

<https://doi.org/10.47460/uct.v26i113.574>

Propuesta de un modelo de gestión pública para la mejora del desempeño laboral en directivos educativos

Rosas Carranza Guevara

<https://orcid.org/0000-0002-5594-8902>
rosas.carranza@untrm.edu.pe

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza
Chachapoyas - Perú

Manuel Eduardo Vilca Tantapoma

<https://orcid.org/0000-0002-7836-7107>
mvilca@unitru.edu.pe

Universidad Nacional de Trujillo
Trujillo, Perú

Benjamín David Carril Verastegui

<https://orcid.org/0000-0001-6010-0175>
benjaminscarrilverastegui@gmail.com

Empresa AVC Infraestructura E.I.R.L.
Trujillo, Perú

Manuel Tiberio Valentín Puma

<https://orcid.org/0000-0002-3813-531X>
mvalentin@unibagua.edu.pe

Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar
Leguía de Bagua
Bagua, Perú

Recibido (05/03/22) Aceptado (09/04/22)

Resumen: Esta investigación propone un modelo de gestión pública que mejora el desempeño laboral de los ejecutivos de las organizaciones de educación inicial de la UGEL Bagua. Siendo de naturaleza explicativa con un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal no experimental. Se utilizó el cuestionario con una escala de Likert sobre una muestra de 40 directivos. Señalando que de acuerdo a la dimensión de gestión de condiciones para la mejora del aprendizaje (47,5%) y la dimensión de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora del aprendizaje (57,5%) se encontraron en un buen nivel. Concluyendo que es importante la aplicación del modelo administrativo público para optimizar el desempeño laboral, con criterios uniformes, democráticos y que sean concertados para la realización de actividades de gestión y académicas en todas las organizaciones educativas del nivel inicial, permitiendo así la mejora del desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión pública, instituciones educativas, desempeño laboral, procesos pedagógicos.

Proposal for a public management model to improve job performance in directors of UGEL Bagua schools

Abstract: This research proposes a public management model that improves the work performance of the executives of the initial education organizations of the UGEL Bagua. Being explanatory in nature with a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design. The questionnaire with a Likert scale was used on a sample of 40 managers. Pointing out that according to the dimension of management of conditions for the improvement of learning (47.5%) and the dimension of orientation of the pedagogical processes for the improvement of learning (57.5%) they were found at a good level. Concluding that it is important to apply the public administrative model to optimize work performance, with uniform, democratic criteria and that are agreed upon for the performance of management and academic activities in all educational organizations at the initial level, thus allowing the improvement of work performance.

Keywords: Public management, educational institutions, work performance, pedagogical processes.



I. INTRODUCCIÓN

En el entorno universal, la administración estatal se encarga de asegurar los fondos correspondientes y, con la ayuda de la ciudad, debe aportar ventajas a través de la promulgación de ordenanzas, medidas y diversos pilotos encargados, que son peculiaridades presupuestarias predestinadas.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura informo que, para el año 2000, América Latina experimentó un gran desarrollo económico, permitiendo poder implementar nuevas políticas educativas; pero debido a que el nivel de la pobreza no disminuía y las altas tasas demográficas en zonas rurales, produjeron muchas limitaciones para el desarrollo de la calidad educativa en las instituciones educativas públicas rurales. Sumándose a esto el aumento del gasto público en el sector educación, que en promedio es del 4,5% al 5,2% del PBI, el cual se ve reflejado en la cobertura escolar, más no en la calidad [1].

Debido a la problemática existente en la educación peruana, desde el aprendizaje de los estudiantes, la metodología usada por los docentes hasta la forma en que se gestiona la educación. La gestión educativa tiene que ver con la calidad educativa, en donde sus procesos se hallan en constante reforma, incluyendo la gestión por resultados, los cambios en la cultura organizacional, la búsqueda de la mejora continua, percibiendo los errores y los fracasos en los procesos de aprendizaje, generando una lectura crítica, reflexiva, buscando modelos de excelencia y planificación estratégica [2].

No es ajena esta problemática a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), donde es posible observar una práctica administrativa en los directores del nivel inicial, centrándose en el cumplimiento de la emisión de informes y la elaboración de documentos, priorizando el cumplimiento del currículo. Esto nos genera la siguiente interrogante: ¿De qué manera el modelo de gestión pública contribuye con la mejora del desempeño laboral en directivos de las Instituciones Educativas? Teniendo como objeto, el proponer un modelo de gestión pública que mejora el desempeño laboral de los ejecutivos de las organizaciones de educación Inicial.

II. DESARROLLO

Investigaciones internacionales [3] señalan la necesidad de contar con una variedad de componentes de la gestión pública utilizando los modelos de gestión aplicados en las organizaciones de educación superior.

Para [4] describe una postura ordenada y sistemática sobre la técnica de reconocimiento chilena, que a su vez le permitió observar la visión de las primeras personas afectadas por este procedimiento, como los educadores.

Otros autores [5] señalan que, a pesar del desarrollo de modelos económicos, sigue persistiendo la burocracia en la gestión pública con diferentes prácticas. En algunos estados la burocracia continúa en cualquier proceso de gestión, a pesar de todos los esfuerzos.

Según [6] concluye que se debe elaborar un boce-to de alfabetización que se base en los impulsos de las experiencias y los talentos en la investigación para su práctica laboral. Por otro lado, [7] sugiere que la implementación del campo virtual ha permitido el desarrollo de un proceso formativo masivo y de bajo costo.

Para [8] depende de una óptima gestión pedagógica del director, cuanto mayor sea el nivel de competencia de los docentes. Por el contrario, si la dirección pedagógica del director no es una prioridad, el desempeño docente será reducido y deficiente.

Díaz, Núñez y Cáceres [9] deducen que las variables habilidades de gestión y gestión orientada a los resultados influyendo directamente en la imagen institucional, por lo que se propone considerar a los docentes involucrados como sujetos activos de la imagen de esta institución.

Otras investigaciones [10] hacen inferencia sobre la relevancia de la competencia en el desempeño docente como aparato para el perfeccionamiento efectivo de los métodos y capacitación para asegurar una educación de alta calidad.

Otros autores [11] concluyen que existe una fuerte dependencia de clima organizacional y desempeño laboral en las organizaciones de capacitación bolivariana en la capital Puno, con un clima organizacional superior existe un excelente desempeño laboral.

Es importante recalcar la aparición de nuevos enfoques de gestión pública. "... Esto revela valores que rigen la clasificación de entidades con base en evidencia como Decencia y propietarios similares con los principales jueces de caridad; los patrones y formas serios restringen ser la cabeza de uno mismo; y el residente sabe lo que quiere [12].

Cabe señalar que "la virtud del lado estatal se suma al afán de ingenio y productos del ámbito institucional privado. Esencialmente en la disminución de la persistencia de juicios (secuencias y rutinas) para permitir un avance de gestión madura, así como en el aumento de la atribución de las poblaciones que se criban en el sistema de consumo" [13].

III. METODOLOGÍA

La investigación tuvo un tipo explicativo transversal, ya que las historias previas fueron recolectadas en un momento específico, en un período de tiempo exclusivo. El proyecto consistió en contar variables y apre-

ciar su ocurrencia e interrelación en el tiempo [14].

Se eligió el diseño transversal no experimental, las variables solo se observaron en su argumento natural, obteniendo un análisis establecido y se enmarcó en sus diferentes fases del abordaje cuantitativo.

La población estuvo conformada por el personal directivo de la Institución Educativa (I.E) del nivel inicial de la UGEL Bagua, que, según el cargo, consta de un total de 246 personas.

“Las técnicas generan la participación de entidades, recursos o legados capacitados para recabar, recolectar, estudiar y corroborar el testimonio de hechos respecto a los que se investiga. Por tanto, las técnicas son rutina-

rias imprescindibles de recogida de confidencialidad de las que el experto se protege para abordar las tareas y estar de acuerdo con su organización [15].

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, con una medida de Likert, utilizando el cuestionario como instrumento, que constaba de ítems para la variable dependiente, siendo el mismo respaldado por 03 expertos con el grado de doctor.

IV.RESULTADOS

Los resultados encontrados muestran un desempeño laboral que se puede describir según la tabla 1.

Tabla 1. Desempeño laboral.

		N	%	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	16	40,0	40,0	40,0
	BUENO	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Se muestra para la variable de desempeño laboral los directivos de las I.E. del nivel Inicial de la UGEL Bagua, del total de encuestados el 40% corresponde a un desempeño laboral regular, mientras que el 60% considera un desempeño laboral bueno.

En la tabla 2, se muestran los escenarios para el me-

joramiento del aprendizaje en las I.E. del nivel Inicial de la UGEL Bagua, resultando que el 2.5% tiene una calificación de bajo, mientras que el 47.5% se encuentra en rubro de bueno y el 50% califica en término de regular.

Tabla 2. Gestión de condiciones para la mejora del aprendizaje.

		N	%	% válido	% acumulado
Válido	BAJO	1	2,5	2,5	2,5
	REGULAR	20	50,0	50,0	52,5
	BUENO	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Con referencia a la dimensión que se encuentra mixta en los conocimientos formativos para la continuación el aprendizaje de las I.E. del nivel Inicial en

la UGEL Bagua, resulta que el 42.5% tiene una calificación regular, mientras que el 57.5% restante manifiestan estar como bueno (Tabla 3).

Tabla 3. Orientación de procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes.

		No	Porcentual %	% válido	% acumulado
Válido	REGULAR	17	42,5	42,5	42,5
	BUENO	23	57,5	57,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

La propuesta se esquematiza: como se muestra en la figura 1, donde se relacionan los principios con los modelos de gestión pública, y existe una retroalimentación para el mejoramiento del desempeño.

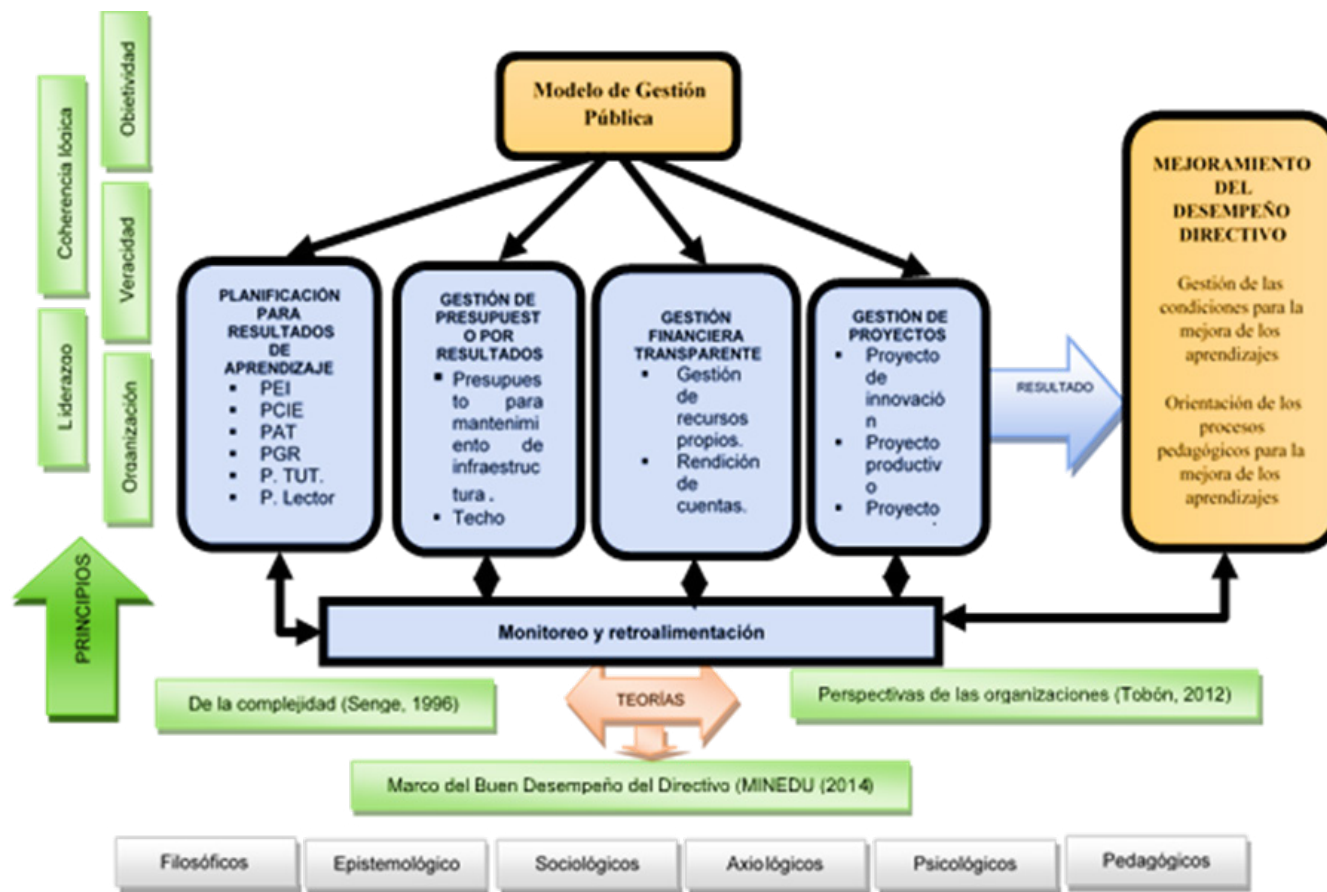


Fig. 1. Modelo de Gestión Pública

Fuente: Propia

V.CONCLUSIONES

Al evaluar el desempeño laboral de los ejecutivos de la I.E.I. UGEL Bagua se observó que este es bastante bueno, representando un 60% en las opiniones recolectadas. Es importante señalar que el mejoramiento del aprendizaje representó un 47,5% y la dirección de procesos pedagógicos para mejorar el aprendizaje en un 57,5%, lo que representa un nivel aceptable a bueno.

Resulta de gran interés proponer un modelo de administración pública a fin de medir el desempeño laboral de los ejecutivos educativos, más aún en el I.E.I.

UGEL Bagua, tal que permita indicar los criterios uniformes en la ejecución de las actividades académicas y administrativas en todas las organizaciones educativas del nivel inicial, con el fin de mejorar las actividades laborales en sus directivos, además de hacer seguimiento al control de cumplimiento de plan 1 del trabajo anual.

Se validó el modelo de administración pública para medir el desempeño laboral del I.E.I. UGEL Bagua a través de juicio de expertos con trayectoria en investigación, quienes con su experticia han confirmado este documento y dado consistencia no solo dentro de la em-

presa sino también en otras actividades similares.

REFERENCIAS

- [1]H. Garcia , «Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio, Perú,» Revista Educación, 2021.
- [2]D. Machaca Flores y M. Campos Ramirez, «Gestión educativa y satisfacción laboral, en los docentes de una asociación educativa en Lima,» Paidagogo, nº 103-127, 2021.
- [3]Y. Acevedo, C. Aristizabal, A. Valencia y L. Bram, «Formulation of knowlwdge management models to the context of higher education institutions,» Información Tecnológica, nº 103-112, 2020.
- [4]N. Cárdenas, «Critical analysis of the Chilean teacher professional performance evaluation system: A study in the educational community of the city of Osorno Chile,» Chile, 2015.
- [5]G. Tejada, R. Rengifo, A. Boy y J. Rodriguez, «Organizational structure and control in a bureaucratic management model,» Revista Venezolana de Gerencia, nº 66-78, 2019.
- [6]L. Capdevil, «Diagnostic evaluation of information skills of the Directors of the University of Havana,» Educación Superior, nº 41-57, 2018.
- [7]G. Fernández, «Uniandes traching and administrative staff e-training and job performance,» Ciencia, Tecnología e Innovación, nº 348-355, 2015.
- [8]M. Quispe, «Pedagogical management to improve the teacher performance,» Investigación Valdizana, nº 7-14, 2019.
- [9]J. Díaz, L. Nuñez y K. Cáceres, «Influence of management competencies and management by results in the institutional image,» Fides Et Ratio, nº 169-197, 2018.
- [10]C. Casimiro, W. Casimiro y G. Bernardo, «The evaluation of performance as a resource for improving the quality of University education in Peru,» Paradigma, nº 218-233, 2018.
- [11]E. Torres, «Organizational climate and work performance in the Bolivarian educational institutions of the city Puno,» Comuni@cción, nº 5-14, 2015.
- [12]D. Arellano y E. Cabrero, «La nueva gestión pública y su teoría de las organizaciones: ¿son argumentos antiliberales? Justicia y equidad en el debate organizacional público,» Gestión y Política Pública, nº 599-618, 2005.
- [13]S. Chilca, «Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. En Administración y Desarrollo,» 2011.
- [14]R. Hernández, C. Fernández y P. Baptista, Metodología de la investigación, Mexico, 2014.
- [15]R. Bisquerra, Metodología de la investigación educativa, Madrid: La Muralla, 2014.

RESUMEN CURRICULAR



Rosas Carranza Guevara, Contador Público Colegiado, con una maestría en Gestión Pública y un Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, actualmente me desempeño como docente ordinario en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Chachapoyas.



Manuel Eduardo Vilca Tantapoma, Licenciado en Administración, Magíster en Administración, Doctor en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo, actualmente docente de la Universidad Nacional de Trujillo y Decano Regional de Colegio de Licenciados en Administración La Libertad.



Benjamín David Carril Verastegui, Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Tumbes; Magister en Gerencia de Operaciones, cursando estudios de Doctorado en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, actualmente Gerente de Operaciones AVC Infraestructura EIRL.



Manuel Tiberio Valentín Puma, Contador Público de la Universidad Nacional San Luís Gonzaga de Ica, Magister en Administración Educativa y Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo actualmente docente de la Universidad Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua.