

Habilidades directivas y su relación con el desempeño docente en la I.E. N°32043 Páucar-Amarilis 2019

Management skills and their relationship with teaching performance in the I.E. N°32043 Páucar-Amarilis 2019

Daria Soto Ureta

I.E. N°32043 Páucar-Amarilis 2019

E-mail: dariasotos@gmail.com

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-3031-1091>

Recibido: 16/08/2020, Aceptado: 20/12/2020, Publicado: 30/07/2021

RESUMEN:

El objetivo general planteado en esta investigación fue probar que existe correlación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019. La presente investigación empleó el tipo y nivel de investigación básica y descriptiva correlacional. El diseño de investigación fue no experimental y transversal. La población de estudio estuvo constituida por 16 docentes; asimismo, la muestra fue poblacional porque se tomó al 100% de los integrantes por ser muy pequeña. Se utilizó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron el "Cuestionario de habilidades directivas" y el "Cuestionario de desempeño docente", los cuales fueron validados a través del juicio de expertos. Por otra parte, el procesamiento de datos fue realizado con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 22 y el programa Excel 2013, los cuales fueron presentados en tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones. La conclusión principal que se ha logrado es que existe una correlación muy alta entre las variables habilidades directivas y el desempeño docente. Por otra parte, el coeficiente de determinación $R^2=0,887$, indica que el 88,70% de los encuestados señalan el desempeño docente depende de las habilidades directivas. Asimismo, existe relación entre las dimensiones de la variable habilidades de liderazgo y el desempeño docente, siendo los resultados: 0,940;

0,793; 0,916 y 0,942 respectivamente.

Palabras clave: Habilidades directivas, desempeño docente

ABSTRACT:

The general objective of this research is to prove that there is a correlation between managerial skills and teacher work performance in the Educational Institution N°32043 of Páucar-Amarilis 2019. The present investigation used the type and level of basic and descriptive correlational research. The research design was non-experimental and transversal. The study population consisted of 14 teachers; Likewise, the sample was population-based because 100% of the members were taken because they were very small. The survey technique was used, the instruments of which were the "Management Skills Questionnaire" and the "Teacher Performance Questionnaire", which were validated through expert judgment. On the other hand, the data processing was carried out with the help of the statistical program SPSS version 22 and the Excel 2013 program, which were presented in tables and graphs with their respective interpretations. The main conclusion that has been achieved is that there is a very high correlation between the variables managerial

skills and teacher performance. On the other hand, the coefficient of determination $R^2 = 0.887$ indicates that 88.70% of respondents indicate teacher performance depends on management skills. There is also a relationship between the dimensions of the leadership skills variable and teacher performance, the results being: 0.940; 0.793; 0.916 and 0.942 respectively.

Keywords: Management skills, teaching performance

INTRODUCCIÓN:

La dinámica del siglo XXI, viene imponiendo una serie de cambios en todas las esferas de la actividad humana. La globalización y el desarrollo de la comunicación están incidiendo y condicionando a las organizaciones a ser innovadores, a brindar un servicio de calidad y a desarrollar un ambiente adecuado para el buen desempeño de sus trabajadores. Dichas características organizacionales, si es desarrollado convenientemente, generará compromiso y motivación permanente en sus miembros. Desde esta óptica actualmente las organizaciones se encuentran en cambios continuos que la obligan a adaptarse para competir con los demás, tanto en el mercado internacional como en los mercados internos. Ante esta situación real, las organizaciones deben actuar más allá de los sistemas tradicionales de gestión y dirección (Ferrer y Clemente, 2006). Desde esta perspectiva, el rol de los directivos, especialmente de las instituciones educativas, es imprescindible. Por lo tanto, considerar sus competencias y habilidades directivas se ha convertido en una necesidad y obligación para el desarrollo institucional.

Es decir, si el directivo logra establecer un lazo de cooperación e interacción con los miembros de la comunidad educativa, hará que cada uno de ellos se desempeñe mejor y sean más productivo. En la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019, el director tiene falencias en el manejo de las habilidades directivas. Hecho que limita sus capacidades de conducción y movilización de los agentes educativos hacia el cumplimiento de las metas educativas generando un ambiente inadecuado para el buen desempeño docente. Debido a estas descripciones, es que se ha optado por llevar a cabo la presente investigación titulada "Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019", para luego, conocido los resultados se fijen metas objetivas y claras para su mejoramiento, en pos de la calidad educativa que exige la sociedad actual.

Los antecedentes que se tomó en referencia a la presente investigación fueron:

Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016), en la tesis "Habili-

dades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias" concluyen los directivos presentan fortalezas (en relaciones humanas) y debilidades en el manejo de las habilidades directivas (en el manejo de recursos y el monitoreo).

Vásquez, G. (2017), en la tesis titulada "Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del "proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, 2017" concluye que existe una relación entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral.

Medina, V. (2016), en la "Habilidades directivas y el desempeño docente en los centros técnicos productivos de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho 2016", concluye que se ve la importancia de desarrollar las habilidades gerenciales directivas para el éxito de la institución.

Por otra parte, la teoría científica que sustenta la investigación son:

De acuerdo a lo planteado, Whetten y Cameron (2005), definen las habilidades directivas como los medios con los cuales los directivos traducen su propio estilo, estrategia y herramientas o técnicas favoritas a la práctica. Desarrollarse como un buen gerente no es tarea fácil, se requiere de un aprendizaje y desarrollo de habilidades para tener éxito en cualquier organización. Tal como lo plantean Román y Fernández (2008), quienes señalan que las habilidades directivas "son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva" (p.75). Así, el director debe mantener una conducta acorde a sus funciones dentro de una institución, que le permita desenvolverse con éxito aplicando estrategias gerenciales efectivas para el alcance de sus objetivos.

Si bien en todos los niveles son importantes las habilidades humanas, en los altos niveles gerenciales se hacen más importantes las habilidades conceptuales (para poder ver a la organización como un todo, planificar, etc.), mientras que, en los niveles más bajos, tienen mucha importancia las habilidades técnicas (Quiñones, 2005). Y esto es así porque un jefe que infunda confianza es uno que también sea capaz de resolver las situaciones complicadas de manera rápida y efectiva (Reyes, 2005). En este sentido, además del desarrollo de habilidades directivas es importante la formación en la optimización de los procesos de toma de decisiones de manera que en él se incluyen maneras para resolver un problema de manera efectiva, como buscar sus pros y sus contras y evaluar sus consecuencias, pero siempre de la manera más rápida y efectiva (Ibarra, 2006). De lo antes mencionado, se deduce que en toda institución educativa el director debe manejar correctamente sus habilidades administrativas, ya que, a través de éstas podrá llevar a cabo las asigna-

ciones o solicitudes que se requieran de una forma organizada, permitiendo esto una efectividad en las funciones gerenciales. Ahora bien, podemos determinar que el director debe tener conocimiento del trabajo pedagógico y administrativo que desempeña el personal que labora en una institución, para que a través de los acompañamientos y supervisiones poder brindar orientación de aspectos relevantes que consiga y que son necesarios corregir, si el director desconoce de lo que está bien o mal la deficiencia en la calidad educativa sería abrupta. Por otra parte, el desempeño docente se puede definir bajo diferentes conceptos, por una parte, cumplimiento del deber, por otra, la manera como alguien o algo funciona.

Arias y Heredia (2000), asumen la definición del diccionario que la Real Academia Española de la Lengua da al verbo desempeñar, entre otras acepciones, la de "cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio (...) actuar, trabajar, dedicarse a una actividad satisfactoriamente (p.132)". De acuerdo a Chiavenato (2007), el desempeño laboral es "el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (p.84)".

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (Montenegro, 2013). Luego, el ejercicio de la docencia requiere de un profesional que posea el dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprenda los procesos en que está inserto, que decida sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabore estrategias de enseñanza acorde a las necesidades de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintos modos para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus educandos. La función del profesor no se reduce a la trasmisión solo de conocimientos por importante que sean para la formación intelectual, sino que se orientan a la formación integral es decir al desarrollo de todas las dimensiones de la persona (Espinoza, 2010).

En virtud a lo indicado esta investigación surge porque en la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019, el director tiene limitaciones en las habilidades básicas para dirigir la institución. También, se observa un desempeño rutinario e improvisado de los profesores, donde el uso de los materiales didácticos y pedagógicos es casi nulo, es decir se está desarrollando una educación tradicionalista y vertical.

Debido a estos problemas mencionados, el objetivo principal de la presente investigación fue probar que existe correlación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019. Asimismo, la hipótesis general planteada fue "Existe correlación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019".

Los resultados generales indican que existe un alto grado de relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019.

Las dificultades que se presentaron en la investigación fueron: Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, fue necesario contar con los recursos económicos, a fin de solventar los gastos que ocasionaron la ejecución del mismo. En ese sentido, existió ciertas limitaciones económicas en la investigadora, ya que el sueldo que se percibe como docente no cubre totalmente los gastos que genera la carga familiar y los estudios de pos grado.

Pocos profesionales en el medio con el tiempo disponible para brindar asesoramiento e información sobre el tema de investigación. Además, por la naturaleza de la investigación, se encontraron grupos con poca predisposición para el colaborar con las encuestas. Asimismo, el tiempo limitado de horas de clases en el pos grado.

Se sugiere continuar con esta investigación, pero con características experimentales, en donde se busque fomentar el desarrollo de las habilidades directivas, así como también el mejoramiento de la capacidad pedagógica del docente para que pueden brindar un servicio educativo de calidad acorde a las exigencias y demandas de la sociedad actual.

Material métodos:

La presente investigación fue de al tipo de investigación básica y nivel de descriptivo-correlacional. Correlacional, porque pretendió determinar la relación entre las variables: habilidades directivas y desempeño docente (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Asimismo, La presente investigación fue cuantitativa porque el procesamiento de los datos estadísticos fue numérico, los cuales nos permitieron dar a conocer los niveles de las variables en cifras numéricas y porcentuales; así como también, el nivel de relación o incidencia de las mismas. El diseño de investigación que se usó fue la no experimental de corte transversal y correlacional. Fue no experimental porque según Hernández (2010), este tipo de diseño de investigación permite no manipular las variables, es decir el investigador no actúa directamente con las variables de estudio, sino que recoge la información tal como es y lo da a conocer. Fue transversal porque los instrumentos fueron

aplicados en un tiempo fijo y determinado (Hernández, 2010).

La muestra fue seleccionada en forma no aleatoria y por conveniencia, y estuvo constituida por toda la población por ser muy pequeña. Estuvo conformada por el 100% de los docentes de la Institución Educativa N°32043 de Páucar-Amarilis 2019.

El método empleado fue el inductivo-deductivo y el método estadístico porque permitió identificar y delimitar el universo muestral de la realidad investigada, así como procesar la información recopilada, para luego ser presentados a través de cuadros y gráficos estadísticos. La investigación fue procesada a través del programa SPSS versión 23 y el programa Excel.

La técnica empleada fue la encuesta, mientras los instrumentos empleados como fueron los cuestionarios denominados "Cuestionario de Habilidades directivas" y "Cuestionario de desempeño docente".

Resultados:

Los resultados obtenidos, tanto para la relación de las variables, así como también de las dimensiones fueron:

- El valor de correlación múltiple $r=0,942$ nos indica que existe un grado muy alto de correlación entre las Habilidades directivas y el Desempeño laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional. Del mismo modo, relacionando la estadística inferencial con la estadística descriptiva se obtuvo, el coeficiente de determinación $R^2=0,887$; esto significa que el 88,70% de los encuestados opinan que el desempeño docente depende de las habilidades directivas que practica el director en la dirección de la Institución Educativa. (Tabla 13).

- Existe un grado muy alto de correlación entre la dimensión Habilidades directivas personales, habilidades directivas interpersonales, habilidades directivas grupales, habilidades directivas de gestión de la enseñanza-aprendizaje con el Desempeño laboral de los docentes; siendo una correlación de $r=0,940$; $0,793$; $0,916$, $0,942$ respectivamente.

- El valor de $t = 10,497$ en el gráfico se ubica a la derecha de $t_c = 2,120$ que es la zona de rechazo, luego descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de $r = 0,942$ es de muy alto grado de correlación, por lo tanto, se tiene datos suficientes que nos prueban que las habilidades directivas se relacionan directamente con el desempeño de los docentes.

Discusión de resultados:

Los resultados de la presente investigación demues-

tran que la mayoría de los docentes opinan que las habilidades directivas practicadas por la máxima autoridad del plantel tiene ciertas deficiencias, y que no están aportando positivamente en el desempeño de los docentes porque dichas habilidades es fundamental para que un buen líder tenga capacidad para solucionar problemas de manera que cualquier miembro de la institución educativa pueda exponer una necesidad del plantel y su director tenga la capacidad para resolverla sin la ayuda de terceras personas.

En ese sentido los resultados estadísticos descriptivos de la Tabla N° 3 referido a las habilidades directivas indican que el 18,9% de los encuestados conformado por 3 docentes perciben que es Excelente; asimismo, el 6,2% de los encuestados conformado por 1 docente percibe que es Bueno; seguidamente, el 43,8% de los encuestados conformado por 7 docentes perciben que es Regular; y por último, el 31,2% de los encuestados conformado por 5 docentes perciben que es Deficiente. De acuerdo a los resultados se puede indicar que el nivel de habilidades directivas se encuentra en el nivel Regular.

Estos datos son respaldados por Bermúdez (2016), en su tesis titulada "Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias", indica que si los directivos no desarrollan las habilidades necesarias para dirigir un centro educativo tendrán dificultades serias para cumplir los objetivos institucionales con el apoyo de los docentes, ya que estas mantienen una relación directa y permanente. Además, se notó que algunas veces se conocen los procesos gerenciales como planificación, organización y control. Sin embargo, los resultados arrojaron que el indicador control tanto para directores como docentes se cataloga con un porcentaje muy bajo.

Por su parte Vásquez (2017), en la tesis titulada "Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del "proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, 2017", concluye que se ha logrado determinar que existe una relación entre el desarrollo de habilidades directivas y el desempeño laboral en el Proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, en el año 2017, el resultado se determinó mediante el coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,74$ entre las variables de estudio y la prueba de hipótesis T Student de Correlación que señala la aceptación de la hipótesis formulada en el trabajo.

De acuerdo a lo planteado, Whetten y Cameron (2005), definen las habilidades directivas como los medios con los cuales los directivos traducen su propio estilo, estrategia y herramientas o técnicas favoritas a la práctica. Tal como lo plantean Román y Fernández (2008), quienes señalan que las habilidades directivas "son aquellos comportamientos

observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva" (p.75). De esta manera, en el ámbito educativo los gerentes deben poseer las habilidades que le permitan asumir una serie de conductas acordes con las necesidades e intereses del plantel educativo, las cuales le permitirán realizar un trabajo gerencial efectivo y, al mismo tiempo, tendrán influencias en el desempeño del docente.

Por otra parte, la tabla N° 8, referido al desempeño docente indica que el 6,25% de los docentes (1) se encuentran en el nivel Excelente; asimismo, el 6,25% de los docentes (1) se encuentran en el nivel Bueno; seguidamente, el 50,0% de los docentes (8) se encuentran en el nivel Regular; y por último, el 37,5% de docentes (6) se encuentran en el nivel Deficiente. Como se ve, los resultados de la primera variable inciden en el nivel de desempeño de los docentes. Por esa razón Alaluna (2017), en la tesis titulada "Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los evaluadores de proyectos de inversión pública en un organismo del estado, 2016", concluye que existe relación entre la variable independiente Habilidades Gerenciales y la variable dependiente Desempeño Laboral, determinando que las Habilidades Gerenciales desarrolladas en los evaluadores de proyectos de inversión, influyen en el adecuado desempeño laboral, la misma que se percibe a través del análisis en las unidades muestrales, concluyendo que las habilidades gerenciales de los evaluadores son determinantes e influyentes para obtener proyectos de inversión socialmente rentable, sostenibles y este alineado a las políticas establecidas.

De acuerdo a Chiavenato (2007), el desempeño laboral es "el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (p.84)".

Según Corona (2000) el desempeño laboral "se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización" (p.22). En lo relacionado a la educación, el desempeño laboral del docente es el cumplimiento de los parámetros o indicadores establecidos por la institución de educación que contribuye a la realización de las actividades definidas para alcanzar las metas establecidas; es el conjunto de actividades que realiza el docente para cumplir los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (Fernández, 2008).

Agradecimiento:

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, centro de formación superior, por brindarme en sus ambientes conocimientos avanzados en mis estudios de maestría, contribuyendo, en la era de la convergencia y globalización, al desarrollo regional y na-

cional; A los docentes de la escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por brindarnos una enseñanza de calidad acorde a los últimos avances y exigencias de la sociedad actual, especialmente en lo referente a la maestría en Gestión y Planeamiento Educativo; Al coordinados y personal administrativo de la Escuela de Pos Grado por preocuparse en otorgarnos una logística y servicio administrativo adecuado, rápido y eficiente.

A la Dra. Barrionuevo Torres, Clorinda, por su asesorarme en el curso de investigación, todo tipo de conocimientos básicos para elaborar la presente tesis; así como también por ofrecerme con mucho esmero, rapidez y eficacia su valiosísimo tiempo en la consecución exitosa de este trabajo de tesis: A los docentes y directivos de la Institución Educativa N° 32043 de Páucar-Amarilis, por permitirme, de manera diligente, la aplicación de mis encuestas para el recojo y procesamiento de datos de la presente tesis.

Referencias bibliográficas

- Alaluna (2017). Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los evaluadores de proyectos de inversión pública en un organismo del estado, 2016. Tesis de licenciatura. Universidad Ricardo Palma, Perú.
- Arias y Heredia (2004). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. México: Trillas.
- Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. Tesis de grado. Universidad de Zulia, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: México: Mc Graw Hill
- Corona, T. (2000). La Gestión del Director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica. Trabajo de Postgrado. Universidad "Rafael María Baralt". Maracaibo- Venezuela.
- Espinoza, J. (2010). Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho. Lima. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*. 7(2), 385 - 401.
- Ferrer, J., y Clemenza, C. (2006). Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metal-mecánica venezolana. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 7(1), 81-100.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5a ed.). México. Mc Graw-Hill.
- Ibarra, A. (2006). Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín Cinterfor. OIT N° 149. Montevideo
- Medina, V. (2016). Habilidades directivas y el desempeño docente en los centros técnicos productivos de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho 2016. Tesis de maestría, Perú.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Magisterio.
- Quiñones, H. (2005). La comunicación y el trabajo en equipo. Madrid. Mc Graw Hill.
- Reyes, A. (2005). Investigación gerencial. Caracas: Tropykos.
- Román, J. y Fernández, M. (2008). Liderazgo y coaching. Libros en red.
- Vásquez, G. (2017). Desarrollo de habilidades directivas y desempeño laboral del "proyecto especial del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro en Ayacucho, 2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). Desarrollo de Habilidades Directivas. México: Editorial Pearson Educación.