

# **LA ADMINISTRACIÓN Y LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES QUE FAVORECEN EL DESEMPEÑO DOCENTE.**

**María Marlene Flores Osorto\***

## **RESUMEN**

El artículo destaca elementos conceptuales y prácticos para la determinación si la administración y las competencias profesionales influyen en el desempeño los docentes.

Administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz. Esta definición básica necesita ampliarse: Como gerentes, las personas realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. La administración se ocupa de la productividad, lo que supone efectividad y eficiencia, y la suma de los dos para lograr la eficacia. (Harold Koontz, 2012).

Las competencias son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. (Perrenoud, 2009).

El desempeño docente con una visión renovada e integral puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas, participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, para promover el desarrollo de competencias y habilidades para la vida” (CAMPOS, 2006).

Palabras claves: Administración, Las competencias, Desempeño docente.

\*Master en Gestión de la Educación, directora adjunta y docente de la carrera de Gerencia de Negocios de la Universidad Tecnológica de Honduras, doctora candidata del Doctorado en Administración Gerencial de UTH y UNINTER.

## **ABSTRAC**

The article highlights conceptual and practical elements for determining if the administration and professional competences influence the performance of teachers.

Administration is the process by which an environment is designed and maintained in which individuals working in groups meet specific goals effectively. This basic definition needs to be expanded: As managers, people perform the management functions of planning, organizing, integrating personnel, directing and controlling. The administration deals with productivity, which means effectiveness and efficiency, and the sum of the two to achieve effectiveness. (Harold Koontz, 2012).

The competences are the capacities with different knowledge, skills, thoughts, character and values in an integral way in the different interactions that human beings have for life in the personal, social and work environment. (Perrenoud, 2009).

Teaching performance with a renewed and integral vision can be understood as "the process of mobilizing their professional capacities, their personal disposition and their social responsibility to articulate meaningful relationships, participate in educational management; strengthen a democratic institutional culture, to promote the development of skills and abilities for life "(CAMPOS, 2006).

Keywords: Administration, Competencies, Teaching performance.

## **INTRODUCCIÓN**

La administración es un cuerpo de conocimientos que se construye a lo largo del tiempo, y bien se podría afirmar que esto data desde que el hombre apareció sobre la faz de la Tierra, pues siempre tiene la necesidad de vivir mejor; sin embargo, se dice que la administración es un área de conocimiento joven, con apenas 110 años de haberse empezado a sistematizar. (Hernández, 2014)

La administración es el resultado histórico acumulado de la contribución de científicos en múltiples disciplinas. Así, tenemos que la filosofía nutre a todas las ciencias

y estas, a su vez, facilitan la sistematización de un nuevo conocimiento que apareció a principios del siglo pasado con el nombre de administración.

Por lo tanto: el enfoque de la administración en que relaciona las competencias es: La Administración basada en los enfoques de producción, el enfoque interdisciplinario, desarrollo tecnológico y la era del conocimiento. Para lo cual Sociedad del conocimiento: Se caracteriza por unos aspectos básicos que explican su estructura y complejidad y justifican su evolución: a) la continua creación de conocimiento; b) las diferentes dimensiones que se observan en el conocimiento poseído por personas, grupos y organizaciones; c) el papel de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la difusión y gestión del conocimiento; d) el papel de las actividades intangibles, basadas en conocimiento en acción; y e) la necesidad de incorporar talento, imaginación e innovación en los procesos sociales y en la actividad económica.

El origen del enfoque de las competencias se vincula con tres procesos sociales significativos: la sociedad del conocimiento, el movimiento de la calidad de la educación y la formación del capital humano. En efecto, en la nueva sociedad del conocimiento se observan cambios en el mercado y en el empleo que exigen nuevas ocupaciones, por lo que se plantea superar el modelo educativo basado en la sociedad industrial, por otro que responda a la formación de nuevas capacidades y competencias de un individuo para adaptarse a los cambios de la cultura y el trabajo. (Tabon, 2008)

En este sentido la sociedad del conocimiento: es la clave de la revolución educativa consiste, para Drucker, en la inversión de la tradicional posición del trabajo intelectual en el binomio “trabajo productivo-trabajo improductivo” (Drucker 1968:219). Las nuevas formas de organización del trabajo volverán obsoletas las líneas de montaje, porque el trabajo manual se volverá improductivo en comparación con el trabajo conceptual. Y es aquí en donde se ponen a prueba el desarrollo de las competencias profesionales del individuo. “El trabajo productivo en la sociedad y las economías actuales aplica visión, saber y conceptos, es trabajo que se basa en la mente y no en la mano” (Marrero, 2007)

Bajo el enfoque integrado relacional se considera que la competencia es un conjunto estructural complejo e integrado de atributos necesarios hablando de: (conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores) para la actuación inteligente en situaciones específicas. Pero, aunque es un modelo más adecuado para definir la complejidad de las situaciones aún no se considera una solución teórica al problema de las competencias.

Aunque las competencias son un referente para la acción educativa del desempeño de los docentes, no son directamente observables, porque exigen por parte del evaluador la determinación de tareas concretas que permitan indagar, valorar e identificar el grado de dominio alcanzado en la aplicación de un conjunto de competencias, y por tanto demanda coherencia y continuidad en los fines, las metas y los métodos, los estudios y publicaciones sobre la docencia universitaria sugieren el carácter deficiente de la práctica evaluativa en la universidad y en general llegan al diagnóstico común de que es una competencia docente poco cualificada en todos los niveles de la educación (Cabra Torres, 2008) citando a (Zabalza 2003; Ramsden 1992)

Tanto las competencias y el desempeño docente son componentes que impactan la formación de los alumnos; que permite la participación en la gestión educativa; adicionalmente fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas institucionales, con el único propósito de promover en los estudiantes aprendizajes significativas y desarrollo de competencias, habilidades y destrezas para la vida profesional.

El propósito principal de la investigación es identificar cuáles son las competencias profesionales y como estas influyen en el desempeño de los docentes del nivel de posgrado de la Universidad Tecnológica de Honduras.

De acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas se puede comprobar que la relación que tiene la administración es muy fuerte y positiva a su vez ya que la mayoría de los docentes se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución educativa. Claramente se puede comprobar que las competencias impactan en el desempeño de todos los docentes.

## **Aspectos que aporta la Administración de la UTH**

Queda evidenciado que la administración de la Universidad Tecnológica de Honduras tiene una gran influencia en el desarrollo de las competencias profesionales de sus docentes como se puede afirmar que los aspectos que más favorecen al desarrollo de la institución y de su gente, son los factores de mayor influencia son: la comunicación, infraestructura, estabilidad laboral, la diversidad e inclusión y los reconocimientos que se le brindan a sus docentes.

La administración de la universidad juega un papel importante en el desempeño de los docentes, incidiendo más según la investigación empírica los siguientes puntos con una correlación positiva: las metas propuestas por la universidad que son alcanzables y los docentes las están cumpliendo, dándole incentivos a los docentes para que sientan mayor satisfacción de trabajar para la institución y de esta forma estar muy comprometidos con la misma.

**MÉTODO:** El objetivo principal de la investigación es Identificar el impacto que tiene la administración y las competencias en el desempeño docente en el nivel de postgrado de la Universidad Tecnológica de Honduras.

La presente investigación se desarrolló con un diseño no experimental, ya que no se manipularon variables y no se construyó ninguna situación, sino que se observaron situaciones ya existentes. Se aplicó el instrumento de investigación a través de internet (la encuesta) la dirección de posgrado proporciono el listado de todos los docentes que imparten clases en el nivel de posgrado de la Universidad de Honduras, campus San Pedro Sula, siendo 20 docentes en total, los cuales son considerados como el 100% del universo de la población, pero para efectos de la investigación solo 13 llenaron la encuesta, la metodología a seguir en este estudio se planteó desde un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo, en donde se buscaba analizar las necesidades y características académicas laborales de los docentes.

El cuestionario es de tipo escala se desarrolló en tres constructos; 1 la administración, 2 las competencias y 3 el desempeño docente. Dicho instrumento fue auto administrado de forma individual por los docentes. Las preguntas del cuestionario

servieron como base para evaluar: el compromiso de la administración, las competencias profesionales y el desempeño de los docentes.

La hipótesis planteada en la investigación es: Existe relación entre la administración y la competencia del nivel de postgrado (maestrías) de la universidad Tecnológica de Honduras.

La respuesta a esta hipótesis es verdadera si pudo comprobar de acuerdo a la investigación de campo y después del análisis realizado que existe una relación fuerte entre la administración y las competencias las cuales ejercen un efecto positivo en el desempeño de los docentes.

## **RESULTADOS**

El estudio se realizó con el único propósito de conocer de cerca la percepción que tienen los docentes sobre la administración, determinar cuáles son las competencias que poseen los docentes para el desempeño de su función. identificar características académicas y laborales de los docentes, describir necesidades sentidas y prescritas, para tal efecto, se seleccionaron los 20 docente del nivel de posgrado de la Universidad Tecnológica de Honduras campus San Pedro Sula, de los cuales solo se recibieron 13 cuestionarios vía internet. El instrumento de investigación, arrojó los siguientes resultados el 50% son varones y 50% son mujeres, donde el 60% cuenta con doctorado y el 40% con maestría y cuyas edades oscilan en 39 años a 60 años de edad, manteniendo la antigüedad laboral promedio de 15 años de laborar para la institución.

El campo de estudio de la investigación permitió conocer directamente haciendo el análisis de todos los datos obtenido se logró determinar que las competencias profesionales que favorecen el buen desempeño de los docentes son: Autoconfianza, Sensibilidad interpersonal, Control de cambio emocional, Empatía, Desarrollo de personas, Comunicación, Identificación con la organización, Trabajo en equipo, Pensamiento estratégico y Liderazgo.

De los datos obtenidos en la investigación de mayor relevancia se puede destacar el de los cuales el 100% de los docentes se sienten orgullosos de trabajar en la universidad, el 92% de los docentes manifiestan que se les conoce su labor académica,

el 100% expresaron que se sienten orgullosos de la importancia que la universidad les da a sus clientes, el 100% expreso que se sienten cómodos al realizar su trabajo por las instalaciones físicas con las que cuenta la universidad, el 77% están satisfechos con las capacitaciones que le brinda la universidad, otro aspecto importante es que el 100% de los docentes expresan tener autonomía a la hora de desarrollar sus funciones.

Cuando se hizo la pregunta a los docentes que si aprendían nuevas capacidades dentro de su ambiente laboral el 7.7% está en desacuerdo lo que denota que este porcentaje de docentes están requiriendo de una atención pronta por parte de la dirección de posgrado para crear un plan de capacitación continua a los docentes que imparten clases en maestrías.

La pregunta Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago. El 39% de los docentes contestaron Ni en acuerdo Ni en desacuerdo, esta respuesta es muy subjetiva ya que se puede interpretar desde dos ángulos. Uno no está conforme con lo que se le paga, pero a su vez no puede hacer nada.

La gestión del desempeño es indispensable para el desarrollo de las organizaciones ya que de esa forma se puede desarrollo el potencial de sus colaboradores como lo demuestra este grafico donde 38.5% está totalmente de acuerdo, 30.8% está de acuerdo y 30.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, según estos resultados vemos que hay un alto porcentaje de docentes que no tienen claro o no están de acuerdo con la gestión de desempeño para lo cual se propondrá que la dirección de posgrado en conjunto con el área de Recursos Humanos desarrollen una estrategia de reconocimiento y valoración de trabajo de los docentes en función de la mejora.

Quedo comprobado después de analizar todos los datos cuantitativos que los docentes del nivel de posgrado de Universidad Tecnológica de Honduras, cuentan con

el apoyo de la administración y con las competencias necesarias que favorecen el buen desempeño que realizan en sus actividades didácticas.

Gráfico 1:

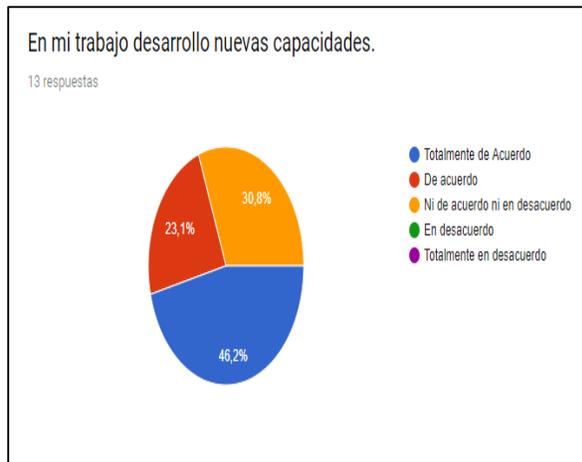


Figure 1 Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2

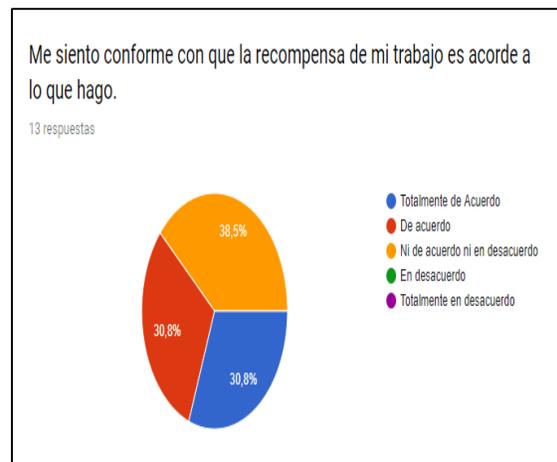


Figure 2 Fuente: Elaboración Propia

## CONCLUSIONES

1. Por medio de la investigación documental y las evidencias empíricas se analizaron las diferentes teorías y evidencias revisadas, se encontró que si existe una estrecha relación entre la administración, competencias y desempeño docente, lo que se puede comprobar en la lectura de la misma dónde está demostrado que desde los clásicos hasta la actualidad ha sido un tema de investigación. La cual se puede determinar que unas de las teorías que respaldan la investigación es “La administración basada en el enfoque de competencias”. Otra teoría que da validez es la basada en “El enfoque de comportamiento Humano” y la Teoría Humanista.
2. Se comprobó que gracias a la correcta y adecuada administración de la universidad prevalecen las competencias profesionales que hacen que los docentes sean más eficientes, y más comprometidos con la universidad. Se puede observar y comprobar que ambas variables competencias y desempeño docente responden positivamente a la administración.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Cabra Torres, F. (2008). La evaluación y el enfoque de competencias: Tensiones, limitaciones y oportunidades para la innovación docente en la universidad. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 91,94.
- Campos, m. R. (2006). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente. *Unesco/orealc* , 3.
- Harold koontz, h. W. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. México d.f.: mcgraw-hill/interamericana editores s.a. de c.v.
- Hernández, z. T. (2014). Teorías generales de la administración. (*ciecas*) grupo editorial patria, 5.
- Marrero, a. (2007). La sociedad del conocimiento. *Arxius*, 64.
- Perrenoud, P. (2009). ¿Enfoque por competencias, una respuesta al fracaso escolar . *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social* .
- Tabon, S. (2008). La Evaluación y el enfoque de competencias. *Revista Escuela de Administración de negocios*(*Redalyc.org*),  
<http://www.redalyc.org/pdf/206/20611455007.pdf>.