

**LIDERAZGO DIRECTIVO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 8183
PITAGORAS DE LOMAS DE ZAPALLAL. PUENTE PIEDRA.**

*EDUCATIONAL DIRECTIVE LEADERSHIP AND WORK
MANAGEMENT
TEACHING PERFORMANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS 8183
PITAGORAS DE LOMAS DE ZAPALLAL. PUENTE PIEDRA.*

*LIDERANÇA DIRETIVA EDUCACIONAL E GESTÃO DO TRABALHO
ATUAÇÃO DOCENTE EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO 8183
PITAGORAS DE LOMAS DE ZAPALLAL. PUENTE PIEDRA.*

Recibido: 03 de mayo del 2023

Aceptado: 06 de mayo del 2023

Aprobado: 13 de Junio del 2023

Ronald Víctor **VERAMENDI TARAZONA**¹

Dr. Carlos **BARRIGA HERNÁNDEZ**²

Resumen

La presente investigación que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente en la Institución educativa, la metodología utilizada, que viene a ser la investigación científica, con enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es no experimental y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional. La investigación se realizó en la institución educativa N° 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal del distrito de Puente piedra, donde participaron 45 maestros de los cuales 03 son directivos y 42 docentes, se utiliza la técnica de la encuesta y la observación y como instrumento se aplicó el Cuestionario de Liderazgo directivo pedagógico y el cuestionario de autoevaluación para el desempeño docente. Entre los

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ORCID

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4318-4711>

resultados, encontramos en cuanto al liderazgo directivo pedagógico un 40% se reportaron un nivel "moderado", 31,1% que reportó un nivel "bueno" y un 28,9% que se clasificó como "deficiente". En cuanto al desempeño docente un 60%, informaron un nivel "regular", mientras que un 35,6% informó un nivel "bueno" y solo un pequeño porcentaje 4,4% se clasificó como "bajo". Se concluye que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo pedagógico y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra.

Palabras clave: Liderazgo Directivo, Pedagógico, Desempeño Docente

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship that exists between leadership in pedagogical management and teaching performance in the educational institution, the methodology used, which is scientific research, with a quantitative approach, the type of study is non-experimental and the design of the investigation. It is descriptive and correlational. The research was carried out in the educational institution No. 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal in the district of Puente Piedra, where 45 teachers participated, of which 03 are managers and 42 teachers, the survey and observation technique is used and as an instrument used. applied the Questionnaire for Leadership in Pedagogical Management and the questionnaire for self-assessment of teaching performance. Among the results we find in terms of leadership in pedagogical management, 40% reported a "moderate" level, 31.1% reported a "good" level and 28.9% classified as "deficient". Regarding teaching performance, 60% reported a "regular" level, while 35.6% reported a "good" level and only a small percentage, 4.4%, was classified as "low". It is concluded that there is no significant relationship between the pedagogical directive leadership and the management of teaching performance in the Educational Institution 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra.

Keywords: Executive Leadership, Pedagogical, Teacher Performance

Introducción

La presente investigación estudia la relación que existe entre el liderazgo directivo pedagógico y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras del asentamiento humano de Lomas de Zapallal, en el distrito de Puente Piedra.

En el estudio se presenta en cuatro capítulos: en el primero, se realiza el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación, los objetivos y la hipótesis; en el segundo, contiene los fundamentos teóricos científicos, los antecedentes del liderazgo directivo pedagógico y desempeño docente, y el marco teórico; en el capítulo tercero se fundamenta el marco metodológico de la investigación; en el capítulo cuarto se detallan los resultados y la discusión de la investigación, la Operacionalización, el tipo y el diseño de la investigación, la población y muestra, y los instrumentos de recolección de muestra, finalmente se realiza las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

El planteamiento general de la hipótesis indique que, el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra están directamente relacionados, utilizan para su verificación, instrumentos tales como, cuestionarios sobre el liderazgo directivo pedagógico y un cuestionario de autoevaluación para el desempeño docente.

Así mismo la investigación recoge los antecedentes y las consideraciones conceptuales por la importancia en mejorar la calidad de los servicios educativos y el conocimiento sobre el liderazgo directivo pedagógico, y el desempeño docente para poder precisar y determinar los estilos más incidentes, detallando los que se relacionen directa y adecuadamente con los actores educativos.

Luego de estructura el planteamiento del problema, definiendo los objetivos y las hipótesis, es primordial señalar la metodología utilizada, que viene a ser la investigación científica, con enfoque cuantitativo, el tipo de estudio es no experimental y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional.

Hernández y Baptista (2010), la investigación no experimental se refiere a estudios en los cuales no se manipulan deliberadamente variables y se observan los fenómenos en su entorno natural para luego analizarlos.

El diseño no experimental se clasifica según el tiempo en que se recolectan los datos. El diseño transversal implica la recolección de datos en un solo momento, en un momento único. Su objetivo es describir variables y su relación en un momento específico. Por otro lado, el diseño longitudinal implica la recolección de datos a lo largo del tiempo en diferentes puntos y períodos para inferir cambios, determinantes y consecuencias. (Sampieri, 2003).

Señalar que el estudio y la recolección de datos será desarrollado en la institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal, el tamaño de la muestra es de 45 docentes, el instrumento a utilizado es un cuestionario para determinar el liderazgo directivo pedagógico y en cuanto al desempeño docente, un cuestionario de auto evaluación el cual se relaciona con el Marco de Buen Desempeño Docente. Como resultado de este estudio esperamos no solo ayude a comprender la realidad de las características de los directores y docentes incluidos en la muestra, sino que, lo más importante, ayuden a generar alternativas para mejorar la interacción entre directores y docentes; también proporcionar información que sea útil y aplicable en el contexto anterior.

La participación del director en el centro educativo es primordial, ya que representa la máxima autoridad como líder sus acciones deben ser acertadas y consecuentes, ya que si no cumple pueden tener consecuencias negativas, así mismo evidenciar un desinterés y poca preocupación con los miembros de la comunidad educativa. La parte operativa está conformada por los docentes, siendo ellos quienes imparten los conocimientos, las competencias y las capacidades y de ellos depende el éxito del aprendizaje en el estudiante Pitagorino.

La institución educativa 8183 Pitágoras tiene como dirección el centro poblado las lomas de Zapallal alto calle 6 s/n altura. del km. 36 ½ de la panamericana norte distrito de Puente Piedra Zapallal. Se creó en 1998, mediante R.D. 880-USE 04 – Comas, como escuela Primaria de Menores, por la suma de esfuerzos

de toda la comunidad. Sus actividades iniciaron con una infraestructura precaria conformada por muros de esteras y palos, contaron con 5 secciones de 1° y 2° grado de primaria logrando brindar clases 225 niños. La primera dirección estuvo a cargo de la Profesora July Tejada Tocto. Posteriormente a través de un convenio con BID/INFES-MED se logró la ejecución de una infraestructura moderna lo cual ayudo a mejorar el funcionamiento. Esta nueva infraestructura estuvo conformada por 8 aulas de nivel primario, la Dirección del Plantel fue asumida por el Lic. Basilio Salcedo Romucho.

En el 2001 Ampliación sus Servicios Educativo para el nivel de Secundaria mediante RD. N° 001656, con especialidades de Electrónica, Industria del Vestido y Mecánica de Producción y ascenso de categoría del Plantel como Colegio Nacional Técnico. Su infraestructura fue mejorando a través del tiempo construyendo más aulas para el nivel primaria con la ayuda de la APAFA; y ONGs como plan internacional y americana, luego con INFES, La gestión de la Dirección en coordinación con la APAFA logró conseguir 16 aulas de PRONIED (módulos) para los estudiantes del nivel secundario, luego para los talleres de material machimbrado. Ganadores en distintos desfiles y concursos, sus egresados muchos de ellos están o ya egresaron en diferentes instituciones como Institutos superiores y universidades del país.

Hoy en la actualidad, tiene una población de 1030 estudiantes y 38 maestros en el nivel primaria, 730 estudiantes y 45 docentes en el nivel secundaria; contamos con 55 secciones, 32 en primaria y 23 en secundaria. Tiene 04 directivos, un Director y 3 sub directoras, tiene 09 talleres en el área de Educación para el trabajo y 6 especialidades: industria del vestido, electrónica, mecánica de producción e industria alimentaria, computación e informática, y cosmetología cuenta con aula de innovación pedagógica (nivel secundaria) y centro de recursos tecnológicos (nivel primario), cuenta con numerosos talleres de proyectos innovadores.

Objetivo De La Investigación

Establecer la Relación que existe entre la gestión institucional, administrativa, pedagógica y estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en las Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra

Hipótesis

Hipótesis general

Existe una Relación directa y significativa entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra

Hipótesis específicas

Existe Relación entre la gestión institucional, administrativa, pedagógica y estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra

Marco Filosófico o epistemológico de la investigación

Teófilo Yucra (2019), El conocimiento epistemológico de los docentes desempeña un papel fundamental en la adopción de enfoques de investigación cuantitativa. Esta afirmación se respalda en los registros de tesis realizadas en diversas instituciones, las cuales se caracterizan por su rigor. Estos estudios contribuyen a consolidar los conocimientos filosóficos desde la perspectiva del pensamiento humano. Además, Yucra menciona la existencia de dos arquetipos que abordan la cuestión de cómo se comprende mejor la realidad, arquetipos que se remontan a Platón y Aristóteles. Para el primero, los agentes sensoriales podrían ser una distracción del saber verdadero, el cual se alcanzaba mediante la razón pura. En contraste, Aristóteles sostenía que el saber era muy general, aunque estas procedían en primer lugar de información recibida del mundo exterior.

La investigación científica se caracteriza por ser una exploración sistemática que se basa en un marco teórico donde se enmarcan los problemas o las hipótesis a investigar. Requiere una formulación precisa del problema y un diseño metodológico que detalle los procedimientos para buscar las respuestas

relacionadas con dicho problema. Para ser considerada científica, la investigación debe someterse a comprobación y verificación a través de la confrontación empírica. Además, va más allá de situaciones o casos particulares, buscando inferencias de validez general. Para llevar a cabo esta investigación, se emplean una serie de instrumentos metodológicos relevantes para obtener y comprobar los datos pertinentes a los objetivos de estudio. Por último, los resultados de la investigación se documentan y presentan en un informe, documento o estudio. (Ezequiel, 1993).

Bernal (2006) explica que el marco teórico no se limita a resumir las teorías existentes sobre el tema de investigación, sino que implica una revisión de los estudios actuales y previos relacionados con el tema, así como los planteamientos de los expertos en el campo. En otras palabras, el marco teórico se centra en lo que actualmente se está investigando o se ha investigado en el área de estudio y en las ideas propuestas por los estudiosos en ese campo.

Tamayo (2004), la investigación científica es un proceso que se lleva a cabo mediante la aplicación del método científico con el objetivo de obtener información relevante y confiable. Este proceso tiene como finalidad comprender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento existente. La investigación científica se enfoca en la búsqueda de conocimientos y verdades que permitan describir, explicar, generalizar y predecir los fenómenos naturales y sociales. Se trata de una fase especializada dentro de la metodología científica.

Bases teóricas

Liderazgo Directivo pedagógico

El liderazgo es saber influenciar ante las personas que está a su alrededor, es motivador cuando en lo que tienen que hacer cuando ya no pueden, mira y hace ver las oportunidades de su alrededor y reconoce las potencialidades de las personas.

Ocampos (2018), para que el liderazgo educativo sea eficaz en el aumento del rendimiento académico, debe existir un liderazgo pedagógico compartido y una comunicación asertiva que cultive el entorno de aprendizaje adecuado en el aula para que los docentes mejoren su práctica y para que toda la comunidad educativa eleve el rendimiento académico a través de una instrucción de alta calidad..

Liderazgo pedagógico

La transformación de la una institución educativa requiere que el papel del director sea configurado desde una perspectiva de liderazgo pedagógico, donde el líder tenga la capacidad de influir, inspirar y movilizar a la comunidad educativa en función de los aspectos pedagógicos. Esta opción se vuelve necesaria y relevante para establecer una escuela que se organice y dirija en torno a los procesos de aprendizaje, logrando así vincular el trabajo docente, un ambiente escolar acogedor y la participación activa de las familias y la comunidad. El liderazgo pedagógico tiene el poder de influir, inspirar y movilizar a la comunidad educativa hacia el logro de los objetivos propuestos. Es importante destacar que este enfoque no excluye el hecho de que el director es la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Educación. Sin embargo, la autoridad funcional por sí sola resulta insuficiente, siendo necesario ejercerla en conjunto con un liderazgo que incluya autoridad moral y profesional, así como el fomento del acuerdo y la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa (Bolívar, 1997). Por tanto, se entiende que la gestión escolar como el “conjunto de acciones articuladas entre

sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa” (Pozner, 1995).

Por lo tanto, uno de los desafíos de la gestión escolar es estimular el proceso de restauración y renovación del sentido y valor de la vida escolar, lo que exige la creación e invención de nuevas formas de escolarización.

El liderazgo democrático orientado al cambio institucional debe asegurar la calidad de la enseñanza y el compromiso con el aprendizaje. Esta forma de gestión se encuentra:

- Practicar la gestión del aprendizaje para alentar a las instituciones educativas a mejorar los estándares de aprendizaje y comprometerse con los resultados.
- Promover la participación activa de las organizaciones autónomas estudiantiles en la vida escolar.
- Internamente Una organización abierta, comunicativa y flexible con un proceso de toma de decisiones más democrático.
- Institucionalizar la evaluación como una práctica docente colectiva y un aprendizaje experiencial continuo, es decir. que toda la comunidad educativa aprenda a mirarse a sí misma y a percibir la evaluación como una oportunidad para aprender de los logros y de los errores. En este sentido, es importante revisar el concepto de liderazgo y su reconocimiento en las organizaciones escolares. La primera consideración es configurarlo como un fenómeno o cualidad organizacional más que como una característica personal. En el primer caso, la implantación de la dirección como gestión se considera una práctica difusa, más democrática, “difundida” en toda la organización, más que propiedad exclusiva de los directivos formales, lo que supone directamente un retorno al régimen burocrático en el que se quiere operar. Según Bolívar (1997), el principal desafío es lograr el desarrollo institucional de las escuelas para que funcionen como unidades de cambio, donde la gestión sea descentralizada porque el grupo de miembros de la institución ya la emplea. Esto plantea la cuestión de compartir el poder, la delegación y la toma de decisiones de manera

conjunta. También se denomina gestión compartida porque se encuentra "distribuida" tanto vertical como horizontalmente en las instituciones educativas. MINEDU (2023)

Liderazgo educativo

Es importante enfatizar el concepto de líder como catalizador. En química, cuando hablamos de un catalizador, es el ingrediente clave que hace que otros elementos en el sistema se unan, produciendo efectos que no serían posibles sin su presencia. Algo similar sucede con la influencia de los buenos líderes. Su presencia es esencial no solo para iniciar y estimular el cambio sistémico, sino también para sostener el cambio y su impacto en el comportamiento y los resultados.

Sabemos que no es un tema descuidado en Chile el hablar sobre el impacto del liderazgo en el éxito del aprendizaje y la mejora escolar, especialmente para aquellos involucrados en proyectos de mejora escolar a largo plazo como el programa "Mejores Escuelas" que se ha implementado con financiamiento de la Fundación Chile y Fundación CAP a nivel internacional. Asimismo, diversos documentos han propuesto diversas formas de aumentar la eficacia de la gestión escolar, incluidos los incentivos y aumentos salariales, el desarrollo de estándares de práctica, la educación inicial y continua vinculada a estos estándares y el otorgamiento de mayor autonomía a la gestión escolar. Este artículo se centrará en lo que sabemos de nuestra propia investigación. Sin embargo, antes de discutir esta práctica, es necesario comentar el concepto de "liderazgo" en el contexto chileno. Varios documentos que revisé y conversaciones con profesionales de la educación chilena a menudo distinguieron la atribución tradicional del liderazgo escolar de mejorar el desempeño educativo. Se dice que los directores de las escuelas se ocupan más de los asuntos administrativos, mientras que el trabajo de apoyo educativo está más asociado con los administradores de tecnología educativa. Sin embargo, es necesario distinguir entre las atribuciones burocráticas asociadas a este rol y el impacto real que las acciones de quienes desempeñan estos roles tienen sobre la práctica docente y el rendimiento académico de los estudiantes. Las personas

en posiciones oficiales de poder realizan tareas que no son equivalentes al ejercicio de influencia.

Algunas personas ocupan los cargos de gerentes de tecnología pedagógica que realizan actividades de acuerdo con su afiliación formal, pero tienen poca influencia en el trabajo de los docentes y la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Prácticas de liderazgo exitosas

Leithwood, K., Sammons, P., Anderson, S. y Wahlstrom, K. (2004), varios estudios empíricos de liderazgo efectivo en organizaciones escolares y empresas privadas han encontrado que tres conjuntos de prácticas comunes forman la base de un liderazgo exitoso. En los años siguientes, validaron este conjunto de prácticas clave para un liderazgo efectivo con otros estudios de liderazgo país por país. Sin embargo, mejoraron y revisaron su modelo de práctica exitosa basándose en los resultados de nuevas investigaciones realizadas por nosotros y otros investigadores.

El Marco de Buen Desempeño del Directivo

La gestión pedagógica se ha convertido en una parte importante de la transformación de las instituciones educativas y se refleja en la política de desarrollo docente desarrollada por el sector educativo. En el Plan Estratégico Plurianual del Sector Educación (PESEM) para 2012-2016, la meta es que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de la gestión del cambio en los procesos de enseñanza y aprendizaje, enfocándose organizacionalmente en la promoción del aprendizaje (MINEDU, 2012b, p. 52). Por lo tanto, el resultado primordial de la reforma de las instituciones educativas es la selección, preparación y organización de líderes. Así, un buen sistema de desempeño gerencial se convierte en una herramienta estratégica para la implementación de una política integral de desarrollo gerencial. Cabe señalar que la implementación de áreas y el desarrollo de competencias se realizará de manera gradual, ya que los gerentes necesitan un tiempo para aprender nuevos conocimientos, desarrollar habilidades y despertar nuevas motivaciones. Por ello, el Marco de

Buen Desempeño de la gestora recomienda que la adquisición, aprobación y finalización de los programas de formación se evalúe en función de sus competencias y logros demostrados. El propósito de definir el alcance de este documento es:

- A. Crear una visión compartida del liderazgo centrado en el aprendizaje y la importancia de reevaluar el papel del liderazgo escolar.
- B. Identificar prácticas de liderazgo efectivas y guiar el desarrollo de la carrera de liderazgo.
- C. Gestionar el proceso de selección, evaluación del desempeño, capacitación de ejecutivos y desarrollo profesional.

El marco de buen desempeño de los directores define en su estructura las áreas, competencias y logros y sus correspondientes descriptores, que caracterizan la gestión escolar eficaz y fortalecen el liderazgo de los líderes escolares en las instituciones estatales de educación primaria. En los sistemas del buen desempeño del gerente, se busca reconocer el complejo rol del director: el adecuado liderazgo y manejo de las escuelas que dirige, rol que implica nuevas responsabilidades y un enfoque en el rendimiento de los estudiantes. Este componente forma la base sobre la cual interactúan otros componentes, ya que proporciona información para medir el acceso y el desempeño e implementar programas de capacitación utilizando competencias e indicadores. La práctica muestra que los líderes escolares ahora tienen poderes mucho más amplios que hace diez años. Los líderes escolares a menudo experimentan altos niveles de estrés, exceso de trabajo e inseguridad porque muchas de las nuevas responsabilidades de los líderes escolares no están claramente incluidas en las descripciones de sus funciones. Por otro lado, la práctica de los directores no está dirigida directamente a mejorar la enseñanza y el aprendizaje, sino a las tareas tradicionales de directores o administradores burocráticos.

Gestión del Desempeño Docente

Esquerre (2020) destaca la importancia del desempeño docente como elemento fundamental para el cambio y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es fundamental contar con docentes que posean las capacidades y competencias

necesarias para garantizar el éxito de los estudiantes. Para evaluar adecuadamente el desempeño docente, se requieren instrumentos de evaluación confiables que promuevan la mejora de su práctica pedagógica y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

En otro estudio, Esquerre (2020) se propone determinar la influencia del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes de nivel superior. El papel del docente en la educación superior es crucial, ya que no solo transmite conocimientos y procedimientos, sino también aspectos afectivos y humanos. Se reconoce la importancia de la opinión de los estudiantes al evaluar la calidad del desempeño del profesor en el aula. La metodología utilizada en el estudio es cuantitativa, con un enfoque descriptivo y correlacional, sin experimentación, y se analiza una muestra de 30 estudiantes. Se busca demostrar que el docente ha realizado sus clases de manera óptima, pero también se identifican áreas en las que se pueden mejorar las estrategias metodológicas para hacer el curso más atractivo y didáctico. Además, se pretende comprobar que el desempeño del docente influye en el rendimiento del estudiante, ya que depende de cómo el docente se desempeña en el curso que imparte.

Mendoza (2019) Es fundamental reconocer que el desempeño docente abarca tanto las actividades realizadas en el aula como las desarrolladas en el entorno de la institución educativa. Esto implica tener en cuenta aspectos como las habilidades pedagógicas, el bienestar emocional del docente, su compromiso en el cumplimiento de sus funciones en la institución y su relación con toda la comunidad educativa. Contar con profesores capacitados y comprometidos en las escuelas es de gran apoyo para el alumnado, ya que garantiza que las enseñanzas se ajusten a sus necesidades y sean atendidas de manera oportuna. Los docentes deben poseer conocimientos sólidos en su área de especialización, así como dominio de métodos y técnicas pedagógicas que faciliten la comprensión de los contenidos por parte de los estudiantes. Además, es importante que busquen estrategias de enseñanza adecuadas a las necesidades individuales de cada alumno, para asegurar su comprensión de las lecciones.

Gestión

Según Robbins y Coulter (2005), la gestión o administración implica coordinar las actividades de trabajo de manera efectiva entre personas y grupo de personas. Este enfoque es el objetivo primordial de cualquier gestión. En este sentido, la gestión abarca el conjunto de acciones y trámites que se realizan para resolver un asunto o llevar a cabo un proyecto, así como la dirección y administración de una compañía o negocio.

En cuanto al desempeño, Chiavenato (2004: 359) plantea que se refiere al comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos establecidos. Es la estrategia individual que se emplea para alcanzar los resultados deseados. La evaluación de desempeño laboral, por su parte, es un estado que evalúa la aptitud, competencia, habilidad y eficiencia de un colaborador en relación con la ejecución de sus tareas en un período determinado. Este proceso se lleva a cabo utilizando diversas herramientas y métodos, tanto cualitativos como cuantitativos.

Importancia de la evaluación de desempeño

A la par de comprender la contribución de cada empleado a la empresa, las evaluaciones de desempeño pueden ayudar a descubrir factores defectuosos que afectan la productividad de cada departamento. Proporciona una imagen más precisa de las habilidades de liderazgo de los gerentes regionales, los niveles de capacitación de los empleados, las fallas de los procesos internos, las oportunidades de mejora y los comentarios valiosos. También es un complemento a la gestión del capital humano. La evaluación del desempeño también puede identificar quién tiene talento en cada área, quién no cumple con los requisitos del trabajo y quién es competente. Promoción o transferencia. También es beneficioso que los empleados sepan qué están haciendo bien, dónde pueden mejorar y, a su vez, escuchar las razones de su nivel de desempeño.

Objetivos de la evaluación de desempeño

El objetivo principal de la evaluación del desempeño es desarrollar estrategias para mejorar el desempeño de los empleados y, por lo tanto, aumentar la rentabilidad de la empresa.

También puede establecer objetivos anuales que deben alcanzarse sobre la base de un análisis de la experiencia, la productividad, la actitud, la eficiencia y el desarrollo de capacidades de los empleados. Utilizando los resultados de la investigación y los comentarios de los empleados de la empresa, es posible descubrir qué está funcionando y qué debe ajustarse o eliminarse.

Esto significa reconocer y retener a los mejores empleados, así como descubrir cómo mejorar el desempeño en otros elementos, incluida la capacitación, la motivación, la mejora de ciertos procesos y otras soluciones..

Tipo y diseño de la Investigación

según Hernández, Fernández y Baptista (2010), La investigación adopta un enfoque cuantitativo que se basa en la recolección de datos para probar hipótesis, utilizando mediciones numéricas y análisis estadístico para identificar patrones de comportamiento y respaldar teorías. En este proceso, la investigación busca describir sistemáticamente las características distintivas de los hechos y fenómenos estudiados (variables), mientras que la investigación correlacional busca explicar por qué estas variables presentan ciertas características. Estas dos formas de investigación son secuenciales, ya que es necesario identificar y comprender los hechos antes de explicarlos.

En cuanto al diseño de investigación, Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que se trata de un estudio no experimental de tipo transversal y correlacional. Esto implica que los instrumentos de recolección de datos son aplicados en un único momento, con el objetivo de determinar la relación entre dos o más variables en ese momento específico.

Población y Muestra

Según Arias (2015), la población hace referencia a un grupo de elementos, ya sea que tengan fin o no, que tienen propiedades comunes y sobre los cuales se extenderán las conclusiones de la investigación. En este contexto, la población representa la totalidad del fenómeno de estudio y abarca todas las unidades de análisis que forman parte de dicho fenómeno. Tamayo (2012) también menciona que la población es el conjunto de casos que cumplen con una serie de especificaciones. Es decir, se trata del conjunto completo de entidades que comparten una característica común que será objeto de estudio y que genera los datos de la investigación. En resumen, la población se define como el conjunto total de elementos que poseen una característica en común y que se estudian en el marco de una investigación.

3.5. Instrumentos de Recolección de datos

Arias (2020), el cuestionario es un instrumento comúnmente utilizado en investigaciones científicas para recopilar datos. Consiste en una serie de preguntas numeradas y opciones de respuesta que el encuestado debe completar. No hay respuestas correctas o incorrectas, ya que cada respuesta puede conducir a un resultado diferente. El cuestionario se aplica a una población de individuos.

Una característica destacada del cuestionario es que las preguntas se formulan de manera concisa y no requieren la presencia del investigador durante su aplicación. Es importante que el cuestionario no sea demasiado extenso, ya que esto podría llevar a respuestas imprecisas por parte de los encuestados. Además, las preguntas deben ser formuladas de manera clara y sencilla para que los encuestados puedan responderlas rápidamente. Antes de su aplicación, el cuestionario debe cumplir con los criterios de validez y confiabilidad (Hurtado, 2000).

Según Yuni & Urbano (2014), la elección de las técnicas de recolección de información implica que el investigador tome decisiones para seleccionar aquellas que sean más adecuadas para los objetivos de la investigación. En este sentido, las técnicas de recolección de información primaria cumplen una función fundamental al registrar los fenómenos empíricos. Estos registros pueden ser utilizados para generar modelos conceptuales en la lógica

cuantitativa o contrastarlos con el modelo teórico adoptado en la lógica cuantitativa (Yuni & Urbano, 2014).

Arias (2006), por su parte, menciona que las técnicas de recolección de datos son diferentes formas o métodos utilizados para obtener información. Estas técnicas pueden incluir la observación directa, la encuesta oral o escrita, el cuestionario, la entrevista, el análisis documental y el análisis de contenido, entre otros.

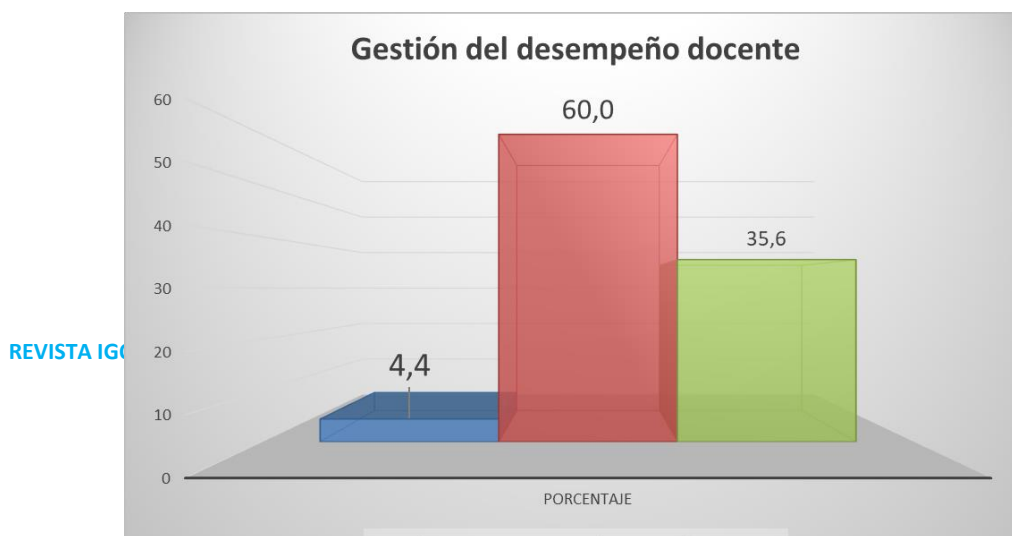
Resultados y discusión

Tabla Gestión del desempeño docente

Cuadro 1.1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
bajo	2	4,4	4,4	4,4
regular	27	60,0	60,0	64,4
bueno	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Gráfico 1.1



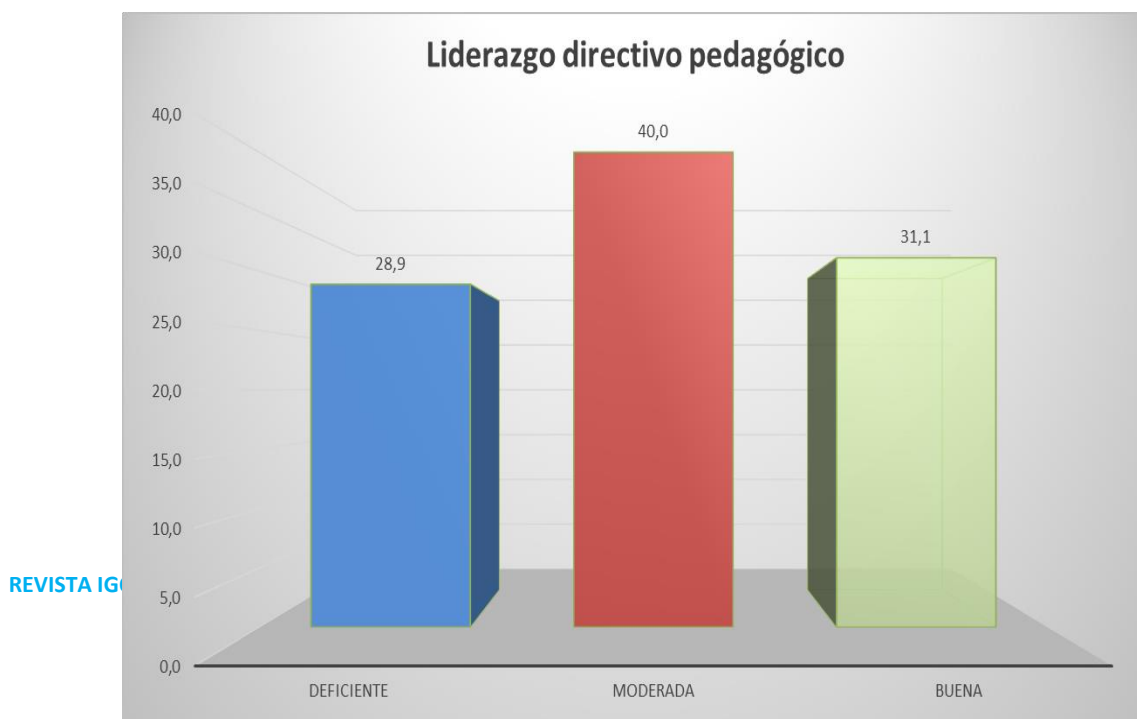
Esta tabla nos muestra la distribución de la categoría no especificada. Podemos notar que la mayoría de los encuestados (60%, n=27) informaron un nivel "regular", mientras que un 35,6% (n=16) informó un nivel "bueno" y solo un pequeño porcentaje (4,4%, n=2) se clasificó como "bajo".

Tabla Liderazgo Directivo Pedagógico

Cuadro 1.2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
deficiente	13	28,9	28,9	28,9
moderada	18	40,0	40,0	68,9
bueno	14	31,1	31,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Grafico 1.2



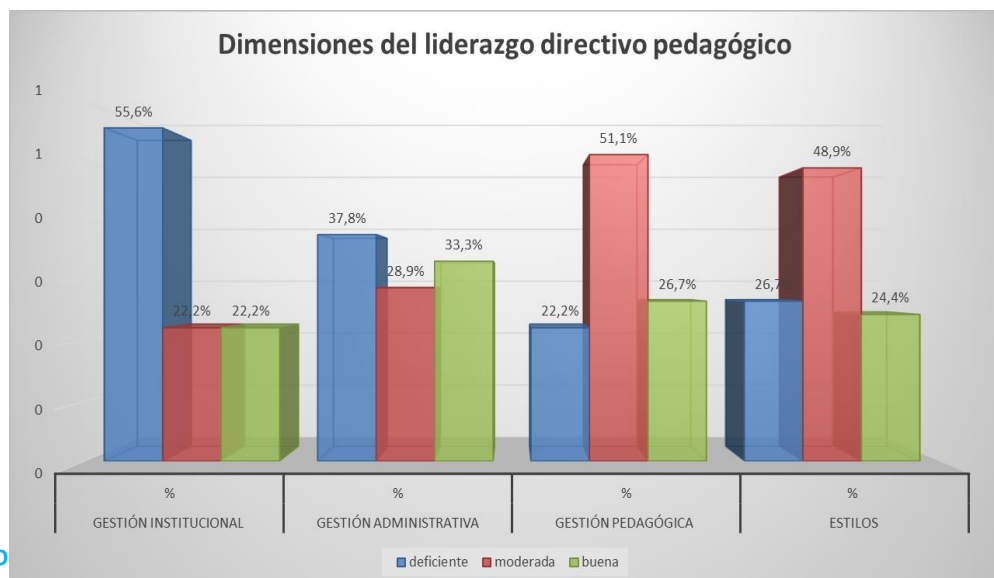
Similar a la tabla anterior, esta tabla muestra la distribución de otra categoría no especificada. En este caso, encontramos que la mayoría de los encuestados (40%, n=18) reportaron un nivel "moderado", seguido de un 31,1% (n=14) que reportó un nivel "bueno" y un 28,9% (n=13) que se clasificó como "deficiente".

Tabla de las dimensiones del Liderazgo Pedagógico

Cuadro 1.3

	Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica		Estilos	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
deficiente	25	55,6%	17	37,8%	10	22,2%	12	26,7%
moderada	10	22,2%	13	28,9%	23	51,1%	22	48,9%
bueno	10	22,2%	15	33,3%	12	26,7%	11	24,4%

Grafico 1.3



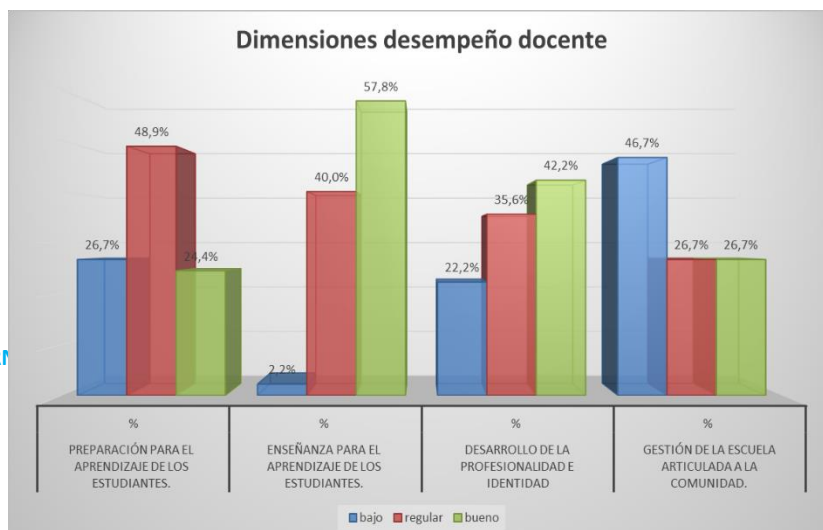
Esta tabla muestra la distribución de las respuestas en términos de las diferentes dimensiones del liderazgo directivo: la gestión institucional, la gestión administrativa, la gestión pedagógica y los estilos de liderazgo. Aquí vemos que más de la mitad de los encuestados consideran deficiente la gestión institucional (55,6%, n=25), mientras que el mayor porcentaje para la gestión administrativa se ubica en una evaluación "buena" (33,3%, n=15). Para la gestión pedagógica, la mayoría (51,1%, n=23) la evaluó como "moderada". Por último, para los estilos de liderazgo, la mayoría de los encuestados (48,9%, n=22) consideró que eran "moderados".

Tabla de las dimensiones de Desempeño docente

Cuadro 1.4

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		Desarrollo de la profesionalidad e identidad		Gestión de la escuela articulada a la comunidad.	
	f	%	f	%	f	%	f	%
bajo	12	26,7%	1	2,2%	10	22,2%	21	46,7%
regular	22	48,9%	18	40,0%	16	35,6%	12	26,7%
bueno	11	24,4%	26	57,8%	19	42,2%	12	26,7%

Grafico 1.4



En la última tabla, se detallan las respuestas a aspectos específicos del desempeño docente, como la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el desarrollo de la profesionalidad e identidad y la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Es importante destacar que más de la mitad de los encuestados (57,8%, n=26) considera "bueno" el aspecto de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la mayoría de los encuestados (46,7%, n=21) considera este aspecto como "bajo".

Discusión de resultados

La presente investigación estudió la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y gestión del desempeño docente en las Institución Educativa N° 8183 Pitágoras. Conociendo los resultados, la discusión surge cuando nos referimos al contraste entre las teorías científicas de validez externa e interna, las variables propuestas desde las hipótesis generales y específicas; para tal efecto se toman en cuenta los antecedentes registrados en la encuesta; en la prueba de hipótesis de los resultados de la encuesta Uso lógico en, de la siguiente manera:

Con respecto a la hipótesis general, se concluye que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo pedagógico y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras, como lo demuestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0.038 y un valor de p de 0.803. Por lo tanto, la primera variable no tiene relación con la segunda variable, este resultado se compara con la investigación hecha. Reyes Moran, S. L. (2019) El objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución educativa "San Luis Gonzaga", Ica.

Para recolectar la información se contó con una muestra de investigación conformado por 127 docentes que laboran en la institución educativa San Luis Gonzaga de Ica. Para la recolección de datos se utilizaron dos fichas de observación, una para evaluar la gestión administrativa y otra para evaluar el desempeño docente. Se determinó que los datos no estaban normalmente distribuidos, por lo que se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para determinar la correlación.

Con respecto a la primera hipótesis específica, se concluye que no existe una relación significativa entre la gestión institucional del director y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa mencionada, lo que se evidencia con un coeficiente de correlación de -0.028 y un valor de p de 0.855. Esto implica que la primera variable no tiene relación significativa con la segunda variable, este resultado se compara con la investigación hecha. Córdor-Quimbita, B. y Remache-Bunci, M. (2019). El estudio examina las percepciones de directores y docentes sobre la calidad de la educación y los principales desafíos que enfrenta la educación en la actualidad. También evalúa el desempeño del docente en el aula a través de la observación en el aula y la reflexión pedagógica permanente sobre el proceso de aprendizaje. Concluyó que el liderazgo y el desempeño docente afectan el aprendizaje y que mantener las prácticas tradicionales de enseñanza no ayuda a mejorar la calidad de la enseñanza.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, se concluye que no existe una relación significativa entre la gestión administrativa del director y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa en cuestión, según lo demuestra un coeficiente de correlación de 0.020 y un valor de p de 0.895. Por lo tanto, la primera variable no tiene relación significativa con la segunda variable, este resultado se compara con la investigación hecha. Paraguay (2022) El objetivo de determinar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente. La muestra estuvo compuesta por 45 docentes, quienes se sometieron a la aplicación de cuestionarios validados por expertos. Como técnica se utilizó la encuesta, mientras que, por instrumentos, se utilizó los cuestionarios de liderazgo directivo y desempeño docente, Conclusión se obtuvo que no existe

relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa privada de Ate, 2021.

En cuanto la tercera hipótesis, concluimos en la existencia significativa entre la gestión pedagógica del director y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra, como lo indica un coeficiente de correlación de -0.305 y un valor de p de 0.041. Así, por lo tanto, la primera variable tiene relación significativa con la segunda variable, este resultado se compara con la investigación hecha. Mendoza Ruiz, W. (2021). El objetivo determinar la influencia de liderazgo directivo en el desempeño docente en la institución educativa N°80278 de San Miguel, Otuzco. La muestra se conformó por 30, docentes elegidos de manera no probabilística. Se utilizó la técnica de la encuesta y para la recolección de datos fue el cuestionario utilizado como principal instrumento. Concluimos que existe una influencia significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N°80278 San Miguel, Otuzco

En cuanto a la cuarta hipótesis se concluye que no existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo del director y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa señalada, lo que se evidencia con un coeficiente de correlación de 0.036 y un valor de p de 0.812. Por lo tanto, la primera variable no tiene relación significativa con la segunda variable, este resultado se compara con la investigación hecha por. Orellana (2019). Para medir la variable desempeño docente, de 20 ítems, se utilizó el análisis de regresión múltiple de las tres dimensiones del liderazgo del director; el liderazgo pedagógico mostró una relación positiva con el desempeño docente. Los docentes que trabajan en instituciones educativas donde los directores están en ese puesto por más de siete años revelaron un desempeño significativamente mejor en las variables de capacidad pedagógica y emocionalidad. Asimismo, se demostró una apreciación del liderazgo transformacional reducida en términos de estimulación por inspiración.

Conclusiones

Se concluye que no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo pedagógico y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra, como lo demuestra un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0.038 y un valor de p de 0.803. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis general que afirma que "Existe una Relación directa y significativa entre el liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra".

Se concluye que no existe una relación significativa entre la gestión institucional del director y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa mencionada, lo que se evidencia con un coeficiente de correlación de -0.028 y un valor de p de 0.855. Esto implica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica que sostiene "Existe Relación entre la gestión institucional del director y el desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra".

Se concluye que no existe una relación significativa entre la gestión administrativa del director y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa en cuestión, según lo demuestra un coeficiente de correlación de 0.020 y un valor de p de 0.895. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica que afirma "Existe Relación entre la gestión administrativa del director y el desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra".

Sin embargo, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión pedagógica del director y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra, como lo indica un coeficiente de correlación de -0.305 y un valor de p de 0.041. Así, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica que sostiene "Existe Relación entre la gestión pedagógica del director y el desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra".

Se concluye que no existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo del director y la gestión del desempeño docente en la Institución educativa

señalada, lo que se evidencia con un coeficiente de correlación de 0.036 y un valor de p de 0.812. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica que propone "Existe Relación entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución educativa 8183 Pitágoras de Lomas de Zapallal-Puente Piedra".

Referencias Bibliograficas

- Canadá, Dhuey y Smith (2011) citada por Freire y Miranda (2014, p.16),
- Cóndor-Quimbita, B. y Remache-Bunci, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa.
- Hidalgo, B. L. R., & Orbegoso Rivera, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente.
- Mendoza Ruiz, W. (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021
- MINEDU (2018). Manual de Aplicación de las Rúbricas de Observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2022). *Marco de buen desempeño docente*. Lima. Perú.
- Ordinola Gutierrez, D. E. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Tumbes.
- Ordoñez Espinoza, C; Castillo Castillo, D C; Ordoñez Laso, A L R; Orbe Guaraca, M P (2020) Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano.
- Orellana Hernández (2019) El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños Colegio Adventista de Quezaltepeque, El Salvador.
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004) Cómo influye el liderazgo en el aprendizaje de los estudiantes. La Fundación Wallace. Ontario: Centro de Investigación Aplicada y Mejora Educativa / Instituto de Liderazgo Escolar de Ontario

- Palomo, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid, España. Esic Editorial.
- Reyes Moran, S. L. (2019). Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En Una Institución Educativa De Ica, Ica Perú
- Sánchez Luján, P. J. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020.*
- Toledo Chambilla A (2020) Liderazgo Directivo y Desempeño Docente
- Ugalde Villalobos, M. E., & Canales García, A. L. (2020). Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente.