



Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto.

Mtro. Gustavo Ramírez Moreno

grm1991@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0630-1149>

Universidad Cesar Vallejo

Mtro. Jhaisinio Salomon Valera Vela

jvalera@unsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3591-6011>

Universidad Nacional de San Martín

Mtro. Segundo Fabián Chung Díaz

sefachudi357@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9486-6419>

Universidad Cesar Vallejo

Dr. Gustavo Ramírez García

gustavoramirezgarcia2@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0035-7088>

Universidad Cesar Vallejo

Mg. Mauro Trigozo Paredes

mtrigozop@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-6742-3233>

Universidad Cesar Vallejo

Correspondencia: grm1991@hotmail.com

Artículo recibido: 15 julio 2022. Aceptado para publicación: 20 de agosto 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Ramírez Moreno, M. G., Valera Vela, M. J. S., Chung Díaz, M. S. F., Ramírez García, D. G., & Trigozo Paredes, M. M. (2022). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4223-4234.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2931

Resumen

La investigación presento como objetivo Establecer la relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2019. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, donde se aplicó un cuestionario de preguntas a una muestra de 23 colaboradores,

asimismo se utilizó tablas, gráficos y formulas estadísticas, llegando a la conclusión que la Gestión institucional es calificada deficiente en un 48%, debido, ya que en la institución no se promueve en su totalidad la participación del docente en la elaboración de los documentos de gestión, la cual genera molestia y desacuerdos. Asimismo, el desempeño de los docentes, es calificado regular en un 43% es decir, no muestran un desempeño alto ni bajo, debido a que no todos los docentes, presenta oportunamente sus documentos de planificación considerando los compromisos de gestión escolar. En ese sentido se realizó la contrastación de hipótesis que llevo a concluir que existe relación entre las variables, ya que el valor “p” obtenido es menor a 0.05. Así mismo, debido a que el valor “r” es de 0,585, indica una correlación positiva moderada.

Palabras claves: Gestión Institucional, Desempeño, Participación.

Institutional management and teaching performance in the educational institution Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between institutional management and teaching performance in the Miguel Chuquisengo Ramirez educational institution, district of Tarapoto, 2019. The study was of a descriptive correlational type, where a questionnaire of questions was applied to a sample of 23 collaborators, tables, graphs and statistical formulas were also used, reaching the conclusion that the Institutional Management is qualified as deficient in 48%, due to the fact that the institution does not fully promote the participation of the teacher in the elaboration of the management documents, which generates discomfort and disagreements.

Likewise, the performance of the teachers is qualified as regular in 43%, that is, they do not show a high or low performance, because not all the teachers present their planning documents in a timely manner considering the commitments of school management. In this sense, the hypothesis testing was carried out, which led to the conclusion that there is a relationship between the variables, since the "p" value obtained is less than 0.05. Likewise, because the "r" value is 0.585, it indicates a moderate positive correlation.

Keywords: Institutional Management, Performance, Participation.

INTRODUCCIÓN

En este mundo complejo y rápidamente cambiante, el gobierno actual ha sido testigo de cambios en los jefes de las instituciones educativas, y han surgido problemas cada vez más difíciles, que no solo afectan su organización, sino que también afectan el clima, lo que afecta el comportamiento de sus funcionarios y asociación en su totalidad. Por tanto, necesitan cada vez más afrontar situaciones de forma innovadora. Sin embargo, una investigación reciente sobre la gestión de la imaginación y la novedad en las planificaciones muestra que realmente hay un largo camino a seguir.

Especialmente en la sociedad peruana, el sistema educativo necesita modernizarse, tomar decisiones y estar dispuesto a cambiar de escuela para mejorar la calidad de las escuelas por su impacto en la productividad, la economía interna y el desarrollo personal y social. Por tanto, la máxima prioridad es trabajar duro para superar los retos reflejados en la educación.

La pregunta básica de la investigación es que la docencia es una tarea sumamente compleja y delicada a la vez, para que funcione correctamente debe contar con una serie de mejores condiciones físicas, sociales y psicológicas relacionadas con su imagen personal y profesional; hacerlas dentro de él. Producir un estado de equilibrio, para que pueda desarrollar su potencial al máximo, en preeminencia de la instrucción de los infantes.

Por tanto, en la formación del profesorado es inevitable obtener una personalidad positiva, armoniosa, desarrollada y transformadora. La realización de estas cualidades significa la realización de la integridad en la educación de la personalidad. Sus características incluyen ocupación, talento, valores, satisfacción, motivación y habilidades sociales. Desde su formación y desarrollo, aquellos cursos considerados imprescindibles han constituido principalmente una táctica de formación docente calificada.

Conviértete en una institución líder en tu comunidad y mira hacia el futuro para enfrentar nuevos desafíos. Esto solo es posible cuando nos esforzamos por lograr el liderazgo y la orientación estratégica en el pensamiento y la acción de los docentes y sus grupos de

trabajo, para que su interfaz educativa pueda enfrentar los desafíos que nos trae el nuevo siglo.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

La indagación con fines fundamentales porque distribuyó averiguación básicamente anticipadamente por terceros literatos aludidos y relevantes de acuerdo a sus características, ya que busca fijar la correspondencia incorporada por V 1 y V 2. Acorde a su naturaleza es cuantitativo, condujeron una dicción numeraria mediante formularios esquemáticos, conforme el rango de tiempo fue horizontal, el índice la variable se midió en un solo momento sin cambiarlo en el tiempo comportamiento. Este estudio es de relevancia descriptiva porque puede indicar la forma de comportamiento según el nivel de conocimiento. Establecer comportamientos específicos, descubrir y verificar asociaciones entre variables, Población Conformada 23 trabajadores de la IE Miguel Chuquisengo. En este estudio, encuesta y los cuestionarios se utilizaron como herramientas principales para recopilar las opiniones de los maestros y directores

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Nivel de la gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto.

Tabla 1

Gestión institucional en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	13	57%	Bajo
Casi Nunca	6	26%	Medio
A veces	4	17%	Alto
Casi siempre			
Siempre			
Total	23	100%	

Los resultados muestran que la gestión institucional es calificada bajo en un 57%, debido, a que en la institución no se promueve en su totalidad la participación del docente en la confección de las documentaciones de mandato, la cual genera molestia, desacuerdos. En institución, según lo mencionado por los trabajadores, mencionan que no se planifican los documentos técnico pedagógico de manera adecuada, la cual genera muchos inciertos en las actividades.

Así también no se realizan metas efectivas para el logro de los objetivos, no permitiendo establecer medidas correctivas para el cumplir de las metas. La institución no otorga becas de formación profesional a los docentes que hayan obtenido logros institucionales, lo que señala que la institución no muestra interés por los docentes. Por otra parte, el personal jerárquico en ocasiones no tiene la capacidad de solucionar los conflictos que se dan entre los agentes educativos con liderazgo. Por último, la institución no aplica medidas para la supervisión de las tareas realizadas por los docentes, asimismo la institución no se preocupa en su totalidad con el mejoramiento de la infraestructura del aula para su mejor el mejor desempeño del alumno.

Nivel del desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto

Tabla 2

Desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto

Calificación del instrumento	f	%	Calificación de la variable
Nunca	10	43%	Bajo
Casi Nunca	10	43%	Regular
A veces	3	14%	Alto
Casi siempre			
Siempre			
Total	23	100%	

Los resultados muestran que el desempeño del docente se califica como normal 43%, es decir, no muestra un desempeño alto o bajo, porque no todos los docentes están presentes para considerar los compromisos de gestión escolar. De manera similar, no

todos los maestros se reúnen y participan en talleres y conferencias, y las secciones de colectividad pedagógica también participan en la toma de providencias y faenas a lograr los objetivos de amaestramiento. Del mismo modo, no todos los docentes muestran conocimientos actualizados, es decir, una comprensión de los conceptos básicos de las asignaturas incluidas en el currículo y de la pedagogía del campo impartido. El docente no utiliza varios métodos y técnicas, sino que evalúa el aprendizaje esperado de diferentes formas como el modo de amaestramiento de los educandos. Mayormente los docentes no participan en las reuniones convocadas por alumnos y padres, creando un ambiente educando asentado en el respeto a la multiplicidad, la cooperación e información inquebrantable, destrezas de gestión para la suspicacia e intrepidez sosegada de apremios. Del mismo modo, la mayoría de los docentes gestionan y promueven el mejor uso del tiempo en las instituciones educativas para facilitar el aprendizaje y asegurar que se alcancen las metas y resultados, beneficiando así a todos los estudiantes.

Relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto.

Tabla 3

Relación entre la gestión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto

Correlación entre variables		Gestión institucional	Desempeño docente
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	,585*
	Sig. (unilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,585*	1
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Es por esto que luego de aplicar la prueba de Pearson, dado que el valor de "p" obtenido (valor efectivo = 0,000) es menor que 0.05, se puede demostrar que coexiste una correspondencia hacia las variables. De manera similar, dado que el valor "r" es 0.585, representa una correlación moderadamente positiva.

Discusión

La gestión institucional permite monitorear y coordinar todas las actividades de gestión con el fin de mejorar el desarrollo y evaluación de los procesos administrativos institucionales. Esto conlleva a tener en cuenta los cuatro procesos de gestión, planificación, organización, control y dirección, las cuales, por medio de este proceso, permitirá que todas las actividades avancen de manera eficiente y adecuada. La planificación, la organización y la dirección permitirán que las actividades se desarrollen de manera planeada, teniendo en cuenta todas las necesidades por la cual marca una problemática dentro de la institución, que serán direccionadas al mejoramiento. El control, permitirá que todas las actividades sean cumplidas y realizadas según como se han propuestos. Según los resultados obtenidos, la gestión institucional fue calificada deficiente, en un 57%, debido, a que en la institución no se promueve en su totalidad la cooperación del instructivo en la producción de los documentos de gestión, la cual genera molestia y desacuerdos.

En la institución, según lo mencionado por los trabajadores, mencionan que no se planifican los documentos técnico pedagógico de manera adecuada, la cual genera muchos inciertos en las actividades. Así también no se realizan metas efectivas para el logro de los objetivos, no permitiendo establecer medidas correctivas para el cumplir de las metas. La institución no otorga becas de formación profesional a los docentes que hayan obtenido logros institucionales, lo que señala que la institución no muestra interés por los docentes. Por otra parte, el personal jerárquico en ocasiones no tiene la capacidad de solucionar los conflictos que se dan entre los agentes educativos con liderazgo. Por consiguiente, retiene correspondencia con la indagación ejecutado por Domínguez, quien llego conclusión que la gestión realizada es deficiente, ya que existe muchos problemas en los procesos de gestión, a raíz de ello se genera molestias por parte de los docentes como también de la comunidad estudiantil. El cometido de los coadjutores es

significativo dentro de cualquier institución, ya que de ello dependerá el acatamiento de todos los ecuanímenes y términos esbozadas por el establecimiento. Según la investigación se llegó a finiquitar que el servicio de los instructivos de la institución es regular en un 43%, ya que no todos los docentes, exhibe tempestivamente sus instrumentos de proyección motivando las responsabilidades de misión estudiantil.

Asimismo, no todos los docentes convocan y anuncia en laboratorios y concentraciones donde notifican segmentos de la colectividad pedagógica para la toma de providencias y perfeccionamiento de operaciones para el desempeño de términos de amaestramiento. Del mismo modo, no todos los docentes muestran conocimientos actualizados, es decir, una comprensión de los conceptos básicos de las asignaturas incluidas en el currículo y de la pedagogía del campo impartido. El docente no utiliza varios métodos y técnicas, sino que evalúa el aprendizaje esperado de diferentes formas conforme el modo de amaestramiento de los educandos. Mayormente los docentes no participan en las reuniones convocadas por alumnos y padres, creando un ambiente estudiantil asentado en obediencia a la multiplicidad, la contribución y notificación intacta, pericias de gestión para la suspicacia y arresto sosegado de aprietos. Por consiguiente, la indagación escolta la correspondencia con Mejía, llegando a concluir el desempeño los docentes no es califica buena, ya que las actividades realiza por los profesores no son cumplidas adecuadamente.

La variable Gestión Institucional se relaciona en un 34.2 % en la variable Desempeño, sin embargo, es necesario señalar que existen otros factores que esa influyendo en la variable de manera determinante, por las cuales no permite que los docentes se desempeñen de manera eficiente. Un factor clave puede ser que el Gobierno local no toma en consideración medidas enmendadoras hacia la perfección de la problemática por la cual aqueja cualquier establecimiento educativo. La investigación guarda relación con García, J., podemos afirmar que las variables entre supervisores es 0,854 entre las cuales las dimensiones de la gestión del director y sus principios de poder, principios de acuerdo, principios de consentimiento y de convencimiento relacionan las variables del ambiente organizativo que afectan, en los establecimientos pedagógicos. Asimismo, el

desempeño de los docentes no es calificada buena, ya que las actividades realizadas por los profesores no son cumplidas adecuadamente.

CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

Conclusiones

Ambas variables se encuentran normalmente distribuidas ya que el nivel de significancia obtenido para ambas variables sobrepasa el valor de 0.05 (0,57 para Gestión Institucional y 0,200 para Desempeño). Es por ello, tras aplicar la prueba de Pearson, se evidencia una relación entre las variables, ya que el valor “p” (Valor de significancia = 0.000) obtenido es menor a 0.05. Así mismo, debido a que el valor “r” es de 0,585, indica una correlación positiva moderada. De esta manera se indica que la investigación estudio se acepta la hipótesis alterna (H_i), la misma que señala lo siguiente: La Gestión Institucional influye significativamente en el desempeño docente de la Institución Educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, del distrito de Tarapoto, región San Martín-2016.

Con respecto al primer objetivo específico que es Determinar la Gestión institucional de la I.E Miguel Chuquisengo Ramírez del distrito de Tarapoto, se llegó a la conclusión que la Gestión institucional es calificada deficiente en un 48%, debido a que en la institución no se promueve en su totalidad la participación del docente en la elaboración de los documentos de gestión, la cual genera molestia y desacuerdos. En la institución, según lo mencionado por los trabajadores, mencionan que no se planifican los documentos técnico pedagógico de manera adecuada, la cual genera muchos inciertos en las actividades. De los 23 encuestados, 6 de ellos, que representa el 26%, mencionan que la gestión institucional es regular, ya que en su mayoría no se coordinan la solución de un problema que pasa dentro de la Institución, para que cualquier gestión sea desarrollada de manera efectiva.

Por ultimo las conclusiones que se llegaron con respecto al segundo objetivo específico que es conocer el grado desempeño docente de los trabajadores de Institución Educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, del distrito de Tarapoto, región San Martín- 2019, el desempeño de los docentes, es calificado regular en un 43% es decir, no muestran un

desempeño alto ni bajo, debido a que no todos los docentes, presenta oportunamente sus documentos de planificación considerando los compromisos de gestión escolar.

Recomendaciones

Al director de la institución educativa, tomar medidas para una buena gestión de las actividades, a fin de mejorar cualquier deficiencia que se evidencia dentro de la Institución. Tomar en cuenta los cuatros procesos de gestión, planificación, organización, control y dirección, aplicándolos de manera efectiva, para cumplir con los objetivos establecidos.

Para los directores, en materia de gestión organizacional, de acuerdo a las funciones que desempeñan los docentes en el área, evaluar las actividades que realizan los docentes, instruirlos, motivarlos y capacitarlos para mejorar su desarrollo laboral, y pueden convertirse en elementos de buenas personas en la organización.

Al director, con respecto al desempeño docente es necesario el cumplimiento de las recomendaciones, ya que permitirá que los colaboradores, se desempeñen de manera eficaz, teniendo en cuenta lo que la Institución busca, de logrando la satisfacción del mismo.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2033). Clima, cultura, desarrollo y cambio organizacional. Publicado 2003, Recuperado de: www.gestiopolis.com/recursos/documentos/.htm
- Becerra, V. (2003). Relación entre los componentes del clima laboral y la capacidad creativa del personal administrativo de la Universidad Privada César Vallejo de la ciudad de Trujillo. (Tesis de Posgrado) U.C.V Trujillo- Perú.
- Bellows, R. M. (1977). Psicología del personal en la industria y los negocios. México DF. Editorial Diana.
- Brown, J. A. C. (1981). La psicología social en la industria. México DF. Editorial Fondo de cultura económica.
- Blum, M. L. Y Naylor, J. C. (1976). Psicología industrial. sus fundamentos teóricos y sociales. México DF. Editorial Trillas.
- Chiavenatto, I. (2007). Administración de recursos humanos. Colombia. Editorial Mcgraw Hill Interamericano. Quinta Edición.

- Davis, K. Y Newstrom (1991). Comportamiento humano en el trabajo.
- Delgado, L. S. (2006). El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza. Cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá.
- Efrón, D. (1970). Gesto, raza y cultura. Argentina, Nueva Visión
- Goncalves, A. (2000). Dimensiones del clima organizacional
<http://www.Educadormarista.Com/Proyectoaprender/Clima Organizacional.Htm>
- Gonzales, A. (2013). el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente Educativo Venezolano. Universidad de Santa María, Venezuela.
- González, J. (2000). Clima Educativo Universitario. Colección Docencia Universitaria, Barinas, Venezuela, Ediciones de la universidad Ezequiel Zamora,
- González, S. Y Sánchez, R. (2003). Relación entre el nivel de involucración en el trabajo y el nivel de productividad en el personal obrero de la empresa Damper - Trujillo S.A.C. Tesis.
- Hampton, R.D. (1989). Administration. Mc Graw Hill. Hampton, D. R. (1991). Administración. De. Mc Graw Hill.
- Hernández Sánchez, M. T. (2002). Diagnóstico De Satisfacción Laboral En Una Empresa Textil Peruana. Tesis.
- Hindle, T. (1998). La Presentación Convincente. España, Biblioteca Esencial Del Ejecutivo.
- Joaquín J (2005). Las restricciones a la participación de los trabajadores en las organizaciones empresariales. Universitat de Barcelona. departamento de sociología y análisis de las organizaciones - división de ciencias jurídicas, económicas y sociales. Barcelona
- Katz, D. Y Kahn, R. (1986). Psicología social de las organizaciones. Editorial Trillas. Koontz, H. Y Wihrich, H. (1988). Administración, una perspectiva global.
- Maristany, J. (1994). Motivación – Claves Para Una Empresa Exitosa. Ediciones. Mc Graw Hill.
- Maish, E. (2005). Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional.
- Minedu (2016). Marco del buen desempeño directivo y docente. Publicaciones Minedu. Lima.
- Moreyra, M. (2014). La evaluación institucional: un instrumento de la gestión escolar para el logro de la calidad educativa. Universidad Católica Argentina.
- Ñaupas, P. H. (2009). Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis.

340 Pp.

Porter, Lyman, W, Lawler Iii, Edwar, E; Hackman, R. (1975). Behavior In Organizations, Nueva York, Macgraw-Hill, 614pp.

Sandoval, M. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Publicado en mayo 2004, México.

http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf

Schein, E. H. (1996). Psicología de la organización. México, Prentice Hall, Hispanoamericana S. A.

Scott, M. Y Powers, W. (1985). La comunicación interpersonal Como Necesidad. Madrid, Narcea S.A.

Stephen, P. R. Y Mary, C. (2005). Administración- Pearson Educación, México, 614 Pp.

Sánchez, J. M. (2005), Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: Un estudio comparativo de tres universidades. Tesis Magister.

Watzlawick, J. Bavin, Y D. D. Jackson, (1997). Teoría De La Comunicación Humana.