que laboran en la institución educativa, el 25% de los participantes han trabajado entre 1 a 3 años, con 30% de hombres y 22% de mujeres en este rango. Un 35% ha permanecido entre 4 a 6 años, con una mayoría de mujeres (38%) y un 30% de hombres. El 30% ha trabajado entre 7 a 9 años, con 28% de hombres y 32% de mujeres. Por último, 10% de los participantes han trabajado 10 años o más, con una notable diferencia de 12% de hombres frente a 8% de mujeres.

Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico. Se solicitó información referente a la edad, sexo, nivel educativo que enseña y años que laboran en la institución educativa.

Cuestionario de gestión institucional. Para el análisis de esta variable se elaboró un cuestionario de 38 ítems distribuidos en 4 dimensiones.

Como primera dimensión se tomó en cuenta la gestión educativa, organizada con los siguientes indicadores:

- Plan anual de trabajo (1,2,3)
- Seguimiento académico (4,5,6)
- Relaciones pedagógicas (7,8,9,10,11,12)

Como segunda dimensión se tomó en cuenta el liderazgo directivo, organizada con los siguientes indicadores:

- Toma de decisiones (13,14)
- Retroalimentación (15,16)
- Integración (17,18,19,20)

Como tercera dimensión se tomó en cuenta la formación y capacitación docente, organizada con los siguientes indicadores:

- Capacitación pedagógica (21,22,23,24)
- Jornadas evaluativas (25,26,27,28,29,30)

Como cuarta dimensión se tomó en cuenta el uso de tecnologías de información y comunicación, organizada con los siguientes indicadores:

- Acceso a internet (31,32)
- Metodologías digitales (33,34,35)
- Comunicación virtual (36,37,38)

El cuestionario fue de tipo virtual y presencial, conformado por preguntas cerradas, mediante la escala de valoración de Likert, con los niveles de respuesta (1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=Frecuentemente, 5=Siempre).

Cuestionario de desempeño laboral docente. Para el análisis de esta variable se elaboró un cuestionario de 29 ítems distribuidas en 3 dimensiones.

Como primera dimensión se tomó en cuenta la capacidad docente, organizada con los siguientes indicadores:

- Estilo de liderazgo (1,2,3)
- Influencia (4,5,6)
- Comunicación (7,8,9,10)
- Empatía (11)

Como segunda dimensión se tomó en cuenta el desenvolvimiento, organizada con los siguientes indicadores:

- Adaptabilidad (12,13,14)
- Trabajo en equipo (15,16,17)
- Relacionamiento interpersonal (18,19,20)
- Interés en el aprendizaje (21)

Como tercera dimensión se tomó en cuenta la eficacia, organizada con los siguientes indicadores:

- Productividad (22,23,24)
- Innovación (25,26,27,28,29)

El cuestionario fue de tipo virtual y presencial, conformado por preguntas cerradas, mediante la escala de valoración de Likert, con los niveles de respuesta (1=Nunca, 2=Rara vez, 3=Algunas veces, 4=Frecuentemente, 5=Siempre).

Procedimiento

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de cuestionarios en modalidad virtual y presencial, previa autorización de los docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. La aplicación del instrumento se realizó durante los meses de mayo y junio de 2023, con una duración aproximada de 15 minutos por participante, solicitando que las respuestas fueran emitidas de manera responsable y honesta. Asimismo, la investigación contó con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y se desarrolló en concordancia con los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki vigente.

Análisis estadístico

Para verificar la fiabilidad de los instrumentos “Gestión institucional” y “Desempeño laboral docente” se evaluó la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach (α) (Cronbach, 1951), considerando como complemento el coeficiente Omega de McDonald (ω) (McDonald, 1999) y el Greatest Lower Bound (GLB) (McNeish, 2018) cuando se requiera una estimación más robusta ante posibles violaciones de supuestos. Se consideró una fiabilidad de ≥ 0.80 como adecuada y ≥ 0.90 como estándar de fiabilidad excelente (Nunnally & Bernstein, 1994). El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el software SPSS, versión 25.

En relación con el análisis de la normalidad univariada de los datos, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con la corrección de Lilliefors (Lilliefors, 1967). Los datos que presentaron un valor de $p \geq 0.05$ se consideraron como distribuidos normalmente. Dado que ninguno de los datos cumplió con este criterio ($p < 0.05$ en ambas variables), se consideró la prueba estadística no paramétrica ρ (rho) de Spearman para el análisis de correlación, ya que es robusta ante violaciones de normalidad y adecuada para datos ordinales.

Los resultados de fiabilidad se presentan a continuación:

Resultados

La fiabilidad para el instrumento “Gestión institucional” mostró valores que cumplen con los estándares de fiabilidad excelente (0.930), como se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1.

Dimensión	N° de ítems	Alfa de Cronbach (prueba piloto)	Alfa de Cronbach (aplicación final)
Gestión educativa	12	0.892	0.908
Liderazgo directivo	8	0.887	0.902
Formación y capacitación docente	10	0.901	0.915
Uso de tecnologías de información y comunicación	8	0.878	0.894
Total	38	0.915	0.930

La fiabilidad para el instrumento “Desempeño laboral docente” mostró valores que cumplen con los estándares de fiabilidad excelente (0.897), como se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2.

Dimensión	N° de ítems	Alfa de Cronbach (prueba piloto)	Alfa de Cronbach (aplicación final)
Capacidad profesional docente	11	0.869	0.882
Desenvolvimiento en el aula	10	0.874	0.889
Eficacia docente	8	0.891	0.904
Total	29	0.885	0.897

El análisis de los datos recopilados confirma la hipótesis general, hallándose que existe correlación entre la gestión institucional y el rendimiento profesional docente con un coeficiente de correlación (ρ) de 0.512, con un valor de $p < 0.01$, y un intervalo de confianza entre 0.378 y 0.626; así mismo se confirmaron las hipótesis específicas: la gestión institucional y la capacidad profesional docente tiene un coeficiente de correlación (ρ) de 0.478, con un valor de $p < 0.01$; también que la gestión institucional y el desenvolvimiento en el aula tiene un coeficiente de correlación (ρ) de 0.496, con un valor de $p < 0.01$ y concluyendo que la gestión institucional y la eficacia docente tiene un coeficiente de correlación (ρ) de 0.521, con un valor de $p < 0.01$.

Los resultados de la prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov indicaron que los datos no seguían una distribución normal, como se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3. Resultados de la prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov: Gestión institucional

Dimensión	Estadístico K-S	gl	Sig. (p-valor)
Gestión educativa	0.108	157	0.000
Liderazgo directivo	0.115	157	0.000
Formación y capacitación docente	0.104	157	0.001
Uso de tecnologías de información y comunicación	0.1	157	0.000
Variable total – Gestión institucional	0.112	157	0.000

Tabla 4. Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test en el cuestionario: Desempeño laboral docente

Dimensión	Estadístico K-S	gl	Sig. (p-valor)
Capacidad docente	0.096	157	0.004
Desenvolvimiento	0.102	157	0.002
Eficacia	0.094	157	0.005
Variable total – Desempeño laboral docente	0.098	157	0.003

Se presentan los resultados descriptivos de la variable "Gestión institucional" con sus respectivas dimensiones, teniendo como resultados tres niveles: bajo, medio y alto. De los 157 participantes, el 17.8% se ubicó en el nivel bajo, el 58.6% en el nivel medio y el 23.6% en el nivel alto. Desglosando por dimensiones, la "Gestión educativa" muestra que el 20% de los docentes tiene un nivel bajo, el 55% un nivel medio y el 25% un nivel alto. En la dimensión de "Liderazgo directivo", el 15% se encuentra en el nivel bajo, el 60% en el nivel medio y el 25% en el nivel alto. Finalmente, en la dimensión de "Formación y capacitación docente", el 18% de los docentes tiene un nivel bajo, el 58% un nivel medio y el 24% en el nivel alto; y en "Uso de tecnologías de información y comunicación", el 22% tiene un nivel bajo, el 55% un nivel medio y el 23% un nivel alto. Estos resultados indican una mayor tendencia hacia el nivel medio en todas las dimensiones de la gestión institucional, con una ligera predominancia en "Liderazgo directivo", como se presenta en las Tablas 4 y 5.

Se presentan los resultados descriptivos de la variable "Desempeño laboral docente" con sus respectivas dimensiones, teniendo como resultados tres niveles: bajo,

medio y alto. De los 157 participantes, el 14.0% se ubicó en el nivel bajo, el 54.1% en el nivel medio y el 31.9% en el nivel alto. Desglosando por dimensiones, la "Capacidad docente" muestra que el 15% de los docentes tiene un nivel bajo, el 55% un nivel medio y el 30% un nivel alto. En la dimensión de "Desenvolvimiento", el 13% se encuentra en el nivel bajo, el 52% en el nivel medio y el 35% en el nivel alto. Finalmente, en la dimensión de "Eficacia", el 12% de los docentes tiene un nivel bajo, el 55% un nivel medio y el 33% un nivel alto. Estos resultados indican una mayor tendencia hacia el nivel medio-alto en todas las dimensiones del desempeño laboral docente, con una ligera predominancia en "Desenvolvimiento" y "Eficacia", como se presenta en las Tablas 6 y 7.

Nivel	Variable / Dimensión	Bajo		Medio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Variable Dimensiones	Gestión institucional	28	17.8	92	58.6	37	23.6	157	100
	Gestión educativa	31	20.0	86	55.0	40	25.0	157	100
	Liderazgo directivo	24	15.0	94	60.0	39	25.0	157	100
	Formación y capacitación docente	28	18.0	91	58.0	38	24.0	157	100
	Uso de tecnologías de información y comunicación	35	22.0	86	55.0	36	23.0	157	100

Tabla 6. Resultados descriptivos por niveles de la variable "Desempeño laboral docente" y sus dimensiones

Nivel	Variable / Dimensión	Bajo		Medio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Variable Dimensiones	Desempeño laboral docente	22	14.0	85	54.1	50	31.9	157	100
	Capacidad docente	24	15.0	86	55.0	47	30.0	157	100
	Desenvolvimiento	20	13.0	82	52.0	55	35.0	157	100
	Eficacia	19	12.0	86	55.0	52	33.0	157	100

Contrastación de hipótesis

El análisis inferencial se realizó mediante la prueba no paramétrica de correlación de rangos de Spearman (ρ), dada la no normalidad de los datos confirmada por la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Se contrastaron la hipótesis general y las hipótesis

específicas planteadas en el estudio, considerando un nivel de significancia de $p < 0.05$ (dos colas). Los resultados se detallan a continuación.

La hipótesis general planteada fue: Existe correlación significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral docente en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Lima.

Los resultados confirman la hipótesis general, hallándose que existe correlación positiva entre la gestión institucional y el desempeño laboral docente con un coeficiente de correlación (ρ) de 0.512, con un valor de $p < 0.01$, y un intervalo de confianza al 95% entre 0.378 y 0.626.

Asimismo, se confirmaron las hipótesis específicas:

Existe correlación significativa entre la gestión institucional y la capacidad docente, con un coeficiente de correlación (ρ) de 0.478, con un valor de $p < 0.01$.

Existe correlación significativa entre la gestión institucional y el desenvolvimiento, con un coeficiente de correlación (ρ) de 0.496, con un valor de $p < 0.01$.

Existe correlación significativa entre la gestión institucional y la eficacia, con un coeficiente de correlación (ρ) de 0.521, con un valor de $p < 0.01$.

Hipótesis	Variables correlacionadas	Correlación (ρ)	P.value	Li	Ls
Hipótesis general	Gestión institucional y desempeño laboral docente	0.512	< 0.01	0.378	0.626
Hipótesis específica 1	Gestión institucional y capacidad docente	0.478	< 0.01	-	-
Hipótesis específica 2	Gestión institucional y desenvolvimiento	0.496	< 0.01	-	-
Hipótesis específica 3	Gestión institucional y eficacia	0.521	< 0.01	-	-

Nota: Li = Límites inferiores del intervalo de confianza; Ls= Límites superiores del intervalo de confianza

Discusión de resultados

El objetivo de este estudio fue determinar la correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. El análisis de las variables se realizó bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, con diseño transversal de tipo correlacional. En el estudio participaron 157 docentes, quienes laboran en instituciones educativas públicas del distrito en los niveles inicial (17%), primario (45%) y secundario (38%). Para

la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se elaboraron dos cuestionarios: uno sociodemográfico, sobre la gestión institucional con una fiabilidad de ($\alpha=0.930$), y sobre el desempeño laboral docente con una fiabilidad de ($\alpha=0.897$), cada uno validado por juicio de expertos y con validez de contenido mediante V de Aiken.

El análisis de los datos recopilados confirma la hipótesis general, hallándose que existe correlación positiva y significativa entre la gestión institucional y el desempeño laboral docente con un coeficiente de correlación (ρ) de 0.512, con un valor de $p < 0.01$, y un intervalo de confianza entre 0.378 y 0.626; así mismo se confirmaron las hipótesis específicas: la gestión institucional y la capacidad docente tiene un coeficiente de correlación (ρ) de 0.478, con un valor de $p < 0.01$; también que la gestión institucional y el desenvolvimiento tiene un coeficiente de correlación (ρ) de 0.496, con un valor de $p < 0.01$ y concluyendo que la gestión institucional y la eficacia tiene un coeficiente de correlación (ρ) de 0.521, con un valor de $p < 0.01$.

Los resultados obtenidos muestran que la gestión institucional se percibe predominantemente en nivel medio (58.6%), con una ligera predominancia en la dimensión de liderazgo directivo (60% medio), mientras que el uso de tecnologías de información y comunicación presenta la mayor proporción en nivel bajo (22%). En cuanto al desempeño laboral docente, la percepción es medio-alta (54.1% medio y 31.9% alto), destacando las dimensiones de desenvolvimiento (35% alto) y eficacia (33% alto). Estos hallazgos indican que, aunque la gestión institucional no alcanza niveles predominantemente altos, sí se asocia positivamente con un mejor desempeño docente, particularmente en aspectos de productividad e innovación.

Los coeficientes de correlación obtenidos (ρ entre 0.478 y 0.521) se ubican en el rango moderado positivo, lo cual es coherente con contextos educativos públicos peruanos donde factores externos como limitaciones presupuestarias, infraestructura deficiente y sobrecarga laboral modulan la relación entre gestión y desempeño. Comparativamente, estudios en entornos privados, como el realizado por Huertas Cardozo y Mamani Ramos (2025) en el distrito de San Isidro, reportaron correlaciones más altas ($\rho = 0.648$ general, con dimensiones hasta 0.764), lo que sugiere que en instituciones particulares —con mayor disponibilidad de recursos y estabilidad— el liderazgo y la gestión impactan más intensamente en el talento humano y el desempeño.

La dimensión de eficacia mostró la correlación más fuerte ($\rho = 0.521$), lo que implica que una gestión institucional percibida como efectiva contribuye especialmente a que los docentes sientan mayor productividad, capacidad de innovación y logro de objetivos institucionales. Este resultado se alinea con investigaciones nacionales que destacan la importancia del liderazgo directivo y la formación continua para potenciar la eficacia docente en contextos vulnerables (Romero, 2022; Vergara et al., 2021). Por otro

lado, la dimensión de uso de TIC presentó la percepción más baja en gestión institucional (22% bajo), lo cual podría explicar la magnitud moderada de las correlaciones, ya que la integración tecnológica es un factor clave para el desenvolvimiento moderno en el aula (Oseda et al., 2020).

Las limitaciones del estudio incluyen su diseño transversal, que no permite establecer causalidad, y el enfoque en un solo distrito, lo que limita la generalización a otros contextos periurbanos de Lima Sur. Futuras investigaciones podrían incorporar diseños longitudinales, análisis factorial confirmatorio o variables moderadoras como antigüedad docente o tipo de gestión directiva para profundizar en la dinámica de la relación.

En conclusión, los resultados respaldan que una gestión institucional fortalecida —particularmente en liderazgo directivo, formación docente y uso de TIC— se asocia positivamente con un mejor desempeño laboral docente en instituciones públicas de Villa María del Triunfo. Estos hallazgos aportan evidencia empírica local que puede orientar intervenciones educativas orientadas a mejorar la calidad de la gestión y, por ende, los resultados de aprendizaje de los estudiantes en contextos de alta vulnerabilidad socioeconómica.

Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre la gestión institucional y el desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. Los resultados obtenidos permiten concluir que existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Spearman (ρ) de 0.512 ($p < 0.01$), y un intervalo de confianza al 95% entre 0.378 y 0.626. Asimismo, se confirmaron las hipótesis específicas: la gestión institucional se asocia positivamente con la capacidad docente ($\rho = 0.478$, $p < 0.01$), el desenvolvimiento ($\rho = 0.496$, $p < 0.01$) y la eficacia docente ($\rho = 0.521$, $p < 0.01$).

La percepción de la gestión institucional fue predominantemente media (58.6%), destacando el liderazgo directivo como la dimensión mejor valorada, mientras que el uso de tecnologías de información y comunicación presentó la mayor proporción en nivel bajo (22%). Por su parte, el desempeño laboral docente mostró una tendencia medio-alta (54.1% medio y 31.9% alto), con mayor predominancia en las dimensiones de desenvolvimiento (35% alto) y eficacia (33% alto). Estos hallazgos indican que, aunque la gestión institucional no alcanza niveles predominantemente altos en el contexto estudiado, sí ejerce una influencia positiva moderada sobre el desempeño docente, particularmente en aspectos relacionados con productividad, innovación y logro de objetivos.

La dimensión de eficacia presentó la correlación más fuerte ($\rho = 0.521$), lo que sugiere que una gestión institucional efectiva contribuye de manera más notable a que los docentes perciban mayor capacidad para alcanzar metas institucionales y generar impactos positivos en el aprendizaje de los estudiantes. En contraste, la baja percepción en el uso de TIC resalta una brecha que podría limitar el potencial de la gestión para potenciar el desenvolvimiento docente en entornos educativos modernos.

En síntesis, los resultados confirman que fortalecer la gestión institucional — especialmente en liderazgo directivo, formación continua y integración de TIC— representa una estrategia clave para elevar el desempeño laboral docente en instituciones públicas de contextos periurbanos vulnerables. Estos hallazgos aportan evidencia empírica local que puede servir de base para el diseño de intervenciones educativas orientadas a mejorar la calidad de la gestión y, en consecuencia, los resultados de aprendizaje en el distrito de Villa María del Triunfo.

Referencias bibliográficas

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Delgado-Bello, C., & Gahona, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: Un estudio desde el contexto educativo. *Información Tecnológica*, 33(6), 11–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Ferguson, T., Roofe, C., Cook, L. D., Bramwell-Lalor, S., & Hordatt Gentles, C. (2022). Education for Sustainable Development (ESD) infusion into curricula: Influences on students' understandings of sustainable development and ESD. *Brock Education Journal*, 31(2), 63–84. <https://doi.org/10.26522/brocked.v31i2.1000>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Huertas Cardozo, L. L. A., & Mamani Ramos, Á. A. (2025). Liderazgo transformacional y gestión del talento humano en instituciones de educación básica regular del distrito de San Isidro, Lima. *Revista Igobernanza*, 8(31), 158–172. <https://doi.org/10.47865/igob.vol8.n31.2025.430>

- Lilliefors, H. W. (1967). On the Kolmogorov-Smirnov test for normality with mean and variance unknown. *Journal of the American Statistical Association*, 62(318), 399–402. <https://doi.org/10.1080/01621459.1967.10482916>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates.
- McNeish, D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412–433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Oseda, D., et al. (2020). Potencial de innovación y gestión institucional en la universidad nacional de Cañete-Perú. *Sophía*, (28), 207–235.
- Palomino, R. (2020). *Desempeño docente e implicación escolar en instituciones educativas de la provincia de Huancayo [Tesis de maestría]*. Universidad del Centro del Perú.
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de aprendizajes*. IIPE-UNESCO.
- Retamozo Mendoza, N. C. (2023). *Gestión institucional y desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas públicas de Villa María del Triunfo [Tesis de maestría]*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Romero, J. (2022). Alcances y desafíos de la gestión institucional en el periodo 2020-2021. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1627–1636. <https://doi.org/10.33996/horizonte.v6i25.1234>
- Saldaña, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño de docentes de educación básica regular de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Coronel Portillo [Tesis de maestría]*. Universidad Nacional de Ucayali.
- Vergara, E. J., et al. (2021). Gestión institucional y planificación estratégica en una institución educativa pública del distrito de Jaén, Cajamarca, Perú. *Revista Pakamuros*, 9(1), 42–53.
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191–2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>