

Gestión del liderazgo y su relación con el desempeño pedagógico de los docentes de la unidad educativa Babahoyo

Edgar Ricardo Calderón Sánchez

edgcalsan@live.com

<https://orcid.org/0000-0002-3847-0994>

Domisoft

Babahoyo – Ecuador

RESUMEN

El desarrollo del presente trabajo de investigación se da ante la iniciativa de tratar de buscar si es que existe una relación que se dé entre la gestión del liderazgo y el desempeño pedagógico que en estos momentos viene siendo objeto de estudio en la Unidad Educativa “Babahoyo” motivo por el cual, la finalidad del estudio fue establecer la relación entre las variables la misma que parte de una posible premisa de que existe relación entre la planificación y las estrategias pedagógicas que aplican los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo.

La presente investigación ha sido no experimental, de tipo descriptiva correlacional y de corte transversal, se trabajó con una muestra de 54 docentes de las diferentes especialidades, de la Unidad Educativa Babahoyo, de la provincia de Los Ríos – Ecuador a cuyo grupo se le aplicó los cuestionarios uno de la variable gestión del liderazgo y otro de la variable desempeño pedagógico respectivos para el acopio de la información requerida en relación a las variables a estudiar. Para comprobar de terminar la relación y la correlación de las variables se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson y R^2 , para la comprobación de las hipótesis se aplicó la t student.

Palabras clave: gestión del liderazgo; desempeño pedagógico; estrategias pedagógicas.

Leadership management and its relationship with the pedagogical performance of the teachers of the Babahoyo educational unit

ABSTRACT

The development of this research work occurs before the initiative to try to find out if there is a relationship between leadership management and pedagogical performance that is currently being studied in the "Babahoyo" Educational Unit. For this reason, the purpose of the study was to establish the relationship between the variables, which is based on a possible premise that there is a relationship between planning and the pedagogical strategies applied by the teachers of the Babahoyo Educational Unit.

The present investigation has been non-experimental, of a descriptive correlational and cross-sectional type, we worked with a sample of 54 teachers from different specialties, from the Babahoyo Educational Unit, from the province of Los Ríos - Ecuador to whose group it was applied the questionnaires, one of the leadership management variable and another of the respective pedagogical performance variable for the collection of the required information in relation to the variables to be studied. To verify the relationship and correlation of the variables, the Pearson and R2 correlation coefficient was applied, to verify the hypotheses the t student was applied.

Keywords: *leadership management; pedagogical performance; pedagogical strategies.*

Artículo recibido: 05 febrero 2023

Aceptado para publicación: 05 marzo 2023

INTRODUCCIÓN

En Colombia se dice que el liderazgo ha acogido la orientación de las instituciones, tanto así que por un lado manifiesta que es administrativa y a la vez burocrática, mientras tanto que por otro lado se han ido volviendo escasas para directamente en las instituciones en cuanto a los resultados se refiere, mostrando graves dificultades para mejorar sus respectivos centros educativos en cuanto a la educación se refiere. De tal forma que, del liderazgo está contenido en textos modernos han ido cambiando en un modelo apetecido ya que existen mejoras en el ámbito educativo, como resultado de los trabajos en las instituciones. Tanto así que organizaciones escolares son la base del mejoramiento educativo, por tal motivo el equipo de la institución siempre es el principal responsable de las mejoras dentro de las instituciones educativas (Bolívar). De esta forma uno debe plantearse –como queremos hacer aquí– cuáles son las responsabilidades y compromisos que deban acceder los administrativos de todas las instituciones educativas del país para poder mejorar el ámbito educativo y de esta manera poder iniciar todas las modificaciones en la alineación, selección dentro de todas las organizaciones y centros de educación se refiere. Estas decisiones no puede tomarse de forma autoritaria, sino como se manifiesta el tema en niveles internacionales. Debemos tener en cuenta que el factor pedagógico es muy importante dentro de la educación en las Instituciones. (Bolívar, 2013)

En Ecuador se manifiesta que la gestión del liderazgo permiten cambios del 85% en el ambiente de las organizaciones, mediante resultados recientes dentro del ámbito educativo, esta muestra la tomo el departamento de probabilística de Mérida a 4.751 administradores; se crea una correlación que afecta al logro planteado y metas de todas las organizaciones; por tal razón si se considera las situaciones de todas las empresas en el Ecuador sin importar su dimensión teniendo en cuenta el radio el cual se va a implementar el liderazgo teniendo en cuenta que será una constante relación teniendo en cuenta las empresas y sus gestiones que realizan. (Chávez, 2013)

En el centro de estudios donde se está realizando la investigación, se ha evidenciado que está pasando por un período de dificultades en cuanto administración del liderazgo, motivo que por el cual se ha observado las diferencias en la unidad educativa, tanto en el ámbito de la pedagogía, de tal manera que los educadores tienen poco interés en las acciones psicopedagógicas que se dan en la institución; por tal motivo hay un mínimo rendimiento académico en los educadores y de igual forma en los

educandos. Así mismo se muestra una secuela por la pésima gestión del líder dentro de la Institución mostro como dato a escala nacional la Unidad Educativa se encuentre en el último ámbito del liderazgo. De esta manera, se realizarán talleres para mejorar el desempeño de los administradores de la institución para tener resultados aceptables en el desempeño pedagógico.

En una observación efectuada por (Castillos & Cabrerías, 2013) es evidente la conducta de los administradores fluye en diferentes direcciones, de tal forma que la opinión de los demás es muy importante. En muchas comparaciones realizadas, se determinó al análisis de que todas las implementaciones del liderazgo su base es muy simple de la naturaleza del ser humano, por ello para poder entender solo unas personas pueden liderar a un grupo de personas, es preciso tener una posición psicológica muy clara.

Una de las consecuencias del liderazgo se da por una mala coordinación y guía de los líderes ya que esta es la principal base de todos los errores dentro de las empresas. Un liderazgo que se evidencie de forma frágil pone en riesgo el corazón de la institución, hasta que este colapse de forma permanente (Santo, J.V.).” (Rodríguez, 2016)

(Castillos & Cabrerías, 2013) manifiestan una de todas las destrezas críticas que utilizan varios líderes en las empresas o instituciones, es la habilidad de adecuar la situación y la conducta que lo requieren. Varios componentes principales de este modelo le permiten al administrador de las empresas tomar decisiones importantes dentro de las empresas para cada problema o para cada momento. Teniendo en cuenta que los verdaderos líderes interactúan de una forma a otra y de un trabajador a otro, comportándose los administradores participativos dentro del momento que así lo requiere para de esta forma fluir con las ideas de las demás personas. Por esta razón muchos autores, manifiestan que decidieron implementar un conjunto de ideas para de esta forma los demás puedan coordinar todas las acciones dentro de las empresas o instituciones educativas para de esta manera poder mejorar en el ámbito educativo o empresarial.

Planteamiento del problema

La institución educativa estudiada está presentando varios problemas de liderazgo entre ellos se encuentra la falta de una comunicación efectiva, la cual es esencial en cualquier equipo de trabajo, ya

que el líder no es capaz de comunicarse de manera efectiva con su equipo docente, por lo que se presentan malentendidos, confusiones y problemas en la implementación de las diversas tareas que se tienen que realizar en la Unidad Educativa. De igual forma el líder de la institución presenta dificultades para adaptarse a los cambios presentando problemas en la capacidad del equipo para alcanzar los objetivos y responder a las diferentes necesidades que se presentan.

Sin embargo, (Castañeda, 2017), manifiesta que ser líder es una agrupación de cualidades positivas que motivan y ejecutan todas las personas a conducir a un grupo de individuos para tener mejoras por caminos separados y por principios y todos los valores que tienen un alto contenido en la moral de toda la comunidad.

Podemos manifestar que existe una utilización bastante extensa de la literatura en el concepto de liderazgo en lo referente a la pedagogía. Se indica que hay algún líder que trabaje de manera específica dentro de las organizaciones. (Thomas & Nutthall, 2014; en. Ord. Et. al., 2014). Se enfoca en la manera en que se organizan las unidades educativas, por lo tanto la tarea principal es abarcar la enseñanza y el aprendizaje dentro de las instituciones (Bolívar, 2010b, 2011b.; Ord. al., 2013.). Por lo tanto lo anterior, aún es un concepto emergente dentro de las diversas tipos de empresas, Aquí se necesita un desarrollo teórico - práctico, especialmente donde el termino de pedagogía es de reciente aparición. (Heikka. & Waniganayake., 2011).

Dado estos argumentos, se plantea las siguientes interrogantes.

- ¿En qué medida la gestión del liderazgo es eficiente para mejorar el desempeño pedagógico en los docentes de la unidad educativa Babahoyo?
- ¿Qué características deberá tener una propuesta en la implementación de la gestión del liderazgo para mejorar el desempeño pedagógico?
- ¿Cuáles son las características de una propuesta a fin de implementar la gestión del liderazgo para mejorar el desempeño pedagógico?
- ¿Qué cualidades se deberá estimar para que permitan a los docentes mejorar el desempeño pedagógico?
- ¿Cómo se vincula la planificación y el desempeño pedagógico de los educadores de la Institución estudiada?

- ¿Cómo se vincula la dirección y el desempeño pedagógico de los educadores de la Institución estudiada?
- ¿Cómo se vincula el control y el desempeño pedagógico de los educadores de la Institución estudiada?

En la justificación podemos decir que la investigación si conviene porque se observó la vinculación directa que existe entre las variables estudiadas de la institución.

De igual forma, podemos decir que el estudio si tiene relevancia social ya que se puede observar el problema que se viene verificando en los educandos de la unidad como resultado de mala dirección de los administradores esto repercute en los educadores muestren poco interés dentro de las unidades educativas.

De igual manera tiene implicancias prácticas ya que servirá en todos los problemas que se presentan en la Institución educativa.

Así mismo, tiene valor teórico ya que, podrá visualizar al administrativo de la Unidad sus errores al momento de liderar a las personas de la empresa u organización, así como también se podrá observar los resultados de una manera más práctica dentro de las organizaciones o instituciones. De igual forma se podrá verificar la relación de las variables y la vinculación que existe entre el desempeño pedagógico dentro de la institución.

Es de utilidad metodológica ya que permitió la utilización de información verificando los datos en la institución por parte del administrador de la misma, Además contribuye toda la investigación porque permitirá conocer la vinculación entre la las variables estudiadas dentro de las instituciones.

El trabajo de investigación presenta como objetivo general: Implementar la vinculación entre las variables gestión del liderazgo y desempeño pedagógico de los docentes de una Unidad Educativa de Babahoyo.

Así mismo se consideran los objetivos específicos siguientes: Implementar la vinculación directa que hay con la planificación con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa; Implementar la relación directa que hay con la dirección con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa e; Implementar la relación directa que hay con el control con el desempeño pedagógico de los educandos de la unidad educativa.

Sobre la base de las consideraciones anteriores se presenta la siguiente hipótesis: La gestión del liderazgo se vincula de forma significativa con el desempeño pedagógico de los educandos de una unidad educativa de Babahoyo.

MATERIALES Y MÉTODO

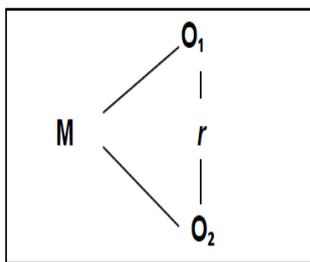
Enfoque de la Investigación

En este tipo de trabajo se implementó el método cuantitativo, este tipo se utilizó para apoyo en los procesos estadísticos en la agrupación de información con el único fin de verificar que las hipótesis establecidas sean consideradas y formen patrones en los sujetos estudiados de comportamientos.

Diseño de la Investigación

Aquí está aplicado el modelo descriptivo correlacional, “Por lo tanto se esquematizó el nivel de vinculación entre las variables” (Marroquín, 2012)

En este modelo correspondió al tipo de diseño descriptivo correlacional, mediante la simbolización que realiza (Abanto, 2014)



Dónde:

M: Muestra (Docentes de la Unidad Educativa Babahoyo)

O1: Variable 1 = Gestión del liderazgo.

r : Relación entre las variables.

O2: Variable 2 = Desempeño pedagógico.

Población de la tesis.

Se considera población a un conjunto determinados de elementos que muestran una cualidad específica o forma de un objeto estudiado en un determinado momento” (Carrillo, 2015)

En esta investigación estará formada por 120 educadores de la Institución.

Tabla 1: Población.

SEXO		# DOCENTES
M	F	TOTAL
80	40	120

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Muestra de la tesis.

La muestra es una determinada parte de la población que se utilizará para el análisis de la información proporcionada (Carrillo, 2015)

Para esta investigación la muestra es de 54 educadores de la Institución.

Tabla 2: Población.

SEXO		# DOCENTES
M	F	TOTAL
36	18	54

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Para este cálculo se aplicó una fórmula que se utiliza en la estadística para poblaciones finitas y que tienen parámetros de proporción (p):

Fórmula a utilizar en la tesis:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población finita

Z = Nivel de confianza de p (95% \rightarrow 1,96).

E = Error de muestreo máximo admisible (5%).

p = 0,50 (al porcentaje favorable del 50%).

q = 0,50 (se asume el porcentaje desfavorable del 50%).

Sus valores correspondientes son:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{0.05^2 \times (120 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} \quad n = 54$$

Instrumento y técnica de recolección de datos

Se utilizó la “encuesta” como técnica. Aquí Abanto (2014) manifiesta “encuesta es la técnica utilizada para perseguir e indagar la opinión que tiene un sector de la población acerca de un inconveniente”.

De igual forma, se utiliza para recoger información el instrumento y registro de información se aplicó el “cuestionario” para todas las variables utilizadas en la tesis.

Métodos de análisis de datos.

Para esta tesis como base de datos se trabajó con Microsoft Excel y SPSS ver. 24, Con estos software se recopilarán gráficos y todas las tablas así como las dimensiones que se van a aplicar en el estudio a efectuar.

Para el análisis descriptivo se analizó un grupo de información de la muestra sin obtener conclusiones de forma general. Estos datos servirán para todas las tablas porcentuales y se trabajará con las correspondientes interpretaciones, donde se aplicarán gráficos para fortalecer los datos encontrados.

Para el análisis inferenciales se utilizó: la r de Pearson quien determinará la relación que existe entre las variables y todas sus dimensiones de la tesis, y la t de student para verificar las hipótesis encontradas en los datos estudiados en la tesis.

En la verificación de la correlación está implementada la anunciada por (Yengle, 2014) en su “Guía de Métodos Estadísticos”.

Tabla 3: *Valoración de las correlaciones*

r	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Aspectos éticos.

La presente investigación se realizó respetando los derechos de todos los autores de las fuentes que se han utilizado en nuestro trabajo investigativo, guardando confidencialidad de todos los datos utilizados, así como también los datos proporcionados por la institución educativa.

Por parte del investigador, se dará a conocer, de manera clara y honesta, la información necesaria a los encuestados sin que existan preguntas con características obstruyentes. Del mismo modo, se buscará el momento propicio para la aplicación del cuestionario y la recopilación de la información; permitiéndoles a los docentes responder de la forma más realista posible y sin presiones de tiempo, espacio o de cualquier otra naturaleza.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Aquí se reconoció todas las dimensiones que se utilizaron en las variables como gestión del liderazgo (planificación, dirección y control) de los educandos de la Institución.

Se implementó cuatros parámetros para enumerar las dimensiones investigadas: **Siempre, Muchas Veces, Algunas Veces, Nunca**. La encuesta está formada por 20 ítems de los cuales el puntaje mínimo es 1 y el puntaje máximo es de 80 puntos.

Por este motivo, en concordancia de los puntajes (mínimo y máximo) fueron establecidos los lineamientos para cada uno de las frecuencias respectivas:

Tabla 3:

Gestión del liderazgo.

Frecuencia	Puntaje	%
Siempre	16 - 20	76% - 100%
Muchas veces.	11 - 15	51% - 75%
Algunas veces.	6 - 10	26% - 50%
Nunca	1 - 5	Del 25% a menos.

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

En la tabla se puede verificar que las frecuencias de mal alto rendimiento es la gestión del liderazgo, son mediante la opinión de los sujetos encuestados.

Tabla 5:

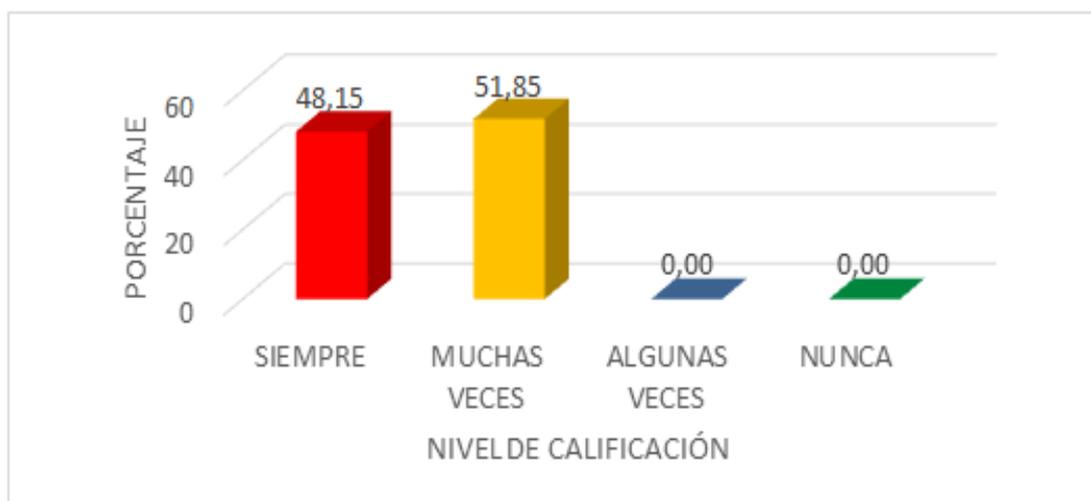
Frecuencia de gestión de liderazgo

Frecuencia de calificación	Gestión del liderazgo	
	Frecuencia	(%)
Siempre.	26	48,15
Muchas veces.	28	51,85
Algunas veces.	0	0,00
Nunca.	0	0,00
Total.	54	100%

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Figura N°1

Frecuencia de gestión de liderazgo



Interpretación de datos:

Tabla N°5 y figura N°1 podemos verificar que el 48,15% de los educadores tienen tendencia a ser líderes, y el 51,85% aplica a muchas veces.

Tabla 6:

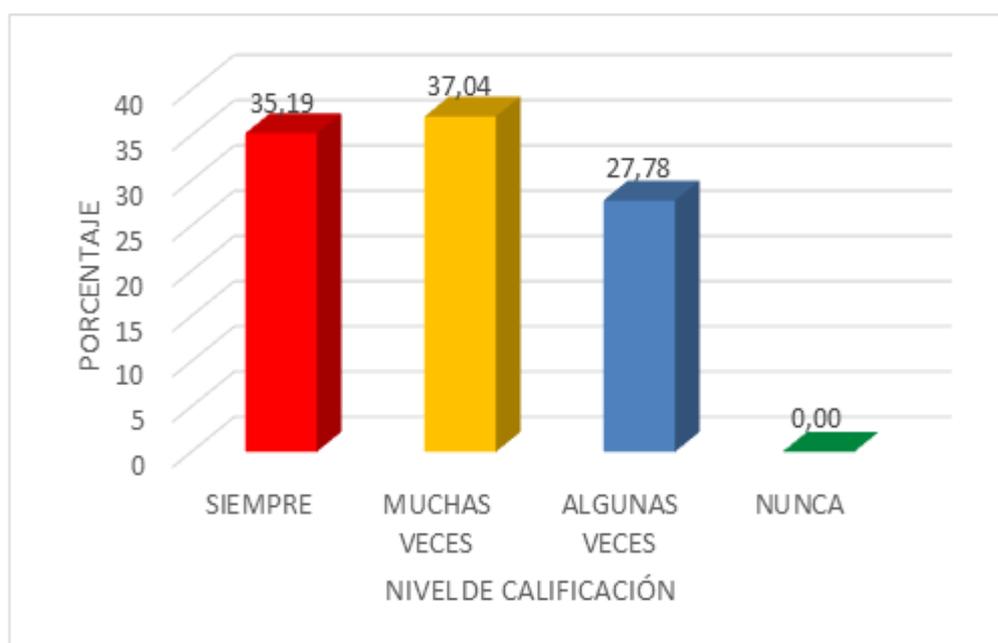
Frecuencia de planificación

Frecuencia	Planificación	
	Frecuencia	(%)
Siempre.	19	35,19
Muchas veces.	20	37,04
Algunas veces.	15	27,78
Nunca.	0	0,00
Total.	54	100%

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Figura N° 2

Frecuencia de planificación



Interpretación de datos:

Tabla N°6 y figura N°2, se puede verificar que el 35,19% de los educadores utilizan la planificación, 37,04% aplican muchas veces y el 27,78 lo aplican algunas veces.

Tabla 7:

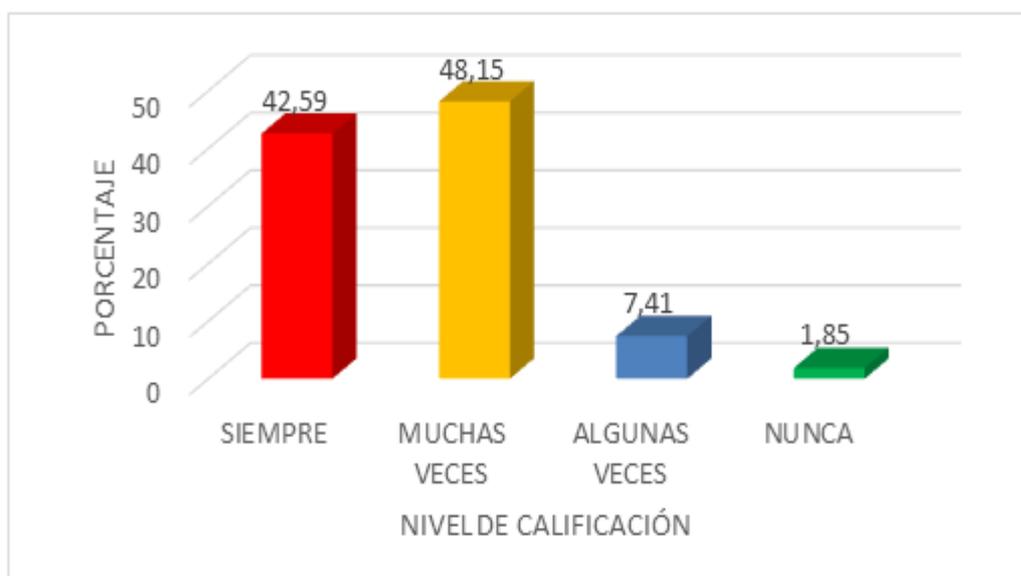
Frecuencia de dirección

Frecuencia	Dirección	
	Frecuencia	(%)
Siempre.	23	42,59
Muchas veces.	26	48,15
Algunas veces.	4	7,41
Nunca.	1	1,85
Total.	54	100%

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Figura N° 3

Frecuencia de dirección



Interpretación de datos:

Tabla N°7 y figura N°3, se puede verificar que el 42,59% de los educadores tienen dirección, 48,15% aplican muchas veces, el 7,41 aplican algunas veces y el 1,85% nunca lo aplican.

Tabla 8:

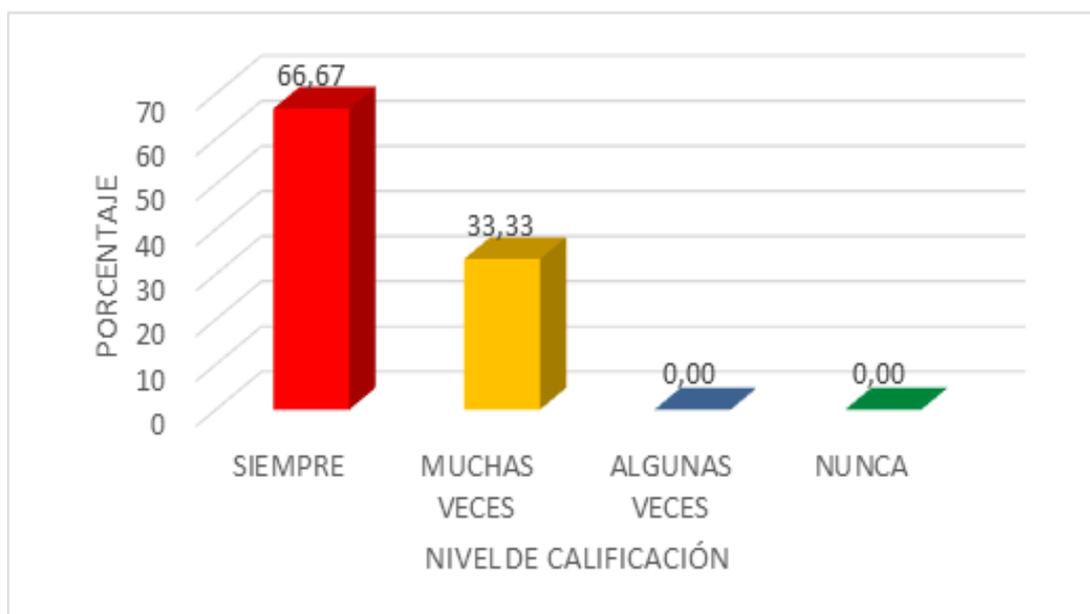
Frecuencia de control

Frecuencia	Control	
	Frecuencia	(%)
Siempre.	36	66,67
Muchas veces.	18	33,33
Algunas veces.	0	0,00
Nunca.	0	0,00
Total.	54	100%

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Figura N° 4

Frecuencia de control



Interpretación de datos:

Tabla N°8 y figura N°4 se puede verificar que el 66,67% de los educadores tienen control en sus actividades y el 33,33% muchas veces tiene el control de las actividades.

Tabla 9:

Frecuencia de desempeño pedagógico

Frecuencia	Desempeño pedagógico	
	Frecuencia	(%)
SIEMPRE.	54	100%
MUCHAS VECES.	0	0,00
ALGUNAS VECES.	0	0,00
NUNCA.	0	0.00
TOTAL.	54	100%

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Figura N° 5

Frecuencia de desempeño pedagógico



Interpretación de datos:

Tabla N°9 y figura N°5, se puede verificar que el 100% de los educadores tienen el desempeño pedagógico dentro del aula.

Tabla 10:

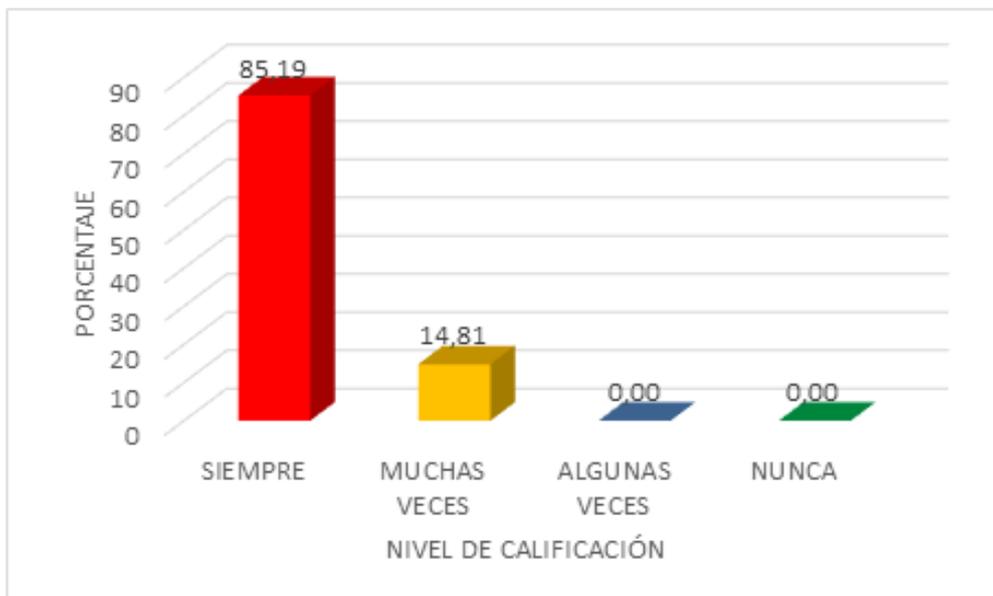
Frecuencia de estrategias pedagógicas

Frecuencia	Estrategias pedagógicas	
	Frecuencia	(%)
Siempre.	46	85,19
Muchas veces.	8	14,81
Algunas veces.	0	0,00
Nunca.	0	0,00
Total.	54	100%

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Figura N° 6

Frecuencia de estrategias pedagógicas



Interpretación de datos:

Tabla N°10 y figura N°6, se puede verificar que el 85,19% de los educadores tienen estrategia pedagógica y el 14,81% muchas veces.

Tabla11:

Frecuencia de procesos de enseñanza

Frecuencia	Procesos de enseñanza	
	Frecuencia	(%)
Siempre.	54	100%
Muchas veces.	0	0,00
Algunas veces.	0	0,00
Nunca.	0	0,00
Total.	54	100%

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Figura N° 7

Frecuencia de procesos de enseñanza



Interpretación de datos:

Tabla N°11 y figura N°7, se puede verificar que el 100% de los educadores tienen los procesos de enseñanza- aprendizaje con los estudiantes.

Tabla 12:

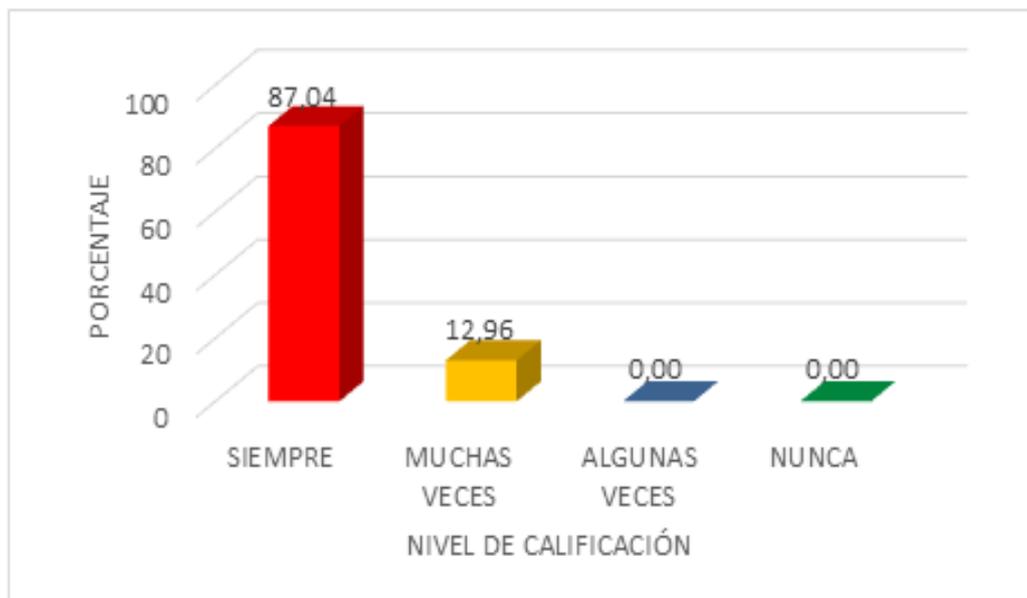
Frecuencia de evaluación y regulación

Frecuencia	Evaluación y regulación	
	Frecuencia	(%)
Siempre.	47	87,04
Muchas veces.	7	12,96
Algunas veces.	0	0,00
Algunas veces.	0	0,00
Total.	54	100%

Fuente: Elaborado por: Edgar Calderón Sánchez.

Figura N° 8

Frecuencia de evaluación y regulación



Interpretación de datos:

Tabla N°12 y figura N°8, aquí se verificó que el 87,04% de los educadores tienen regulación y el 12,96% muchas veces.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Interpretación de la vinculación directa de la gestión del liderazgo y desempeño pedagógico.

Correlaciones			
		V1 Gestión del liderazgo	V2 Desempeño pedagógico
V1 Gestión del Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,413**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
V2 Desempeño Pedagógico	Correlación de Pearson	,413**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Interpretación de la vinculación directa de la planificación y desempeño pedagógico.

Correlaciones			
		D1 Planificación	V2 Desempeño Pedagógico
D1 Planificación	Correlación de Pearson	1	,301*
	Sig. (bilateral)		,007
	N	54	54
V2 Desempeño Pedagógico	Correlación de Pearson	,301*	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	54	54
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).			

Interpretación de la vinculación directa de la dirección y desempeño pedagógico.

Correlaciones			
		D2 Dirección	V2 Desempeño Pedagógico
D2 Dirección	Correlación de Pearson	1	,381
	Sig. (bilateral)		,006
	N	54	54
V2 Desempeño Pedagógico	Correlación de Pearson	,381	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	54	54

Interpretación de la vinculación directa de la control y desempeño pedagógico.

Correlaciones			
		D3 Control	V2 Desempeño Pedagógico
D3 Control	Correlación de Pearson	1	,525**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
V2 Desempeño Pedagógico	Correlación de Pearson	,525**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

**.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DISCUSIÓN

Podemos decir que en la investigación se ha contrastado el trabajo de campo, cuyo único objetivo fue implementar la relación entre las variables estudiadas en todos sus niveles educativos y empresariales.

Las puntuaciones obtenidas en la variable del liderazgo se registraron de forma predominante en 51,75%, por lo tanto se otorgada a nivel de los encuestados (Tabla de datos N°5). Esto tiene relación con lo obtenido por (Raxhuleu, 2014), en su tesis titulada “LIDERAZGO DEL ADMINISTRADOR Y DESEMPEÑO PEDAGÓGICO”, en Costa Rica, aquí el autor llegó a determinar que en este estudio se encontró una relación entre las variables estudiadas las cuales permitieron dar como resultado que el autocontrol es del 70,45% se aplican en el marco teórico conceptual. Los estratos consultados: administradores , docentes y estudiantes lo certificaron y lo conforman con las respuestas asignadas a las preguntas planteadas en los tres instrumentos aplicados para el efecto dentro de las organizaciones. Por este motivo se puede determinar que la puntuación está por debajo de los niveles aceptables dentro de las instituciones educativas. Esto es diferente a lo que manifiesta (Mestanza, 2017) en su tesis titulada “LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL ADMNISTRADOR Y DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA. “SAN ANTHONIO DE CAJAMARCA”, en la que llega a la conclusión que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del administrador y el desempeño profesional docente de las instituciones estudiadas.

En la dimensión planificación los puntajes obtenidos se han ubicado de forma predominante con el 37,04 %, lo cual queda evidenciado con todos los sujetos investigado en este trabajo de investigación (Tabla N°6 de datos). Por lo tanto podemos manifestar que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados presentan problemas para aplicar la planificación dentro de la Unidad Educativa, También se puede comprobar que existe un bajo porcentaje de educadores que si la aplican.

En la dimensión dirección en los datos a nivel de la variable se establecen de forma predominante en un nivel de muchas veces con el 48,15 %, lo cual queda evidenciado que a nivel de los encuestados (Tabla N°7). Hecho que nos indica que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar la dirección dentro de la Unidad Educativa, También se puede observar que existe un bajo porcentaje de educandos que si presentan problemas en la dirección dentro de la Unidad Educativa.

En la dimensión control podemos decir que una vez analizada la información queda en un nivel de muchas veces con el 66,67 %, lo cual queda evidenciado mediante los sujetos evaluados (Tabla N°8 de

datos). Por este motivo podemos manifestar que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar el control dentro de la Institución u empresa, De igual forma se puede plantear que existe un bajo porcentaje de educandos que si presentan problemas en el control dentro de la Unidad Educativa.

En la variable desempeño pedagógico las puntuaciones obtenidas se han ubicado de forma predominante en el 100%, lo cual queda evidenciado en todos los niveles de los encuestados (Tabla N°9 de datos). Esto aporta a lo manifestado por (Lecharos, 2017) en su trabajo “Liderazgo en el desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húshares de Junín – 2017” en Perú, en la cual concluye que se puede entrelazar de forma directa a las variables estudiadas con un coeficiente de correlación de 0,778. De esta forma también podemos conectar a la variable planificación y su dimensión meta ya que esta direccionada al 0,739, el uso estratégico es de 0,762. Por ultimo podemos decir que el desempeño pedagógico está directamente relacionado con el 0,741. Estos resultados coinciden con los resultados descriptivos donde la variable liderazgo se encuentra en un nivel de regular con un 71,9% y también está regulado al desempeño directivo con un 55,08%.

De esta forma, no está de acuerdo por lo descrito en la idea de (Medina, 2017) en la su tesis “Incompatibilidad de las organizaciones en el desempeño de los docente de la Unidad Educativa Particular de Santa Clara – Quito”, en Ecuador, aquí se determina que si existe incidencia positiva baja en el desempeño de todos los docente. De igual forma se puede manifestar que se generó una distancia entre la dimensión recompensas y la variable en análisis clima organizacional, por lo tanto esto no repercute en el trabajo de todos los docentes de la Institución estudiada.

En la primera dimensión del trabajo la cual es estrategias pedagógicas los puntajes logrados se han ubicado en un nivel de siempre con un 85,19 %, Estos resultados los encontramos en la (Tabla N°10). Por lo tanto podemos decir que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar las estrategias pedagógicas dentro de la institución, También se puede observar que no existen docentes que presenten problemas en aplicar las estrategias pedagógicas dentro de la institución educativa.

En la segunda dimensión del trabajo la cual es procesos de enseñanza los puntajes obtenidos se han registrado en siempre con un 100%, Estos resultados los encontramos en la (Tabla N°11 de datos). Por

lo tanto podemos decir que todos los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar los procesos de enseñanza dentro de la Institución, También se puede evidenciar que no existen educadores que presenten problemas en la Institución en cuanto se refiere a enseñanza - aprendizaje.

En la Tercera dimensión estudiada la cual es la evaluación y regulación los puntajes logrados se registraron en un 87,04 %, Estos resultados los podemos encontrar en la (Tabla N°12 de datos). Por lo tanto podemos decir que más del cincuenta por ciento de los sujetos encuestados no presentan problemas para aplicar la evaluación y regulación dentro de la Institución, También se puede evidenciar que no existen educadores que presenten problemas en aplicar la evaluación y regulación dentro de la Institución.

Podemos manifestar que en el análisis de inferencia la correlación entre las variables estudiadas dio como resultado un coeficiente de 0,413**, por lo tanto podemos decir que la correlación está en un nivel de moderada, directa y significativa al nivel 0,01.

Llegamos a la conclusión que mediante un análisis detallado y con los resultados verificados son t de student, y el t calculado= 3,270 es mayor que el t tabulado= 2.4002 y la Sig. = 0,000<0,01, el valor se registró en la ubicación de no aceptación, por lo tanto se no se aceptó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis de investigación (Hi), determinando la relación entre las variables estudiadas en los educandos de la Institución.

Aspecto que no coincide en lo que plantea (Reyes, 2012), en su tesis “LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VEINTIMILLA – CALLAO PERÚ”, en el cual determino que no existe una relación en las variables y dimensiones estudiadas mediante el t tabulado y el t calculado las cuales se detallan a continuación: organizaciones inteligentes, clima organizacional y aspectos éticos dentro de las instituciones educativas, etc.

De igual forma lo detalla (Raxuleu, 2014), en su tesis nombrada “LIDERAZGO DEL ADMINISTRADOR Y EL AMBITO PEDAGÓGICO DOCENTE”, en Costa Rica, en la que determinó que hay una relación directa entre las variables estudiadas y que los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-05-06 por lo tanto podemos decir que por diversos factores los representantes del liderazgo ejecutivo escolar con un 70,65% ya que estos fueron aprobados en el

marco conceptual de su información. De igual manera, podemos decir que en el ámbito educativo esta variable está en un nivel no aceptable en el desempeño docente.

Esto es igual en lo que manifiesta (Lecaros, 2017) en su tesis “Liderazgo y ámbito docente en la Institución Educativa Steven Páez Sarmiento – 2016” en Perú, donde se llega a la conclusión que hay una relación directa entre las variables estudiadas con un coeficiente de correlación de 0,778. De igual manera, podemos decir que existe una relación entre sus dimensiones con un coeficiente de correlación de 0,789. De igual manera, la dimensión planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza concluyó un coeficiente de correlación de 0,799.

Finalmente, podemos manifestar que en la dimensión garantía se alcanzó un porcentaje del 0,761. Los resultados encontrados en este trabajo de investigación son iguales a la variable liderazgo de la pedagogía se encuentra en un nivel regular con un 71,9% y también la variable desempeño educativo alcanzó un nivel regular con un 89,08%.

CONCLUSIONES

1. Se identificó que se vincula de forma directa entre la gestión del liderazgo y el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada. Por lo tanto se verificó con la t de student. Mientras que en r de Pearson fue de 0,413** (Sig. =000<0,01), por lo tanto es una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01. Mientras que los datos dieron a conocer que también hubo un valor alto en cuanto se refiere a la gestión del liderazgo en un 51,85% mientras que en el desempeño pedagógico de siempre con un 100%.
2. Se identificó que se vincula de forma directa entre la planificación y el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada, Por lo tanto se verificó con la t de student. Mientras que en r de Pearson fue de 0,301** (Sig. =007<0,01), por lo tanto es una correlación baja, directa y significativa al nivel 0,05.
3. Se identificó que se vincula de forma directa entre la dirección y el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada, por lo tanto se verificó con la t de student. Mientras que en r de Pearson fue de 0,381** (Sig. =006<0,01, Por lo tanto es una correlación baja, directa y significativa al nivel 0,01.

4. Se identificó que se vincula de forma directa entre el control y el desempeño pedagógico de los educandos de la Institución estudiada, por lo tanto se verificó con la *t* de student. Mientras que en la *r* de Pearson fue de 0,525** (Sig. =000<0,01, Por lo tanto es una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01.

LISTA DE REFERENCIAS

- Abanto, R. (2014). *Guía de aprendizaje para el diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Lima - Perú.
- Bernal, M. (2012). *La Planificación: conceptos básicos, principios, componentes, características y desarrollo del proceso. Políticas de Planificación*.
- Bolivar, A. (2013). *La dirección de centros de España: de la gestión al liderazgo*. Granada, España: Universidad de Granada.
- Campos, G. (2015). *La estadística básica en la investigación social*. Plaza y Valdés, México.
- Carrillo, A. (2015). *Población y muestra. universidad autonoma del estado de mexico*, Mexico.
- Castañeda, L. (2007). *Naciste para ser Líder*.
- Castillo, H., & Cabrera, V. (2012). *Efectos del liderazgo y motivación*. San Rafael, Argentina.
- Coral, G. (2012). *Gestión del liderazgo y valores en la Escuela de Practicas Docentes Leopoldo N. Chávez, de la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2011-2012*. Quito.
- Chávez, M. (2013). *La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Chiavenato, I. (2008). *Liderazgo*. Los Angeles, Estados Unidos.
- Facultad de Educación Universidad de Antioquia. (2013). *Estrategias pedagógicas*. Antioquia, Colombia: Facultad de Educación Universidad de Antioquia.
- García, P. (2018). *Relacion de clima organizacion y la convivencia escolar de los estudiantes del septimo año de la unidad educativa juan moltalvo baba 2018*. Babahoyo Ecuador.
- Heikka, J., & Waniganayake, M. (2011). *Pedagogical leadership from a distributed perspective within the context of early childhood education*. *International Journal of Leadership in Education*.
- Hernandez, S. (2003). *Tipo de Investigación Correlacional*.

- Hernández, S., Fernández, C., & Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile*. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, Vol. 9.
- Lecaros, R. (2017). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. Lima, Perú.
- Marroquín, R. (2012). *Sistema de hipótesis y variables*.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito . Quito, Ecuador*.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la i.e. “san antonio de jicamarca” del distrito de san juan de lurigancho, de lima metropolitana*. Lima, Perú.
- Osorio, C. (2009). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*.
- Pila, S. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de i-ii nivel de inglés del convenio héroes del CENEPA -ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012*. Quito.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. institutos de educación básica del distrito escolar No. 07-06-03, Solalá, Guatemala*.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla - callao*. Lima, Perú.
- Rodriguez, D. (2015). *Liderazgo gerencial para la resolución de problemas*. Bogotá, Colombia: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA.
- Rodriguez, Y. (2012). *Tipos de estrategias pedagógica*.
- Ugalde, M., & Balbastre, F. (2013). *InvestIgaclón cuantitativa e InvestIgaclón cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de Investigación*. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Yengle, M. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos*.
- Yunga, D. (2017). *El liderazgo educativo y el desempeño de directivos y docentes de la escuela 3 de Diciembre de Catacocha, durante el año 2016 – 2017*. Loja, Ecuador.