

Gestión educativa que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo, 2016.

Educational Management Developed by Directors of Public Institutions of Regular Basic Education in the District of Trujillo, 2016.

BALTODANO NONTOL, Luz Alicia¹; AGUILAR ARAGÓN, Nancy Deifilia²

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es evaluar la gestión educativa que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo en el periodo 2016. Es una investigación descriptiva con variable multidimensional de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 10 instituciones educativas de gestión pública en los niveles de inicial, primaria y secundaria ubicadas en el distrito de Trujillo que están registradas en la Gerencia Regional de Educación La Libertad y que quisieron formar parte de la investigación. La recolección de los datos se hizo usando la técnica de análisis de contenido y su instrumento la rúbrica de evaluación, se hizo además análisis documental para verificar los documentos de gestión utilizados y como fueron elaborados. La prueba de hipótesis se hizo comparando el promedio del puntaje alcanzado versus el deseado con la prueba T de Student de una media muestral. Se concluyó que, solo un director logra el nivel medio en la evaluación de competencias gerenciales, 3 directores logran el nivel mínimo necesario en desarrollo de competencias gerenciales requeridas y los 6 directores restantes tienen un nivel insuficiente en desarrollo de competencias gerenciales. En términos generales ningún director desarrolla las competencias gerenciales requeridas para gestionar la institución que dirigen.

Palabras claves: gestión educativa, competencias gerenciales, sistema educativo.

ABSTRACT

The objective of this research was to assess the educational management developed by the directors of public regular basic education institutions in the district of Trujillo in the 2016 period. It was a descriptive research with multidimensional variable of non-experimental design. The sample was made up of 10 publicly managed educational institutions at pre-school, primary and secondary levels located in the district of Trujillo that were registered with the La Libertad Regional Office of Education and wanted to be part of the research. The data collection was done using the content analysis technique and its instrument the evaluation rubric; documentary analysis was also done to verify the management documents used and how they were elaborated. The hypothesis test was done by comparing the average score achieved versus the desired score with the Student T test of a sample mean. It was concluded that only one director achieved the average level in the evaluation of managerial skills, 3 directors achieved the minimum necessary level in development of required managerial skills and the remaining 6 directors had an insufficient level in development of managerial skills. In general terms, no director developed the managerial skills required to manage the institution they were directing.

Keywords: educational management, management skills, educational system.

¹Universidad César Vallejo. Orcid:0000-0002-5436-0306.lbaltodano@ucv.edu.pe

²Universidad César Vallejo. Orcid:000 0002 1536 3109.nancy.aguilar22@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Gómez-Mejía, Balkin, Cardy (2008) indican que la evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se inicia con el análisis de cargos. La medición es el elemento principal del sistema de evaluación y determina cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. El sistema de evaluación más que una actividad orientada hacia el pasado, se debe orientar hacia el futuro para disponer de todo el potencial humano de la organización. (p. 256)

En ese sentido, la finalidad de la investigación, fue evaluar la gestión educativa, a través de las competencias que desarrollan los directores de las instituciones de educación básica regular, quienes son los conductores de las estrategias para el logro de los objetivos del Proyecto Educativo Nacional (2007) y de la Ley General de Educación (28044, 2003, p. 1) Los resultados de la evaluación censal de estudiantes en la Unidad de gestión educativa (UGEL) Trujillo, 2016 revela grados mínimos de mejora en comprensión lectora y matemáticas. Asimismo, las evaluaciones efectuadas a los docentes muestran también una realidad crítica, los directores no cuentan con información personalizada de los docentes de su institución, para desarrollar un plan de mejora que revierta dicha problemática. En el manejo de instrumentos de gestión necesarios tales como el Informe de Gestión Anual del director, PEI- Plan Educativo Institucional, PAT- Plan Anual de Trabajo y el, PCI- Plan Curricular de la Institución, la labor del director de la IE solo se resume en el llenado de los formatos, que su central envía, actividad que no les permite proyectar actividades que mejorarían sus procesos de enseñanza aprendizaje. La evaluación efectuada a los directores de las instituciones educativas, muestra un desarrollo insuficiente en las distintas dimensiones de la Gestión Educativa, con una carencia significativa de competencias gerenciales. La investigación propone un modelo de gestión educativa basado en competencias, con el fin de enlazar la gestión con el logro de los objetivos del Proyecto Educativo Nacional y de la Ley General de Educación, para optimizar la calidad, la equidad y la eficiencia de los servicios educativos.

Cruz y Mora (2014) en su investigación sobre "Competencias gerenciales del docente en la conducción de la disciplina escolar para la convivencia institucional". Es una investigación de campo, de nivel descriptivo y proyecto factible, con diseño no experimental de tipo

transaccional y enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 97 docentes y 23 directivos, la muestra fue de tipo intencional y censal; se aplicó una encuesta (p.6). Ellos concluyeron que "el docente no aplica las habilidades correspondientes a las competencias profesionales, sociales comunicativas y tecnológicas, así como el uso de técnicas de conducción apropiadas en el manejo de la disciplina aun cuando las instituciones poseen acuerdos de convivencia".

La Representación de la Unesco en el Perú, "reconoce que en la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial se establece que el director de la institución educativa – el gerente educativo, es la máxima autoridad y el representante legal de la misma" (UNESCO en Perú, 2011, p. 3). En este sentido, "es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad" (UNESCO en Perú, 2011, p. 4). La UNESCO en el Perú señala además que "Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos" (UNESCO en Perú, 2011, p. 5).

La principal preocupación es lograr una gestión educativa eficiente para ello la definición que mejor se acomoda a esta exigencia en el sector educación es "La Gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales; son las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales". Unesco IIPe Argentina (2000)

Para efectos de la presente investigación, la gestión educativa se midió evaluando la gestión institucional, gestión técnico pedagógica y gestión de recursos que son los pilares de una gestión eficiente en las Instituciones Públicas de educación básica regular teniendo en cuenta las exigencias y normativas vigentes necesarias para lograr una educación de calidad.

Lo antes expuesto permite plantear la siguiente interrogante: ¿De qué manera desarrollan la gestión educativa los directores de las

instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo 2016?, la hipótesis planteada teniendo en cuenta la realidad observada de manera exploratoria es, los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo en el periodo 2016 desarrollan de manera insuficiente la gestión educativa. Para demostrar ello nos planteamos como objetivo general. Evaluar la gestión educativa que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo en el periodo 2016. Y como objetivos específicos: Analizar la gestión educativa desde el punto de vista documental de los directores de las instituciones públicas de educación básica

regular en el Distrito de Trujillo en el periodo 2016. Identificar las competencias específicas teóricas para los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo para lograr los objetivos del proyecto educativo nacional. Evaluar la gestión institucional que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo en el periodo 2016. Evaluar la gestión técnica pedagógica que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo en el periodo 2016. Evaluar la gestión de recursos que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo en el periodo 2016.

MATERIAL Y MÉTODOS

La muestra de estudio, estuvo conformada por 10 instituciones educativas de gestión pública en los niveles de inicial, primaria y secundaria ubicadas en el distrito de Trujillo, que quisieron formar parte de la investigación. Se realizó un muestreo por conveniencia, la naturaleza de la investigación no permitió calcular una muestra probabilística, tomando a las instituciones educativas que accedieron participar con la información necesaria. Las instituciones educativas que forman parte de esta investigación son: San Juan, Santa Rosa, Pedro Ureña, Marcial Acharan y Smith, Los Pinos, Liceo Trujillo, Modelo, Gran Unidad Escolar José Faustino Sánchez Carrión, CECAT Marcial Acharan, 1797 Retoñitos de Amor – La Rinconada. El análisis fue descriptivo, la

naturaleza de la investigación es mixta. La evaluación de competencias que desarrollan los directores de las instituciones educativas investigadas fue hecha por el supervisor asignado para los colegios que forman parte de la investigación, por lo delicado del tema para evitar romper la confidencialidad de la información es que no se detalla el nombre de los evaluadores ni el orden de los resultados de las instituciones investigadas, los resultados son presentados de tal forma que no necesariamente el orden en el que se menciona a la I. E. es el mismo en el que están los resultados. La prueba de hipótesis se hizo comparando el promedio del puntaje alcanzado versus el deseado con la prueba T de Student de una media muestral.

Tabla 1. Puntajes requeridos y acumulados por competencia.

Descripción	Puntaje			
	Grado Insuficiente	Grado Mínimo necesario	Grado Medio	Grado Alto
Competencias gerenciales	180	280	380	480
I. Gestión institucional	100	150	200	250
Visión corporativa	20	30	40	50
Imagen corporativa	40	60	80	100
Posicionamiento	20	30	40	50
Identidad de marca y cultura corporativa	20	30	40	50
Estrategia empresarial	20	30	40	50
Cultura organizacional	20	30	40	50
II. Gestión técnico – pedagógica	60	90	120	150
Planificación académica	20	30	40	50
Coordinación académica	20	30	40	50
Evaluación académica	20	30	40	50
III. Gestión de recursos	20	40	60	80
Gestión de recursos humanos	10	20	30	40
Gestión de recursos económicos	10	20	30	40

RESULTADOS

Tabla 2. Gestión educativa que desarrollan los directores de Instituciones públicas de educación básica regular del distrito de Trujillo.

Directores	Competencias requeridas para el puesto de Director de una I.E.Básica Regular											
	Competencias Gerenciales			I. Gestión Institucional			II. Gestión Técnico - Pedagógica			III. Gestión De Recursos		
	Puntaje requerido para los Directores	Puntaje Alcanzado	Grado alcanzado	Puntaje requerido para los Directores	Puntaje Alcanzado	Grado alcanzado	Puntaje requerido para los Directores	Puntaje Alcanzado	Grado alcanzado	Puntaje requerido para los Directores	Puntaje Alcanzado	Grado alcanzado
Director 1	480	250	Insuficiente	250	160	Mínimo necesario	150	70	Insuficiente	80	20	Insuficiente
Director 2	480	400	Medio	250	190	Mínimo necesario	150	130	Medio	80	80	Alto
Director 3	480	260	Insuficiente	250	130	Insuficiente	150	90	Mínimo necesario	80	40	Mínimo necesario
Director 4	480	280	Mínimo necesario	250	150	Mínimo necesario	150	90	Mínimo necesario	80	40	Mínimo necesario
Director 5	480	230	Insuficiente	250	110	Insuficiente	150	80	Insuficiente	80	40	Mínimo necesario
Director 6	480	310	Mínimo necesario	250	160	Mínimo necesario	150	100	Mínimo necesario	80	50	Mínimo necesario
Director 7	480	240	Insuficiente	250	110	Insuficiente	150	90	Mínimo necesario	80	40	Mínimo necesario
Director 8	480	270	Insuficiente	250	130	Insuficiente	150	100	Mínimo necesario	80	40	Mínimo necesario
Director 9	480	220	Insuficiente	250	120	Insuficiente	150	60	Insuficiente	80	40	Mínimo necesario
Director 10	480	300	Mínimo necesario	250	180	Mínimo necesario	150	80	Insuficiente	80	40	Mínimo necesario

Nota: Competencias gerenciales: poseen y/o no poseen los directores de Instituciones Públicas de educación básica regular del distrito de Trujillo.

Tabla 3. Competencias gerenciales que desarrollan los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo, 2016.

Competencias	Puntaje requerido para los directores	Puntaje promedio de los directores	Desviación estándar de los puntajes	Nivel o grado encontrado	t (calculado)	Prueba de hipótesis de la media muestral con nivel de sig. = 0.05 n = 10 g = 9 t(tabular) = -1.83	Decisión
I. Gestión Institucional	250	144	28.36	mínimo necesario	-11.2130	6.8464E -07	No desarrolla la competencia
Visión corporativa	50	33	6.75	mínimo necesario	-7.5556	1.7421 E-05	No desarrolla la competencia
Imagen corporativa	100	58	17.51	mínimo necesario	-7.1959	2.5529E -05	No desarrolla la competencia
Posicionamiento	50	29	8.76	mínimo necesario	-7.1918	2.5643E -05	No desarrolla la competencia
Identidad de marca y cultura corporativa	50	29	8.76	mínimo necesario	-7.1918	2.5643E -05	No desarrolla la competencia
Estrategia empresarial	50	30	9.43	mínimo necesario	-6.3627	6.5451E -05	No desarrolla la competencia
Cultura organizacional	50	23	6.75	mínimo necesario	-12.0000	3.8499E -07	No desarrolla la competencia
II. Gestión Técnico - Pedagógica	150	89	19.2	mínimo necesario	-9.5313	2.6641E -06	No desarrolla la competencia
Planificación académica	50	31	7.38	medio	-7.7236	1.4641E -05	No desarrolla la competencia
Coordinación académica	50	30	8.16	mínimo necesario	-7.3529	2.1569E -05	No desarrolla la competencia
Evaluación académica	50	28	6.32	mínimo necesario	-10.4430	1.2458E -06	No desarrolla la competencia
III. Gestión de recursos	80	43	14.94	medio	-7.4297	1.9882E -05	No desarrolla la competencia
Gestión de recursos humanos	40	21	7.38	mínimo necesario	-7.7236	1.4641E -05	No desarrolla la competencia
Gestión de recursos económicos	40	22	7.89	mínimo necesario	-6.8441	3.7615E -05	No desarrolla la competencia
Puntaje total	480	276	52.32	mínimo necesario	-11.6972	4.7847E -07	No desarrolla la competencia

Nota: La evaluación a los directores de las I.E. Públicas de Educación Básica regular fue ejecutada por un supervisor especialista que tiene a cargo las I.E. involucradas en la presente investigación, Ficha de evaluación en el anexo 1. La prueba de hipótesis para cada competencia se calculó con n=10, nivel de significancia = 0.05, grados de libertad = 9, t (Tabular) = -1.83, para tomar la decisión se comparó la

probabilidad de la prueba con la tabla t de student de cola izquierda, considerando que cuando el promedio muestral es menor que el poblacional el director no desarrolla la competencia. La decisión tiene esta lógica: Para la competencia gestión institucional la probabilidad es 6.8464E-07 este valor es menor que 0.05 por lo que está en la región de rechazo, es decir rechazo la hipótesis "Los directores desarrollan la competencia Gestión Institucional", del mismo modo para cada competencia evaluada. Los directores de las instituciones de educación básica regular del distrito de Trujillo no desarrollan ninguna competencia necesaria en el grado requerido.

DISCUSIÓN

El análisis funcional, determinó que las competencias gerenciales son Gestión institucional: visión corporativa, imagen corporativa, estrategia empresarial y cultura organizacional. Gestión técnico pedagógica: coordinación académica y supervisión académica. Gestión de recursos: Gestión de recursos humanos y el manejo de recursos económicos y de infraestructura. Al hablar de gestión educativa, de la educación básica regular se consideró los criterios establecidos por los representantes de la UNESCO en el Perú (2011). "Las empresas pro-activas saben que a través del capital humano se crea una ventaja competitiva. Por esto, es necesario contar con gerentes capaces de obtener no sólo lo mejor de ellos, si no a su vez lo mejor de la gente que conforma su equipo de trabajo" (Tseng, s/f, p. 45).

En la competencia gestión institucional, que tiene como objetivo orientar a la institución hacia la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la formación integral de los estudiantes, aplicando lineamientos de política educativa y normatividad vigente, los resultados nos muestran que cinco directores desarrollan esta competencia en grado insuficiente; cinco directores en grado mínimo necesario, en los

grados medio y alto no existe desarrollo alguno. Podemos concluir que el 50% tiene un desarrollo insuficiente y el 50% en grado mínimo. En la competencia gerencial técnico pedagógica que tiene como objetivo asegurar la calidad de las estrategias didácticas en el aula, según los objetivos del PEI, su desarrollo nos muestra en el grado insuficiente a cuatro directores, en el grado mínimo a cinco directores, en el grado medio a un director y en el grado alto ningún director, pudiendo concluir que el 40% tiene un desarrollo insuficiente y el 60% un desarrollo mínimo. En la competencia de gestión de recursos, un director tiene grado insuficiente, ocho directores muestran un grado mínimo necesario y alto un director. Por lo tanto, en esta competencia el 80% se encuentra en un grado mínimo necesario. Se concluye que los directores no desarrollan las competencias gerenciales requeridas. Bonilla y Navarrete (2007) afirman que las empresas que utilizan las competencias en la formación y desarrollo de sus gerentes, predicen con mayor facilidad el desempeño que ellos tendrán a medida que vayan creciendo dentro de la organización. La aseveración anterior nos muestra entonces la importancia de las competencias gerenciales dentro de la empresa.

CONCLUSIONES

1. Ningún director desarrolla las competencias gerenciales requeridas para una buena gestión educativa.
2. La gestión educativa que desarrollan los directores de educación básica regular desde los resultados del análisis documentario es deficiente, pues en ninguno del caso desarrollan la gestión educativa ideal.
3. Las competencias gerenciales específicas teóricas que deben desarrollar los directores de las instituciones públicas de educación básica regular en el distrito de Trujillo en el periodo 2016, en función a las responsabilidades que les asigna la Ley General de Educación 24088, para el cumplimiento de las aspiraciones y objetivos del PEN al siglo 21 son: Gestión institucional:

Visión corporativa, imagen corporativa, estrategia empresarial y cultura organizacional. Gestión técnico pedagógica: programación, coordinación académica, supervisión académica, monitoreo y asesoría. gestión de recursos: manejo de recursos humanos, manejo de recursos económicos y de infraestructura.

4. La competencia gestión institucional solo llega al grado mínimo necesario en 5 directores de los 10 evaluados, el otro 50% está en el grado Insuficiente.
5. La competencia Gestión técnico – pedagógica llega al grado medio solo por un director de los 10 evaluados, 5 directores llegan al grado mínimo necesario los 4 directores restantes están en el grado Insuficiente.

6. La competencia gestión de recursos tiene a un director que al ser evaluado logra el grado alto,

8 directores están en el grado mínimo necesario y un director está en el grado Insuficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bonilla, E. & Navarrete, C. (2007). Estudio para conocer el Perfil de Competencias Gerenciales de los Gerentes de Hoteles 5 Estrellas y Gran Turismo y su percepción sobre las competencias gerenciales de los recién egresados de carreras relacionadas con la Hotelería. *Research Gate*. México.

Cruz, M. & Mora, F., (2014). *Competencias Gerenciales del Docente en la Conducción de la Disciplina Escolar para la Convivencia Institucional*. *Daena: International Journal of Good Conscience*.9(3), 171-187.

Gómez-Mejía L , Balkin D., Cardy R.,(2008) *Gestión de Recursos Humanos*. Universidad Complutense de Madrid.

Ministerio de Educación del Perú (2003) *Ley General de Educación*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/253_201109141438.doc

Ministerio de Educación del Perú (2006) *Proyecto Educativo Nacional al siglo 21*. Recuperado de. <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>

Tseng, E. (s/f). *A case study on training needs survey using competency bases approach*. Recuperado de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKewi92vyvq4LWAhVDzGMKHT1MCdAQFqgsMAA&url=http%3A%2F%2Forganizacija.fov.uni-mb.si%2Findex.php%2Forganizacija%2Farticle%2Fdownload%2F531%2F970&usq=AFQjCNFuxe1uqQcJH8qkgxkAneNb-A2_lq

Unesco en Perú (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Perú: UNESCO. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

Recibido: 18 marzo 2019 | **Aceptado:** 20 julio 2019