



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA  
EDUCACIÓN**

**TESIS**

**CAPACITACIÓN MEDIANTE TALLERES ORGANIZACIONALES PARA  
MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMBLEMÁTICA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA HUMBERTO LUNA, CUSCO-2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. RUBEN GUILLERMO SOTO BLAS

**ASESOR:**

Dr. AGUIRRE ESPINOZA, EDWARDS JESÚS

**ORCID:** 0000-0002-5514-6707

**CUSCO – PERÚ**  
**2025**



# Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

## INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor EDWARDS JESÚS AGUIRRE ESPINOZA.....  
..... quien aplica el software de detección de similitud al  
trabajo de investigación/tesis titulada: LAPACITACIÓN MEDIANTE TALLERES  
ORGANIZACIONALES PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA  
EN LA EMBLEMÁTICA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HUMBERTO  
LUNA, CUSCO - 2024.....

Presentado por: RUBEN GUILLERMO SOTO BLAS..... DNI N° 24719262 ;  
presentado por: ..... DNI N°: .....

Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN  
MENTIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el  
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**  
**Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

### Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	<input checked="" type="checkbox"/>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	<input type="checkbox"/>
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	<input type="checkbox"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 20 de ENERO..... de 2026.....

Firma

Post firma Edwards Jesús Aguirre Espinoza

Nro. de DNI 23854868

ORCID del Asesor 0000-0002-5514-6707

#### Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259 : 547602523

**Ruben Guillermo Soto Blas**

# **CAPACITACIÓN MEDIANTE TALLERES ORGANIZACIONALES PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMBL...**



Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

## **Detalles del documento**

Identificador de la entrega

**trn:oid:::27259:547602523**

**125 páginas**

Fecha de entrega

**20 ene 2026, 10:07 a.m. GMT-5**

**21.996 palabras**

Fecha de descarga

**20 ene 2026, 10:28 a.m. GMT-5**

**137.696 caracteres**

Nombre del archivo

**CAPACITACIÓN MEDIANTE TALLERES ORGANIZACIONALES PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINI....docx**

Tamaño del archivo

**4.8 MB**

## 10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)
- Trabajos entregados

### Exclusiones

- N.º de fuente excluida

### Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.





# UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

## ESCUELA DE POSGRADO

### INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

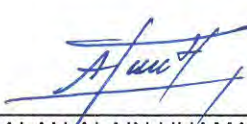
Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director (e) de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada "CAPACITACIÓN MEDIANTE TALLERES ORGANIZACIONALES PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMBLEMÁTICA INSTITUCIÓN EDUCATIVA HUMBERTO LUNA, CUSCO-2024" del Br. RUBEN GUILLERMO SOTO BLAS. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día VEINTIDOS DE DICIEMBRE DEL 2025.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN.


Cusco, 06 enero 2026




DR. WALDO ALEX PANDO DIAZ  
Primer Replicante



MTRO. ALAN ALAIN HUAMAN AUCCAPURI  
Segundo Replicante



DR. ROGER VENERO GIBAJA  
Primer Dictaminante



Dra. MIRIAM GIL FERNANDEZ BACA  
Segundo Dictaminante

## **Dedicatoria**

A Dios, por darme fortaleza y sabiduría en cada momento de este camino.

A mis padres, quienes con su amor, sacrificio y ejemplo han sido mi mayor inspiración para seguir avanzando.

A mi familia, por su apoyo incondicional, paciencia y confianza en cada paso de mi formación profesional.

Y a todos aquellos que, con su palabra de aliento, me motivaron a no rendirme y continuar hasta alcanzar esta meta.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y a la Escuela de Posgrado, por brindarme la oportunidad de continuar mi desarrollo académico y profesional.

Mi especial agradecimiento al Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza, asesor de esta investigación, por su guía, dedicación y valiosos aportes científicos y humanos.

A los docentes de la Maestría en Administración, mención Gerencia de la Educación, por compartir con generosidad sus conocimientos y experiencias.

Extiendo también mi gratitud a los directivos, docentes y personal de la Institución Educativa Emblemática Humberto Luna, quienes colaboraron con responsabilidad y compromiso en el desarrollo de este trabajo.

Finalmente, agradezco a mi familia y amigos por su motivación constante, comprensión y apoyo emocional durante todo este proceso académico.

## **Presentación**

Señor:

Director de la Escuela de Posgrado

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

Presente.-

De mi especial consideración:

Tengo el honor de presentar ante usted la tesis titulada: “Capacitación mediante talleres organizacionales para mejorar la gestión administrativa en la Emblemática Institución Educativa Humberto Luna, Cusco – 2024”, elaborada como requisito parcial para optar el grado académico de Maestro en Administración, mención Gerencia de la Educación.

El propósito de esta investigación es determinar en qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales contribuye a mejorar la gestión administrativa, abordando específicamente las dimensiones de planificación, organización, dirección y control en el contexto de la Institución Educativa Humberto Luna.

El presente trabajo se sustenta en un enfoque de investigación cuantitativo, de tipo aplicada, nivel explicativo y diseño cuasi experimental, con el fin de ofrecer resultados válidos y útiles para fortalecer la gestión institucional y aportar al mejoramiento de la calidad educativa.

Con el mayor respeto y compromiso académico, pongo este trabajo a consideración de las autoridades y docentes evaluadores.

Ruben Guillermo Soto Blas



## RESUMEN

El presente estudio titulado “Capacitación de talleres organizacionales para mejorar la gestión administrativa en la Emblemática Institución Educativa Humberto Luna, Cusco-2024.”, se desarrolló con el objetivo de determinar en qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la gestión administrativa en una Institución educativa. En cuanto a la metodología el estudio es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo y diseño pre-experimental, la muestra fue de 100 profesores que pertenecen a la Institución Educativa Humberto Luna. Los resultados obtenidos mediante la prueba t de Student revelaron un incremento de 0.89 puntos en la media general de gestión administrativa, con un valor p de 0.0000 y un intervalo de confianza del 95% [-0.93, -0.84], lo que indica que los talleres organizacionales mejoraron significativamente la gestión administrativa de la institución educativa evaluada. Concluyendo que la intervención tuvo un efecto positivo y estadísticamente significativo.

**Palabras clave:** Implementación de talleres organizacionales, Gestión administrativa, Docentes, Planificación.

## **ABSTRACT**

The present study titled “Organizational Workshop Training to Improve Administrative Management at the Emblematic Humberto Luna Educational Institution, Cusco-2024” was conducted with the objective of determining the extent to which organizational workshop training improves administrative management in an educational institution. Regarding the methodology, the study follows a quantitative approach, applied type, explanatory level, and a pre-experimental design. The sample consisted of 100 teachers from the Humberto Luna Educational Institution. The results obtained through the Student’s t-test revealed an increase of 0.89 points in the overall mean of administrative management, with a p-value of 0.0000 and a 95% confidence interval of [-0.93, -0.84], indicating that the organizational workshops significantly improved the administrative management of the evaluated educational institution. It can be concluded that the intervention had a positive and statistically significant effect.

**Key words:** Implementation of an organizational workshop, Administrative management, Teachers, Planning.

## INTRODUCCIÓN

Los estudios relacionados a la educación y su administración presentan limitaciones referidas a la presencia de jerarquías rígidas que acontecen en gran parte de instituciones educativas; dicha rigidez implica bajos resultados ya que conlleva a procesos ineficientes; todo ello se ve reflejado en la actitud de los trabajadores caracterizado por el escepticismo y la resistencia al cambio demorando el desarrollo institucional, además conlleva a una baja coordinación por las actividades deficientes y por la ejecución de procesos poco organizados.

Institucionalmente, para una adecuada administración es necesario que el personal se encuentre debidamente capacitado, ello conllevará a procesos de gestión correctamente ejecutados en las instituciones educativas; es allí donde nace el problema, pues es necesario que los directivos asuman cargos enfocados en el cumplimiento de metas y objetivitos, situación que no se cumple satisfactoriamente por las limitadas competencias técnicas de tales directivos, mostrando la necesidad de mejorar la formación profesional en este sector.

Bajo este panorama se presenta el presente estudio, el mismo que se encuentra estructurado en:

**Capítulo I:** Describe la problemática de estudio y a partir de ello se formulan los problemas y objetivos de investigación, además se expone el propósito de estudio reflejado en la justificación de estudio.

**Capítulo II:** En este capítulo se presenta las teorías de estudio y los conceptos referidos a las variables; además se presentan los antecedentes revisados que guiaron la investigación.

**Capítulo III:** Se describe el método de estudio aplicado, detallando tipo, enfoque, diseño y nivel, además se presenta la población y muestra participante y las técnicas e instrumentos empleados para recabar información.

**Capítulo IV:** Este capítulo muestra los resultados obtenidos, a partir de ello se corroboran las hipótesis y se realiza una discusión con los antecedentes revisados acorde los objetivos planteados.

**Capítulo V:** Se presentan las conclusiones que responde a las hipótesis y objetivos de estudio y a partir de ello se formulan las recomendaciones.

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	vii
ÍNDICE GENERAL .....	ix
Índice de Tabla.....	xiii
Índice de Figuras .....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
1.1 Situación problemática.....	2
1.2 Formulación del problema .....	6
1.2.1 Problema general.....	6
1.2.2 Formulación específicas.....	6
1.3 Justificación de la investigación .....	6
1.3.1 Relevancia social.....	6
1.3.2 Implicancias prácticas .....	7
1.3.3 Valor teórico .....	8
1.3.4 Utilidad metodológica.....	8
1.3.5 Viabilidad o factibilidad.....	9
1.4 Objetivos de la investigación .....	9
1.4.1 Objetivo general .....	9
1.4.2 Objetivos específicos .....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	11

2.1 Bases teóricas .....	11
2.1.1 Teorías de capacitación en talleres.....	11
2.1.2 La capacitación en talleres organizacionales .....	12
2.1.3 Taller organizacional.....	16
2.1.4 Teorías aplicables a la gestión administrativa.....	22
2.1.5 Gestión administrativa .....	23
2.2 Marco conceptual .....	32
2.3 Antecedentes Empíricos de la investigación.....	33
2.3.1 Antecedentes Internacionales.....	33
2.3.2 Antecedentes Nacionales .....	37
2.4 Hipótesis.....	40
2.4.1 Hipótesis General.....	40
2.4.2. Hipótesis específicas .....	41
2.5 Identificación de variables e indicadores .....	41
2.5 Operacionalización de las variables .....	42
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	44
3.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	44
3.2 Tipo y nivel de investigación .....	44
3.2.1 Tipo de estudio.....	44
3.2.2 Nivel de Investigación .....	45



3.2.3 Enfoque de estudio.....	45
3.2.4 Diseño de investigación .....	45
3.3 Unidad de analisis .....	46
3.4 Población de estudio .....	49
3.5 Tamaño de muestra .....	50
3.6 Técnicas de selección de muestra .....	50
3.7 Técnicas de recolección de información .....	50
3.7.1 Técnica .....	50
3.7.2 Instrumento .....	51
3.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	52
3.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas .....	54
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	55
4.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados .....	55
4.1.1 Estadísticas Descriptivas.....	55
4.1.2 Prueba de Normalidad.....	59
4.2 Pruebas de hipótesis .....	63
4.2.1 Prueba de hipótesis general.....	63
4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1.....	65
4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2.....	67
4.2.4 Prueba de hipótesis específica 3.....	69

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 4.....	71
4.3 Discusión de resultados.....	73
4.3.1 Principales hallazgos del estudio .....	73
4.3.2 Significado de los hallazgos.....	74
4.3.3 Relación con lo que otros han hecho .....	74
4.3.4 Limitaciones de las conclusiones.....	75
4.3.5 Explicación de resultados inesperados o no concluyentes.....	75
4.4 Propuesta de Estrategias para la capacitación mediante talleres organizacionales para la gestión administrativa .....	76
4.4.1 Fundamentación .....	76
4.4.2 Objetivo de la propuesta .....	76
4.4.3 Estrategias propuestas .....	76
4.4.4 Plan de acción .....	78
4.4.5 Impacto esperado .....	78
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
Conclusiones .....	79
Recomendaciones .....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	83
ANEXOS .....	91

## Índice de Tabla

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de las variables .....	42
<b>Tabla 2</b>	Técnicas e instrumentos .....	51
<b>Tabla 3</b>	Ficha técnica .....	52
<b>Tabla 4</b>	Genero de los profesores encuestados .....	55
<b>Tabla 5</b>	Tipo de contrato de los profesores .....	56
<b>Tabla 6</b>	Evaluación de la normalidad de las variables y los Dimensiones mediante la prueba de Shapiro Francia .....	59
<b>Tabla 7</b>	Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en la Gestión Educativa...	63
<b>Tabla 8</b>	Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en la Planificación .....	65
<b>Tabla 9</b>	Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en la Organización .....	67
<b>Tabla 10</b>	Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en el Control .....	69
<b>Tabla 11</b>	Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en la dirección .....	71

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Localización .....	44
<b>Figura 1</b> Logo de la Institución Educativa “Humberto Luna” .....	47
<b>Figura 3</b> Porcentaje según genero de los profesores encuestado .....	55
<b>Figura 4</b> Porcentaje de tipo de contrato de los profesores .....	56
<b>Figura 5</b> Densidad del Kernel la Normalidad de Distribución de las edades de los Profesores .	57
<b>Figura 6</b> Densidad del Kernel la Normalidad de Distribución de los años de Experiencia de los Profesores.....	58
<b>Figura 7</b> Distribución de Cuantiles de Antes y Después de capacitación de Taller en la Gestión Educativa.....	61
<b>Figura 8</b> Distribución de Cuantiles de Antes y Después de capacitación de Taller en la Planificacion .....	61
<b>Figura 9</b> Distribución de Cuantiles de Antes y Después de capacitación de Taller en la Organización .....	62
<b>Figura 10</b> Distribución de Cuantiles de Antes y Después de capacitación de Taller en el Control .....	62
<b>Figura 11</b> Impacto del taller organizacional en la Gestión Educativa .....	64
<b>Figura 12</b> Impacto del taller organizacional en la Planificacion .....	66
<b>Figura 13</b> Impacto del taller organizacional en la Organización .....	68
<b>Figura 14</b> Impacto del taller organizacional en el Control .....	70
<b>Figura 15</b> Impacto del taller organizacional en la dirección.....	72

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Situación problemática**

Un taller organizacional se trata de una intervención planificada y estructurada que se aplica de forma grupal como parte de una estrategia de enseñanza, esta se enfoca en prácticas y habilidades que se vinculan al clima, liderazgo, cooperación y cultura en una organización, según Robbins y Judge (2019) este taller funciona como una herramienta que hace posible que el personal interactúe de manera activa al evaluar un problema en grupo y con ello llegar a soluciones para mejorar el desarrollo de los grupos de trabajo; por su parte, la gestión administrativa implica el diseño de un entorno en el que los trabajadores y equipos lleguen a los objetivos organizacionales e institucionales (Chiavenato, 2019).

En el entorno educativo la gestión administrativa tiene un rol clave al promover el cumplimiento de metas, pues implica coordinación y organización de recursos para alcanzar la calidad educativa, sin embargo esta gestión se logra por medio de las capacidades de los implicados, además de la comunicación, liderazgo, trabajo grupal, liderazgo y no solo de procesos formales; en ese sentido, estudios como los de Faiz et al. (2023) indagaron el efecto de talleres organizacionales con el fin de capacitar y mejorar la funcionalidad de la institución; por ello se plantea la articulación entre la mejora administrativa y el desarrollo de la organización, que puede constituirse una vía efectiva para enfrentar los desafíos actuales en las instituciones

educativas, tal problemática se observa a nivel global, nacional y local, pues hay muchas deficiencias estructurales en la gestión de las instituciones educativas.

A nivel mundial, la gestión administrativa en la educación enfrenta grandes dificultades, las mismas que se agravaron durante la pandemia por Covid-19, pues según la UNICEF (2021) más de 214 millones de niños perdieron alrededor del 75% de sus clases presenciales por el cierre de los colegios; tal situación afecta sobre todo a América Latina y el Caribe donde se concentró más del 60% de cierres escolares afectando a más de 97 millones de niños.

Asimismo, el Banco Mundial (2022) señaló que, de no aplicarse medidas adecuadas, el 70% de los niños de países de ingresos bajos y medios podrían llegar a sufrir pobreza de aprendizaje, esto generaría una pérdida de hasta 21 billones de dólares en ingresos a lo largo de la vida de la presente generación; estos datos indican una crisis educativa a nivel global y resalta la necesidad urgente de fortalecer la gestión administrativa para asegurar la continuidad y la calidad de educación.

A nivel nacional la gestión administrativa también muestra limitaciones estructurales. De acuerdo con el Ministerio de Educación (2021), para lograr una gestión administrativa competente, se necesitan cambios centrados en la calidad educativa ya que esta gestión comprende un conjunto de procesos que deben garantizarse en todos los niveles jerárquicos. Este ministerio enfatiza que la información administrativa adecuada es esencial para evaluar la productividad, viabilidad y eficiencia institucional en la planificación de actividades pedagógicas.

Para el año 2025, el docente cumple un rol clave que va más allá de la enseñanza, sino también en la gestión institucional, administrativa y en relación a la comunidad, sin embargo, tal labor se ve afectada por varios aspectos, entre ellos la sobrecarga administrativa que enfrentan



muchos directivos y docentes, situación que se agrava por limitaciones en las directrices del Estado.

***Diagnóstico:***

En la actualidad la Institución Educativa Emblemática Humberto Luna presenta importantes debilidades en su gestión administrativa, las mismas que afectan el funcionamiento institucional y la calidad del servicio educativo, respecto a la dimensión planificación se evidencia la falta de estrategias claras para organizar las actividades académicas y administrativas generando descoordinación, retrasos en los proyectos y dificultades para cumplir objetivos institucionales, además de una inadecuada asignación de recursos; en la dimensión organización existen deficiencias en las distribuciones de funciones y responsabilidades ocasionando duplicidad de tareas, confusión en procesos y limitada coordinación entre áreas administrativas y pedagógicas; situación que reduce la eficiencia institucional y afecta la satisfacción de la comunidad educativa, respecto a la dimensión dirección se observa que los docentes y directivos no cuentan con un liderazgo fortalecido ni con suficientes competencias en motivación y supervisión; esto debido a la limitada participación en programas de capacitación, lo que dificulta la toma de decisiones oportunas y adecuadas; en la dimensión control se identifica la ausencia de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los procesos administrativos y pedagógicos, esta situación impide detectar errores a tiempo, limita la mejora continua y afecta la transparencia institucional, además, la institución se ha visto afectada por factores externos como fenómenos naturales, huelgas magisteriales y paros del sector salud, a esto se suma la baja participación docente en programas de capacitación limitando su desempeño profesional tanto en el ámbito pedagógico como administrativo.

***Pronóstico:***

De no implementarse estrategias de fortalecimiento en la gestión administrativa, estas debilidades continuarán afectando el desempeño institucional y la calidad educativa, sin embargo, la aplicación de talleres organizacionales dirigidos a docentes y directivos permitirá mejorar la planificación, organización, dirección y control de los procesos institucionales favoreciendo una gestión más eficiente, coordinada y enfocada a la mejora del servicio educativo, de manera que, de no solucionar el problema: .

La desorganización en los procesos administrativos podría incrementar la carga laboral de los docentes y directivos afectando su desempeño pedagógico, además, la falta de capacitación y actualización en gestión administrativa limitará la capacidad de respuesta frente a los cambios normativos del sector educación y el clima institucional se verá afectado por la ausencia de coordinación y el surgimiento de conflictos internos derivados de la ineficiencia en la gestión; en consecuencia, la institución corre el riesgo de disminuir su posicionamiento como centro educativo emblemático, perdiendo la confianza de la comunidad educativa y reduciendo la calidad del servicio que ofrece.

***Control de pronóstico***

Con la implementación de un programa de capacitación mediante talleres organizacionales orientados a fortalecer las competencias administrativas de los docentes y directivos es posible revertir el pronóstico negativo; dichos talleres permitirán, desarrollar habilidades en planificación, organización, liderazgo y control de procesos administrativos; generar una cultura de trabajo colaborativo y participativo en la gestión institucional; optimizar el uso de recursos y tiempos en las actividades administrativas, reduciendo la duplicidad de tareas e incrementar la eficiencia y eficacia en la gestión, reflejándose en una mejor atención a la

comunidad educativa; de esta manera, el control del pronóstico se centra en anticipar los riesgos identificados en el diagnóstico y neutralizar sus efectos mediante la capacitación sistemática, logrando que la institución consolide una gestión administrativa moderna, eficiente y alineada a las demandas educativas del contexto actual.

## **1.2 Formulación del problema**

### ***1.2.1 Problema general***

¿En qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la gestión administrativa en la emblemática institución educativa Humberto Luna, Cusco-2024?

### ***1.2.2 Formulación específicas***

- a) ¿Cómo la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la planificación en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024?
- b) ¿De qué manera la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la organización en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024?
- c) ¿En qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la dirección en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024?
- d) ¿En qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora el control en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024?

## **1.3 Justificación de la investigación**

### ***1.3.1 Relevancia social***

La justificación social del presente estudio radica en que los resultados obtenidos no solo generarán beneficios inmediatos para los docentes y estudiantes de la Institución Educativa Emblemática Humberto Luna, sino que también impactarán favorablemente en los directivos y en la comunidad educativa en general, la aplicación de talleres orientados a fortalecer la gestión

administrativa contribuye a optimizar los procesos institucionales y a elevar la calidad del servicio educativo, además, los aportes derivados de esta investigación proporcionan un conocimiento esencial y crítico para la implementación adecuada y efectiva de futuras iniciativas y proyectos basados en sus hallazgos, de esta manera se extiende así su influencia positiva hacia otras instituciones y organizaciones del ámbito educativo, según el Consejo Nacional de Educación (2024) la investigación académica produce conocimientos basados en evidencias que ayudan a fortalecer las políticas públicas y a mejorar las prácticas institucionales; además de abordar problemas actuales, esta investigación permite tomar decisiones informadas y contribuye a una sociedad más justa, equitativa y sostenible.

### ***1.3.2 Implicancias prácticas***

La investigación realizada ayudó a enfrentar un problema existente promoviendo la reflexión y el aprendizaje sobre la gestión administrativa en los docentes, de esta manera, mejora competencias administrativas, pues los talleres organizacionales permiten que docentes y directivos aprendan a planificar, organizar, coordinar, controlar y mejorar las actividades administrativas, logrando una gestión más ordenada y eficiente; además, apoya a la toma de decisiones ya que los resultados de la investigación brindan información clara que ayuda a los directivos a tomar mejores decisiones, usar adecuadamente los recursos y cumplir con las metas institucionales; por otra parte ordena procesos internos, pues la capacitación ayuda a evitar la repetición de funciones y a simplificar los trámites administrativos, lo que permite ahorrar tiempo y aprovechar mejor los recursos de la institución educativa; además, consolida la cultura organizacional pues los talleres fomentan el trabajo colaborativo y la comunicación efectiva entre las áreas administrativas y pedagógicas, esto fortalece a la identidad institucional y el clima laboral; asimismo, es un modelo replicable en otras instituciones pues la experiencia desarrollada

en la I.E. “Humberto Luna” sirve como referencia metodológica para otras instituciones educativas del Cusco y del país que enfrentan similares problemas de gestión administrativa; finalmente impacta en la calidad educativa pues una gestión administrativa más organizada y eficiente implica la mejora de los servicios brindados a estudiantes y padres de familia, elevando la satisfacción de la comunidad educativa y reforzando la condición de institución emblemática; a través de estos talleres se propusieron estrategias para mejorar la gestión administrativa, lo que permitió generar nuevos conocimientos, fortalecer el enfoque académico y establecer bases para futuras investigaciones, teorías y modelos que construyen a su desarrollo.

### ***1.3.3 Valor teórico***

Desde un enfoque teórico el estudio integró conceptos y referencias relacionadas con las variables analizadas, lo que permitió fortalecer la investigación y comprender mejor el problema identificado, además esta investigación tiene el potencial de aportar positivamente a la formación académica y profesional de los participantes al brindar herramientas útiles que pueden aplicarse en futuros proyectos de investigación o intervención, de esta manera, se promueve un conocimiento más práctico y detallado que puede contribuir a la mejora de las políticas públicas, de las prácticas instituciones y de la calidad de vida de las comunidades involucradas.

### ***1.3.4 Utilidad metodológica***

En esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño preexperimental, además se trabajó con un solo grupo al cual se le aplicó una prueba antes y después de la intervención (pre test - post test) para observar los cambios obtenidos, asimismo, se realizó un análisis estadístico descriptivo de los datos lo que permitió examinar e interpretar cuidadosamente los resultados; este enfoque permitió identificar la mejora en la gestión administrativa tras la aplicación de los talleres, facilitando una mejor comprensión de los

cambios y tendencia observadas, el uso de técnicas estadísticas adecuadas aseguró la precisión y confiabilidad de los resultados, los cuales pueden ser aplicados en futuras investigaciones, contribuyendo así al desarrollo el conocimiento.

### ***1.3.5 Viabilidad o factibilidad***

Se obtuvieron resultados confiables debido al uso de herramientas y métodos adecuados, los cuales permitieron validar los datos y asegurar su precisión, los hallazgos obtenidos sirven de referencia para futuras investigaciones, además al garantizar la validez y confiabilidad de la información, se fortalece la solidez metodológica del estudio, lo que da mayor soporte a las conclusiones, asimismo las rigurosidad y diseño en la aplicación de técnicas empleadas asegura la calidad de resultados y establece una base metodológica que puede orientar futuras investigaciones en el ámbito educativo.

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### ***1.4.1 Objetivo general***

Determinar en qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la gestión administrativa en la emblemática institución educativa Humberto Luna, Cusco-2024.

### ***1.4.2 Objetivos específicos***

- a) Identificar cómo la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la planificación en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024.
- b) Describir de qué manera la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la organización en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024.
- c) Establecer en qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la dirección en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024.



- d) Conocer en qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora el control en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

#### **2.1 Bases teóricas**

##### ***2.1.1 Teorías de capacitación en talleres***

La capacitación mediante talleres organizacionales no surge de manera aislada sino que se fundamenta en un conjunto de teorías pedagógicas y organizacionales que explican cómo las personas adquieren conocimientos, transforman actitudes y desarrollan competencias en contextos tanto educativos como laborales; estas teorías proporcionan un marco conceptual sólido para comprender la relevancia de implementar talleres interactivos y vivenciales en lugar de métodos tradicionales basados en la simple transmisión de información, asimismo, permiten orientar el diseño de programas de capacitación que respondan a las necesidades de los participantes y contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional.

Según Loaiza y González (2022) una de la teoría más importante es la Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel (1963) dicha teoría sostiene que aprender es más efectivo cuando la nueva información se relaciona con lo que la persona ya sabe permitiendo que el conocimiento se comprenda a fondo y no solo se memorice; en los talleres organizacionales ésta idea es muy útil porque los docentes y administrativos ya tienen experiencias previas y conocimientos acumulados que se usan como base para aprender nuevas cosas pues al tratar temas de planificación o control institucional, los participantes pueden comparar la teoría con situaciones reales de la institución lo que facilita que comprendan y apliquen mejor lo aprendido.

Según Paucar (2022) la Teoría del Aprendizaje Experiencial de Kolb (1984) se centra en aprender a través de la práctica además, esta teoría plantea un ciclo de cuatro etapas: experiencia

concreta, observación y reflexión, conceptualización y aplicación activa de manera que estos talleres organizacionales se adaptan muy bien a este modelo pues combinan actividades prácticas, reflexión de grupo, creación de conceptos y aplicación inmediata en la institución, de esta manera los participantes no solo reciben información, sino que la viven, la analizan y la aplican haciendo del aprendizaje un proceso activo y transformador.

Por su parte Silva (2025) indica que la Teoría del Capital Humano de Becker (1993) ve la capacitación como una inversión que aumenta la productividad la eficiencia y el compromiso de los trabajadores y en caso de instituciones educativas ello implica que los talleres organizacionales no solo mejoran las habilidades de cada participante sino que también beneficia a la institución pues fortalece la gestión, mejora los procesos y aumenta la calidad de la educación por lo que invertir en capacitación del personal ayuda a formar un equipo más preparado y competente para enfrentar los retos educativos actuales.

### ***2.1.2 Capacitación en talleres organizacionales***

La capacitación es un proceso educativo planificado que busca que las personas desarrollen conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar su desempeño y ayudar a alcanzar los objetivos de la organización, en caso de la educación la capacitación es especialmente importante porque fortalece la gestión administrativa y mejora la calidad del servicio que se ofrece a la comunidad escolar (Gonzalez, 2024), los talleres organizacionales son una de las formas de capacitación más usadas porque son participativos y prácticos, a diferencia de las clases tradicionales los talleres promueven la interacción, el trabajo en equipo y el aprendizaje a través de la experiencia lo que aumenta la motivación de los participantes; en caso de las instituciones educativas estos talleres ayudan a docentes, directivos y personal

administrativo a reflexionar sobre su trabajo, compartir experiencias y aprender herramientas útiles para mejorar la gestión institucional (Paucar, 2022).

La capacitación a través de talleres organizacionales también ayuda a fortalecer habilidades en planificación, organización, dirección y control que son fundamentales para la gestión administrativa (Paredes, 2024), mediante actividades prácticas y reflexivas los participantes no solo aprenden nuevos conocimientos, sino que también desarrollan habilidades y actitudes para mejorar continuamente su trabajo.

#### **2.1.2.1 Concepto de capacitación**

La capacitación es un proceso educativo organizado que busca fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas dentro de una organización, ello con el fin de mejorar su desempeño en el trabajo y apoyar el cumplimiento de los objetivos institucionales, por su parte Gonzales et al. (2021) indica que la capacitación es una herramienta estratégica que ayuda a las personas a realizar mejor sus tareas, aumentar su productividad y adaptarse a los cambios del entorno; en el ámbito de la educación y laboral la capacitación no consiste solo en brindar información sino en ayudar a mejorar la forma de trabajar y fortalecer el compromiso de la institución; según León (2021) este proceso beneficia a las personas al permitirles actualizarse y aprender nuevas habilidades y también favorece a la organización, ya que ayuda a que los objetivos personales estén en sintonía con los objetivos institucionales.

Según Paguay (2025) la capacitación es un proceso continuo que se adapta a las demandas del entorno y a las necesidades de cada institución, en caso de las instituciones educativas, es una estrategia clave para mejorar la gestión administrativa y pedagógica pues proporciona al personal herramientas para fortalecer su trabajo e incorporar nuevas formas de

enseñanza, de este modo, la capacitación no solo permite adquirir conocimientos sino también cambiar actitudes y promover una cultura institucional enfocada en la mejora constante.

### **2.1.2.2 Objetivos de la capacitación**

La capacitación tiene como finalidad principal mejorar el desempeño de las personas dentro de una organización ayudándolas a fortalecer sus capacidades y a adaptarse a las exigencias del entorno, para lograrlo, tal proceso debe ser planificado con objetivos claros que guíen su desarrollo, por su parte Basaldúa (2023) explica que dichos objetivos se presentan en dos niveles: el individual y el organizacional; a nivel individual la capacitación permite que los participantes actualicen sus conocimientos, desarrollen nuevas competencias y mejoren sus actitudes frente al trabajo, mientras que a nivel organizacional busca aumentar la eficiencia de la institución y alinear el desempeño del personal con sus metas.

En el ámbito educativo la capacitación se orienta a fortalecer las competencias administrativas y pedagógicas de la comunidad escolar con el fin de lograr una gestión más eficiente y acorde con los retos actuales, en ese sentido Pacco y Dávila (2022) señalan que la capacitación atiende las necesidades presentes de la institución y prepara a su personal para afrontar desafíos futuros; en la práctica los objetivos de la capacitación buscan mejorar la calidad del servicio, aumentar la productividad, fortalecer la toma de decisiones y crear un mejor clima de trabajo, en caso de los centros educativos, esto se refleja en equipos de trabajo más preparados para planificar organizar dirigir y evaluar sus actividades, lo que contribuye a una gestión institucional más eficiente.

### **2.1.2.3 Modalidades y tipos de capacitación**

La capacitación puede presentarse de diferentes formas y acorde a los objetivos, características del personal y necesidades de la organización, en general hay dos tipos: la

capacitación de inducción y la capacitación en el puesto; la capacitación de inducción está dirigida al personal nuevo y busca facilitar su integración a la institución brindándoles información sobre la misión, las normas y los procedimientos básicos, por otro lado, la capacitación en el puesto se orienta al personal que ya labora en la institución y tiene como finalidad actualizar conocimientos, mejorar habilidades o corregir dificultades en el desempeño (Chipana, 2025).

La capacitación puede realizarse en distintas modalidades, puede ser presencial cuando existe contacto directo entre el facilitador y los participantes, de manera virtual cuando se desarrolla mediante plataformas digitales y herramientas tecnológicas o de forma mixta cuando combina ambas modalidades y ofrece mayor flexibilidad en el aprendizaje, cada una de ella presenta cierta ventaja, la capacitación presencial favorece la interacción, la virtual reduce tiempo y costos y la mixta aprovecha los beneficios de ambas (Galván, 2021).

#### **2.1.2.4 Talleres como estrategia de capacitación**

Los talleres se han convertido en una de las estrategias más usadas y efectivas para la capacitación en instituciones educativas y organizaciones en general, se caracterizan por ser dinámicos y participativos lo que permite que los participantes no solo reciban información sino que también interactúen, practiquen y reflexionen sobre lo aprendido, de esta manera, el taller se transforma en un espacio de aprendizaje colectivo donde las experiencias individuales y grupales ayudan a fortalecer las competencias del personal y lograr aprendizajes más significativos (Basaldúa, 2023).

A diferencia de las capacitaciones únicamente teóricas los talleres permiten aplicar los conocimientos en situaciones prácticas mediante actividades como dinámicas grupales, estudios de caso, simulaciones y juego de roles; estas metodología facilitan la comprensión de los



contenidos y fortalecen habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación, resolución de problemas y liderazgo (Rojas, 2023), además los talleres aumentan la motivación y el compromiso de los participantes y que se sienten la parte activa del proceso de mejora de la institución, lo que favorece a un clima laboral más colaborativo; en el ámbito educativo Pérez (2017) indica que los talleres organizacionales son especialmente valiosos porque permiten fortalecer también la gestión administrativa como la pedagógica, a través de ellos se pueden abordar temas como la planificación, organización, dirección y el control de las actividades escolares adaptándolas a las necesidades de cada institución, por ello, los talleres no solo transmiten conocimientos, sino que también promueven la innovación, fortalece el trabajo en equipo y facilitan la aplicación práctica de lo aprendido contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y la mejora continua de la calidad educativa.

### ***2.1.3 Taller organizacional***

El taller organizacional se entiende como un espacio de reflexión y trabajo colectivo que va más allá de las sesiones tradicionales de capacitación, en este espacio directivos, docentes y personal administrativo se reúne con un objetivo en común que es analizar la realidad de la institución y proponer mejoras acorde al contexto, además, esta metodología que es sostenida por Navarrete (2023) combina elementos teóricos y prácticos para habilitar un aprendizaje operativo, donde cada participante aporta su experiencia y perspectiva, enriqueciendo así el diagnóstico y la solución de retos en la gestión escolar.

A diferencia de otros enfoques tradicionales, el taller organizacional favorece la horizontalidad en el intercambio de ideas y el facilitador asume un rol moderador que estimula el diálogo, la crítica constructiva y la co-creación de estrategias en lugar de imponer respuestas, de este modo, se fortalece la apropiación de los cambios propuestos y se promueve un compromiso

activo con la implementación de mejoras administrativas, asimismo, la importancia de esta herramienta está respaldada por el Artículo 44 de la “Ley Orgánica de Educación Intercultural” el cual asigna a los directores funciones de coordinación, supervisión y evaluación de los proyectos escolares, bajo este panorama, el taller organizacional resulta coherente con lo establecido en la normativa ya que promueve espacios de diálogo y trabajo continuo fortaleciendo el liderazgo y la capacidad de gestión de las autoridades educativas.

Al respecto González et al. (2021) demostraron que las dinámicas de grupo en talleres de formación influyen de manera significativa en el compromiso organizacional y la eficiencia de procesos, al generar un ambiente de corresponsabilidad que favorece la planificación y el control interno, además, Paredes (2017) resalta que la capacitación de metodologías participativas en contextos escolares promueve la apropiación de las herramientas administrativas fortaleciendo las competencias de planificación, organización y control sin dependencia de modelos externos rígidos, lo cual se alinea con los objetivos de mejora continua específicamente establecidos para la Institución Educativa “Humberto Luna”.

#### **2.1.3.1 Función de los talleres en la gestión institucional**

Los talleres son importantes para mejorar la gestión institucional porque permiten aplicar lo aprendido en el trabajo diario, en estos espacios el personal participa de forma activa, comparte ideas y aprende en conjunto; esto ayuda a identificar problemas, proponer soluciones y definir acciones que respondan a las verdaderas necesidades de la institución, por ello, los talleres no solo sirven para aprender sino también para mejorar e maneta continua la gestión institucional; en el ámbito escolar, los talleres organizacionales cumplen la función de integrar al personal directivo, docente y administrativo en procesos comunes de análisis y planificación, es así que, esto posibilita que la institución educativa trabaje bajo objetivos compartidos lo que

fortalece la cohesión interna y genera un mayor compromiso hacia el cumplimiento de metas institucionales (Rojas, 2023); asimismo, los talleres facilitan el desarrollo de competencias en áreas clave de la administración, como la planificación, la dirección, la organización y el control, contribuyendo a que cada miembro conozca y asuma su rol de manera más clara dentro del engranaje institucional.

Otra función esencial de los talleres es servir como espacios de retroalimentación y actualización permanente en un contexto educativo dinámico donde las exigencias sociales y normativas cambian constantemente, además, los talleres ofrecen la oportunidad de ajustar prácticas, innovar en metodologías y redefinir responsabilidades, al respecto, Salabarieta y González (2021) sostienen que los talleres fortalecen la cultura institucional porque promueven la comunicación abierta y la corresponsabilidad en la toma de decisiones, así la gestión escolar no se limita a la dirección vertical, sino que se nutre de la participación activa de todos sus integrantes, consolidando una administración más democrática, eficiente y orientada a resultados.

#### **2.1.3.2 Proceso de capacitación de los talleres organizacionales**

El proceso de capacitación mediante talleres organizacionales se realiza de forma planificada para asegurar que lo aprendido genere mejoras reales en la gestión institucional, en una primera etapa se lleva a cabo un diagnóstico de necesidades en el cual se identifican las fortalezas y debilidades de la institución en los aspectos administrativos y pedagógicos, este diagnóstico es clave ya que permite adaptar los contenidos y las actividades del taller a la realidad de la institución, evitando propuestas generales que no respondan a sus verdaderas necesidades.

Posteriormente se procede a la planificación del taller donde se definen los objetivos, contenidos, metodología y recursos a utilizar, en esta fase se establecen los roles tanto del facilitador como de los participantes asegurando que la dinámica del taller sea inclusiva y participativa y la metodología empleada suele combinar momentos teóricos con actividades prácticas como dinámicas grupales, estudios de caso, debates y ejercicios de simulación, los cuales fomentan el aprendizaje activo y colaborativo, además, la planificación también contempla el tiempo de ejecución y la secuencia de actividades, lo que contribuye a mantener un ritmo adecuado y orientado al logro de los objetivos.

Se lleva a cabo la ejecución y evaluación del taller y es durante la ejecución que el facilitador guía el desarrollo de las actividades promoviendo la participación y el intercambio de experiencias entre los asistentes; la evaluación por su parte cumple un rol esencial para medir los resultados alcanzados y valorar el impacto de la capacitación en la gestión institucional, de acuerdo con Rojas (2023) la retroalimentación al cierre del taller es crucial para afianzar aprendizajes y recoger sugerencias que permitan mejorar futuros procesos de capacitación, de esta manera, la capacitación de los talleres no se concibe como un evento aislado, sino como un ciclo continuo de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación que fortalece la capacidad de la institución para adaptarse e innovar en su gestión administrativa.

### **2.1.3.3 Beneficios de la capacitación mediante talleres organizacionales**

La capacitación a través de los talleres organizacionales genera importantes ventajas para las instituciones educativas, estos espacios no solo ayudan a mejorar las habilidades administrativas y técnicas del personal, sino que también fomentan la participación y el trabajo en equipo; uno de sus principales aportes es el mejor rendimiento del personal ya que los talleres ofrecen herramientas prácticas que facilitan habilidades como la comunicación, toma de

decisiones y el liderazgo, todo ello contribuye a una gestión institucional más eficaz y a una mejor respuesta frente a retos diarios (Rojas, 2023).

Otro beneficio relevante es el fortalecimiento del trabajo en equipo y la cohesión organizacional y es que a través de dinámicas grupales y actividades participativas los talleres contribuyen a que los docentes, directivos y personal administrativo compartan experiencias, reflexionen en conjunto y elaboren soluciones colaborativas, es así que, este proceso fomenta la confianza mutua y el sentido de pertenencia lo que repercute positivamente en la motivación y en el compromiso hacia los objetivos institucionales y tal como sostiene Aguilar (2022) los talleres incrementan el compromiso organizacional al generar espacios de corresponsabilidad en la toma de decisiones y en la planificación de acciones conjuntas.

Asimismo, los talleres organizacionales benefician a la institución en su conjunto al impulsar la innovación y la mejora continua, además, la posibilidad de analizar críticamente la realidad institucional, replantear procesos y proponer nuevas estrategias permite a las escuelas adaptarse a los cambios del entorno educativo y a las exigencias normativas, mientras que capacitación a través de sus talleres no se limita a transmitir información, sino que generan aprendizajes significativos que pueden aplicarse de inmediato en la práctica, al respecto Lema (2021) menciona que este tipo de metodologías participativas refuerzan la sostenibilidad de los cambios organizativos, ya que los miembros de la institución se convierten en agentes activos de la transformación, por lo que, los beneficios de los talleres trascienden el plano individual y contribuyen a consolidar una gestión institucional más democrática, eficiente y orientada a resultados.

#### **2.1.3.4 Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD)**

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2022) el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) es un instrumento normativo y orientador cuyo propósito es definir qué se entiende por un buen desempeño profesional. Guiando las prácticas pedagógicas, la gestión educativa y el desarrollo profesional de los maestros, con el fin de asegurar una enseñanza de calidad y mejores aprendizajes en los estudiantes.

El MBDD busca constituirse en una herramienta de referencia que guíe tanto la formación inicial y en servicio de los docentes como los procesos de evaluación, ascenso, contratación y reconocimiento en la carrera magisterial (Ministerio de Educación, 2022); el primero de ellos es denominado “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” y hace referencia al proceso de planificación que el docente realiza antes de iniciar su práctica en el aula, en este ámbito, se valora la capacidad del maestro para elaborar el programa curricular, diseñar unidades didácticas y planificar sesiones de aprendizaje que respondan a las necesidades de sus estudiantes, asimismo, se espera que tenga pleno dominio de los contenidos disciplinares y pedagógicos que conozca las características sociales, culturales y cognitivas de los alumnos y que seleccione materiales y estrategias adecuadas para lograr aprendizajes significativos en un marco inclusivo e intercultural (Ministerio de Educación, 2022); el segundo dominio corresponde a la “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” que se centra en la conducción del proceso pedagógico en el aula, es aquí donde el docente asume el rol de mediador del aprendizaje generando un clima favorable, motivador e inclusivo, donde se valore la diversidad en todas sus expresiones y este dominio exige al maestro la utilización de diversas metodologías activas, el manejo pertinente de los contenidos, la aplicación de recursos didácticos adecuados y la implementación de evaluaciones continuas que permitan identificar avances y

desafíos en el proceso formativo (Ministerio de Educación, 2022); por su parte, el tercer dominio se orienta a la “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” y en este aspecto se reconoce la importancia del docente como parte activa de la institución educativa y de su entorno social, además, el buen desempeño implica que los maestros participen en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, fomentando una comunicación efectiva con los diferentes actores de la comunidad educativa (Ministerio de Educación, 2022).

Finalmente, el cuarto dominio, denominado “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” resalta el carácter reflexivo, colaborativo y ético de la labor magisterial y este dominio abarca la formación continua de los docentes, el trabajo en equipo, la evaluación crítica de la propia práctica y la disposición para compartir experiencias con sus colegas y también implica la asunción de responsabilidades frente a los resultados de aprendizaje, así como el conocimiento y la aplicación de políticas educativas en el ámbito regional y nacional (Ministerio de Educación, 2022).

#### ***2.1.4 Teorías aplicables a la gestión administrativa***

Según Peralta (2023) “la tarea de construir una sociedad económicamente mejor; normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna” (p.70) y este constituye un elemento fundamental dentro de una organización sólida, ya que el cumplimiento y aseguramiento de las metas, ya sean financieras, generales o políticas, dependen directamente de la capacidad de gestión de quienes están sujetos a la regulación y esta situación se refleja en el ámbito de las políticas públicas, puesto que, dada su relevancia en el desarrollo económico y social de una nación, así como en la asunción de funciones que anteriormente correspondían al sector privado, el aparato de regulación estatal se ha convertido en un

componente esencial del progreso nacional y en el contexto del esfuerzo colectivo, la administración adquiere un papel determinante y multifacético, es decir tanto social, político y económico, en el cual toda organización confía para alcanzar sus objetivos institucionales y contribuir al bienestar general.

Según Peralta (2023), “para que la administración sea lo que es hoy día, hubo personajes destacados que con sus aportes colaboraron para el desarrollo de la misma” (p.71) y entre los pensadores más destacados se encuentra Confucio, quien aportó una serie de principios orientados a la correcta aplicación de la política y sus enseñanzas proponían, en primer lugar, que las personas que ocupan cargos públicos deben gobernar con rectitud y eficacia, de modo que puedan atender adecuadamente las necesidades de la ciudadanía; en segundo lugar, abogaba por evitar la parcialidad y el partidismo en los procesos de selección y designación de funcionarios, promoviendo así la equidad y el mérito, por último sostenía que las autoridades elegidas debían ser individuos íntegros, responsables y competentes, guiados por valores éticos en el ejercicio de sus funciones.

La gestión administrativa moderna se refiere al conjunto de acciones orientadas a lograr una sociedad económicamente estable, socialmente equitativa y administrativamente eficiente, esta función se apoya en el cumplimiento de objetivos políticos, sociales y económicos, los cuales dependen en gran medida de la capacidad de gestión y liderazgo de quienes dirigen las instituciones; en ese sentido, una administración eficaz es fundamental para promover el desarrollo integral y sostenible (Peralta , 2023).

### **2.1.5 *Gestión administrativa***

La administración se entiende como un conjunto de procesos que permiten dirigir de manera eficiente una organización, estos procesos incluyen la planificación, organización,



dirección y control de los recursos disponibles, a través de estas actividades se busca aprovechar adecuadamente los recursos humanos, materiales, y financieros con el fin de alcanzar los objetivos institucionales y mejorar el desempeño organizacional (Chiavenato, 2007) además, la administración no se limita a cumplir tareas rutinarias, sino que implica tomar decisiones basadas en el análisis de la situación, la elaboración de planes de acción y el seguimiento constante de los resultados (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

Según Nolasco (2022), el cambio constituye una secuencia de principios, procedimientos y procesos que posibilitan la ejecución de actividades orientadas al cumplimiento de los estándares organizacionales de una institución y este conjunto de acciones busca prever, organizar, coordinar, supervisar y regular el desarrollo de los procesos que impulsan la planificación y ejecución de proyectos, los cuales son gestionados por directivos encargados de optimizar los recursos educativos, humanos, materiales y financieros disponibles, con el propósito de fortalecer la eficiencia y sostenibilidad institucional; en el ámbito educativo, la gestión administrativa se refiere a un conjunto de decisiones, acciones y estrategias realizadas por los directivos para asegurar el funcionamiento efectivo de la institución; es decir, se encarga de coordinar los recursos y procesos que garantizan un aprendizaje significativo y tal como señalan Tenorio y Pérez (2023), la eficiencia administrativa en el sector educativo contribuye a la mejora del rendimiento institucional mediante una planificación adecuada, el seguimiento de metas y la supervisión de actividades.

En tanto, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2018), la gestión administrativa en la educación implica tanto la dirección pedagógica como la administrativa y esta visión integral tiene como fin lograr un servicio educativo de calidad mediante el liderazgo institucional y la correcta utilización de recursos y bajo esta perspectiva, la administración no solo se limita a

procedimientos técnicos, sino también implica competencias de liderazgo, toma de decisiones y responsabilidad social; de acuerdo con Baldeón (2016) una gestión administrativa efectiva mejora el clima institucional y fomenta una cultura organizacional orientada al logro y por ello es importante evaluar en qué medida un taller organizacional mejora la gestión administrativa y en este contexto, teorías como la de Fayol (1916) quien identificó funciones esenciales del proceso administrativo, permiten establecer indicadores clave para la evaluación y seguimiento de la mejora continua; asimismo, investigaciones recientes como la de Miranda (2018) resaltan que la capacitación de estrategias organizacionales mejora la eficiencia administrativa en instituciones educativas en contextos similares al presente estudio.

#### **2.1.5.1 Importancia de la Gestión Administrativa en el taller organizacional**

El propósito principal es formar a un grupo de personas bajo prácticas institucionales claras y eficientes apoyadas en una adecuada gestión administrativa, la dimensión administrativa está directamente relacionada con el éxito de la institución y que el logro de metas, la satisfacción de usuarios y el cumplimiento de objetivos dependen en gran medida del trabajo del directivo a quien se le confía la conducción de la organización; en escenarios de alta exigencia, donde es necesario manejar de manera adecuada los recursos humanos y materiales, la administración se vuelve fundamental pues su correcto funcionamiento permite alcanzar los objetivos institucionales y asegurar el desarrollo eficiente de los procesos.

Este suceso ocurre en la implementación de políticas, dado su trabajo significativo en la mejora monetaria y social de una nación y ejercicios progresivamente complementados que recientemente fueron conectados al área confidencial, el hardware regulador público se ha convertido en la principal organización de un país (Vislao, 2021).

### **2.1.5.2 Objetivos de la gestión administrativa educativa**

El Ministerio de Educación (2018) menciona los siguientes objetivos:

- Promover la inteligencia emocional como parte esencial del proceso de aprendizaje institucional asegurando una gestión educativa eficiente orientada al cumplimiento de las metas establecidas.
- Fomentar la autonomía en la toma de decisiones dentro de la institución permitiendo un funcionamiento independiente tanto en los ámbitos administrativos como pedagógicos.
- Consolidar las normativas administrativas vinculadas con la consistencia y solidez en la implementación de políticas educativas, reconociendo que una gestión efectiva y una dirección pedagógica adecuada contribuyen de manera significativa a la formación integral y sobresaliente de los estudiantes.
- Impulsar la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa en las diversas actividades institucionales.
- Reforzar la estructura organizativa de las instituciones educativas, con el propósito de facilitar la cooperación, la coordinación y el trabajo colaborativo entre sus integrantes.
- Fortalecer la práctica ética en el ejercicio de las funciones administrativas, garantizando transparencia, responsabilidad y compromiso institucional.

### **2.1.5.3 Estrategia Educativa Administrativa**

Está referida al conjunto de acciones y estrategias que utiliza el directivo de una institución para ejecutar proyectos, cumplir metas y alcanzar los objetivos organizacionales, asimismo, es fundamental desarrollar competencias profesionales y personales que permitan enfrentar y resolver de manera eficaz distintas situaciones problemáticas, esto supone fortalecer

la inteligencia emocional, promoviendo un liderazgo empático, una toma de decisiones adecuadas y un compromiso constante con el servicio a la comunidad (Miranda et al., 2021); la implementación de estrategias pedagógicas constituye un componente esencial en el proceso educativo ya que facilita la organización y ejecución de acciones orientadas al logro de los objetivos formativos, asimismo, permite una planificación estructurada de las actividades dentro del grupo de aprendizaje promoviendo la participación activa de los estudiantes, por lo que, este enfoque colaborativo fortalece el cumplimiento compartido de responsabilidades entre el docente y los alumnos favoreciendo un clima de aprendizaje cooperativo y constructivo, de esta manera, el docente se ve orientado a diseñar estrategias que impulsen el desarrollo y actualización de las competencias de lectoescritura fomentando un interés positivo por el aprendizaje y contribuyendo al desarrollo integral del estudiante, tanto en el ámbito académico como en su formación personal y social (Pamplona, 2019).

Las estrategias se conforman por un conjunto de técnicas o tácticas que deben aplicarse con el propósito de alcanzar un objetivo determinado y se entienden como el fundamento de la acción educativa desarrolladas mediante un programa de aprendizaje que busca de forma planificada a partir de los conocimientos previos del estudiante para facilitar la comprensión de un tema específico y de acuerdo con los autores previamente citados, las habilidades pedagógicas se clasifican en dos categorías:

- Metodologías: Comprenden un conjunto de enfoques y técnicas que los docentes emplean de manera estratégica para favorecer y complementar el aprendizaje de los estudiantes, por lo que, estas herramientas facilitan la comprensión, asimilación y aplicación de los contenidos garantizando una educación más integral y efectiva, asimismo, incluyen una variedad de actividades tanto cognitivas como físicas

orientadas a disminuir la tensión o el conflicto emocional que puede experimentar el estudiante durante el proceso de aprendizaje promoviendo una interacción más fluida y significativa con la información que busca incorporar.

- **Sistemas de aprendizaje:** Hacen referencia a la metodología psicológica individual que cada estudiante adopta y aplica a lo largo de su trayectoria educativa para desarrollar nuevas comprensiones y habilidades, asimismo, este proceso abarca una serie de etapas que integran actividades cognitivas y técnicas mediante las cuales el alumno organiza, procesa y estructura la información, logrando así un aprendizaje más profundo, duradero y con sentido en relación con los contenidos abordados.

La selección de estrategias educativas adecuadas reviste una importancia fundamental ya que puede influir de manera significativa en el éxito o el fracaso de los estudiantes y esta elección no solo incide directamente en su rendimiento académico, sino que, también les brinda la oportunidad de participar en experiencias de aprendizaje auténticas y contextualizadas, de este modo, los estudiantes pueden desarrollar competencias aplicables a situaciones reales, favoreciendo un aprendizaje más significativo, reflexivo y duradero; cuando los estudiantes aprovechan estas experiencias aprenden más, ponen en práctica lo que saben y refuerzan valores importantes, todo esto les ayuda a ganar confianza y a desenvolverse mejor, tanto su vida personal como su futuro profesional (Sánchez , 2020), asimismo, las estrategias didácticas aplicadas en el ámbito educativo deben orientarse principalmente al fortalecimiento de diversos procesos fundamentales en los estudiantes y dichos procesos deben iniciar con el desarrollo de habilidades de búsqueda, análisis y selección crítica de la información, en tanto, en etapas posteriores se abordan niveles más complejos, como la elaboración, reelaboración y difusión de trabajos académicos, estas actividades pueden llevarse a cabo tanto de manera individual como

colaborativa, promoviendo así la interacción y el trabajo conjunto entre los estudiantes y de esta forma, se fomenta el aprendizaje cooperativo que es un aspecto esencial para el desarrollo integral y formativo de los educandos.

#### **2.1.5.4 Características de la gestión administrativa y educativa**

- Planificar: El progreso de toda organización depende de la planificación y ejecución adecuada de acciones por parte de profesionales competentes capaces de liderar y orientar los procesos institucionales, es esta labor la que requiere una coordinación efectiva de los recursos, las estrategias y los objetivos promoviendo la mejora continua en cada uno de los ciclos de gestión y asimismo implica una distribución responsable de las tareas y recursos dentro de plazos claramente establecidos garantizando así la eficiencia organizacional y el cumplimiento de las metas propuestas.
- Dirección: Pacheco (2020) señala que se trata de una fase esencial dentro de la administración gerencial en la cual se pone en práctica lo planificado mediante la aplicación de un conjunto de experiencias acumuladas a lo largo del ejercicio administrativo las cuales permiten alcanzar de manera efectiva las metas y objetivos establecidos.
- La organización: Cumple una función esencial en el adecuado desempeño laboral de una institución, encargándose de distribuir las matrices curriculares, coordinar los tiempos, planificar evaluaciones y actividades académicas, así como de organizar los ejercicios y definir las responsabilidades de todo el cuerpo docente y además, diversos autores señalan que la función organizativa implica la delimitación de tareas, la asignación de responsables y la implementación de mecanismos que orienten y regulen la gestión institucional de manera eficaz.

- El control: Comprende una serie de actividades orientadas a dirigir y planificar las tareas dentro de la organización, para lo cual se establecen indicadores de desempeño, se implementan normas y directrices y los resultados obtenidos se comunican fuera del ámbito organizativo con el propósito de generar un ciclo continuo de mejora y desarrollo institucional, además, el control es esencial en la administración gerencial ya que al estimar los ciclos se inicia otro ciclo que no debería iniciarse suponiendo que hay plausibilidad de progreso, esto no sería imaginable sin un control satisfactorio (Pacheco, 2020).

### **Reglamento (LOEI).**

El artículo 44 de la mencionada norma resalta las atribuciones y responsabilidades del Jefe o ministro, entre las cuales se incluyen la facultad de autorizar las normas y lineamientos del sistema educativo, dirigir y supervisar la ejecución de los programas escolares, y velar por el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas; asimismo, establece la obligación de garantizar la correcta gestión y utilización de los recursos físicos, mecánicos y administrativos disponibles, así como de promover una conducta apropiada dentro del marco de las directrices institucionales y del “Código de Convivencia”, además, el artículo dispone que se deben mantener canales de comunicación adecuados entre todos los miembros que integran la comunidad educativa, asegurar la coherencia institucional y presentar de manera oportuna la información requerida por la autoridad educativa competente.

#### **2.1.5.5 Dimensiones de la gestión administrativa**

- **Línea estratégica Administrativa – PEI:** Las líneas esenciales representan los ejes temáticos en los cuales se estructuran y diferencian los distintos componentes fundamentales del contenido y estas permiten organizar los objetivos principales en

categorías claramente definidas, facilitando la coherencia y el enfoque del proceso formativo en torno a temas específicos y pertinentes, asimismo, los objetivos esenciales expresan los logros normales y abordan un determinado grado de responsabilidad a medio plazo (Reyes, 2020).

- **Seguimiento y control:** Es el proceso de recolectar información de forma continua durante la ejecución de un proyecto o actividad, su finalidad es mejorar la eficiencia y efectividad de la institución, facilitando la toma de decisiones oportunas y el cumplimiento de los objetivos establecidos, este proceso se basa en los objetivos planteados en las actividades desarrolladas en los diferentes momentos del trabajo institucional (Reyes, 2020).
- **Fiabilidad:** Probabilidad de que un marco siga funcionando durante un periodo de tiempo determinado en circunstancias ecológicas normales, además, incluye la comprobación de las circunstancias que se dan en la organización y del interés que muestra el personal por resolverlas (Reyes, 2020).

#### **2.1.5.6 Marco del buen desempeño docente**

El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía técnica y normativa elaborada por el Ministerio de Educación del Perú que orienta la labor de los docentes de educación básica, se da a partir del diálogo y la participación de distintos actores del sistema educativo, como docentes, especialistas, instituciones y la sociedad, este marco define los estándares, competencias y desempeños que debe cumplir un buen docente, con el objetivo de garantizar una enseñanza de calidad y promover su desarrollo profesional continuo; además, el documento se organiza en dominios, competencias y desempeños y busca fortalecer la profesión docente mediante valores como la democracia, el respeto a la diversidad cultural, el pensamiento crítico, la creatividad y el



compromiso ético con el aprendizaje de los estudiantes; el marco además define claramente las responsabilidades y expectativas del magisterio, proponiendo que la formación, evaluación y crecimiento profesional sean procesos coherentes con las competencias establecidas y asimismo, actúa como un instrumento estratégico para orientar las políticas de formación docente, diseñar actividades de evaluación y promover la innovación pedagógica y administrativa en las instituciones educativas, es por ello que, el Marco de Buen Desempeño Docente no solo contribuye a mejorar la práctica docente, sino que también busca transformar la cultura institucional, facilitando espacios de participación y reflexión para promover la mejora continua, alineada con los objetivos del sistema educativo peruano.

Al implementar un taller organizacional centrado en mejorar la gestión administrativa, se trabaja directamente en fortalecer los aspectos de liderazgo, planificación, organización y evaluación de los procesos internos, que son componentes esenciales del desempeño administrativo en las instituciones educativas, es así que, este abordaje se alinea con los dominios del marco, específicamente en competencias relacionadas con la gestión institucional, liderazgo ético, trabajo colaborativo y la innovación en la gestión educativa.

## **2.2 Marco conceptual**

- **Control de gestión escolar:** Es el seguimiento continuo de las actividades de la institución para asegurar que se cumplan los estándares administrativos establecidos (Peralta , 2023).
- **Gestión administrativa:** Conjunto de acciones orientadas a dirigir una organización y utilizar de manera eficiente sus recursos, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y mejorar los resultados institucionales (Lopez, 2019).

- **Organización funcional:** Conjunto de acciones orientadas a dirigir una organización y utilizar de manera eficiente sus recursos, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y mejorar los resultados institucionales (Chiavenato, 2007).
- **Planificación educativa:** Proceso ordenado mediante el cual se anticipan y organizan acciones para cumplir los objetivos institucionales, asignando de forma eficiente los recursos y los tiempo en el contexto escolar (MINEDU, 2021).
- **Taller organizacional:** Implica la integración entre la teoría y la práctica, en la cual se articulan los fundamentos conceptuales, operativos y procedimentales que sustentan el desarrollo de los procesos educativos o institucionales; además, este enfoque permite vincular el conocimiento teórico con su aplicación práctica, favoreciendo una comprensión más completa y funcional de los fenómenos estudiados y con una premisa más refrescada, los estudios deben ser realizados en un clima ideal donde haya congruencia entre el educador y los integrantes, los ejercicios de trabajo a ser creados en el estudio tienen la opción de trabajar en sesiones y reuniones generales y explicativas (Navarrete, 2023).

## 2.3 Antecedentes Empíricos de la investigación

### 2.3.1 Antecedentes Internacionales

Según Mendoza (2022) en su estudio “Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior”, el objetivo fue determinar la influencia de la gestión administrativa sobre el desarrollo organizacional, además, el estudio adoptó un enfoque cuantitativo de nivel relacional, con una muestra conformada por 247 docentes y los resultados revelaron que el 49 % de los participantes manifestó que la administración autoritaria mantiene una relación estrecha con un desarrollo adecuado y

equilibrado de las instituciones educativas y por otro lado, el 48 % expresó una posición neutral respecto a la implementación de prácticas de gestión administrativa, mientras que el 32 % consideró innecesario aplicar estrategias y proyectos orientados a mejorar la administración gerencial, lo que limita la optimización de recursos tanto humanos, mecánicos como tecnológicos, además, a partir del análisis realizado, se determinó que el comportamiento de las variables estudiadas sigue una tendencia lineal, lo que permite inferir que la relación entre ellas es directa y, por consiguiente, estadísticamente significativa.

Según Pinedo (2024) en su estudio titulado “Análisis y propuesta estratégica del diseño organizacional para la gestión administrativa en docentes”, el objetivo fue analizar el diseño organizacional como base para la formulación de una nueva propuesta, empleando un enfoque cualitativo de tipo básico, asimismo, la administración gerencial cumple un papel esencial en la eficiencia organizacional, al encargarse de planificar, coordinar y controlar los procesos que implican el uso de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, especialmente en el análisis del factor estructural del diseño institucional; en el ámbito de la administración autoritaria, se evidenció que el modelo aplicado a la subcategoría del esquema fundamental, ejecutado por el directivo, resulta altamente efectivo para la institución y dicho modelo se sustenta en la aplicación de metodologías y estrategias que permiten ajustar las actividades y decisiones administrativas con base en un enfoque sistémico y procesual, además, se promueven modelos de gestión participativos, persuasivos, integradores y humanistas, que reconocen y valoran el esfuerzo del personal docente y directivo en el desarrollo de las distintas actividades de trabajo colaborativo dentro del órgano de gestión (Pinedo, 2024).

Según Castro (2021) en su estudio “Propuesta en la mejora de la gestión administrativa para lograr la consolidación y posicionamiento”, cuyo objetivo fue mejorar la gestión

administrativa, para lo cual, el estudio fue básico, descriptivo, cuantitativo, se llega a concluir que se satisface, ya que la ejecución del marco de administración normativa, permite diseñar, coordinar y controlar el avance de la preparación con innovación y competencia, de manera computarizada trabajando con los ciclos gerenciales del área y la adecuada organización de los procesos de gestión permitirá alcanzar el objetivo de modernizar la región mediante la implementación de herramientas innovadoras, contribuyendo así al fortalecimiento institucional y al desarrollo regional, finalmente, la capacitación tanto del personal administrativo como del cuerpo docente en el uso del sistema de gestión gerencial garantizará una administración eficiente y transparente, la cual se integrará posteriormente en un manual de procedimientos que sistematice los procesos y oriente su correcta aplicación.

Con la implementación del sistema de gestión administrativa se logrará una significativa reducción en los tiempos de procesamiento de información y documentación lo que permitirá optimizar el uso de los recursos y obtener datos de forma continua, precisa y oportuna, asimismo, esta eficiencia facilitará la ejecución del plan anual de visitas con los distintos actores institucionales fortaleciendo las alianzas estratégicas y contribuyendo al cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos.

Según Muñoz (2024) titulada “Impacto de la administración de gestión en el desempeño de los profesores” tuvo como propósito analizar de manera exhaustiva la influencia de la gestión administrativa en el rendimiento y desempeño docente, para lo cual, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y de tipo transversal y su objetivo se centró en describir las variables analizadas y en identificar las posibles relaciones o correlaciones existentes entre ellas, asimismo, la muestra estuvo conformada por 20 docentes, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos; los

resultados obtenidos revelaron que el 81,7 % de los docentes encuestados perciben la gestión administrativa de sus instituciones como deficiente o, en el mejor de los casos, apenas aceptable, en contraste, el 70,2 % de los participantes valoraron su propio desempeño profesional en la enseñanza como altamente eficaz y óptimo, por lo que, estos hallazgos evidencian una discrepancia significativa entre la percepción de la gestión institucional y la autoevaluación del desempeño docente mostrando la necesidad de fortalecer los procesos administrativos para optimizar el funcionamiento educativo en su conjunto.

Se observa que los docentes mantienen una postura crítica respecto a la gestión administrativa de sus instituciones; sin embargo, esta actitud no parece incidir de manera directa en la calidad de su desempeño profesional dentro del aula y este hallazgo invita a reflexionar sobre la posible influencia de otros factores que podrían estar contribuyendo de forma positiva al rendimiento docente y, en un sentido más amplio, al fortalecimiento de la calidad educativa en general.

Según García (2022), en su estudio titulado “Propuesta de un Modelo de Gestión Educativa para el Mejoramiento de la Calidad en la Institución Educativa Distrital” tuvo como objetivo principal desarrollar y proponer un modelo de gestión educativa orientado a la mejora de la calidad del proceso formativo, para lo cual, el estudio adoptó un enfoque cualitativo centrado en la comprensión y el análisis profundo de las experiencias, percepciones y significados atribuidos por los participantes al contexto educativo y este enfoque introspectivo y vivencial permitió realizar una reflexión detallada sobre las dinámicas institucionales y las prácticas pedagógicas existentes; para su desarrollo, se aplicaron diversas técnicas que promovieron la participación activa de todos los actores involucrados en el ámbito educativo, incluyendo estudiantes, docentes y miembros de la comunidad institucional y del mismo modo,

se destacó el papel fundamental del líder rector, quien actúa como gestor del proceso educativo al dirigir, coordinar y articular los esfuerzos y capacidades de los distintos integrantes de la institución con el fin de alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Esteves et al. (2022) en su estudio titulado “El liderazgo transformacional para la gestión educativa” tuvieron como objetivo identificar cómo el liderazgo transformacional potencia la gestión escolar, realizaron una revisión sistemática de publicaciones académicas sobre liderazgo educativo en Latinoamérica, pero no aplicaron cuestionarios directos a una muestra, sino que analizaron meta-datos de estudios previos y descubrieron que el liderazgo transformacional facilita la motivación del equipo, el trabajo colaborativo y la innovación en procesos administrativos; finalmente, concluyeron que la implementación de talleres de liderazgo transformacional es una estrategia eficaz para mejorar la toma de decisiones, la comunicación interpersonal y la cultura organizacional en las instituciones educativas.

### **2.3.2 Antecedentes Nacionales**

Alva y Reyes (2022) tuvieron como objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y la motivación de los docentes, desarrollándose bajo un enfoque descriptivo y correlacional, en tanto, la muestra estuvo compuesta por 50 docentes y el principal instrumento de recolección de datos fue un cuestionario estructurado; los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis mostraron un nivel de significancia bilateral de  $0,000 < 0,05$  y un coeficiente de correlación de  $r = 0,760$ , lo que evidencia una relación positiva y significativa entre ambas variables, en consecuencia, se concluye que una gestión administrativa eficiente influye directamente en el desempeño y la motivación del personal docente y por ello, se destaca la importancia de fortalecer y optimizar los procesos administrativos como medio para potenciar la calidad del trabajo pedagógico y el compromiso profesional de los educadores.

Según Fernández y Mendoza (2019) en su estudio titulado “Propuesta para mejorar la gestión administrativa” tuvo como objetivo formular una propuesta orientada a mejorar la gestión administrativa, para lo cual, la muestra estuvo conformada por 31 colaboradores, y los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la encuesta y la observación directa; los resultados permitieron concluir que tanto la administración tradicional como la gestión gerencial presentan limitaciones que obstaculizan un desempeño organizacional óptimo y en este sentido, se planteó la implementación de un modelo de liderazgo innovador basado en la teoría de Bass, el cual busca promover una gestión más dinámica, participativa y orientada al cambio.

Como fundamento de la propuesta, se considera que el enfoque teórico y práctico desarrollado en este trabajo contribuirá al fortalecimiento de la gestión gerencial, incrementando la eficacia de los procesos administrativos, asimismo, se identificó que, desde la percepción de los participantes, el 54,84 % considera que la administración autoritaria en sus instituciones se mantiene dentro de un modelo estándar, lo que refuerza la necesidad de aplicar estrategias transformadoras que impulsen la modernización y eficiencia institucional.

De acuerdo con Riffo (2021) en su estudio “Gestión administrativa y la calidad educativa en docentes” se planteó analizar la relación existente entre la gestión administrativa y la calidad educativa, la muestra estuvo compuesta por 385 participantes a quienes se aplicó el instrumento de recolección de datos; los resultados evidenciaron una relación significativa entre ambas variables lo que respalda la importancia de contar con una gestión administrativa sólida y cuidadosamente estructurada, en este sentido, el análisis del estudio resalta que una administración eficiente constituye un elemento esencial para garantizar una educación de alta calidad dentro de las instituciones que conforman el sistema educativo contribuyendo así al

fortalecimiento de sus procesos formativos y al logro de resultados sostenibles en el ámbito académico.

Por otro lado, Quezada (2022), en su estudio titulado “Gestión administrativa y calidad educativa en docentes de una Institución Educativa 6094 Santa Rosa de Chorrillos” se tuvo por objetivo relacionar la gestión administrativa y la calidad de la educación proporcionada, por lo que el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, descriptivo y correlacional, asimismo, la muestra estuvo compuesta por 55 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos y los resultados mostraron un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0,960, lo que evidencia una relación positiva y altamente significativa entre las variables analizadas; en consecuencia, se concluye que existe una fuerte asociación entre los factores estudiados, demostrando que a medida que una variable se incrementa, la otra tiende a hacerlo en la misma dirección, reflejando una conexión sólida y coherente dentro del contexto investigativo.

Según Fuentes (2025) en su estudio “Administración de gestión y rendimiento docente en la Institución Educativa pública rural 10212, ubicada en la región de Lambayeque” tuvo como propósito principal determinar, de manera detallada y rigurosa, la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño docente, para lo cual, se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional, además, la muestra estuvo conformada por 12 docentes; los resultados mostraron que el desempeño de los docentes ejerce una influencia considerable en la calidad del sistema educativo; sin embargo, solo una pequeña proporción de los participantes reconoció altos niveles de eficacia en la gestión administrativa de sus instituciones, asimismo, el estudio resaltó la importancia de la planificación dentro de los procesos administrativos, evidenciándose que únicamente el 75 % de las



actividades se ejecutaron de forma efectiva y las dimensiones más afectadas fueron la organización y el control las cuales mostraron un desempeño catalogado como regular e incluso deficiente en algunos casos.

El análisis estadístico mostró un nivel de significancia bilateral mayor a 0.05 indicado que no existe relación significativa entre las variables analizadas, sin embargo, este resultado indica que el desempeño docente se ha visto afectado por deficiencias en la gestión administrativa lo que evidencia la necesidad de fortalecer los procesos de planificación, organización y control dentro de la institución.

Abregu (2023) en su tesis “Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la I.E. 36003 de Huancavelica” se propuso examinar la influencia del estilo de liderazgo en la eficiencia administrativa y adoptó un diseño correlacional de enfoque mixto, aplicando encuestas a 45 docentes y directivos y realizando grupos focales para profundizar en la percepción de liderazgo y encontró que un liderazgo poco sensible afectaba negativamente la planificación y la supervisión, además, como respuesta recomendó la implementación de talleres de sensibilización directiva que incluyan módulos sobre asignación equitativa de responsabilidades y manejo eficiente del tiempo, finalmente concluyó que estos talleres son clave para mejorar la gobernanza escolar en zonas rurales.

## **2.4 Hipótesis**

### ***2.4.1 Hipótesis General***

La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente la gestión administrativa en una Institución Educativa Humberto Luna, Cusco-2024.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente en la planificación de una Institución Educativa, Cusco-2024.
- b) La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente en la organización de una Institución Educativa, Cusco-2024.
- c) La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente la dirección de una Institución Educativa, Cusco-2024.
- d) La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente en el control de una Institución Educativa, Cusco-2024.

#### **2.5 Identificación de variables e indicadores**

- Variable Independiente: Capacitación mediante talleres organizacionales
- Variable Dependiente: Gestión administrativa

## 2.5 Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Proceso de capacitación del programa
Capacitación mediante talleres organizacionales	La capacitación es un proceso educativo sistemático mediante el cual se desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes en los integrantes de una organización, con el fin de mejorar su desempeño y contribuir al logro de objetivos institucionales (Chiavenato, 2019)	Se entiende como un conjunto de talleres organizacionales orientados a fortalecer las competencias administrativas de los integrantes de la institución educativa.	<b>Taller 1:</b> Aprendizajes teóricos de principios de administración <b>Taller 2:</b> Aprendizaje administrativo <b>Taller 3:</b> Aprendizajes teóricos del PEI <b>Taller 4:</b> Aprendizajes teóricos del PEI <b>Taller 5:</b> Juegos recreativos para fomentar la unión. (Ver anexo 3)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala o Nivel de valoración
Gestión administrativa	Gestión administrativa consiste en el conjunto de acciones o procesos que permiten el cumplimiento de actividades o responsabilidades encomendadas en una institución (MINEDU, 2021).	Se operacionaliza en cuatro dimensiones.	Planificación administrativa	- Información sobre objetivos planteados - Planificación de actividades - Atención de necesidades de tutoría - Cronograma del programa de los directivos - Programas directivos viables - Planificación sin presupuesto - Presupuesto del MINEDU llega a tiempo - Programas elaborados con anticipación - Actividades institucionales elaboradas con diagnóstico - Planificación y coordinación de los docentes	1-10	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Organización administrativa	- Organización del trabajo docente - Coordinación y delegación de funciones - Organización de trabajo como eje fundamental	11-20	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinación de administrativos</li> <li>- Coordinación para sacar adelante la unidad educativa</li> <li>- Funciones administrativas evaluadas</li> <li>- Funciones docentes acompañadas de gestión</li> <li>- Apoyo entre trabajadores de diferentes áreas</li> <li>- Decisiones institucionales</li> <li>- Promoción del desarrollo</li> <li>- Apoyo a dificultades de docente</li> <li>- Comunicación entre docentes y administrativos</li> <li>- Asertividad</li> </ul>		
			Dirección administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación del personal</li> <li>- Liderazgo del director</li> <li>- Comunicación clara</li> <li>- Canales adecuados y accesibles para la comunicación</li> <li>- Toma de decisiones oportunas y coherentes</li> <li>- Decisiones adoptadas para el logro de objetivos</li> </ul>	21-30	
			Control de proceso administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoreo de unidades educativas</li> <li>- Cumplimiento de supervisión de la labor docente</li> <li>- Monitorio por parte de administrativos al rol docente</li> <li>- Evaluación del desempeño docente</li> <li>- Ayuda a docentes con problemas</li> <li>- Acciones de capacitación y orientación</li> <li>- Instrumentos evaluados</li> <li>- Control de actividades</li> <li>- Evaluación docente para la calidad educativa</li> <li>- Control de cumplimiento de actividades</li> </ul>	31-36	

## CAPÍTULO III

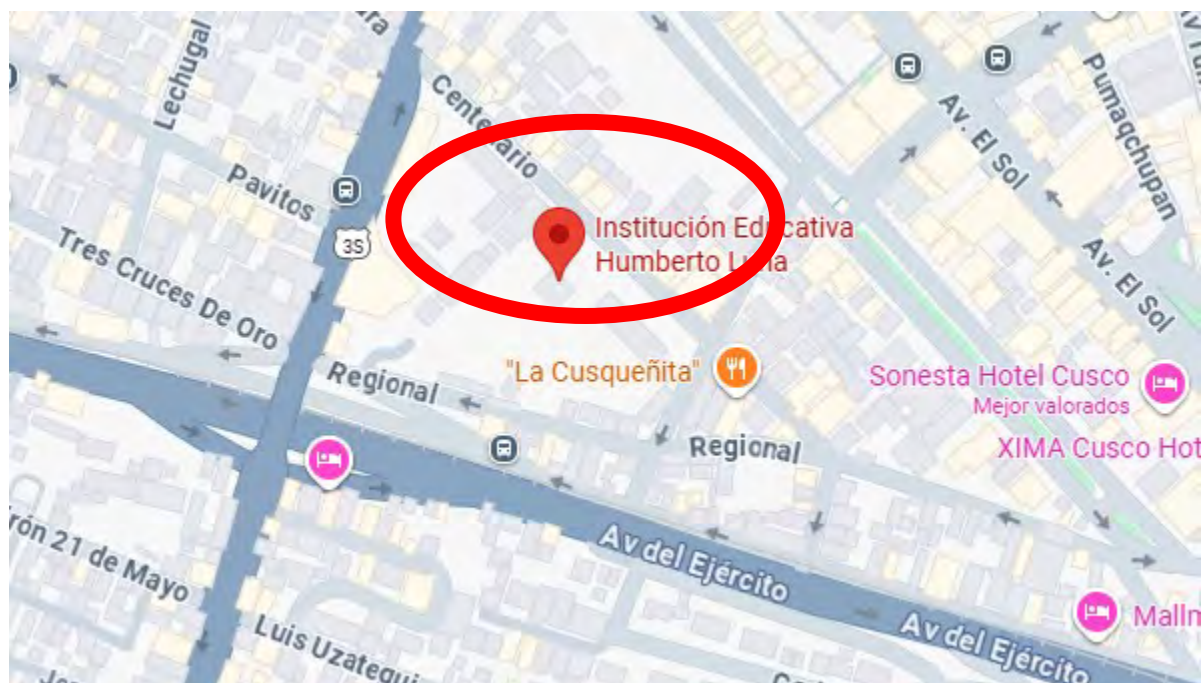
### METODOLOGÍA

#### 3.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica

La reconocida y emblemática Institución Educativa “Humberto Luna” se encuentra estratégicamente ubicada en el distrito de Cusco, uno de los ocho distritos que conforman la provincia del mismo nombre; esta institución destaca por su trayectoria académica y su importante contribución al desarrollo educativo de la región.

#### Figura 1

*Localización*



*Fuente: Google Maps*

#### 3.2 Tipo y nivel de investigación

##### 3.2.1 Tipo de estudio

El estudio fue de tipo aplicado, ya que buscó implementar un taller organizacional con el objetivo de mejorar la gestión administrativa en los docentes y directivos de la institución

educativa y esta elección se justifica porque, como señala Ruiz (2022), los estudios aplicados permiten generar conocimientos orientados a resolver problemáticas concretas en contextos específicos, tal como la mejora de procesos administrativos a través de intervenciones prácticas.

### **3.2.2 Nivel de Investigación**

El trabajo de investigación es de nivel explicativo, el cual buscó identificar la relación causal entre la capacitación mediante talleres organizacionales y la mejora en la gestión administrativa; al respecto Hernández et al. (2014) resalta que, este nivel permite no solo describir o relacionar variables, sino también explicar por qué y cómo ocurre un fenómeno, a través del análisis de relaciones de causa-efecto y por ello, se utilizó un diseño cuasiexperimental, adecuado para observar los efectos de una intervención en un entorno controlado parcialmente.

### **3.2.3 Enfoque de estudio**

El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo ya que permite medir las variables de manera objetiva y analizar los datos mediante procedimientos estadísticos; esta elección se justifica porque facilita la identificación de relaciones entre las variables, el reconocimiento de patrones y la comprobación de hipótesis a partir de datos numéricos, lo cual se ajusta a los objetivos de la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

### **3.2.4 Diseño de investigación**

El diseño de la investigación fue preexperimental ya que se trabajó con un solo grupo al cual se le aplicó una medición antes y después de la intervención, al respecto, Hernández et al. (2014) indica que este diseño permite evaluar el efecto de un tratamiento sobre una variable dependiente, aunque sin la rigurosidad de un experimento con asignación aleatoria o grupo de control, en este caso, se aplicó un taller organizacional para observar sus efectos sobre la gestión

administrativa, permitiendo identificar posibles mejoras atribuibles directamente a la intervención.

**Donde:**

$$O_1 \rightarrow X \rightarrow O_2$$

- $O_1$ : Observación o medición antes de la intervención (pretest)
- $X$ : Capacitación de talleres organizacionales
- $O_2$ : Observación o medición después de la intervención (postest)

Este es un diseño cuasiexperimental con un solo grupo con medición antes y después, también conocido como diseño de series temporales simple sin grupo de control.

### **3.3 Unidad de análisis**

#### ***Identificación de la institución***

La Institución Educativa Emblemática “Humberto Luna”, ubicada en el Cusco, constituye un centro educativo de reconocida trayectoria en la formación académica, cultural y social de la región; esta como institución pública de carácter emblemático, se encuentra bajo la jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Cusco y está orientada a brindar servicios educativos en los niveles correspondientes a su modalidad, integrando funciones pedagógicas, administrativas y comunitarias.

***Visión:*** Convertirse en una institución educativa de excelencia, innovadora y competitiva, que brinde una formación integral a los estudiantes, desarrollando competencias científicas, tecnológicas, humanísticas y valores éticos, con el fin de formar ciudadanos responsables, críticos y comprometidos con el desarrollo sostenible de su comunidad y del país.

***Misión:*** Ofrecer un servicio educativo de calidad que promueva aprendizajes significativos, equitativos e inclusivos, potenciando las capacidades de los estudiantes mediante

una gestión eficiente, participativa y transparente; asimismo, busca fortalecer la identidad cultural y ciudadana, respondiendo a las demandas de la sociedad contemporánea y contribuyendo al progreso de la región y del país.

## **Figura 2**

*Logo de la Institución Educativa “Humberto Luna”*



*Fuente:* Obtenido de Google imágenes

**Organización institucional.** La Institución Educativa “Humberto Luna” cuenta con una estructura organizativa jerárquica y funcional, integrada por:

- a. Dirección: Es la máxima autoridad institucional, responsable de la planificación, organización, supervisión y evaluación de la gestión pedagógica y administrativa.
- b. Subdirecciones: Son las encargadas de coordinar los procesos académicos y administrativos de los diferentes niveles educativos.
- c. Área administrativa: Esta orientada a la gestión de recursos humanos, financieros y materiales.
- d. Docentes: Son los responsables del proceso de enseñanza, aprendizaje y del apoyo en actividades institucionales y comunitarias.



- e. Consejo Educativo Institucional (CONEI): Es aquel órgano de participación que articula a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en la toma de decisiones.
- f. Asociación de Padres de Familia (APAFA): Es aquella organización de apoyo en la gestión de recursos y actividades extracurriculares.
- g. Estudiantes: Es el centro del quehacer institucional; además, son beneficiarios directos de los procesos pedagógicos y administrativos.

### **Actividades principales**

- a. Planificación, organización y desarrollo del servicio educativo en concordancia con los lineamientos del Ministerio de Educación.
- b. Ejecución de programas pedagógicos y actividades curriculares y extracurriculares.
- c. Organización de jornadas de capacitación docente y proyectos de innovación pedagógica.
- d. Coordinación de actividades culturales, deportivas y sociales que fortalecen la identidad institucional.
- e. Gestión de recursos financieros y materiales destinados a mejorar las condiciones educativas.
- f. Evaluación periódica del desempeño académico y administrativo.

### **Funciones institucionales**

- a. Una de las funciones es brindar educación integral a los estudiantes, con un enfoque inclusivo y de calidad.
- b. Otra de las funciones mas resaltantes es que se encarga de administrar eficientemente los recursos humanos, materiales y financieros asignados por el Estado y gestionados con la comunidad.

- c. Asimismo, se encarga de promover la participación activa de docentes, estudiantes y padres de familia en la vida institucional.
- d. También tiene como función, implementar estrategias pedagógicas innovadoras que respondan a las demandas sociales y tecnológicas actuales.
- e. Otra de las funciones institucionales es, fomentar el desarrollo de valores ciudadanos, identidad cultural y responsabilidad social en los estudiantes.
- f. Asimismo, se encarga de coordinar y ejecutar acciones de mejora continua en la gestión administrativa y pedagógica.

### **3.4 Población de estudio**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la población se define como el conjunto de elementos que comparten una característica esencial o definitoria que constituye o representa la totalidad del fenómeno de estudio cuyas unidades presentan dicha cualidad común y es a partir de esta población que se obtienen los datos necesarios para la investigación; en el presente estudio, la población estuvo conformada por 150 docentes pertenecientes a la Emblemática Institución Educativa “Humberto Luna” del Cusco.

#### ***Criterios de inclusión:***

- (1): Ser docente nombrado o contratado;
- (2): Contar con  $\geq 1$  año de servicio en la institución;
- (3): Encontrarse en funciones y disponible durante el estudio (pretest, talleres y posttest);
- (4): Otorgar consentimiento informado por escrito;
- (5): Haber asistido al menos al 75% de las horas programadas del taller.

#### ***Criterios de exclusión:***

- (1): Personal no docente o externo;

- (2): Docentes con <1 año de antigüedad;
- (3): Docentes en licencia o incapacidad durante el estudio;
- (4): Docentes que no otorguen consentimiento o lo revoquen;
- (5): Docentes que participen en otra intervención de capacitación que contamine resultados;
- (6): Cuestionarios o fichas con datos incompletos o inválidos que impidan su análisis.

### **3.5 Tamaño de muestra**

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y la selección se basó en criterios establecidos por el investigador según la finalidad del estudio; en este caso, la muestra estuvo conformada por 100 docentes de la Institución Educativa "Humberto Luna", quienes fueron seleccionados intencionalmente por contar con al menos un año de experiencia laboral en la institución, lo que garantizó mayor pertinencia y relevancia en la evaluación de la gestión administrativa tras la capacitación mediante talleres organizacionales.

### **3.6 Técnicas de selección de muestra**

La técnica empleada fue el muestreo no probabilístico por conveniencia; esta modalidad permitió seleccionar a los participantes según su disponibilidad y la adecuación al objetivo del estudio, sin aplicar fórmulas estadísticas y en este caso, se eligieron docentes accesibles y con características específicas (como la experiencia mínima requerida), lo cual facilitó la recolección de información relevante para evaluar el efecto del taller organizacional en la gestión administrativa.

### **3.7 Técnicas de recolección de información**

#### **3.7.1 Técnica**

De acuerdo con Hernández et al. (2014), se entiende por metodología el conjunto de procedimientos y acciones que el investigador debe seguir para realizar la recolección de la

información necesaria y es a través de la aplicación rigurosa de estos pasos, que fue posible obtener datos válidos y confiables que permitan alcanzar los objetivos propuestos en la investigación y garantizar la coherencia del proceso científico.

La técnica utilizada en el estudio fue la encuesta, según Alaminos (2023) la encuesta es un procedimiento sistemático para recolectar información a partir de preguntas previamente estructuradas, en esta investigación, esta técnica permitió obtener datos directamente de los participantes de manera ordenada y precisa.

### 3.7.2 *Instrumento*

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario estructurado, elaborado a partir de las variables, dimensiones e indicadores establecidos en la matriz de operacionalización, este cuestionario tuvo como finalidad evaluar el nivel de gestión administrativa antes y después de la aplicación de los talleres organizacionales; la validez del instrumento fue determinada mediante juicio de expertos, contando con la revisión de tres profesionales en gerencia educativa, metodología y estadística, quienes evaluaron la coherencia y relevancia de los ítems y en cuanto a la confiabilidad, el cuestionario obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.76, lo que indica un nivel aceptable de consistencia interna para su capacitación en el estudio.

**Tabla 2**

*Técnicas e instrumentos*

Variables	Técnicas	Instrumentos
Gestión Administrativa	Encuesta	Cuestionario

*Fuente:* Elaboración propia

Para la variable *Gestión Administrativa* se empleó la técnica de la encuesta, por cuanto permitió recolectar información de manera directa y sistemática de los docentes de la Institución

Educativa Emblemática “Humberto Luna” y el instrumento aplicado fue un cuestionario estructurado, elaborado con base en las dimensiones e indicadores definidos en la matriz de operacionalización, el cual se aplicó en dos momentos: Pretest y posttest, posibilitando la medición comparativa de los cambios producidos tras la intervención con talleres organizacionales.

**Tabla 3**

*Ficha técnica*

<b>Característica</b>	<b>Descripción</b>
1. Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión Administrativa
2. Dimensiones que miden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar</li> <li>• Organizar</li> <li>• Control</li> <li>• Dirección</li> </ul>
3. Total, de indicadores e ítem	36
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Escala	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (5) Siempre</li> <li>• (4) Casi siempre</li> <li>• (3) A veces</li> <li>• (2) Casi nunca</li> <li>• (1) Nunca</li> </ul>
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo
7. Tiempo de administración	30 minutos
9. Área de aplicación	Administración en la educación
12. Autor	Reyes Villao, Luis Fernando (2020)
13. Adaptado	Ruben Guillermo Soto Blas
13. Validez	Juicio de expertos
14. Confiabilidad	0.76,

*Fuente:* Elaboración propia

### **3.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información**

Los datos obtenidos en la investigación fueron procesados y analizados utilizando los programas SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) y Microsoft Excel, herramientas que permitieron organizar, tabular y graficar la información recolectada.

En primer lugar, se aplicó un pretest a los docentes de la Institución Educativa Emblemática “Humberto Luna”, mediante un cuestionario estructurado que permitió medir el nivel inicial de la gestión administrativa y posteriormente, se desarrolló el programa de capacitación a través de talleres organizacionales y, finalmente, se aplicó un postest con el mismo instrumento, con el propósito de identificar los cambios producidos tras la intervención.

El procesamiento y análisis de la información se desarrolló en dos niveles:

***Análisis descriptivo:***

- a. Se calcularon frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central (media, mediana y moda) y de dispersión (desviación estándar), con el fin de caracterizar el comportamiento de las variables en estudio.
- b. Se elaboraron tablas y gráficos que facilitaron la comprensión visual de los resultados y la comparación entre pretest y postest.

***Análisis inferencial:***

- a. Para la contrastación de hipótesis se aplicaron pruebas estadísticas adecuadas al tipo de datos y a los supuestos de normalidad.
- b. En los casos en los que la distribución de los datos no fue normal, se utilizó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon (no paramétrica).
- c. Cuando los datos presentaron una distribución normal, se empleó la prueba t de Student para muestras relacionadas, a fin de comparar las medias del pretest y el postest.

De este modo, las técnicas de análisis descriptivo e inferencial permitieron interpretar los resultados de manera objetiva, comprobando la efectividad de la capacitación mediante talleres organizacionales como estrategia para mejorar la gestión administrativa en la institución educativa estudiada.

### **3.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas**

En la contratación de las hipótesis del presente estudio se aplicaron técnicas estadísticas de carácter inferencial, con el fin de determinar la validez de los supuestos planteados respecto al efecto de la capacitación mediante talleres organizacionales en la gestión administrativa de la Institución Educativa Emblemática “Humberto Luna” – Cusco.

En primer lugar, se utilizó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, la cual es una prueba no paramétrica empleada cuando los datos no cumplen con los supuestos de normalidad en la distribución; esta técnica permite contrastar hipótesis en muestras relacionadas (antes y después de la intervención), analizando si existen diferencias estadísticamente significativas entre dos mediciones de una misma población.

Asimismo, en aquellos casos en los que los datos sí presentaron una distribución normal, se aplicó la prueba t de Student para muestras relacionadas, que permite comparar las medias aritméticas de dos grupos dependientes (pretest y posttest) con el propósito de verificar si las diferencias observadas son estadísticamente significativas.

El uso de estas pruebas estadísticas se fundamenta en la necesidad de garantizar rigurosidad metodológica en el análisis de resultados, ya que ambas técnicas permiten determinar si las variaciones encontradas tras la implementación de los talleres organizacionales responden a un efecto real de la capacitación o si pueden atribuirse al azar.

De este modo, las pruebas de Wilcoxon y t de Student se constituyen en las principales técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas en la presente investigación.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

##### 4.1.1 Estadísticas Descriptivas

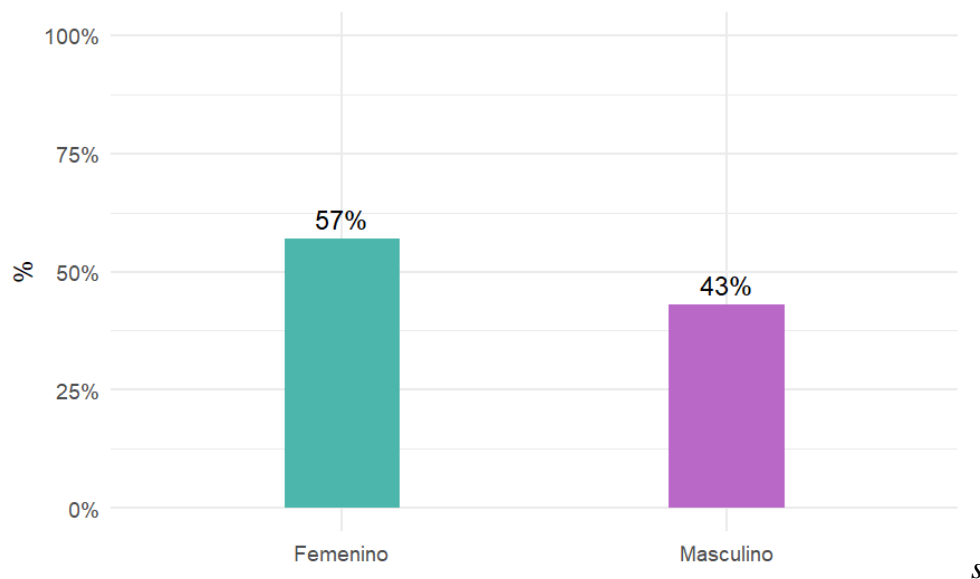
**Tabla 4**

*Genero de los profesores encuestados*

	Frecuencia	(%)
Femenino	57	57%
Masculino	43	43%
Total	100	100%

**Figura 3**

*Porcentaje según genero de los profesores encuestado*



En la tabla 4 y la figura 3 se observa que los resultados muestran que del total de docentes encuestados en la Institución Educativa Humberto Luna, el 57% pertenece al género



femenino y el 43% al género masculino, esta distribución revela una mayor presencia de mujeres en el cuerpo docente, lo cual es relevante para la capacitación del taller organizacional orientado a la mejora de la gestión administrativa y considerando que las percepciones, actitudes y estilos de liderazgo pueden variar según el género, esta característica poblacional constituye un factor importante en el diseño e implementación de estrategias participativas dentro del taller; asimismo, la predominancia femenina podría influir en la dinámica de comunicación interna, en la toma de decisiones y en la aceptación de cambios propuestos por la intervención organizacional.

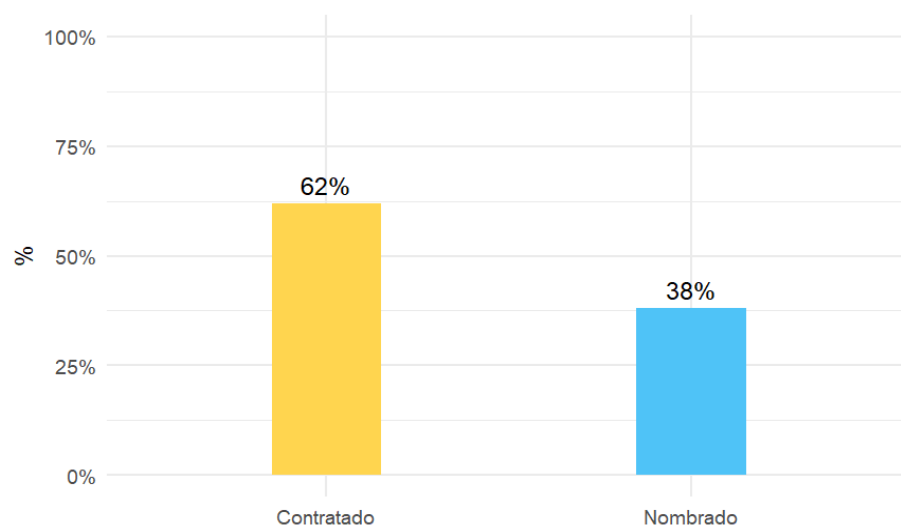
**Tabla 5**

*Tipo de contrato de los profesores*

	frecuencia	(%)
Contratado	62	62%
Nombrado	38	38%
Total	100	

**Figura 4**

*Porcentaje de tipo de contrato de los profesores*

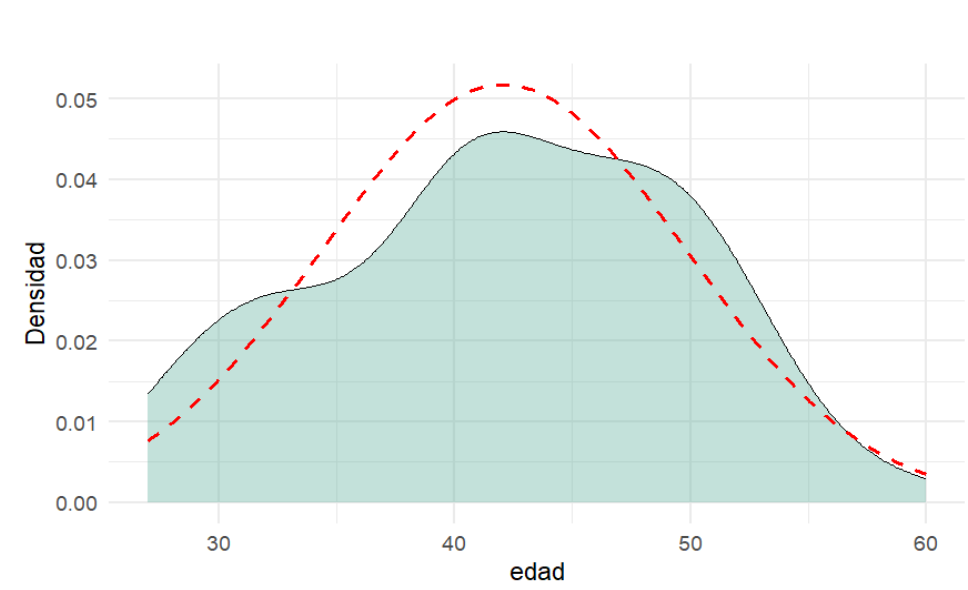


En la tabla 5 y figura 4 Según los datos recogidos, el 62% de los docentes encuestados en la Institución Educativa Humberto Luna se encuentran bajo la modalidad de contrato, mientras que el 38% cuenta con nombramiento; por lo que, esta distribución pone en evidencia que una mayoría significativa del personal docente no tiene estabilidad laboral, lo cual puede incidir directamente en su nivel de compromiso, participación y percepción sobre la gestión administrativa de la institución.

En el contexto de la capacitación mediante talleres organizacionales esta característica cobra especial importancia ya que los docentes contratados suelen mostrar mayor apertura al cambio y disposición para adaptarse a nuevas dinámicas organizacionales, aunque en algunos casos pueden sentirse menos motivados o con menor posibilidad de participar en los procesos administrativos, por ello, es necesario considerar este comportamiento especialmente si en el futuro se plantea implementar estrategias de mejora administrativa con el propósito de garantizar la inclusión y la equidad en la participación tanto de docentes nombrados como contratados, fortaleciendo así su sentido de pertenencia en la institución.

### Figura 5

*Densidad del Kernel la Normalidad de Distribución de las edades de los Profesores*

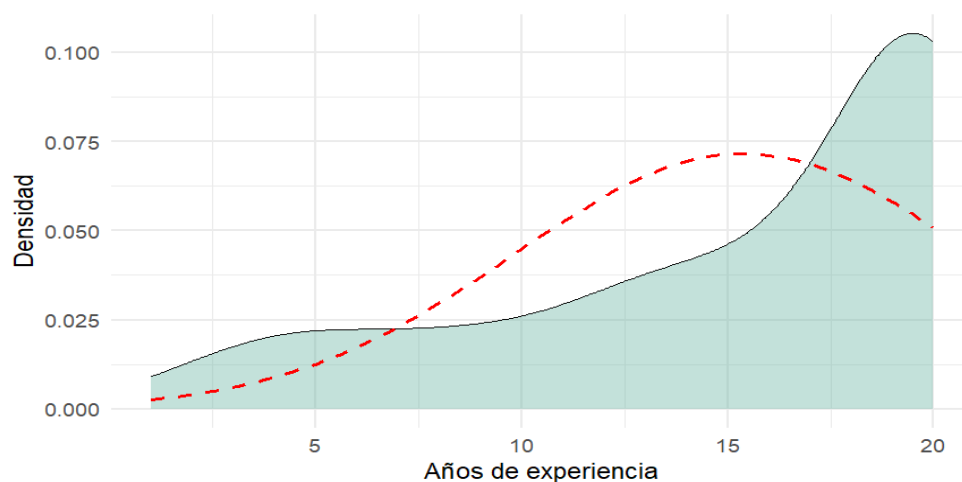


La figura 5 presenta la curva de densidad Kernel (línea negra) y la curva de distribución normal teórica (línea roja punteada) para la variable edad de los docentes y al respecto, se observa que la mayor concentración de profesores se encuentra entre los 35 y 50 años, con una ligera asimetría hacia la izquierda, indicando una distribución que tiende a mostrar un comportamiento no normal.

Este comportamiento evidencia que la población docente se encuentra compuesta principalmente por personas que se encuentran en la etapa de madurez laboral lo que evidencia que existe estabilidad profesional y experiencia acumulada y este perfil de edades es importante para la implementación de talleres organizacionales, esto debido a que los docentes de este rango de edad suelen tener mayor disposición al trabajo colaborativo y comprensión de los procesos institucionales, aunque también podrían mostrar cierta resistencia al cambio si no se aborda adecuadamente.

### Figura 6

*Densidad del Kernel la Normalidad de Distribución de los años de Experiencia de los Profesores*



La figura 6 muestra la distribución de los años de experiencia docente, evidenciando una fuerte concentración en los rangos más altos, particularmente entre los 15 y 20 años, asimismo,

la curva de densidad Kernel muestra una asimetría positiva, con una mayor frecuencia acumulada en docentes con más de 10 años de experiencia, mientras que la curva normal (línea roja) no se ajusta completamente a la distribución empírica.

Este hallazgo es importante para el desarrollo del taller organizacional principalmente debido a que un alto nivel de experiencia profesional es un indicador de conocimiento profundo respecto a la dinámica institucional, liderazgo informal entre pares y habilidades consolidadas para la toma de decisiones, sin embargo, también es un indicador de que existen prácticas arraigadas que pueden ser limitantes para la innovación administrativa y por ello el diseño del taller debe tener como finalidad principal la promoción de espacios de reflexión crítica y construcción conjunta reconociendo la experiencia acumulada como un recurso imprescindible para la transformación de la gestión administrativa.

#### 4.1.2 Prueba de Normalidad

**Tabla 6**

*Evaluación de la normalidad de las variables y los Dimensiones mediante la prueba de Shapiro Francia*

Variable	W	p. valor	Normalidad	Significancia	Interpretación
gestion_pre	0.9863	0.3894	Normal	ns	✓ Cumple normalidad
gestion_post	0.9757	0.0611	Normal	ns	✓ Cumple normalidad
planificacion_pre	0.9818	0.1843	Normal	ns	✓ Cumple normalidad
planificacion_post	0.9797	0.1252	Normal	ns	✓ Cumple normalidad
organizacion_pre	0.9857	0.3572	Normal	ns	✓ Cumple normalidad
organizacion_post	0.9837	0.2529	Normal	ns	✓ Cumple normalidad
control_pre	0.9907	0.7208	Normal	ns	✓ Cumple normalidad
control_post	0.9744	0.0480	No normal	*	✗ No cumple normalidad

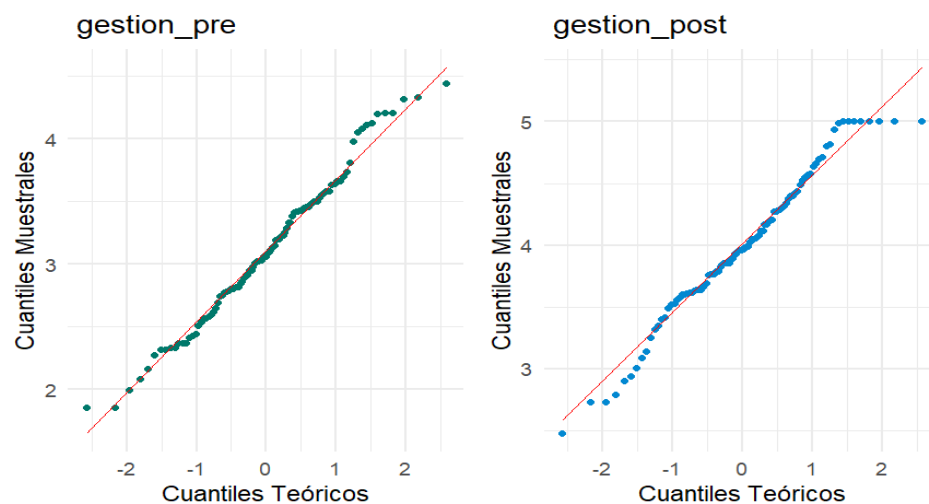
La tabla 6 presenta los resultados de la evaluación de la normalidad de las variables correspondientes a las cuatro dimensiones de la gestión administrativa: gestión, planificación, organización y control, tanto en la medición previa como en la posterior a la aplicación del taller organizacional, para este análisis se utilizó la prueba de Shapiro-Francia recomendada para muestras de tamaño mediano y útil para comprobar el supuesto de normalidad antes de seleccionar pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas.

- Las variables gestión\_pre ( $p = 0.3894$ ), gestión\_post ( $p = 0.0611$ ), planificación\_pre ( $p = 0.1843$ ), planificación\_post ( $p = 0.1252$ ), organización\_pre ( $p = 0.3572$ ), organización\_post ( $p = 0.2529$ ) y control\_pre ( $p = 0.7208$ ) presentan valores  $p$  mayores a 0.05, por lo tanto, se interpretan como variables con distribución normal.
- La única excepción es la variable control\_post, cuyo valor  $p$  fue de 0.0480, es decir, menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ . Esto implica que en este caso se rechaza la hipótesis nula de normalidad, y se concluye que los datos de control posterior no siguen una distribución normal.

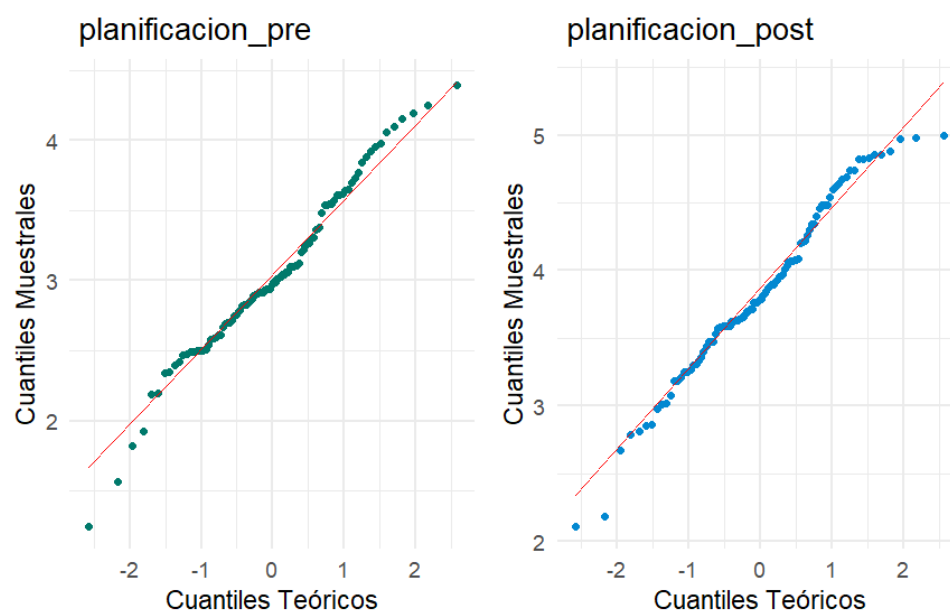
Como resultado, se determina que siete de las ocho variables evaluadas cumplen con el criterio de normalidad, mientras que una de ellas (control\_post) no lo cumple y por consiguiente, este hallazgo tiene implicaciones metodológicas importantes para la selección de las pruebas estadísticas aplicadas en las comparaciones pre y post intervención; es decir, para las dimensiones que cumplen normalidad, es adecuado aplicar pruebas paramétricas (t de Student pareado), mientras que para aquellas que no cumplen este supuesto, se opta por pruebas no paramétricas, como la prueba de Wilcoxon con rangos con signo, a fin de asegurar la validez y robustez de los resultados

**Figura 7**

*Distribución de Cuantiles de Antes y Después de capacitación de Taller en la Gestión Educativa*

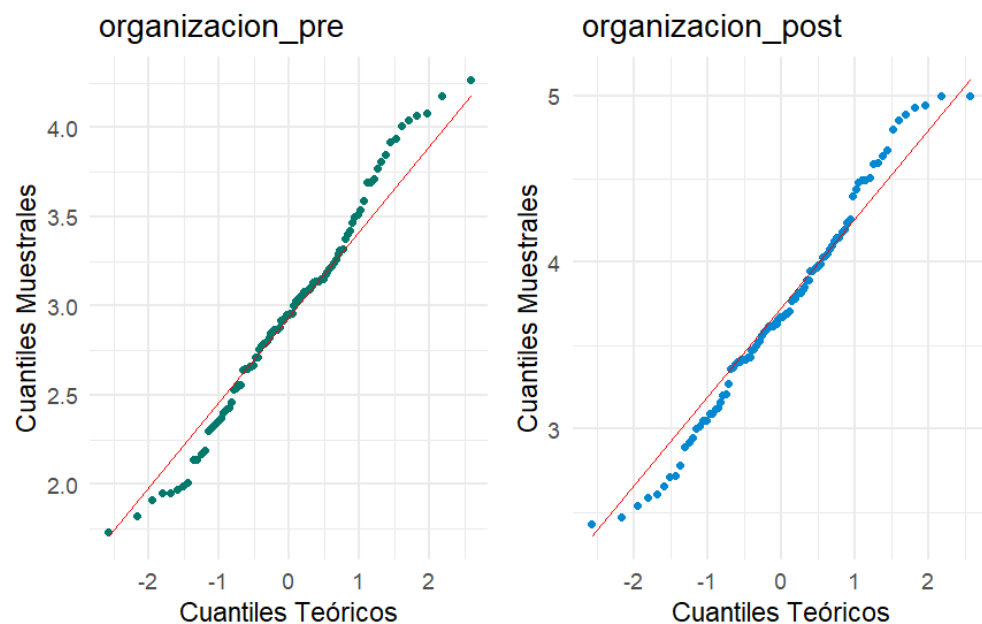
**Figura 8**

*Distribución de Cuantiles de Antes y Después de capacitación de Taller en la Planificación*

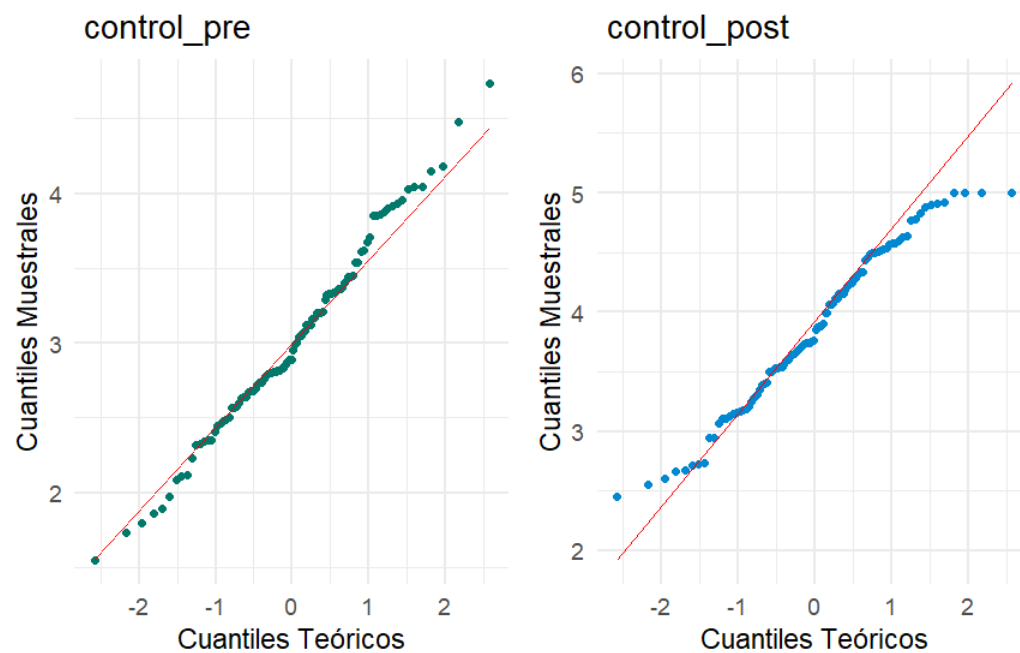


**Figura 9**

*Distribución de Cuantiles de Antes y Después de capacitación de Taller en la Organización*

**Figura 10**

*Distribución de Cuantiles de Antes y Después de capacitación de Taller en el Control*



## 4.2 Pruebas de hipótesis

### 4.2.1 Prueba de hipótesis general

- **Ho:** La implementación de un taller organizacional no mejora significativamente la gestión administrativa en una Institución Educativa
- **Ha:** La implementación de un taller organizacional mejora significativamente la gestión administrativa en una Institución Educativa.

**Tabla 7**

*Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en la Gestión Educativa*

Variable	Test. aplicado	Media. Pre.	Media Post.	Diferencia de medias	IC.95(%)	p. valor	Nivel de significación
Gestión administrativa	t de Student (pareado)	3.11	4	0.89	[-0.93, -0.84]	0,0000	***

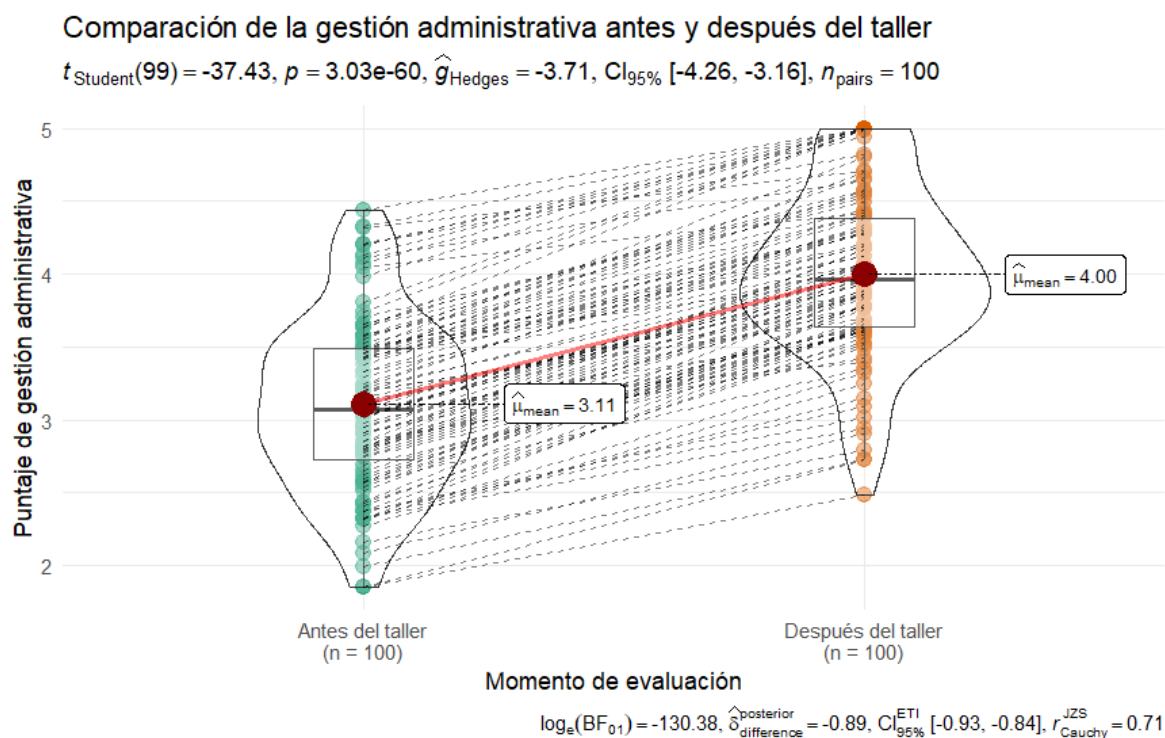
En la tabla 7 se aprecia los resultados del contraste de hipótesis correspondiente al objetivo general del estudio, que consistió en evaluar si la implementación de un taller organizacional mejora significativamente la gestión administrativa, se utilizó la prueba t de Student para muestras relacionadas, debido a que las variables analizadas cumplen con los supuestos de normalidad y los datos provienen de las mismas unidades antes y después de la intervención, la media antes del taller fue de 3.11, mientras que después del taller aumentó a 4.00, lo que representa una diferencia positiva de 0.89 puntos, este cambio es respaldado por un intervalo de confianza al 95%, además, el p-valor fue de 0.000, altamente significativo ( $p < 0.001$ ); por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), por lo que se concluye que la implementación del taller organizacional mejoró significativamente la gestión administrativa.



Los resultados muestran que la implementación del taller organizacional muestra un efecto positivo en la gestión administrativa global de la institución, de ese modo se puede mejorar la capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos en la institución y este fortalecimiento impacta de manera directa en la eficiencia de la institución, optimizando la asignación de recursos, agilizando la coordinación interdepartamental y facilitando la toma de decisiones informadas, además, contribuye a promover un liderazgo más participativo y efectivo, garantizando mejoras sostenibles en la calidad del servicio educativo.

**Figura 11**

*Impacto del taller organizacional en la Gestión Educativa*



En la figura 11 se observa que la implementación del taller organizacional produjo un impacto transformador en la gestión administrativa global de la institución educativa. Los resultados, respaldados por evidencia estadística contundente ( $t = -37.43$ ,  $p < 0.001$ ;  $\text{BF}_{10} \approx 10^{56}$ ), demuestran que la intervención no solo fue efectiva, sino excepcional en magnitud ( $\hat{g} = -3.71$ ).

Esto se traduce en una reducción estimada del 89% en las deficiencias administrativas, observándose mejoras sustanciales en la coordinación interdepartamental, optimización de recursos y agilización de trámites.

#### 4.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

- **Ho:** La implementación de un taller organizacional no mejora significativamente la planificación de una Institución Educativa.
- **Ha:** La implementación de un taller organizacional mejora significativamente la planificación de una Institución Educativa.

**Tabla 8**

*Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en la Planificación*

Variable	Test aplicado	Media. Pre.	Media. Post.	Diferencia de medias	IC.95(%)	P valor	Nivel de significación
Planificación	t de Student (pareado)	3.04	3.84	0.8	[-0.86, -0.75]	0,000	***

La Tabla 8 se observa que los resultados del contraste de hipótesis que evaluó si la implementación de un taller organizacional mejora significativamente la planificación, se aplicó la prueba t de Student para muestras pareadas y dado que las variables cumplieron con los supuestos de normalidad y se buscaba comparar las puntuaciones antes y después de la intervención, la media antes del taller fue de 3.04, mientras que la media después de taller aumentó a 3.84, lo que refleja una diferencia de 0.80 puntos, este incremento se encuentra respaldado por un intervalo de confianza al 95% entre -0.86 y -0.75, lo cual indica que la diferencia es consistente y estadísticamente confiable.

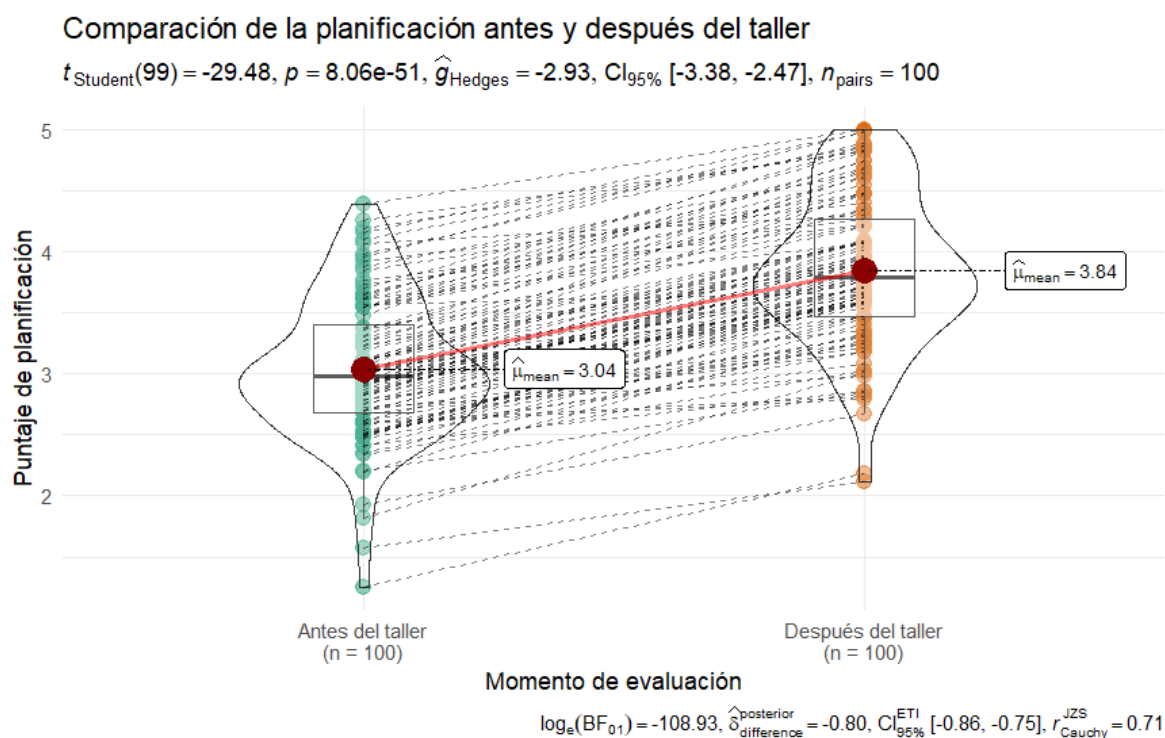
Asimismo, el p-valor fue igual a 0.000, lo que representa un nivel de significancia alta ( $p < 0.001$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ),

lo que permite afirmar que la implementación del taller organizacional mejoró significativamente la dimensión de planificación en la institución.

Estos hallazgos reflejan que los docentes fortalecieron sus capacidades para establecer objetivos claros, diseñar políticas institucionales adecuadas, organizar programas y gestionar el presupuesto de manera eficiente; por lo que, la intervención permitió una planificación estratégica más estructurada, mejorando la previsión de recursos, la organización de actividades y la alineación entre las metas institucionales y las acciones ejecutadas, aspectos esenciales para una gestión educativa eficaz.

**Figura 12**

*Impacto del taller organizacional en la Planificación*



En la Figura 12 se observa que la magnitud de este cambio es excepcionalmente grande según el tamaño del efecto de Hedges ( $\hat{g} = -3.23$ ), que supera cuatro veces el umbral considerado

efecto grande en investigación educativa ( $|g| > 0.8$ ), el intervalo de confianza del 95% [-3.72, -2.74] que no incluye el cero refuerza la solidez de este hallazgo.

#### 4.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

- **Ho:** La implementación de un taller organizacional mejora significativamente la organización de una Institución Educativa.
- **Ha:** La implementación de un taller organizacional mejora significativamente la organización de una Institución Educativa.

**Tabla 9**

*Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en la Organización*

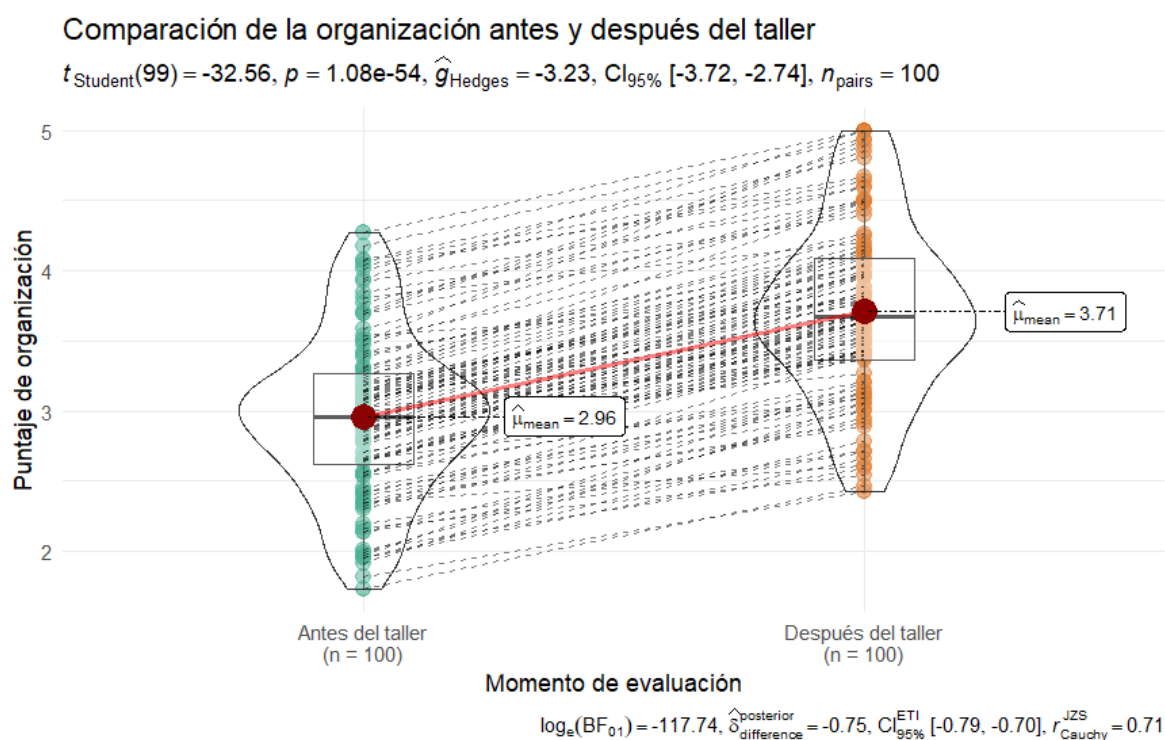
Variable	Test.aplicado	Media. Pre.	Media. Post.	Diferencia de medias	IC.95(%)	p.valor	Nivel de significación
Organización	t de Student (pareado)	2.96	3.71	0.75	[-0.79, -0.7]	0,000	***

La Tabla 9 presenta los resultados del contraste de hipótesis que evaluó el efecto de la implementación de un taller organizacional sobre la dimensión de organización en una institución educativa, se utilizó la prueba t de Student para muestras relacionadas, dado que los datos cumplían con los supuestos de normalidad, los resultados muestran una mejora notable en los niveles de organización tras el taller, la media antes de la intervención fue de 2.96, mientras que la media después de la intervención alcanzó 3.71, lo que representa un incremento de 0.75 puntos. esta diferencia es respaldada por un intervalo de confianza del 95% entre -0.79 y -0.70, que no incluye el cero lo que reafirma la existencia de un efecto real en mismo sentido el valor p obtenido fue de 0.000, lo cual indica un resultado altamente significativo ( $p < 0.01$ ) por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ).

Estos hallazgos indican que el taller fortaleció la capacidad de los docentes y directivos para estructurar el trabajo, coordinar actividades y definir funciones de manera más clara y eficiente y como resultado, se observó una distribución más adecuada de roles, optimización de recursos y una mejora en la comunicación y coordinación entre los diferentes actores educativos; por lo que, esto contribuye a consolidar procesos internos más organizados y efectivos, elementos fundamentales para una gestión escolar eficiente, sostenible y orientada al logro de aprendizajes significativos.

**Figura 13**

*Impacto del taller organizacional en la Organización*



En la figura 13 se observa que la magnitud de este cambio es excepcionalmente grande ( $\hat{g} = -3.23$ ), la evidencia bayesiana es ( $\text{BF}_{10} \approx 10^{51}$ ), confirmando que la probabilidad de que estos resultados ocurrieran sin un efecto real del taller, refuerza que estos beneficios fueron generalizados, transformando la organización de un modelo jerárquico rígido a una red

funcional basada en competencias. Esta reorganización impactó positivamente en la eficiencia operativa y la satisfacción del personal.

#### 4.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

- **Ho:** La implementación de un taller organizacional no mejora significativamente el control de una Institución Educativa.
- **Ha:** La implementación de un taller organizacional mejora significativamente el control de una Institución Educativa.

**Tabla 10**

*Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en el Control*

Variable	Test. Aplicado	Media. Pre.	Media. Post.	Diferencia de medias	IC.95(%)	p.valor	Nivel de significación
Control	Wilcoxon signed-rank	3.01	3.86	0.85	NA	0,000	***

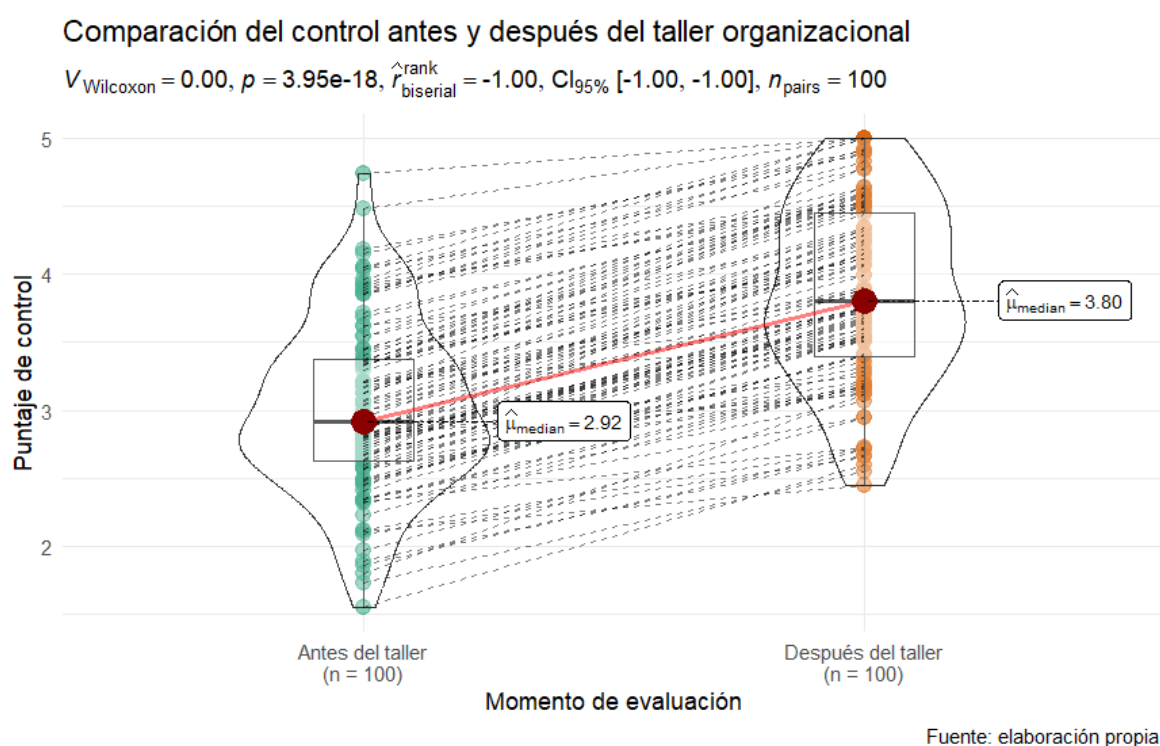
La Tabla 10 se presenta los resultados del análisis estadístico correspondiente a la, la implementación de un taller organizacional produjo mejoras significativas en la dimensión control dentro de una institución educativa, se empleó la prueba de Wilcoxon con rangos con signo, dado que los datos no cumplían con los supuestos de normalidad requeridos para pruebas paramétricas, la media antes del taller fue de 3.01, mientras que después del taller ascendió a 3.86, evidenciando una diferencia positiva de 0.85 puntos, este aumento representa un cambio sustancial en la percepción de los procesos de control dentro de la institución, sugiriendo que el taller tuvo un efecto positivo en la capacidad del personal para organizar, evaluar y corregir prácticas institucionales.

Asimismo, el valor p fue de 0.000 lo que evidencia una diferencia altamente significativa ( $p < 0.001$ ) en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa

(Ha); estos hallazgos indican que el taller fortaleció la capacidad del personal docente y directivo para realizar un monitoreo efectivo, supervisar actividades y evaluar los procesos institucionales de manera sistemática y como resultado, se observa un sistema de control más eficiente, que permite detectar desviaciones, aplicar acciones correctivas oportunas y garantizar una supervisión coherente de los procesos internos; esto contribuye a un ambiente organizativo más estructurado y orientado a resultados, mejorando el liderazgo pedagógico, la coordinación institucional y la calidad del servicio educativo.

**Figura 14**

*Impacto del taller organizacional en el Control*



En la figura 14 se observa que la implementación del taller organizacional generó una mejora excepcional en los mecanismos de control de la institución educativa, el tamaño del efecto máximo ( $r = -1.00$ ) indica que en el 100% de los casos, los puntajes de control mejoraron después del taller, con una reducción de la mediana del 23.16% (de 3.80 a 2.92), la

magnitud absoluta del efecto (IC 95%: [-1.00, -1.00]) y su consistencia total en la muestra (n=100) reflejan que el taller no solo fue efectivo, sino que generó una estandarización adecuada en las prácticas de control y este avance redefine la cultura institucional hacia un modelo de mejora continua, donde el control dejó de ser un mero requisito burocrático para convertirse en una herramienta estratégica.

#### 4.2.5 Prueba de hipótesis específica 4

- **Ho:** La implementación de un taller organizacional no mejora significativamente la dirección de una Institución Educativa.
- **Ha:** La implementación de un taller organizacional mejora significativamente la dirección de una Institución Educativa.

**Tabla 11**

*Prueba t de Student de Capacitación Taller Organizacional en la dirección*

Variable	Test.aplicado	Media. Pre.	Media. Post.	Diferencia de medias	IC.95(%)	p.valor	Nivel de significación
Dirección	Wilcoxon signed-rank	3.06	3.76	0.82	NA	0,000	***

En la Tabla 11 se presentan los resultados del análisis estadístico correspondiente a la dimensión dirección; para ello, se aplicó la prueba de Wilcoxon con rangos con signo, dado que los datos no cumplían con los supuestos de normalidad necesarios para pruebas paramétricas y los resultados evidencian que la media antes del taller fue de 3.06, mientras que después de su implementación ascendió a 3.76, lo que representa una diferencia positiva de 0.82 puntos; este incremento refleja un avance considerable en la percepción de la dirección dentro de la institución educativa; además, el valor de  $p = 0.000$  demuestra que la diferencia es altamente significativa ( $p < .001$ ); por lo que, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis

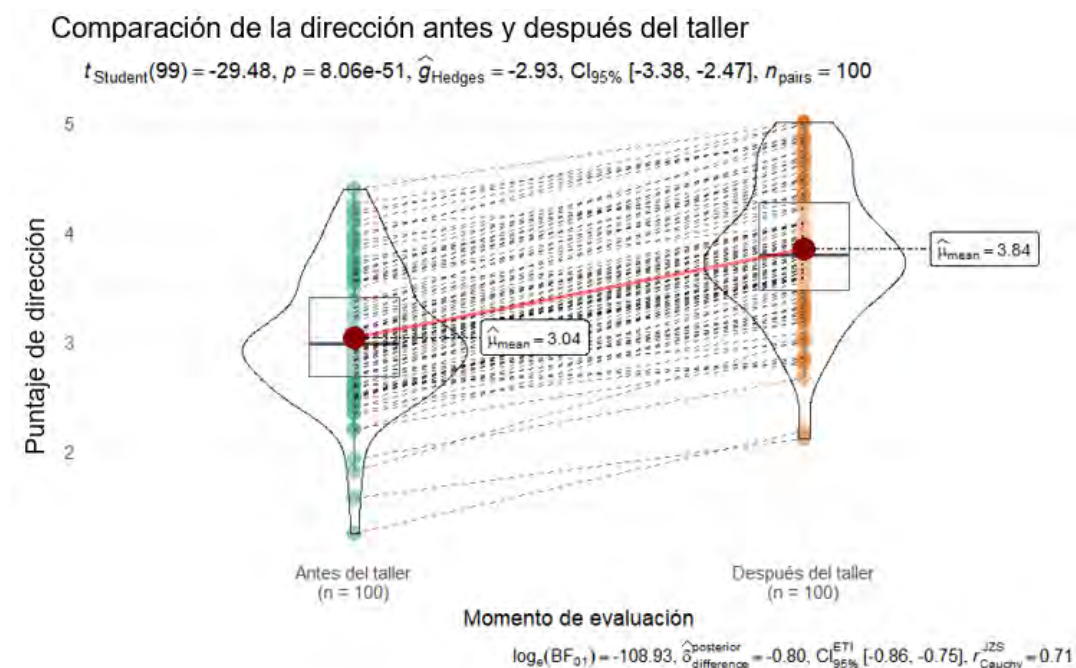


alternativa ( $H_a$ ), concluyéndose que la implementación del taller organizacional mejoró significativamente la dimensión dirección en la institución educativa.

Estos hallazgos indican que el taller fortaleció las competencias de liderazgo, comunicación y toma de decisiones del personal directivo y docente; por lo que, como resultado, se consolidó un liderazgo más participativo y eficiente, que mejora la orientación de los procesos educativos, optimiza la coordinación interna y facilita la toma de decisiones estratégicas; además, la mejora en la dirección impacta directamente en la gestión escolar, favoreciendo la eficiencia administrativa y la calidad del servicio educativo ofrecido por la institución.

**Figura 15**

*Impacto del taller organizacional en la dirección*



En la Figura 13 se aprecia que el cambio en la dimensión dirección es de gran magnitud, de acuerdo con el tamaño del efecto de Hedges ( $\hat{g} = -3.23$ ), el cual supera más de cuatro veces el umbral establecido para un efecto grande en investigación educativa ( $|g| > 0.8$ ); asimismo, el intervalo de confianza al 95%  $[-3.72, -2.74]$ , que no incluye el valor cero, confirma la solidez y

consistencia de este resultado y estos hallazgos evidencian que la implementación del taller organizacional fortaleció significativamente la capacidad directiva de la institución, potenciando el liderazgo, la coordinación y la orientación de los procesos educativos hacia un desempeño más eficiente y con mayor impacto en la comunidad escolar.

### **4.3 Discusión de resultados**

#### **4.3.1 Principales hallazgos del estudio**

El análisis estadístico realizado mediante la prueba t de Student para muestras relacionadas evidenció que la capacitación a través de talleres organizacionales tuvo un efecto positivo y significativo en la gestión administración de la institución educativa; los resultados mostraron un aumento de 0.890 puntos en la media general de la gestión administrativa con un nivel de significancia de  $p= 0.000$  lo que permite confirmar la hipótesis general planteada; asimismo se registraron mejoras en las dimensiones de planificación, organización, control y dirección validando la hipótesis específicas; estos hallazgos coinciden con los señalado por Castro (2021) quien destaca que la capacitación en sistemas de gestión administrativa bien estructurados facilita una mejor coordinación, planificación y control de los procesos especialmente cuando se apoya en herramientas innovadoras en la formación continua del personal.

De otro lado, el trabajo coincide con las conclusiones de Pinedo (2024), quien destaca que una administración organizacional efectiva basada en modelos participativos y estrategias de planificación estructurada tiene un impacto directo en el rendimiento y la articulación de funciones dentro de los equipos educativos y en este sentido, el taller desarrollado en la presente investigación incorporó estos enfoques, generando mejoras no solo a nivel administrativo, sino también en las capacidades de liderazgo y coordinación de los docentes.

#### **4.3.2 *Significado de los hallazgos***

Estos hallazgos significan que la estrategia de capacitación implementada a través de talleres organizacionales constituye una herramienta eficaz para fortalecer las competencias administrativas de los docentes y directivos; además, en la práctica, los talleres promovieron el trabajo colaborativo, la reflexión conjunta y el aprendizaje experiencial, lo que permitió mejorar procesos de planificación, organización de tareas, supervisión y liderazgo en la institución educativa; en este sentido, los resultados confirman que la mejora en la gestión administrativa no depende únicamente de estructuras formales, sino también de la actualización y el empoderamiento del recurso humano, que en el caso de los docentes cumple un rol central en la conducción institucional.

#### **4.3.3 *Relación con lo que otros han hecho***

Los hallazgos son consistentes con investigaciones nacionales e internacionales revisadas en el marco teórico, por ejemplo, Alva y Reyes (2022) demostraron que una adecuada gestión administrativa influye de manera positiva en la motivación y desempeño docente, mientras que Pinedo (2024) evidenció que el diseño organizacional participativo contribuye a la eficiencia administrativa en contextos educativos y de igual manera, estudios como el de Miranda (2018) y Riffo (2021) resaltaron que la capacitación en estrategias organizacionales mejora los procesos de gestión institucional y repercute en la calidad educativa; al contrastar con estos antecedentes, el presente estudio aporta evidencia empírica que refuerza la idea de que los talleres organizacionales son un mecanismo práctico y eficaz para lograr mejoras significativas en la gestión administrativa.

#### **4.3.4 Limitaciones de las conclusiones**

Aunque los resultados obtenidos fueron positivos y estadísticamente significativos el estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse; en primer lugar el diseño cuasiexperimental no incluyó un grupo de control lo que dificulta descartar completamente la influencia de factores externos en los resultados, asimismo, la muestra estuvo conformada por una sola institución educativa lo cual restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros contextos, por otro lado, la evaluación del impacto se realizó a corto plazo mediante un pretest y posttest inmediato sin analizar la permanencia de los efectos a lo largo del tiempo; por último, la información recolectada se basó en la percepción y el autoinforme de los docentes lo que podría a ver introducido ciertos sesgos de carácter subjetivo.

#### **4.3.5 Explicación de resultados inesperados o no concluyentes**

Si bien en todas las dimensiones de la gestión administrativa se observaron mejoras, estas no fueron homogéneas, además, se evidenció que la dimensión de control presentó un incremento menor en comparación con la planificación y organización; al respecto, una explicación posible es que el control institucional depende de factores estructurales y normativos que trascienden la capacitación docente, como los lineamientos del MINEDU, la disponibilidad de recursos o los mecanismos de supervisión externos; asimismo, algunos docentes manifestaron cierta resistencia inicial a participar en los talleres, lo cual pudo haber limitado en un inicio el impacto de la capacitación; sin embargo, conforme avanzó el proceso, la dinámica participativa favoreció su involucramiento.

#### **4.4 Propuesta de Estrategias para la capacitación mediante talleres organizacionales para la gestión administrativa**

##### **4.4.1 Fundamentación**

La gestión administrativa de las instituciones educativas demanda procesos de planificación, organización, dirección y control eficientes que respondan a los cambios normativos y a las necesidades de la comunidad educativa y los resultados obtenidos en este estudio evidenciaron que la capacitación mediante talleres organizacionales constituye una herramienta eficaz para fortalecer estas competencias en los docentes y directivos, sin embargo, para asegurar la sostenibilidad y efectividad de los resultados resulta necesario diseñar una propuesta estratégica que permita consolidar los aprendizajes logrados y fortalecer la cultura organizacional de la Institución Educativa Emblemática “Humberto Luna”.

##### **4.4.2 Objetivo de la propuesta**

Diseñar e implementar estrategias de capacitación mediante talleres organizacionales que fortalezcan la gestión administrativa de la Institución Educativa Emblemática “Humberto Luna”, asegurando procesos más eficientes, participativos y orientados a resultados.

##### **4.4.3 Estrategias propuestas**

###### **Estrategia 1: Programa anual de talleres organizacionales**

- **Acción:** Implementar un cronograma de talleres trimestrales con enfoque en las dimensiones de la gestión administrativa como la planificación, la organización, la dirección y el control.
- **Responsable:** Dirección de la institución, con apoyo del CONEI.
- **Meta:** Capacitar al 100% de docentes y directivos cada año.

###### **Estrategia 2: Talleres de liderazgo y trabajo colaborativo**

- **Acción:** Diseñar talleres con la finalidad de fortalecer habilidades de liderazgo, comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- **Responsable:** Subdirecciones y especialistas invitados en gestión educativa.
- **Meta:** Mejorar en un 30% los indicadores de clima institucional y cohesión organizacional en un año.

### **Estrategia 3: Implementación de comunidades de aprendizaje docente**

- **Acción:** Formar equipos de docentes que se reúnan periódicamente para reflexionar sobre buenas prácticas administrativas y pedagógicas.
- **Responsable:** Coordinadores de área.
- **Meta:** Generar al menos 4 espacios de reflexión e intercambio de experiencias al año.

### **Estrategia 4: Sistema de evaluación y seguimiento de la gestión administrativa**

- **Acción:** Incorporar instrumentos de autoevaluación y coevaluación después de cada taller, con indicadores de desempeño administrativo.
- **Responsable:** Comité de calidad institucional.
- **Meta:** Lograr un 80% de cumplimiento de los planes de mejora derivados de las capacitaciones.

### **Estrategia 5: Vinculación con instituciones externas**

- **Acción:** Establecer convenios con universidades y organismos especializados en gestión educativa para el dictado de talleres de actualización.
- **Responsable:** Dirección de la I.E.
- **Meta:** Ejecutar al menos dos programas de capacitación externa al año.

#### 4.4.4 Plan de acción

Estrategia	Acciones principales	Responsable	Plazo	Meta
<b>Programa anual de talleres</b>	Capacitación trimestral en gestión administrativa	Dirección – CONEI	Anual	100% docentes capacitados
<b>Liderazgo y trabajo colaborativo</b>	Talleres en comunicación y liderazgo	Subdirecciones	Semestral	+30% mejora clima laboral
<b>Comunidades de aprendizaje</b>	Reuniones de reflexión docente	Coordinadores de área	Trimestral	4 espacios de intercambio
<b>Evaluación y seguimiento</b>	Instrumentos de autoevaluación	Comité de calidad	Continuo	80% planes cumplidos
<b>Vinculación externa</b>	Convenios con universidades	Dirección	Anual	2 programas externos

#### 4.4.5 Impacto esperado

La implementación de estas estrategias permitirá:

- Consolidar una gestión administrativa más eficiente y participativa.
- Mejorar la capacidad de planificación y control institucional.
- Promover el liderazgo y la cohesión entre los docentes.
- Elevar la calidad del servicio educativo brindado a la comunidad.
- Posicionar a la I.E. “Humberto Luna” como referente en gestión administrativa innovadora.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- En relación con el objetivo general de la investigación, se concluye que la capacitación mediante talleres organizacionales tuvo un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre la gestión administrativa de la Institución Educativa Humberto Luna; asimismo, los resultados de la prueba t de Student pareado evidenciaron un incremento de 0.89 puntos en la media general, con un valor  $p = 0.000$  y un intervalo de confianza del 95%  $[-0.93, -0.84]$ , lo que confirma que la intervención mejoró significativamente la gestión administrativa de la institución.
- La dimensión de planificación experimentó una mejora significativa, pasando de una media de 3.04 a 3.84 puntos con una diferencia de 0.80 unidades y un valor  $p = 0.000$ , tales resultados evidencia que el taller fortaleció las capacidades de los docentes para anticipar, diseñar y organizar actividades con objetivos claros favoreciendo una planificación estratégica más eficaz dentro de la institución educativa.
- La dimensión de organización también presentó un avance relevante con un incremento en la media de 2.96 a 3.71 puntos y una diferencia de 0.75 y valor  $p = 0.000$ , demostrando que la intervención permitió mejorar la estructura interna, la asignación de funciones y la articulación de recursos, contribuyendo a una gestión administrativa más eficiente.
- En cuanto a la dimensión de control, los resultados de la prueba de Wilcoxon mostraron un aumento de 3.01 a 3.86 puntos con un valor  $p = 0.000$ , de esta manera se



confirma que el taller fortaleció los mecanismos de supervisión, seguimiento y evaluación de los procesos institucionales, esto facilitó una mayor rendición de cuentas y apoyó la toma de decisiones basada en evidencia.

- En cuanto a la dimensión de dirección también evidenció mejoras significativas; esto debido a que, la prueba de Wilcoxon reflejó un incremento de 3.06 a 3.76 puntos y una diferencia positiva de 0.82 y valor  $p = 0.000$ , tales resultados indican que el taller organizacional contribuyó a consolidar un liderazgo más participativo y eficiente, impactando directamente en la calidad del servicio educativo ofrecido por la institución.

## Recomendaciones

- A la Dirección de la Institución Educativa Humberto Luna se le recomienda institucionalizar y replicar los talleres organizacionales como parte del programa de desarrollo profesional docente, pues estos espacios han demostrado ser una herramienta valiosa para mejorar la gestión administrativa y fortalecer el clima institucional, por ello es importante desarrollarlos de forma periódica y acompañarlos con evaluaciones sencillas que permitan valorar su impacto en el desempeño administrativo.
- A los docentes y directivos se les recomienda fortalecer los espacios de planificación participativa y colaborativa utilizando herramientas técnicas como matrices de planificación, cronogramas estratégicos y el enfoque por competencias ya que esto permitirá alinear la planificación institucional con los objetivos pedagógicos y mejorar la eficiencia en la toma de decisiones realizando talleres de seguimiento que refuercen la aplicación práctica de estas herramientas.
- Al Departamento de Gestión Institucional se les sugiere revisar y actualizar los Manuales de Organización y Funciones (MOF) integrando lo aprendido en los talleres organizacionales con el objetivo de clarificar roles y responsabilidades y fomentar una cultura de colaboración y mejora continua estableciendo un comité de revisión de procesos que implemente los cambios gradualmente y realice evaluaciones periódicas.
- Al personal directivo y docente se les recomienda implementar sistemas de control interno con criterios de calidad educativa y capacitarse continuamente en el uso de instrumentos de monitoreo y evaluación, ya que esto permitirá un seguimiento

efectivo de los indicadores de desempeño y la toma de decisiones basadas en evidencia, estableciendo reuniones regulares de retroalimentación para corregir desviaciones y fortalecer la gestión administrativa.

- A toda la institución implementar talleres organizacionales de manera periódica dirigida tanto a directivos como a docentes con el propósito de fortalecer las competencias en planificación, coordinación y gestión de los procesos pedagógicos y administrativos, asimismo, se sugiere incorporar espacios de formación en liderazgo participativo y toma de decisiones estratégicas a fin de consolidar una gestión educativa eficiente y alineada con las necesidades de la comunidad escolar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abregu, L. (2023). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa en la Institución Educativa N.º 36003 de primaria del distrito de Huancavelica 2022*. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13977/8/IV\\_PG\\_MGP\\_TE\\_Abregu\\_Arevalo\\_2023.pdf#:~:text=2,a%20la%20influencia%20de%20la](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13977/8/IV_PG_MGP_TE_Abregu_Arevalo_2023.pdf#:~:text=2,a%20la%20influencia%20de%20la)
- Aguilar, C. (2022). *Talleres de coaching para mejorar el compromiso laboral docente de una institución educativa pública de Lima*. Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12168>
- Alaminos, A. (2023). *Introducción a la investigación social mediante encuestas de opinión pública*. Repositorio Universidad de Alicante .
- Alva, J., & Reyes, A. (2022). *Gestión administrativa y motivación de los docentes de una Institución Educativa Pública, Laredo, 2022*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93193/Alva\\_MJL-Reyes\\_CCA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93193/Alva_MJL-Reyes_CCA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme. Obtenido de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Baldeón, M. (2016). *Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8146>
- Banco Mundial. (2022). *El 70% de los niños de 10 años se encuentran en situación de pobreza de aprendizajes y no pueden leer y comprender un texto simple*. Grupo Banco Mundial. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/06/23/70-of-10-year-olds-now-in-learning-poverty-unable-to-read-and-understand-a-simple-text>

- Basaldúa, W. (2023). *Implementación de programa de capacitación y entrenamiento en la empresa electro dunas S.A.A.* Vicerrectorado de Investigación. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13084/6662>
- Castro, S. (2021). *Propuesta En La Mejora De La Gestión Administrativa Para Lograr La Consolidación Y Posicionamiento De La Escuela De Capacitación De La Cruz Roja Peruana.* USIL. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/23166c59-9a65-46d3-9dcb-fd0f50da5885/content>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos.* Colombia: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración.* McGraw-Hill Education. Obtenido de <https://books.instituidema.org/sites/default/files/Administraci%C3%B3n%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf>
- Chipana, L. (2025). *Estrategias de ventas y la rentabilidad en un instituto de capacitación en arbitraje del distrito de San Isidro, 2023.* Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13084/10587>
- CNE. (2019). *De acuerdo al Consejo Nacional de Educación (CNE) los peruanos leemos menos de un libro por persona anualmente.* Lima: Santiago Pedraglio. Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2020/pdf/8%20-%20Un%20balance%20de%20la%20incidencia%20y%20la%20contribuci%C3%B3n%20de%20la%20estrat%C3%A9gica%20del%20Consejo%20Nacional%20de%20Educaci%C3%B3n.pdf>
- CNE. (1 de marzo de 2024). *Consejo Nacional de Educación promueve políticas públicas educativas de calidad.* Obtenido de Consejo Nacional de Educación: <https://www.gob.pe/institucion/cne/noticias/915673-consejo-nacional-de-educacion-promueve-politicas-publicas-educativas-de-calidad>

- Esteves, Z., Renteria, J., Paredes, G., & Sánchez, C. (2022). El liderazgo transformacional para la gestión educativa. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8976518.pdf>
- Faiz, H., Al-Amin, F., Mundiri, A., & Fahmi, A. (2023). Transforming organizational quality through effective administrative training. *Journal of Community Service*, 2(2), 14-20. doi:<https://doi.org/10.61987/communautaire.v2i2.352>
- Farol, H. (1916). *Administracion Industrial y General*. Argentina: El Ateneo. Obtenido de [https://isabelportoperez.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/admc3b3n\\_ind\\_y\\_general001.pdf](https://isabelportoperez.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf)
- Fernandez, R., & Mendoza, P. (2019). *Metodologia de investigacion*. Mexico: McGraw Hill.
- Fuentes, L. (2025). *Gestión educativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del nivel operativo del Sensico-Lambayeque, 2024*. Universidad Continental .
- Galván, M. (2021). *Diseño e implementación de un curso virtual en el ámbito de enfermería : capacitación docente en el uso de las TIC*. Universidad Nacional de Quilmes. Obtenido de <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/3170>
- García, D. (2022). *Publicación: Políticas y modelo de gestión para el mejoramiento de la calidad educativa*. Repositorio Universidad de la Costa. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11323/9693>
- Gonzales, V., Arias, M., Rodríguez, P., & Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Special Number: Educational practices and teacher training*, 9. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Gonzalez, Y. (2024). *Las Nuevas Metodologías Educativas que Desarrollan Habilidades y Competencias Mediante Estrategias Internas que Optimizan la Capacitación de Personal de las Organizaciones*. Licenciatura en Tecnología y Administración y Desarrollo de Recursos Humanos. Obtenido de <http://hdl.handle.net/123456789/1953>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodologia de la Investigación: Las Rutas Cuantitativas, Cualitativa y Mixta*. Mexico. Obtenido de

- [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositorio.ucsh.cl/bitstream/handle/ucsh/2792/metodologia-de-la-investigacion.pdf?sequence=1>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Mc. Graw Hill. Obtenido de [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Lema, I. (2021). *Educación ambiental y participación pública: análisis de los procesos participativos "bottom-up" como instrumentos de aprendizaje para la transformación social*. Universidad Da Curuña. Obtenido de <http://hdl.handle.net/2183/30088>
- León, K. (2021). *Propuesta de mejora para la gestión de capacitación en la oficina de Seguridad y Defensa Nacional del Gobierno Regional Cajamarca basada en un modelo E-learning*. Cajamarca – Perú, 2021. Escuela de posgrado Neumann. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12892/295>
- Loaiza, J., & González, K. (2022). *Elaboración de una secuencia de enseñanza sobre estequiometría mediada por las prácticas experimentales para alcanzar un Aprendizaje Significativo Crítico a partir de una revisión bibliográfica*. Universidad de Antioquia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10495/29420>
- Lopez, J. (2019). *Antecedentes históricos de la gestión pro procesos*. EAFIT. Obtenido de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/4496/05\\_marcoTeorico.pdf](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/4496/05_marcoTeorico.pdf)
- Mendoza, V. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Publicando*, 9(4). Obtenido de <https://www.revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301>
- MINEDU. (2018). *Ley General De Educación Ley Nro. 28044* . Obtenido de [https://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](https://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

- MINEDU. (2021). *Gestión Administrativa*:. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7892/Gesti%C3%B3n%20administrativa%20an%C3%A1lisis%20sobre%20las%20condiciones%20que%20inciden%20en%20la%20carga%20administrativa%20de%20las%20directoradas%20y%20los%20directores%20de%20instituciones>
- Ministerio de Educación. (15 de julio de 2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Obtenido de Guía: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Miranda, L. (2018). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 22(3). doi:<https://doi.org/10.15359/ree.22-3.10>
- Miranda, Y., Garbi, M., Araújo, H., Martins, W., Santos, J., & Velez , L. (2021). Perspectives of organizational identity in a health higher education institution: a mixed-method analysis. *BMC Med Educ*, 21(51). doi:<https://doi.org/10.1186/s12909-020-02470-1>
- Moreno , C. (2023). Importance of evaluation, co-evaluation and self-assessment in university education. *Human*, 17(1). Obtenido de <http://journals.eagora.org/revHUMAN/article/view/4716>
- Muñoz, K. (2024). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes. *OGMA* , 3(3), 34-44.
- Navarrete, M. (2023). La importancia del taller de teatro en el desarrollo de habilidades en estudiantes de nivel superior. *RELEP*, 5(2). Obtenido de <https://portal.amelica.org/ameli/journal/643/6434183001/html/>
- Nolasco, R. (2022). *Reingeniería de procesos y la gestión administrativa en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Pacco, R., & Dávila, O. (2022). La gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3002-3029. doi:10.37811/cl\_rcm.v6i4.2809



- Pacheco, J. (2020). *Dirección en la administración (definición, principios e importancia)*.  
Obtenido de <https://www.webyempresas.com/direccion-en-la-administracion/>
- Paguay, J. (2025). Relación entre la capacitación profesional técnica y la capacitación pedagógica de los docentes de educación técnica en bachillerato. *Revista Científica Zambos*, 4(1), 153-165. doi:10.69484/rcz/v4/n1/83
- Pamplona, J. (2019). *Estrategias De Enseñanza Del Docente En Las Áreas Básicas: Una Mirada Al Aprendizaje Escolar*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5859/585961633002/html/>
- Paredes, J. (2024). *Aplicación de la gestión de procesos (BPM) para mejorar la productividad en el área de taller de la empresa SCANIA del Perú SA, Trujillo, 2024*. Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/41493>
- Paucar, G. (2022). *Aprendizaje experiencial de la ciencia y tecnología para desarrollar la actitud científica de los estudiantes del tercer grado de educación secundaria*. Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/20.500.14597/4891>
- Peña, D. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Recimundo*, 120-131.
- Peralta, M. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Educacion*, 47(1). Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-26442023000100663](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442023000100663)
- Pérez, M. (2017). Investigación Acción Participativa (IAP) como Elemento de Fortalecimiento Educativo en la Escuela Bolivariana “El Paramito”, Estado Mérida. *Revista Scientific*, 2(4), 223-242. doi:<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.4.13.223-242>
- Pinedo, E. (2024). Análisis y propuesta estratégica del diseño organizacional para la gestión administrativa. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(1). Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30882024000300181&script=sci\\_arttext](https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2542-30882024000300181&script=sci_arttext)

- Quezada, H. (2022). *Gestión administrativa y calidad educativa en la Institución Educativa 6094 Santa Rosa de Chorrillos, 2021*. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Reyes, L. (2020). *Taller “VICAM” para mejorar la gestión administrativa de una Institución Educativa de Santa Elena, año 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52137/Reyes\\_VLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52137/Reyes_VLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Riffo, R. (2021). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares. *Revista Scientific*, 4, 153-172. doi:10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición.
- Rojas, R. (2023). *Taller de capacitación docente en Aprendizaje Basado en Problemas*. Universidad Nacional de La Plata. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/160783>
- Ruiz, G. (2022). Investigación educativa. *revista mexicana*, 27(93), 1-326.
- Salabarieta, G., & González, H. (2021). *Propuesta de gestión comunitaria para la participación familiar en los procesos educativos del aula multigrado*. Universidad Libre. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10901/19583>
- Sales, L. (2003). La comprensión, el análisis y la construcción de textos según el enfoque comunicativo. *Unión de Universidades de América Latina y el*, 1-23. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/373/37302503.pdf>
- Sampieri, F. (2019). *Metodología de investigacion*. Mexico.
- Sánchez, L. (2020). Gestión académica y administrativa de la carrera Ingeniería Agronómica de la UNED y los procesos de investigación y extensión asociados en tiempos de COVID-19. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(11). Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-41322020000300079](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-41322020000300079)
- Seminario, Y. (2022). *Análisis de la gestión administrativa en el Hospital Nuestra Señora de las Mercedes en Paita, 2018-2020*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79058/Seminario\\_AY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79058/Seminario_AY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Silva, L. (2025). *La gestión del talento humano y los ciclos de operación en una empresa de importación: una propuesta para la interacción efectiva de los recursos humanos*. Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/handle/1944/53633>

Tenorio, Z., & Pérez, V. (2023). Una aproximación a la gestión de las instituciones educativas peruanas. *Mendive revista de educación*, 21(4). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9095483.pdf>

UNICEF. (02 de marzo de 2021). *Las escuelas de más de 168 millones de niños del mundo llevan casi un año entero cerradas por completo debido a la COVID-19*. Obtenido de Comunicado de prensa: <https://www.unicef.org/es/comunicados-prensa/escuelas-168-millones-ninos-llevan-casi-ano-entero-cerradas-debido-covid19>

Vislao, R. (2021). Gestión educativa del director y la calidad educativa en una institución educativa pública. *CienciaMatria*, 1(7). Obtenido de <https://www.ojs.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/662>

Yaceli, D. (2019). “*Modelo De Liderazgo Transformacional Para Mejorar La Gestión Administrativa De La Gerencia Subregional De Utcubamba – 2017*”. Universidad Alas Peruanas. Obtenido de [https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/3270/Tesis\\_Liderasgo\\_Trasformacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/3270/Tesis_Liderasgo_Trasformacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 1:

#### TITULO: CAPACITACION DE TALLER ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTION ADMINISTRATIVA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA, CUSCO-2024

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿En qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la gestión administrativa en la emblemática institución educativa Humberto Luna, Cusco-2024?	Determinar en qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la gestión administrativa en la emblemática institución educativa Humberto Luna, Cusco-2024.	La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente la gestión administrativa en una Institución Educativa Humberto Luna, Cusco-2024.	<b>Variable: x</b> Capacitación mediante talleres organizacionales  <b>Variable: y</b> Gestión administrativa	Tipo de investigación:  Aplicada  Enfoque de investigación  Cuantitativa  Diseño de investigación  preexperimental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	<b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación</li> <li>Organización</li> <li>Dirección</li> <li>Control</li> </ul>	Técnicas e instrumentos  Talleres, ficha de cotejo
a) ¿Cómo es la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la planificación en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024?	a) Identificar cómo la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la planificación en una emblemática	a) La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente en la planificación de una Institución Educativa, Cusco-2024.		

<p>b) ¿De qué manera la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la organización en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024?</p> <p>c) ¿En qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la dirección en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024?</p> <p>d) ¿En qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora el control en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024?</p>	<p>Institución Educativa, Cusco-2024.</p> <p>b) Describir de qué manera la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la organización en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024.</p> <p>c) Establecer en qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora la dirección en una emblemática Institución Educativa, Cusco-2024.</p> <p>d) Conocer en qué medida la capacitación mediante talleres organizacionales mejora el control en una</p>	<p>b) La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente en la organización de una Institución Educativa, Cusco-2024.</p> <p>c) La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente la dirección de una Institución Educativa, Cusco-2024.</p> <p>d) La capacitación mediante talleres organizacionales mejora significativamente en el control de una Institución Educativa, Cusco-2024.</p>	<p>Población y Muestra</p> <p>La muestra fue constituida por 100 docentes</p> <p>Análisis de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EXCEL, SPSS, Prueba de Wilcoxon</li> </ul>
--	---	--	--

	emblemática Institución Educativa, Cusco-2024.			
--	---	--	--	--

## **ANEXO 2: CUESTIONARIO DE ENCUESTA REFERIDO A GESTION ADMINISTRATIVA**

La presente encuesta tiene por objetivo servir de recolección de información para desarrollar la tesis de investigación **“Capacitaciones mediante talleres organizacional para mejorar la gestión Administrativa en la Emblemática Institución Educativa Humberto Luna, Cusco – 2024.**

### **Datos Generales:**

**Género:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Tipo de contrato:** Nombrado ( ) Contratado ( )

**Instrucciones:** La presente encuesta tiene como determinar en qué medida la implementación de un taller mejora la gestión administrativa en la emblemática institución educativa Humberto luna, cusco-2024.

Cada Ítem tiene cinco alternativas de respuesta.

### **Escala Valorativa:**

- (5) Siempre
- (4) Casi siempre
- (3) A veces
- (2) Casi nunca
- (1) Nunca

### **INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

## Instrumento de la Gestión Administrativa

INSTRUMENTO						
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: PLANIFICAR</b>					
1	El Director brinda información de los objetivos planteados					
2	Cree que la institución Planifica las actividades y recursos					
3	Los programas atienden las necesidades de la tutoría					
4	El programa de los directivos tienen un cronograma					
5	Los programas de planificación son viables					
6	Las planificaciones son realizadas sin presupuesto					
7	El presupuesto enviado por el Ministerio de Educación llega a tiempo					
8	Los planes y programas de la institución se elaboran con anticipación.					
9	Antes de planificar las actividades institucionales se realiza un diagnóstico de las necesidades.					
10	El equipo directivo planifica coordina y planifica con los docentes los días de reunión de trabajo.					
	<b>DIMENSION 2: Organizar</b>					
8	La gestión Administrativa organiza el trabajo docente.					
9	La dirección coordina y delega funciones					
10	La organización de trabajo es fundamental en la administración.					
11	La coordinación lo deben de realizar los administrativos					
12	La coordinación es fundamental para sacar adelante la unidad educativa.					
13	Las funciones administrativas deben ser evaluadas					
14	Las funciones de los docentes deben ser acompañadas por la gestión administrativa					
15	La institución cuenta con departamentos y/o áreas específicas de apoyo y coordinación entre trabajadores.					



16	Las decisiones institucionales se llevan a cabo previa coordinación entre directivos y trabajadores.					
17	Es parte de los directivos promover el desarrollo de las actividades institucionales en base al trabajo en equipo.					
18	Es parte de la directiva apoyar en las dificultades que tengan los docentes en sus funciones					
19	Existe comunicación entre administrativos y docentes.					
20	Los directivos Se comunican con los docentes verbalmente de forma asertiva y coherente.					
<b>DIMENSION 3: CONTROL</b>						
21	El Ministerio de Educación realiza monitoreo de las unidades educativas.					
22	Se cumple con las actividades de supervisión de la labor de todos los docentes.					
23	Los administrativos se preocupan por realizar un monitoreo apropiado a todos los docentes.					
24	Se evalúa de manera oportuna el desempeño de los docentes.					
25	La administrativa desarrolla acciones para ayudar a los docentes en sus problemas					
26	Los directivos diseñan acciones de capacitación y orientación para todos los docentes.					
27	Se evalúa con instrumento a los docentes brindando alternativas de mejora en las sesiones de aprendizaje.					
28	Es importante el control de actividades por parte de la administrativa.					
29	Es necesario la evaluación a docentes para determinar la calidad educativa.					
30	La administrativa controla el cumplimiento de actividades de los docentes.					
<b>DIMENSIÓN 4: Dirección</b>						
31	El director promueve la motivación del personal en el cumplimiento de sus funciones.					
32	El liderazgo del director inspira compromiso en la comunidad educativa.					
33	Existe comunicación clara entre directivos, docentes y personal administrativo.					
34	Se utilizan canales adecuados y accesibles de comunicación en la institución.					
35	Las decisiones son oportunas y coherentes con las necesidades institucionales.					
36	Las decisiones adoptadas favorecen el logro de los objetivos institucionales.					

### **ANEXO 3: TALLER ORGANIZACIONAL**

**Lugar:** Emblemática Institución Educativa Humberto Luna, Cusco-2024.

**Beneficiarios:** Directivos y Docentes

**Duración:** una semana

**Responsable:** Br. Ruben Guillermo Soto Blas

El taller, tiene como finalidad el mejoramiento de la gestión administrativa, en los diversos procesos relacionados con la administración, esto será en la Emblemática Institución Educativa Humberto Luna, Cusco-2024., a partir de una real y consciente toma de decisiones, una adecuada asignación de responsabilidades, una buena práctica de mejorar el trato y las relaciones interpersonales entre directivos y docentes, así mismo el correcto y eficiente manejo del tiempo, cumpliendo a tiempo con los requerimientos, dominio de la elaboración de documentos tales como el PEI, entre otros documentos.

**Objetivos:** Implementar un taller que permita el mejoramiento de la gestión administrativa en la Emblemática Institución Educativa Humberto Luna, Cusco-2024.

**Justificación:**

El taller se justifica porque este plantea estrategias relacionadas con el mejoramiento de la gestión administrativa, la cual comprende con una consciente y responsable toma de decisiones, una adecuada retribución de actividades y funciones, una buena y mejor practica de relación interpersonal entre directivos y docentes de la institución Mariscal Sucre, además del correcto y adecuado manejo del tiempo, permitiendo así cumplir con las actividades estipuladas, una de las actividades principales es la socialización de la elaboración y modificación del PEI, la cual es una herramienta administrativa cuyos directivos y docentes de muchas instituciones, incluyendo los docentes y directivos de la Emblemática Institución Educativa Humberto Luna, Cusco-2024.

**Fundamentación del taller**

Planeación: la cual permite establece y pensar con antelación en las metas y acciones, basando los actos en algún método, por ende los participantes tendrá conocimientos y actitudes para afrontar alguna situación de la mejor manera. Para esto los participantes deberán tener en cuenta las preguntas tales como:

¿Dónde estamos?

¿Para dónde vamos?

¿Cómo llegar allá?

**Organización:** Para este paso los participantes tendrán la facultad de ordenar y distribuir el trabajo o tareas por realizar, asignando en manera justa y equitativa las obligaciones a realizar, punto en el cual se considera fundamental para el mejoramiento de la gestión administrativa en la presente institución.

El fin principal es que se pueda asignar de manera equitativa y justa las responsabilidades por realizar, de este modo se pretende optimizar los recursos tanto económicos como los de tiempo.

**Dirección:** en este punto se debe hacer mayor énfasis en los directivos de la institución, ya que de manera motivadora, de manera direccionada, de modo justo, para que exista esa armonía en el trabajo dentro de la institución, a su vez se debe motivar al personal para que cumpla con satisfacción las actividades encomendadas.

**Control:** Es un proceso de atención vigilancia y verificación. En donde los responsables o directivos, tendrán que verificar que todas las actividades se cumplan a cabalidad, y si existe algún error, poder enmendar en el momento adecuado, de manera conjunta entre el responsable de la tarea y el representante o directivo. De este modo se fomentara el trabajo en equipo, y la consolidación de un líder.

## **DÍA 1.**

### **Bienvenida E Introducción General**

Se le da la bienvenida a todas las personas participantes, dándole a conocer los espacios, acuerdos para este taller, además de las condiciones d sus asistencia.

### **Dinámica**

Permite crear un ambiente de confianza y armonía entre el capacitador y los directivos y docentes que reciben la capacitación.

### **Aprendizajes teóricos de principios de administración**

En un tiempo no tan extenso, se plantearan los elementos de la administración, además de la importancia, clasificación y todo lo referente a la parte básica teórica de la administración, mediante cuadros sinópticos y esquemas que permitirán el mejor entendimiento del tema.

### **Práctica: Análisis De Casos**

Se formaran grupos de trabajo en la cual cada uno de los grupos tendrá un caso diferente, el cual deben analizarlos y resolverlos de acuerdo a lo visto en la teoría.

Posteriormente se procede a socializar las resoluciones de los casos, mediante exposiciones y presentaciones de esquemas y organizadores gráficos, o dejando a criterio de organización de cada grupo.

### **Dinámicas**

Permite crear un ambiente de confianza y armonía entre el capacitador y los directivos y docentes que reciben la capacitación, además de evitar algún tipo de fatiga entre los asistentes.

### **Clausura**

Se da por concluida la primera sesión, agradeciendo a los participantes por su asistencia

## **DÍA 2:**

### **Bienvenida e introducción general**

Se le da la bienvenida a todas las personas participantes, dándole a conocer los espacios, acuerdos para este taller, además de las condiciones d sus asistencia.

### **Dinámica**

Permite crear un ambiente de confianza y armonía entre el capacitador y los directivos y docentes que reciben la capacitación, con el afán de fomentar el compañerismo, dejando de lado las diversas diferencias que en su momento pudieron existir.

### **Aprendizajes De Administración**

Para aquello, es indispensable la utilización de proyector ya que se trabaja con videos e ilustraciones, en donde se mostrara versiones y experiencias de diversos autores y personajes que han sido profesionales en el ámbito administrativo.

### **Práctica: Análisis De Casos**

Se formaran grupos de trabajo en la cual cada uno de los grupos tendrá un caso diferente, el cual deben analizarlos y resolverlos de acuerdo a lo visto en la teoría.

Posteriormente se procede a socializar las resoluciones de los casos, mediante exposiciones y presentaciones de esquemas y organizadores gráficos, o dejando a criterio de organización de cada grupo. Además que en los casos que se analicen se procederá a hacer un dramatizado acerca de la situación en estudio, y exponerlo ante los presentes.

### **Dinámicas**

Permite crear un ambiente de confianza y armonía entre el capacitador y los directivos y docentes que reciben la capacitación, además de evitar algún tipo de fatiga entre los asistentes.

### **Clausura**

Se da por concluida la primera sesión, agradeciendo a los participantes por su asistencia.

### **DIA 3 y 4:**

#### **Bienvenida E Introducción General**

Se le da la bienvenida a todas las personas participantes, dándole a conocer los espacios, acuerdos para este taller, además de las condiciones de su asistencia.

#### **Dinámica**

Permite crear un ambiente de confianza y armonía entre el capacitador y los directivos y docentes que reciben la capacitación.

#### **Aprendizajes Teóricos De Principios De Administración**

En un tiempo no tan extenso, se analizarán y se expondrán temas teóricos sobre la elaboración, modificación y actualización del PEI, en la cual se analizarán cada uno de sus elementos, además del orden específico. Entre las fases del proyecto educativo institucional tenemos.

- Determinar la identidad de la Institución Educativa
- Diagnóstico de la Institución Educativa
- Propuesta pedagógica
- Propuesta de gestión
- Proyecto de implementación

#### **Práctica: Análisis De Casos**

- Se formarán grupos de trabajo en la cual cada uno de los grupos tendrá un caso diferente, el cual está determinado a la elaboración básica de un PEI, en donde se tomarán en cuenta todos sus elementos que la conforman.
- Posteriormente se procede a socializar las resoluciones de los casos, mediante exposiciones y presentaciones respectivas, o dejando a criterio de organización de cada grupo. En cuanto con la elaboración del PEI, se pretende que los participantes dominen la herramienta PEI la cual permitirá que los docentes y directivos, puedan aportar de manera directa y eficiente con ideas para el desarrollo del proyecto educativo en la institución Mariscal Sucre, en una posterior fecha, la cual será estipulada por los directivos, ya sea en jornada normal de trabajo.

#### **Clausura**

Se da por concluida la primera sesión, agradeciendo a los participantes por su asistencia.

## **DÍA 5:**

### **Bienvenida e introducción general**

Se le da la bienvenida a todas las personas participantes, dándole a conocer los espacios, acuerdos para este taller, además de las condiciones de su asistencia.

### **Dinámica**

Permite crear un ambiente de confianza y armonía entre el capacitador y los directivos y docentes que reciben la capacitación.

### **Aprendizajes teóricos de principios de administración**

Para aquello se considera conveniente la realización de una integración con juegos recreativos y deportes con la participación de los directivos y docentes, con la finalidad de fomentar la unión y armonía entre los docentes participantes, dejando así de lado las diferencias entre los integrantes, así mismo poder dialogar con las partes para llegar a un acuerdo que permita el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Entre los juegos recreativos considerados para esta jornada de integración, tenemos los siguientes:

- Juegos de los ensacados
- Juego de tres piernas
- Juego del huevo y la cuchara
- Indor

### **Momento De coffe break (refrigerio)**

Se dará un momento para servirse un pequeño aperitivo a los asistentes.

### **Clausura**

Se da por concluida la primera sesión, agradeciendo a los participantes por su asistencia.



Emblemática Institución Educativa  
**"HUMBERTO LUNA"**

CÓDIGO MODULAR: INICIAL N° 0327327 • PRIMARIA N° 025886 • SECUNDARIA: 0236346 • CÓDIGO DE LOCAL: N° 14615



"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las  
Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

## CONSTANCIA

**EL QUE SUSCRIBE MG. PEDRO APFATA ALA,  
DIRECTOR DE LA EMBLEMÁTICA INSTITUCION  
EDUCATIVA "HUMBERTO LUNA" – CUSCO.**

### HACE CONSTAR:

Que el bachiller; **RUBEN GUILLERMO SOTO BLAS**, egresado de la Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco, ha efectuado el proyecto de tesis titulado **"IMPLEMENTACION DE UN TALLER PARA MEJORAR LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA, CUSCO-2024"**, a partir del día lunes 30 de setiembre al 04 de octubre del presente año, asignándole en los docentes y directivos de dicha institución, cumpliendo eficientemente su proceso de aplicación de instrumentos según lo programado.

Se expide el presente documento, a solicitud escrita del interesado para los usos y fines que viera por conveniente.

Cusco, Octubre del 2024.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**  
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante: *Castro Cuba Barinera Isaac Enrique*

1.2. Especialidad del Validador: *Investigación*

1.3. Cargo e Institución donde labora: *Escuela de Posgrado de la UAC*

1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: *Encuesta*

Autor del instrumento: *Br. Ruben Guillermo Soto Blas*

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:** *Favorable*

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

*79.7*

Firma:

Isaac E. Castro Cuba Barinera  
DOCTOR EN EDUCACIÓN

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**  
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

I.1. Apellidos y nombres del informante: *Xabier Valentín Echerry Segura*  
 I.2. Especialidad del Validador: *Investigador*  
 I.3. Cargo e Institución donde labora: *Escuela de Educación Superior Santa Rosa*  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: *Encuesta*

Autor del instrumento: *Br. Ruben Guillermo Soto Blas*

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	May bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				90	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....  
 .....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80.2

*Xabier Valentín Echerry Segura*  
 Xabier Valentín Echerry Segura  
 INVESTIGADOR E INSTRUMENTOS INVESTIGACIÓN  
 (CIPRO: 63577561)

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**  
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

I.1. Apellidos y nombres del informante: *Canal Apaza Luis Epifanio*  
 I.2. Especialidad del Validador: *Investigación*  
 I.3. Cargo e Institución donde labora: *Docente de la facultad de Educación*  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta

Autor del instrumento: Br. Ruben Guillermo Soto Blas

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables.				X	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				X	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				X	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				X	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					X	

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

*Favorable*

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

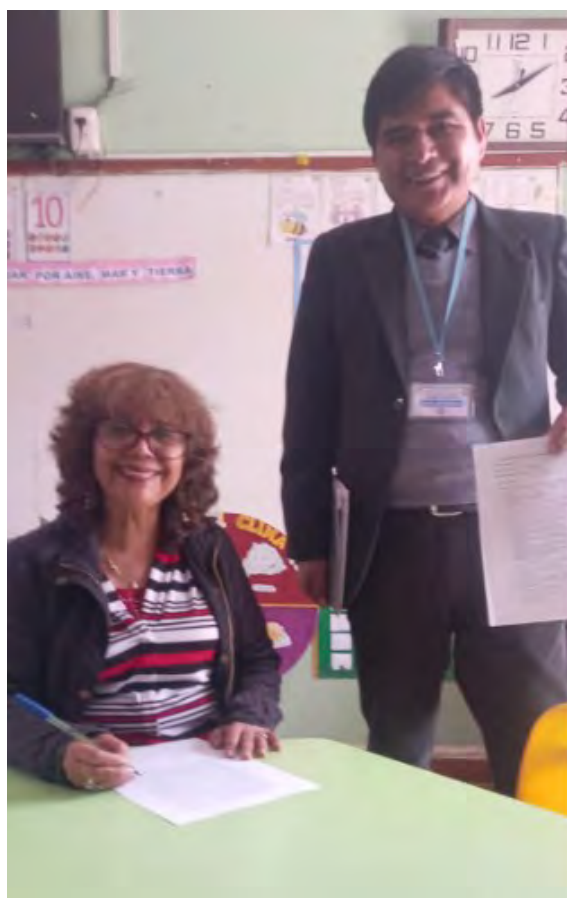
.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

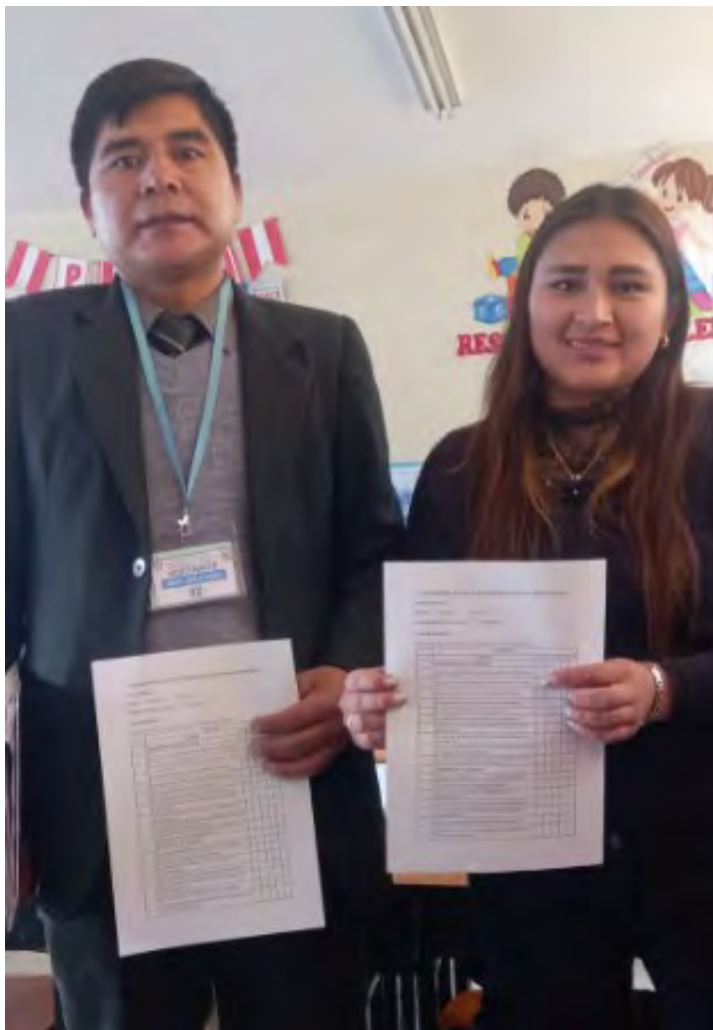
*80%*

  
Firma:

**ANEXO 4: EVIDENCIA FOTOGRAFICA**  
**ENCUESTA A DOCENTES Y DIRECTIVOS**







## CAPACITACION A DOCENTES



