

17

FORMACIÓN CONTINUA

**Y HABILIDADES DIRECTIVAS EN AUTORIDADES EDUCATIVAS
EN UNA DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN, GUAYAS,
ECUADOR 2024**

FORMACIÓN CONTINUA

Y HABILIDADES DIRECTIVAS EN AUTORIDADES EDUCATIVAS EN UNA DIRECCIÓN DISTRITAL DE EDUCACIÓN, GUAYAS, ECUADOR 2024

CONTINUOUS TRAINING AND MANAGERIAL SKILLS IN EDUCATIONAL AUTHORITIES IN A DISTRICT EDUCATION DIRECTORATE, GUAYAS, ECUADOR 2024

Christian Byron Chillo-Proaño¹

E-mail: cchillop@unemi.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8145-4500>

Cesar Daniel Águila-De Santis²

E-mail: daniel.aguila@educacion.gob.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3117-4909>

María Margarita Caicedo-Espinoza²

E-mail: margarita.caicedo@educacion.gob.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6191-096X>

¹ Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.

² Ministerio de Educación. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Chillo-Proaño, C. B., Águila-De Santis, C. D., & Caicedo-Espinoza, M. M. (2024). Formación continua y habilidades directivas en autoridades educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas, Ecuador 2024. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 7(3), 172-184.

RESUMEN

En la actualidad el fomento de la formación continua y el logro de habilidades directivas constituye un tema crucial para el logro de una gestión educativa efectiva. Sin embargo, el 74% de los profesionales que están a liderando instituciones educativas no reciben formación continua especializada. En este sentido, se estimó como objetivo determinar el grado de relación entre la formación continua y las habilidades directivas en las autoridades educativas en una Dirección Distrital de Educación, de Guayas Ecuador 2024. La investigación realizada es de tipo básica, se realizó un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. La muestra censal estuvo conformada por 41 directivos de escuelas fiscales. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para las variables formación continua y habilidades directivas. Se concluyó, a partir de la prueba de Rho de Spearman, un coeficiente de correlación igual a 0,767 y un nivel de significancia bilateral de 0,01, que la correlación positiva es alta y existe una relación significativa entre la formación continua y las habilidades directivas en las autoridades educativas en el contexto objeto de estudio.

Palabras clave:

Directivos educativos, educación continua, formación continua, gestión escolar, habilidades directivas.

ABSTRACT

Currently, the promotion of continuous training and the achievement of managerial skills is a crucial topic for effective educational management. However, 74% of professionals leading educational institutions do not receive specialized continuous training. In this sense, the objective was to determine the degree of relationship between continuous training and managerial skills among educational authorities in the District Education Directorate of Guayas, Ecuador, 2024. The research conducted is basic in nature, utilizing a non-experimental design, with a descriptive correlational level and a quantitative approach. The census sample consisted of 41 school administrators from public schools. The survey technique was applied, and the instrument used was a questionnaire for the variables of continuous training and managerial skills. It was concluded, based on Spearman's Rho test, a correlation coefficient equal to 0.767 and a bilateral significance level of 0.01, that the positive correlation is high and that there is a significant relationship between continuing education and management skills in the educational authorities in the context under study.

Keywords:

Educational managers, continuing education, continuous training, school management, managerial skills.

INTRODUCCIÓN

Por el exceso de competitividad en tiempos modernos, hoy en día se considera muy seriamente, que toda organización pública o privada deba contar con una persona al mando con características inherentes a la proactividad; que se anticipe y comande el cambio positivo, que cumpla con ciertos requisitos de buen gerente sobre todo a la hora de organizar a sus colaboradores (Yagil & Oren, 2021).

De modo, que una persona que dirija una organización o institución debe tener capacidad de liderazgo adquirida de sus habilidades directivas a fin de que su gestión sea eficiente (Peñares, 2021). Sin embargo, el 74% de los profesionales que están a liderando instituciones educativas no reciben formación continua especializada, los entes encargados de gestionar políticas públicas nuevas que potencien las habilidades directivas en ellos, cumplen medianamente este propósito. Los actos realizados para aumentar la calidad educativa son el énfasis principal de las habilidades directivas, que son esencialmente un comportamiento de liderazgo del director para impactar la gestión (Hsieh et al., 2023).

Las habilidades directivas se consideran el segundo factor interno más importante para los logros de aprendizaje, después de la acción docente de los profesores. En otras palabras, las habilidades directivas de los educadores son primordiales a la hora de establecer la calidad educativa en un país. El escaso desarrollo de estas habilidades a través la formación continua de sus directivos da como resultado que América Latina los últimos lugares con respecto de gestión escolar, ya que la gestión educativa inadecuada afecta la parte académica de las instituciones del sistema educativo de un país.

En Ecuador, los directivos de entidades educativas son preponderantes en este proceso Guarnizo (2018), dice que si se cuenta con individuos capacitados liderando una institución educativa, el rendimiento del personal también mejorará. Por lo tanto, los puestos directivos deben estar ocupados por personas altamente calificadas, con un nivel elevado de habilidades gerenciales o directivas, que deben ser transmitidas a cada uno de los miembros de las unidades académicas o administrativas bajo su responsabilidad.

En la localidad, en una Dirección Distrital de Educación de la provincia del Guayas, organismo subordinado al Ministerio de Educación de Ecuador, la realidad es muy parecida, se observan Instituciones Educativas que mantienen conflictos con otras entidades gubernamentales debido a que sus directivos no poseen la habilidad de gerenciar dentro de estas, el liderazgo y el poder de negociación. En este caso, la falta de Formación continua educativa, específicamente en el ámbito de las habilidades directivas entre organismos es la causa del problema; lo que permite inferir que el manejo de conflictos y la

comunicación, componentes importantes de las habilidades directivas, en estas dependencias educativas no son adecuadas (Pazmiño et al., 2019).

A continuación, se detallan investigaciones relacionadas con la presente investigación. Vezub (2024), refiere que hace una década, en Argentina se viene desarrollando programas de formación continua en el que los directivos de las instituciones coordinan los talleres donde se capacita a docentes. El artículo examina las opiniones de 9.856 directores de centros de secundaria y explica cómo están estructurados los programas de formación continua del país. Las conclusiones indican que las circunstancias en las que los directores de centros públicos y privados supervisan estas iniciativas varían. Además, demuestran los retos que plantea la puesta en práctica de los modelos de formación permanente del profesorado; la teoría y los contenidos están actualizados, pero no así los instrumentos para llevarlos a la práctica.

continuo de los docentes en las escuelas públicas se dedica a la gestión escolar.

En su investigación, Cuadrado (2023), señala que la formación continua tiene como objetivo principal la profesionalización de los equipos docentes y directivos, y se considera como un componente esencial del desarrollo profesional a lo largo de la carrera. El estudio se basó en la participación de 25 directivos de instituciones educativas ubicadas en Tacuarembó, Montevideo y la Colonia, y también tuvo en cuenta fuentes como periódicos que ofrecían perspectivas de directivos y diseñadores de políticas educativas sobre la situación política educativa nacional.

Los resultados indicaron que las funciones directivas estaban relacionadas con todas las dimensiones de las habilidades directivas. Se concluyó que mejorar la oferta de formación continua desde el sector público era crucial para fortalecer las competencias necesarias para desempeñar dichas funciones, lo que debería tener en cuenta las necesidades de formación de los docentes y motivar su participación, evitando que esta responsabilidad recayera únicamente en el sector privado y facilitando oportunidades de desarrollo profesional tanto para docentes como para directivos.

Esta perspectiva coincide con la visión de Aguirre (2021), quien destaca la importancia fundamental de la formación continua para los líderes educativos, permitiéndoles mantenerse al día con las últimas tendencias, investigaciones y prácticas en educación. Esto les capacita para tomar decisiones informadas y efectivas que beneficien tanto a sus estudiantes como a sus comunidades educativas en general.

En un estudio reciente, Chapa (2023), seleccionó aleatoriamente una muestra de 100 instructores para su investigación. Al analizar los datos utilizando SPSS, se obtuvo un coeficiente de 0.6, lo que llevó al rechazo de la hipótesis

nula (H0) debido a que el valor de significancia fue inferior a 0.03, según los métodos probabilísticos aplicados. Esto sugiere que la formación continua influye positivamente en el incremento de la competencia profesional.

En lo que respecta a la defensa teórica que respalda la formación continua, se encuentra la Teoría del Aprendizaje Continuo propuesta por Knowles (2015). Esta teoría sostiene que el proceso de aprendizaje no está restringido a una etapa específica de la vida, sino que es un fenómeno que se desarrolla a lo largo de toda la existencia de un individuo. Según esta teoría, las personas tienen la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en cualquier momento y en cualquier lugar, mediante una variedad de experiencias de aprendizaje, que pueden incluir la educación formal, el aprendizaje informal y el aprendizaje experiencial.

Otra teoría relacionada con la formación continua es la Teoría de la Transformación del Aprendizaje de Mezirow (2018), la cual se centra en cómo las experiencias de aprendizaje pueden generar cambios en las perspectivas y creencias de una persona. Su trabajo subraya la relevancia del aprendizaje continuo para fomentar la reflexión crítica y facilitar el desarrollo personal.

Cuando se trata de definiciones de formación continua, la perspectiva de Schon (1991), destaca que este proceso implica un plan sistemático de aprendizaje y mejora profesional, con el propósito de mantenerse actualizado en un campo específico y fortalecer las habilidades necesarias para un desempeño eficaz en roles laborales.

De igual forma, el clásico, Delors (1997), comparte una visión similar al describir la Educación Permanente como un concepto amplio que engloba diversas formas de educación y aprendizaje a lo largo de la vida, incluyendo la formación continua, el aprendizaje formal e informal, así como el desarrollo profesional. Por otro lado, Knowles (2015), concibe la formación continua como un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional que tiene lugar después de completar la educación formal inicial, con el objetivo de mantener y mejorar las habilidades, conocimientos y competencias a lo largo de la carrera laboral de una persona.

Por su parte, Delors (1997), destacó que la formación continua no solo es esencial, sino indispensable para el progreso humano. Además, identificó cuatro dimensiones esenciales de la educación continua: cognitiva, práctica, emocional y social. Estos aspectos proporcionan un enfoque completo para comprender la formación continua como un proceso continuo de desarrollo humano que abarca diversos ámbitos. Respecto a la dimensión cognitiva, se refiere al desarrollo de habilidades y la adquisición de conocimientos en diferentes áreas del conocimiento, así como el fomento del pensamiento crítico y la capacidad de aprendizaje autónomo a lo largo de la vida. En cuanto a la dimensión práctica, esta se enfoca en

el desarrollo de habilidades técnicas relevantes para un desempeño efectivo tanto en el trabajo como en la vida cotidiana, así como en el fomento del espíritu emprendedor y la capacidad innovadora.

La dimensión emocional aborda el desarrollo integral de la persona, incluyendo aspectos emocionales, sociales, éticos y espirituales, y pone énfasis en la promoción de la autoestima, la empatía, la ética y la participación ciudadana activa. Finalmente, la dimensión social se centra en promover el respeto, la tolerancia, la solidaridad y la cooperación entre individuos y grupos diversos en una sociedad pluralista, impulsando el diálogo intercultural, la comprensión mutua y la construcción de una cultura de paz.

En el ámbito de los fundamentos teóricos que respaldan las habilidades directivas, se destaca la teoría del administrador eficaz de Katz (1955), la cual subraya que estas habilidades no son necesariamente innatas y, por lo tanto, pueden ser desarrolladas. Por consiguiente, resulta valiosa para la selección, capacitación y promoción de individuos con estas habilidades; esta teoría se enfoca en las habilidades directivas cruciales para el éxito en la gestión, identificando tres tipos esenciales de habilidades para los directivos: técnicas, humanas y conceptuales.

Otro marco teórico relevante utilizado en este estudio con respecto a las habilidades directivas es la Teoría del Liderazgo Situacional de Hersey & Blanchard (1997), esta teoría se enfoca en la idea de que la efectividad de las habilidades directivas depende de la capacidad de adaptar el estilo de liderazgo a la situación específica en la que se encuentran el equipo.

Por su parte, Goleman (2018), ha relacionado esta teoría con la inteligencia emocional, argumentando que los directivos efectivos deben poseer habilidades emocionales para comprender y abordar las necesidades y preocupaciones de su equipo en diferentes situaciones.

En relación con las habilidades directivas, se puede incluir otra base teórica propuesta por Duncker (1945), en la Teoría de la Resolución de Problemas. Esta teoría sostiene que es fundamental que la persona comprenda completamente la situación problemática, percibiéndola como un todo con un conflicto claro. En este sentido, las habilidades conceptuales resultan esenciales, ya que permiten al individuo captar la estructura del problema y desarrollar soluciones innovadoras. Duncker (1945), sugiere que resolver un problema frecuentemente implica un "insight" o un "momento de claridad", donde la persona reorganiza mentalmente el problema y descubre nuevas conexiones entre sus componentes. Este proceso de reorganización es crucial para llegar a una solución efectiva.

En términos de definiciones, Silva (2021), caracteriza los talentos gerenciales como el conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo tareas de

liderazgo y gestión dentro de una organización. Sin embargo, Katz (1955), sostiene que para que un líder tenga éxito en su posición, debe tener tres tipos diferentes de habilidades: conceptuales, sociales o humanas, y técnicas. Según Katz (1955), la habilidad técnica es la capacidad de examinar situaciones complejas y evaluar los problemas organizacionales desde una perspectiva interna y externa. Sin embargo, la capacidad humana incluye habilidades sociales que apoyan al líder en sus interacciones con los demás; Incluyen la capacidad de colaborar, inspirar y guiar a otros hacia el éxito personal y colectivo.

A partir de lo antes expuesto, se estimó como objetivo determinar el grado de relación entre la formación continua y las habilidades directivas en las autoridades educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, siguiendo la perspectiva de Hernández et al. (2014), el que se distingue por la recopilación y examen de datos numéricos o datos susceptibles de cuantificación. Este método se enfocó en la medición de las variables y en la aplicación de métodos estadísticos para examinar los resultados. El propósito primordial radica en detectar posibles relaciones de las variables de estudio, con el propósito de elaborar y verificar una hipótesis.

Se parte de que, la formación continua es un plan sistemático de aprendizaje y mejora profesional, con el propósito de mantenerse actualizado en un campo específico y fortalecer las habilidades necesarias para un desempeño eficaz en roles laborales (Schon, 1991). De igual forma, la formación continua no solo es esencial, sino que es indispensable para el progreso humano, por lo que Delors (1997), identifica cuatro dimensiones esenciales: cognitiva, práctica, emocional y social.

Se determinaron como indicadores de la formación continua: conocimiento multidisciplinar, pensamiento crítico, aprendizaje autónomo, técnicas, espíritu emprendedor, capacidad innovadora, autoestima, empatía, ética, participación ciudadana activa, promoción del respeto, promoción de la tolerancia, promoción de la solidaridad, promoción de la cooperación entre individuos. La escala utilizada en el instrumento para la medición fue la de Likert, la cual es de naturaleza ordinal. Las opciones de respuesta varían desde "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5).

Las habilidades directivas son entendidas por Silva (2021), como el conjunto de aptitudes y saberes necesarios para desempeñar eficazmente funciones de gestión y dirección dentro de una entidad. Las habilidades directivas, argumenta Katz (1955), no son más que la destreza técnica, humana y conceptual que tenga o adquiera un directivo al momento de gerenciar una institución educativa.

Los indicadores elaborados para evaluar las habilidades directivas fueron: conocimientos específicos, aplicación de técnicas y procedimientos, normativa legal vigente, flexibilidad, capacidad de comunicar, capacidad de resolver conflictos, trabajo en equipo, pensamiento, razonamiento, diagnóstico de las situaciones y formulación de alternativas para la solución de problemas. La escala utilizada en el instrumento para la medición fue la de Likert, con opciones de respuesta que iban desde "Nunca" (1) hasta "Siempre" (5).

En este caso la población fue de 41 autoridades educativas de instituciones públicas de Guayas, Ecuador. Al tratarse de una población pequeña, es más conveniente seleccionar una muestra no probabilística. Como resultado, el tamaño de la muestra es el mismo que el de la población, lo constituyen los 41 Directivos de instituciones públicas de Guayas, Ecuador, que prestan servicios en las instituciones educativas en la Dirección Distrital de Guayas durante el periodo 2024 que fueron objeto de estudio. Se empleó un muestreo no probabilístico, por conveniencia.

Se necesitó la realización de encuestas como único método para obtener los resultados. El propósito de estas encuestas fue establecer interacciones directas entre el investigador y los participantes, con el fin de recopilar sus opiniones o perspectivas sobre el tema específico, previamente definido y alineado con los intereses del estudio.

Para ambas variables se utilizó un cuestionario de escala ordinal tipo Likert para medir la variable formación continua, con 28 ítems y rangos de deficiente (28-65), regular (66-103) y eficiente (104-140). De igual forma, el instrumento para la variable habilidades directivas contiene 22 ítems y rangos de deficiente (22-51), regular (52-81) y eficiente (82-110).

Las opiniones de tres expertos reconocidos en la materia fueron de que eran aplicables ambos instrumentos. Se llevó a cabo una prueba piloto con 20 directivos y se determinó la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach. Los resultados mostraron una fiabilidad de 0.955 para el cuestionario de formación continua y de 0.945 para el cuestionario de habilidades directivas, indicando que ambos cuestionarios son confiables.

Se inició respaldando la viabilidad de la investigación mediante una revisión amplia y exhaustiva de la literatura, utilizando herramientas de investigación como My Loft. Como resultado, los objetivos se diseñaron para que coincidan con el tamaño de cada variable y los indicadores que la acompañan.

En este punto, se decidió obtener la aprobación necesaria de la Dirección de Educación del Distrito y solicitar a los directores de las escuelas que supervisan que cooperen con la investigación de forma voluntaria. A continuación, se envió electrónicamente un enlace a un formulario electrónico que contiene los cuestionarios. El formulario

se monitorio hasta finalizar la muestra predeterminada. Luego, la base de datos se exportó a una hoja de cálculo donde se pudo estimar y codificar los rangos de calificación de cada variable y su dimensión correspondiente. Por último, se utilizó la aplicación IBM SPSS 26 para procesar los datos con el fin de producir estadísticas de prueba, descriptivas e inferenciales.

Por otra parte, fue posible el cálculo de las variables y sus dimensiones. Esto permitió la creación y presentación de las opiniones recogidas por medio de tablas de contingencia, que mostraban las intersecciones entre las variables y sus correspondientes dimensiones. Asimismo, para los análisis inferenciales se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, como método estadístico para determinar la normalidad de una muestra de datos.

Esto se llevó a cabo con la intención de evaluar la distribución de los datos y elegir la prueba adecuada para permitir el análisis de los hallazgos y el abordaje efectivo de las hipótesis de investigación. A continuación, el aplicativo estadístico probó la hipótesis y los resultados se muestran en tablas interpretadas adecuadamente.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la investigación se determinaron las siguientes hipótesis:

H 1: Existe algún grado de relación entre la Formación Continua y las Habilidades Directivas en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

H 0: No existe algún grado de relación entre la Formación Continua y las Habilidades Directivas en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Como hipótesis específicas se determinaron:

Primera: Ho: No existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad técnica en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Ha: Existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad técnica en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Segunda: Ho: No existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad humana en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Ha: Existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad humana en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Tercera: Ho: No existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad técnica en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Ha: Existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad conceptual en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Objetivo: Determinar el grado de relación entre la Formación Continua y las Habilidades Directivas en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Tabla 1. Variable 1 formación continua y Variable 2 habilidades directivas.

Formación Continua	Habilidades directivas						Total	
	Deficiente Fi %		Regular Fi %		Eficiente Fi %		Fi %	
Deficiente	20	48.8 %	3	7.3 %	2	4.9 %	25	61%
Regular	6	14.6 %	6	14.6 %	0	0.0 %	12	29.2 %
Eficiente	0	0.0 %	2	4.9 %	2	4.9 %	4	9.8 %
Total	26	63.4 %	11	26.8 %	4	9.8 %	41	100 %

Al final de cada columna de la Tabla 1, se evidencia que el 61% de los participantes consideró que la formación continua era inadecuada, mientras que el 29,2% la consideró regular y el 9,8% como eficiente. El 63,4% de los usuarios tiene un nivel bajo en habilidades directivas, en comparación con el 26,8% que tiene un nivel regular y el 9,8% que tiene un nivel eficiente, según los hallazgos generales que se pueden encontrar al final de las filas.

Cuando se analizan los datos combinados, queda claro que el 48,8% de los encuestados que evaluaron la educación continua como inadecuada también tenían habilidades directivas inadecuadas. De manera comparativa, el 14.6 por ciento de los usuarios que calificaron regularmente a la Educación Continua también indicaron que tenían un nivel regular de Habilidades directivas. El 4,9% de los encuestados en esta evaluación convergió en términos de la combinación efectiva de habilidades de gestión y educación continua.

Un hallazgo notable de este análisis es que, según los encuestados, nunca hay un consenso (0,0%) de que un bajo nivel de educación continua equivale a altos niveles de habilidades gerenciales. La forma en que se comportan los datos tiene sentido dadas las actitudes que las personas podrían tener hacia algo que no funciona y, por lo tanto, no puede producir habilidad.

Objetivo: Establecer el grado de relación entre la Formación continua y la habilidad técnica en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Tabla 2. Variable 1 Formación Continua y Dimensión 1 Habilidad Técnica.

Formación Continua	Habilidades Técnica						Total	
	Deficiente Fi %		Regular Fi %		Eficiente Fi %		Fi %	
Deficiente	22	53.7%	3	7.3%	0	0%	25	61%
Regular	6	14.6%	6	14.6%	0	0%	12	29.2%
Eficiente	0	0%	2	4.9%	2	4.9%	4	9.8%
Total	28	68.3%	11	26.8%	2	4.9%	41	100%

Las últimas columnas de la Tabla 2 revelan que el 61% de los encuestados pensaba que la Educación Continua era inadecuada, seguida por el 29,2% que pensaba que era regular y el 9,8% que pensaba que era eficiente. Los resultados generales, que se muestran al final de las filas, muestran que el 68,3% de los usuarios tienen un nivel deficiente en habilidad técnica, en comparación con el 26,8% que tiene un nivel regular y el 4,9% que tiene un nivel eficiente.

Al analizar los datos combinados, se puede ver que el 53,7% de los encuestados que dieron malas calificaciones a la educación continua también tenían baja capacidad técnica. De manera comparativa, el 14,6% de los usuarios que calificaron regularmente la Educación Continua también indicaron que su nivel de habilidad técnica era regular. El 4,9% de los encuestados cita esta evaluación cuando habla de la combinación más eficaz tanto para las habilidades técnicas como para la formación continua.

Un hallazgo importante de este análisis es que, según los encuestados, en ningún caso un bajo nivel de educación continua implica altos niveles de competencia técnica (0,0%). Este procedimiento de datos se relaciona con la percepción del gobierno de que no se pueden producir habilidades técnicas porque la formación profesional continua es inadecuada.

Objetivo: Demostrar el grado de relación entre la formación continua y la habilidad humana en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Tabla 3. Variable 1 formación continua y dimensión 2 habilidad humana.

Formación Continua	Habilidades Humana						Total	
	Deficiente Fi %		Regular Fi %		Eficiente Fi %		Fi %	
Deficiente	12	29.3%	13	31.7%	0	0%	25	61%
Regular	4	9.8%	8	19.5%	0	0%	12	29.2%
Eficiente	0	0%	3	7.3%	1	2.4%	4	9.8%
Total	16	39.1%	24	58.5%	1	2.4%	41	100%

En la Tabla 3, las últimas columnas indican que el 61% de los participantes consideró que la Educación Continua era inadecuada, mientras que el 29,2% la consideró regular y el 9,8% como eficiente. Los resultados globales, que se muestran al final de cada fila, muestran que, en términos de habilidad humana, el 39,1% de las autoridades tiene un nivel deficiente, el 58,5% tiene un nivel regular y el 2,4% tiene un nivel eficiente.

El análisis de los datos combinados muestra que el 29,3% de los encuestados que calificaron la Formación Continua como deficiente también mostraron un nivel de Habilidad humana deficiente. Del mismo modo, el 19,5% de los usuarios que calificaron la Formación Continua como regular indicaron un nivel de Habilidad humana regular. En cuanto a la combinación eficientes tanto para la Formación Continua como para la Habilidad humana, el 2,4% converge en esta valoración.

Un aspecto importante a destacar en este análisis es que los encuestados no están de acuerdo en que un nivel bajo de Educación Continua implique un alto nivel de Habilidades Gerenciales (0.0% Este comportamiento de los datos es consistente con la actitud de uno hacia algo que no es funcional y por lo tanto no puede producir habilidad.

Objetivo: Determinar el grado de relación entre la formación continua y la habilidad conceptual en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Tabla 4. Variable 1 formación continua y dimensión 3 habilidad conceptual.

Formación Continua	Habilidades conceptual						Total	
	Deficiente Fi %		Regular Fi %		Eficiente Fi %		Fi %	
Deficiente	22	53.7%	3	7.3%	0	0%	25	61%
Regular	6	14.6%	6	14.6%	0	0%	12	29.2%
Eficiente	0	0%	2	4.9%	2	4.9%	4	9.8%
Total	28	68.3%	11	26.8%	2	4.9%	41	100%

Las últimas columnas de la Tabla 4 revelan que el 61% de los encuestados piensa que la Educación Continua es inadecuada, seguida por el 29,2% que piensa que es regular y el 9,8% que piensa que es eficiente. Los resultados generales, que se muestran al final de las filas, muestran que el 68,3% de los usuarios tienen un nivel deficiente en la capacidad conceptual, en comparación con el 26,8% que tiene un nivel regular y el 4,9% que tiene un nivel eficiente.

Un análisis combinado de datos revela que el 53,7% de los encuestados que evaluaron la Educación Continua como inadecuada también demostraron un bajo nivel de habilidad conceptual. De manera comparativa, el 14,6% de los usuarios que calificaron regularmente la Educación Continua también indicaron que su Habilidad Conceptual era regular. El 4,9% de los encuestados cita esta evaluación como la combinación efectiva tanto para la habilidad conceptual como para la educación continua.

Un hallazgo crucial de este análisis es que, según los encuestados, en ningún caso un bajo grado de formación continua implica altos niveles de habilidad conceptual (0,0%). Este procedimiento de datos se relaciona con la percepción del gobierno de que la habilidad técnica no se puede producir porque la formación profesional continua es inadecuada.

Resultados de la prueba de normalidad

Para probar las hipótesis generales y específicas del estudio, los datos debían reflejar el comportamiento típico. Para determinar esto se utilizaron los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, que se recomiendan para muestras con menos de 50 participantes. Gracias a estos hallazgos, se pudo reaccionar a las siguientes conclusiones:

Ho: La distribución de los datos de las variables Formación Continua y Habilidades Directivas es normal

Ha: La distribución de los datos de las variables Formación Continua y Habilidades Directivas es no normal

Tabla 5. Prueba de normalidad.

	Shapiro wilk		
	Estadístico	gl	p
Formación Continua	,639	41	<,001
Habilidades Directivas	,641	41	<,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis Inferencial

El procedimiento anterior logró demostrar que el nivel de significancia alcanzado es menor a 0,05, es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo que, se puede inferir la aplicación de la estadística no paramétrica.

Dado que los instrumentos se desarrollaron utilizando escalas ordinales, los hallazgos notables de los datos se extrajeron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Una comprensión profunda de las correlaciones observadas fue posible gracias a la interpretación de los coeficientes que se adquirieron a nivel de supuestos específicos y generales.

Hipótesis general

Ho: No existe algún grado de relación entre la Formación Continua y las Habilidades Directivas en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Ha: Existe algún grado de relación entre la Formación Continua y las Habilidades Directivas en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Formación Continua y Habilidades Directivas.

Formación Continua			Habilidades Directivas	
Rho de Spearman	Formación continua	Coeficiente de correlación	1,000	,767*
		Sig. (bilateral)		<,001
		N	41	41
	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	,767*	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	41	41

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

El coeficiente de correlación de Spearman, que es de 0,767 en la Tabla 6, indica que existe una alta correlación directa y que es significativa a nivel de 0,01 (bilateral). Con una significancia menor que 0,001 ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis del investigador. En consecuencia, se puede concluir que la Habilidad Directiva será mejor o mayor si la formación continua es suficiente.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad técnica en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Ha: Existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad técnica en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre la formación continua y habilidad técnica.

Formación continua			Habilidad técnica	
Rho de Spearman	Formación continua	Coeficiente de correlación	1,000	,848*
		Sig. (bilateral)		<,001
		N	41	41
	Habilidad técnica	Coeficiente de correlación	,848*	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	41	41

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

El coeficiente de correlación de Spearman, que se muestra en la Tabla 7, es de 0,848. Además, la correlación es fuerte, positiva y significativa en el nivel de 0,01 (bilateral). Con una significancia menor que 0,001 ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis del investigador. En consecuencia, se puede concluir que la mejora o el aumento de la competencia técnica resultará de la formación continua si ésta es adecuada.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad humana en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Ha: Existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad humana en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman entre la Formación Continua y habilidad humana.

Formación Continua			Habilidad Humana	
Rho de Spearman	Formación Continua	Coeficiente de correlación	1,000	,758*
		Sig. (bilateral)		<,001
		N	41	41
	Habilidad Humana	Coeficiente de correlación	,758*	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	41	41

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

La correlación es positiva, fuerte y significativa a nivel de 0,01 (bilateral) según el coeficiente de correlación de Spearman de la Tabla 8, que es de 0,758. La hipótesis del investigador es aceptada con un nivel de significancia menor a 0,001 ($p < 0,05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la conclusión de que la habilidad humana y la formación continua están relacionadas.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad técnica en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Ha: Existe algún grado de relación entre la Formación Continua y la habilidad conceptual en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024.

Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman entre la formación continua y habilidad conceptual.

Formación continua			Habilidad conceptual	
Rho de Spearman	Formación continua	Coeficiente de correlación	1,000	,799*
		Sig. (bilateral)		<,001
		N	41	41
	Habilidad conceptual	Coeficiente de correlación	,799*	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	41	41

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

En la tabla 9 se muestra el coeficiente de correlación de Spearman, que es de 0,799. Además, la correlación es positiva, fuerte y significativa a nivel de 0,01 (bilateral). Se puede concluir que, si la formación continua es suficiente, la capacidad conceptual mejorará o aumentará con un nivel de significancia menor a 0,001 ($p < 0,05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis del investigador.

El propósito de esta investigación es determinar el grado de relación entre la Formación Continua y las Habilidades Directivas en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024. Se encuentra un alto vínculo positivo ($r = 0,767$) y nivel de significancia ($p < 0,05$) entre las variables en función de las condiciones que preceden a los resultados de la investigación.

El 61% de los encuestados calificó la variable Formación Continua como deficiente a nivel descriptivo, mientras que el 29,2% la calificó como regular y el 9,8% como eficiente. Esto significa que nueve de cada diez directores educativos creen que la Formación Continua se encuentra entre la categoría regular y la deficiente.

En cuanto a las Habilidades Directivas, los resultados globales muestran que el 63,4% de los usuarios tienen un nivel deficiente en esta variable, los usuarios regulares tienen un nivel del 26,8% y los usuarios eficientes tienen un nivel del 9,8%.

Se tomó en consideración los principios de la teoría del Aprendizaje Continuo propuesta por Knowles (2015); y la teoría del administrador eficaz de Katz (1955), la primera sostiene que el proceso de aprendizaje no está restringido a una etapa específica de la vida, sino que es un fenómeno que se desarrolla a lo largo de toda la existencia de un individuo. Mientras que la segunda subraya que las habilidades de dirección no son necesariamente innatas y, por lo tanto, pueden ser desarrolladas.

Se ha demostrado que esta investigación se suma al acervo de información sobre la necesidad de la capacitación continua de las autoridades educativas para alcanzar niveles efectivos de habilidades directivas en la administración distrital.

El primer objetivo del estudio demuestra una fuerte correlación positiva ($r = 0,848$) entre la habilidad técnica, descrita por Katz (1955), como la capacidad de evaluar metódicamente los problemas internos y externos de una organización, así como de comprender situaciones complejas, y la educación continua. El 53,7% de los participantes que evaluaron la Educación Continua como inadecuada también mostraron una competencia técnica inadecuada.

En comparación, el 14,6% de los usuarios que calificaron regularmente la Formación Continua también informaron que su nivel de habilidad técnica era regular. El 4,9% de los encuestados cita este juicio en referencia a la fusión efectiva de las habilidades técnicas y la educación continua, lo que sugiere que una de las principales causas del desarrollo de habilidades prácticas en las autoridades es su falta de formación continua.

Estos hallazgos encuentran sustento en la teoría de Teoría del Aprendizaje Continuo propuesta por Knowles (2015), la cual dice que las personas tienen la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en cualquier momento y en cualquier lugar, mediante una variedad de experiencias de aprendizaje.

Katz (1955), señala que esto se correlaciona con las habilidades sociales que apoyan al líder en las relaciones interpersonales, como la colaboración, la inspiración y la dirección de los logros individuales y grupales. Dado que el 29,3% de los encuestados consideró que un grado de competencia humana inferior al estándar, es evidente que la Educación Continua se consideró inadecuada.

Del mismo modo, el 19,5% de los usuarios que calificaron regularmente la Educación Continua también dijeron que tenían un nivel regular de habilidad. El 2,4% de los encuestados coincidió en esta valoración de la combinación

efectiva tanto para la Habilidad Humana como para la Formación Continua.

Los resultados de este objetivo se alinean con la Teoría del Aprendizaje Reflexivo de Argyris & Schön (1983), que enfatiza el valor del aprendizaje en acción y el aprendizaje sobre la acción. Los profesionales deben reflexionar constantemente sobre sus experiencias para mejorar su práctica.

En el tercer objetivo específico, de acuerdo con los hallazgos de Katz (1955), existe una correlación notable ($r = 0,799$) entre la Educación Continua y la capacidad conceptual. Esta habilidad se refiere a la ideación, la comprensión de relaciones abstractas, la creación de conceptos novedosos y la creatividad para resolver problemas. La capacidad conceptual también fue mal evaluada por el 53,7% de los encuestados, que consideraron que la educación continua era inadecuada.

De manera comparable, un nivel regular de Habilidad Conceptual fue sugerido por el 14,6% de los usuarios que evaluaron la Educación Continua como regular. En referencia a la combinación efectiva de Habilidad Conceptual y Formación Continua, el 4,9% hace uso de esta evaluación.

Los hallazgos de este objetivo pueden ser validados con la Teoría de la Resolución de Problemas de Duncker (1945), que describe cómo las personas abordan y solucionan problemas. En este contexto, las habilidades conceptuales son esenciales, ya que permiten comprender la estructura del problema y crear soluciones innovadoras.

El análisis inferencial mostró un valor de Rho de Spearman de 0,788 y un nivel de significancia de 0,00, lo que lleva a la conclusión de que existe una correlación positiva significativa entre la formación continua y las habilidades conceptuales en la gestión directiva. Estos hallazgos sugieren que los programas de formación continua no solo mejoran las competencias técnicas y humanas, sino que también fortalecen la capacidad de los administradores para entender y gestionar de manera eficaz situaciones complejas y dinámicas dentro de los entornos escolares. Así, la inversión en educación continua puede ser vista como una estrategia crucial para el desarrollo del liderazgo educativo y la mejora de la gestión escolar.

La información obtenida durante esta investigación destaca la relevancia crucial de la formación continua en el desarrollo de habilidades directivas. Los hallazgos confirman que la participación en programas de formación continua no solo mejora las competencias de gestión de los administradores educativos, sino que también fomenta un enfoque más estratégico y flexible en la administración escolar. Esto es especialmente importante en el contexto actual, donde las exigencias y retos educativos cambian constantemente.

La significativa correlación positiva entre la formación continua y el avance de las competencias directivas sugiere que invertir en la formación continua de los líderes escolares puede llevar a una gestión más eficaz y a la creación de entornos de aprendizaje más dinámicos y receptivos. Por lo tanto, tanto las instituciones educativas como los responsables de la formulación de políticas deberían considerar seriamente la implementación y el apoyo a programas de educación continua como un componente esencial para el desarrollo sostenible y la excelencia educativa.

El presente estudio destaca por su meticulosa metodología, que emplea un diseño cuantitativo correlacional con métodos verificados y una muestra representativa. La validez, imparcialidad y confiabilidad de los resultados obtenidos sobre Educación Continua y Habilidades Directivas en Autoridades Educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas, Ecuador 2024, están garantizadas por análisis estadísticos y discusiones fundamentadas en teorías sólidas. En consecuencia, el estudio ofrece datos pertinentes y mide las correlaciones entre factores importantes asociados a un problema contemporáneo de la educación.

Los hallazgos proporcionan recomendaciones específicas para la formulación de estrategias y políticas destinadas a resolver el problema identificado. Dada la fuerte asociación entre las variables investigadas, es imperativo que las autoridades educativas implementen una Capacitación Continua efectiva para mejorar sus habilidades gerenciales.

Por último, se descubrió que las habilidades humanas, conceptuales y técnicas son elementos esenciales para la formación continua de los directivos. Para mejorar el sistema educativo de la región en su conjunto, se requieren autoridades competentes. Este estudio tiene implicaciones fundamentales para la creación de políticas públicas en el ámbito de la educación administrativa. Es esencial continuar con estudios similares que analicen la conexión entre las habilidades directivas y la formación continua en los líderes educativos de Ecuador.

Además de mejorar significativamente la calidad educativa del país, estos estudios ofrecen información útil sobre mejores prácticas y estrategias para el desarrollo profesional. Es posible diseñar programas de capacitación más efectivos que respondan a las necesidades específicas de los líderes educativos ecuatorianos, fomentando así un ambiente educativo más dinámico y efectivo.

CONCLUSIONES

Se ha determinado una significativa relación entre la formación continua y las habilidades directivas en autoridades educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024, al obtener como resultado del coeficiente de correlación de Spearman, 0,767, es decir es

positiva alta. Por tanto, si la formación continua es óptima, en la misma forma se desarrollará la habilidad directiva.

Se ha demostrado que existe relación innegable entre la formación continua y la habilidad técnica en autoridades educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024, al obtener como resultado del coeficiente de correlación de Spearman, 0,848, es decir es positiva alta. Por tanto, se puede concluir que, si la formación continua es buena, de la misma manera tiende la habilidad técnica a ser adecuada.

Se ha establecido que se evidencia correlación entre la formación continua y la habilidad humana en autoridades educativas en una Dirección Distrital de Educación, Guayas Ecuador 2024, al obtener como resultado del coeficiente de correlación de Spearman, 0,758, es decir es positiva alta. Por tanto, se puede concluir que la formación continua apropiada, la habilidad humana será similar.

Finalmente, esta investigación corrobora que investigar la formación continua y las habilidades directivas en autoridades educativas de Ecuador es fundamental para abordar desafíos en el sistema educativo, mejorar el desempeño escolar, satisfacer las necesidades del mercado laboral y la sociedad, y así contribuir al desarrollo de políticas educativas efectivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, V. (2021). The continuous training of early childhood teachers in Latin America: a systematic review. *Revista de Investigación Valdizana*, 15(2), 101-111. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586068493005>
- Argyris, C., & Schön, D. (1989). Participatory action research and action science compared: A commentary. *American behavioral scientist*, 32(5), 612-623. <https://doi.org/10.1177/0002764289032005008>
- Chapa, E. (2023). Managerial Skills in State Business Management, Generating Social Well-being. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 115-130. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.115>
- Cuadrado, K. (2023). La formación continua en el desarrollo profesional de equipos directivos escolares. Uruguay 2019-2021. [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey]. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/650789?show=full>
- Delors, J. (1997). La educación encierra un tesoro: informe para la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo Veintiuno. https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/203443/000001c_Pub_UE_Informe_Delors_Compendio_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duncker, K. (1945). *On problem-solving*. (Psychological Monographs, No. 270.). American Psychological Association.

- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa*. Conecta.
- Guarnizo, W. (2018). Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1996). Great ideas revisited. *Training and Development Journal*, 50(1), 42-47. <https://www.proquest.com/docview/227011580?pq-orig-site=summon&sourcetype=Trade%20Journals>
- Hsieh, C., Gunawan, I., & Li, H. (2023). A Bibliometric Review of Instructional Leadership Research: Science Mapping the Literature from 1974 to 2020. *Revista de Educación*, 401, 293-324. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2023-401-592>
- Katz, R.L. (1955). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard Business Review Press.
- Knowles, M. (2015). *The adult learning theory*. Routledge.
- Mezirow, J. (2009). *Transformative learning theory*. In Contemporary theories of learning. Routledge.
- Pazmiño Gavilánez, W. E., Parrales Higuera, M.G., Muñoz Oviedo, L.I., & Merchan Jacome, V.A. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 682-705. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7402258>
- Peñares Gutiérrez, A.M. (2021). Liderazgo directivo y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas de nivel secundaria, Cartavio-2019. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.
- Schon, D.A. (1991). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Routledge.
- Silva, R. (2021). Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 148-163. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.314>
- Vezub, L. (2024). La política de formación continua en Argentina: opiniones de directivos de educación secundaria sobre las actividades y necesidades de desarrollo profesional docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (REIFOP)*, 27(1), 45-60. <https://doi.org/10.6018/reifop.596501>.
- Yagil, D., & Oren, R. (2021). Servant leadership, engagement, and employee outcomes: the moderating roles of proactivity and job autonomy. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 59-68. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a1>