El desempeño directivo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes, 2017

Executive performance and its relationship with teaching performance at the Tupac Amaru educational institution, Pampa Grande, Tumbes, 2017

DOI: 10.46932/sfjdv2n5-080

Received in: Oct 1st, 2021
Accepted in: Dec 30th, 2021

Rosario Josefina Roque Guerrero
Maestra en Administración de la Educación. Desempeñó cargos directivos 17 años. Actualmente docente en la I.E. N° 013 "Leonardo Rodríguez Arellano" - Tumbes. Domicilio: Alfonso Ugarte N° 917, distrito Tumbes, provincia Tumbes, departamento Tumbes. Perú.
E-mail: rosarioroque2012@hotmail.com

Abraham Simeón Ojeda Torres
Maestría con mención en Docencia y Gestión Educativa. Unidad de Gestión Educativa Local de Morropón - distrito Morropón, provincia Morropón, departamento Piura. Domicilio: Mza. V Lote 8 A.H. Los Almendros, distrito Castilla, departamento Piura. Perú.
E-mail: aojedatorres@yahoo.es

Sonia Carmina Venegas Paz
Comunicadora Social y Docente. MSc. en Ciencias Internacionales y Diplomacia. Trabaja en la Universidad de Guayaquil. Domicilio: Urbanizacion La Joya, etapa Rubí Manzana 9 villa 39 Daule. Ecuador.
E-mail: punto_maximo_77@hotmail.com

Gloria Jaqueline Solis Padilla
Profesora de Computación e Informática. Bachiller en Educación. Docente en el CETPRO 014 "José Olaya Balandra" La Cruz - Tumbes. Domicilio: calle Los Diamantes. Urbanización José Lishner Tudela. Manzana X´ Lote 01. Andrés Araujo, distrito Tumbes, provincia Tumbes, departamento Tumbes. Perú.
E-mail: solispadilla26@gmail.com

RESUMEN

El desempeño directivo es uno de los aspectos que actualmente viene presentando diversos inconvenientes, en las relaciones comunicativas entre directivos y docentes, dando como consecuencia la carencia de un trabajo en equipo coordinado; por tal motivo la presente investigación denominada "El desempeño directivo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes, 2017" se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el desempeño directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes, 2017.

Por su característica es una investigación de tipo no experimental de corte transversal, de diseño correlacional y de enfoque cuantitativo, por el tratamiento de sus resultados; cuya muestra estuvo representada por 30 docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes; a quienes mediante la técnica de la entrevista se les aplicó un cuestionario y una ficha de monitoreo, en cuyos resultados obtenidos observamos que el desempeño docente tiene mayor incidencia en el nivel Regular y el desempeño directivo su mayor incidencia es en el nivel Bueno. Se concluyó que la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes, año 2017, resultó una relación significativa, ya que guarda relación directa entre el desempeño directivo con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru. Por otro lado, también se arribó que el 93.3% (28 docentes) aprecian una buena orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el 53.3% (16 docentes) perciben de manera regular el desempeño docente.

Palabras clave: Desempeño directivo, desempeño docente, institución educativa.

ABSTRACT

The executive performance is one of the aspects that at the moment has been presenting diverse inconveniences, in the communicative relations between managers and teachers, resulting in the lack of coordinated teamwork; For this reason, the present investigation called "The executive performance and its relationship with the teaching performance in the educational institution Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes, 2017" was carried out with the objective of determining the relationship between the executive performance and teaching performance in the Tupac Amaru Educational Institution, Pampa Grande, Tumbes, 2017.

Due to its characteristics, it is a non-experimental, cross-sectional investigation, with a correlational design and a quantitative approach, due to the treatment of its results; whose sample was represented by 30 teachers from the Tupac Amaru Educational Institution, Pampa Grande, Tumbes; To those who, through the interview technique, a questionnaire and a monitoring sheet were applied, in whose results we observe that teaching performance has a greater incidence at the Regular level and managerial performance its greater incidence is at the Good level.

It was concluded that the relationship between executive performance and teaching performance in the Tupac Amaru Educational Institution, Pampa Grande, Tumbes, in 2017, was a significant relationship, since it is directly related between executive performance and teaching performance in the Educational Institution Tupac Amaru. On the other hand, it was also found that 93.3% (28 teachers) appreciate a good orientation of the pedagogical processes for the improvement of learning and 53.3% (16 teachers) regularly perceive the teaching performance.

Keywords: Executive performance, teaching performance, educational institution.

1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo viene experimentando diversos cambios en todos los ámbitos de la vida, los cuales se vienen convirtiendo en retos para las diferentes sociedades cuya misión y visión es el crecimiento de la persona humana en el aspecto social a través de experiencias de índole educativas de

gran confiabilidad y transformadoras. Estos cambios sociales, los movimientos migratorios, la evolución económica, el vertiginoso progreso en el campo de las telecomunicaciones y de las tecnologías, así como el acceso considerable a la información, incitan a ejecutar y plantear nuevos paradigmas en todos los campos. Todos estos factores conllevan a que la educación impartida en las diferentes comunidades, no puede percibirse de manera aislada, sino que responde de acertada y pertinentemente al ritmo y cambios de los procesos mismos. Uno de los mayores desafíos aparece desde el momento que la sociedad insta a las Instituciones Educativas, respuestas apropiadas en formación de valores, productividad y funcionalidad, es decir, las generaciones pueden ser: a) Transformadoras del contexto inmediato; b) Creativas y reflexivas; c) con capacidad de ser entidades dinámicas; comprometidas con los diversos ideales de la sociedad en las que se encuentran inmersos. La cimentación de estos puentes, depende mucho de la toma de decisiones apropiada de los directores que son el eje principal de las Instituciones Educativas. Además, están comprometidos con el bien común, convirtiéndose en responsables de las disposiciones que señalan el horizonte para alcanzar los objetivos y metas institucionales.

La Institución Educativa Tupac Amaru de Tumbes, cuenta con una directora y un equipo de personal directivo que cuenta con perfil profesional específico, cuyos roles, competencias y capacidades están visiblemente definidos. Por otro lado, se ha podido percibir que algunos docentes aplican una diversidad de estrategias, métodos y técnicas con la finalidad que sus estudiantes desarrollen sus competencias y capacidades, en contraste con otros docentes que improvisan su labor pedagógica e incluso marcan cierta distancia a la labor que ejercen los directivos, asumiendo actitudes negativas. Por tal motivo se hizo necesario evaluar estas características con el propósito de identificar factores y situaciones que están influyendo a un desarrollo sostenido y eficaz en beneficio de los aprendizajes estudiantiles.

1.1 TEORÍA QUE SUSTENTA EL TRABAJO

1.1.1 Teoría del liderazgo transformacional de Bass

Tenemos a Bass quien fue uno de los primeros autores que inició indagaciones acerca de los planteamientos de Burns acerca de sus planteamientos sobre el liderazgo transformacional para lo cual se desarrolló el cuestionario de estilos de liderazgo (Cuestionario de liderazgo multifactorial, MLQ), que sirve para medir las conductas asociadas a tres dimensiones de liderazgo: Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Liderazgo Laissez-Faire.

(Bass, 1996). Considera que el liderazgo transformacional produce cambios en el nivel de motivación del discípulo para conseguir desempeños destacados y, en la versión inicial del modelo, dependería mucho de cuatro tipos de conducta, denominados las 4 I´s: Influencia Idealizada, Consideración Individual, Estimulación Intelectual y Motivación Inspiracional. (p.21).

a) Influencia Idealizada o Carisma, está referida a las conductas del líder que producen la atribución de coherencia con sus valores, creencias y propósitos. Cuyos resultados de las investigaciones con el Cuestionario de liderazgo multifactorial, esta categoría de comportamientos explica alrededor del 60% del dominio del líder en sus seguidores. En el Cuestionario de liderazgo multifactorial este tipo de conducta es evaluado a través de los ítems: "Expresa sus valores y creencias más importantes", "Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas" o "Considera importante tener un objetivo claro de lo que hace".

b) Consideración Individual, apunta a conductas dirigidas a demostrar afecto y ansiedad por el desarrollo de índole personal de los discípulos. En el Cuestionario de liderazgo multifactorial, este tipo de conductas se evalúa con los ítems: "Me trata como un individuo y no sólo como miembro de un grupo", "Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas" y "Me ayuda a desarrollar mis fortalezas".

c) Estimulación Intelectual, contiene conductas orientadas a estimular el análisis de problemas y la indagación de soluciones novedosas. En el Cuestionario de liderazgo multifactorial se incluyen en esta dimensión ítems como "Acostumbra a evaluar creencias y supuestos, para ver si son apropiados", "Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas", "Sugiere formas nuevas de hacer el trabajo".

d) Motivación Inspiracional, congrega a las conductas que articulan una visión y demuestran confianza en su logro. En el Cuestionario de liderazgo multifactorial, esta dimensión se evalúa con los ítems: "Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas", "Construye una visión estimulante del futuro" y "Es capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales."

2 METODOLOGÍA

Según Fernández y Batista (2006) se aplica el diseño no experimental, transeccional, correlacionado, este tipo de estudio descriptivo define el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables.

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 80 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Tupac Amaru"- Tumbes.

La muestra probabilística estuvo constituida por 30 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa "Tupac Amaru".

Se realizó el muestreo aleatorio simple, que de acuerdo a (Hernández, R, 1997) es aquella en que sus elementos son seleccionados mediante el muestreo aleatorio simple.

De acuerdo a las características de la investigación y el enfoque cuantitativo, las técnicas que se utilizaron para la recolección de los datos fueron la entrevista y la observación, las que sirvieron para medir las variables.

Se aplicó un cuestionario para recolectar información de la variable desempeño directivo y una ficha de monitoreo para la variable desempeño docente. En ambos instrumentos se ha cuidado la existencia de la validez de contenido: La ficha de observación de la variable desempeño directivo, en tanto que para la confiabilidad se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach y la ficha de monitoreo de la práctica pedagógica esta validada por el Ministerio de Educación – MINEDU el año 2016.

Para la realización de proceso de validez del cuestionario de la variable Gestión directiva, fue validada a través de opiniones de juicio de expertos quienes aplicaron la matriz de valoración y criterio de jueces proporcionada por la Universidad César Vallejo y de una prueba piloto antes de ser aplicados a la muestra del estudio.

Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach de la aplicación SPSS V22, para hallar la confiabilidad del instrumento de la variable desempeño directivo, el cual se aplicó a la muestra piloto de 10 unidades de análisis.

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS Versión 22, que es la abreviatura en inglés del paquete estadístico para las Ciencias Sociales (Statistical Package for the Social Sciences). Una vez recolectado los datos de nuestra investigación, se procedió a realizar el análisis correspondiente, mediante la aplicación de los fundamentos de la Estadística descriptiva; en la que utilizamos el coeficiente de Spearman con la finalidad de establecer si existe o no la relación o correlación entre las variables en estudio.

La muestra tuvo presente en todo momento, el respeto irrestricto a los derechos del autor, así mismo se garantizó la veracidad de los resultados obtenidos por cada una de las unidades de análisis.

3 RESULTADOS

Tabla 1 Correlación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru – Pampa Grande, Tumbes, 2017.

			Desempeño directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla 1 se aprecia el cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30 participantes estudiados. Asimismo, el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .000 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01), por lo tanto, al obtener en esa comparación menos a 0.001 se rechaza la hipótesis general nula: Ho, aceptando la hipótesis general positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y desempeño docente. Identificándose un índice de correlación de 0,600; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño directivo y el desempeño docente.

Tabla 2 Correlación entre el desempeño directivo y el uso pedagógico del tiempo en la Institución Educativa Túpac Amaru – Pampa Grande, Tumbes, 2017.

			Desempeño directivo	Uso pedagógico del tiempo
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,326
		Sig. (bilateral)	.	,079
		N	30	30
	Uso pedagógico del tiempo	Coeficiente de correlación	,326	1,000
		Sig. (bilateral)	,079	.
		N	30	30

p=0.077 (p<0.01)

En la tabla 2 se aprecia el cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la dimensión uso pedagógico del tiempo de la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30 participantes estudiados. Asimismo, el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .079 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01). Al obtener en esa comparación menos a 0.001 se acepta la hipótesis especifica nula: Ho, No existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la dimensión uso pedagógico del tiempo de la variable desempeño docente. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,326; por lo que se concluye que existe una correlación positiva baja entre el desempeño directivo y la dimensión uso pedagógico del tiempo de la variable desempeño docente.

Tabla 3 Correlación entre el desempeño directivo y el uso de herramientas pedagógicas en la Institución Educativa Túpac Amaru – Pampa Grande, Tumbes, 2017.

			Desempeño directivo	Uso de herramientas pedagógicas
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	30	30
	Uso de herramientas pedagógicas	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	30	30

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

p=0.005 (p<0.01)

En la tabla 3 se aprecia el cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la dimensión uso de herramientas pedagógicas de la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30

participantes estudiados. Asimismo, el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .009 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01). Al obtener en esa comparación menos a 0.001 se rechaza la hipótesis especifica nula: Ho, aceptando la hipótesis especifica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la dimensión uso de herramientas pedagógicas de la variable desempeño docente. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,466; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño directivo y la dimensión uso de herramientas pedagógicas de la variable desempeño docente.

Tabla 4 Correlación entre el desempeño directivo y el uso de materiales y recursos educativos en la Institución Educativa Túpac Amaru – Pampa Grande, Tumbes, 2017.

			Desempeño directivo	Uso de materiales y recursos educativos
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,454*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	30	30
	Uso de materiales y recursos educativos	Coeficiente de correlación	,454*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

p=0.038 (p<0.05)

En la tabla 4 se aprecia el cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la dimensión uso de materiales y recursos educativos de la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30 participantes estudiados. Asimismo, el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .012 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01). Al obtener en esa comparación menos a 0.05 se rechaza la hipótesis especifica nula: Ho, aceptando la hipótesis especifica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la dimensión uso de materiales y recursos educativos de la variable desempeño docente. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,454; por lo que se concluye que existe una correlación positiva baja entre el desempeño directivo y la dimensión uso de materiales y recursos educativos de la variable desempeño docente.

Tabla 5 Correlación entre el desempeño directivo y la gestión del clima escolar en la Institución Educativa Túpac Amaru – Pampa Grande, Tumbes, 2017.

			Desempeño directivo	Gestión del clima escolar
Rho de Spearman	Desempeño directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,402*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	30	30
	Gestión del clima escolar	Coeficiente de correlación	,402*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

p=0.015 (p<0.05)

En la tabla 5 se aprecia el cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la dimensión Gestión del clima escolar de la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30 participantes

estudiados. Asimismo, el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .027 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01). Al obtener en esa comparación menos a 0.05 se rechaza la hipótesis especifica nula: Ho, aceptando la hipótesis especifica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la dimensión Gestión del clima escolar de la variable desempeño docente. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,402; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño directivo y la dimensión Gestión del clima escolar de la variable desempeño docente.

Tabla 6 Correlación entre el desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa Túpac Amaru – Pampa Grande, Tumbes, 2017.

			Desempeño docente	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

p=0.002 (p<0.01)

En la tabla 6 se aprecia el cálculo de correlación entre la variable Y (Desempeño docente) y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la variable X (Desempeño directivo) sobre los 30 participantes estudiados. Asimismo, el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .002 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01). Al obtener en esa comparación menos a 0.001 se rechaza la hipótesis especifica nula: Ho, aceptando la hipótesis especifica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,548; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo.

Tabla 7 Correlación entre el desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa Túpac Amaru – Pampa Grande, Tumbes, 2017.

			Desempeño docente	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	30	30
	Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	30	30

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

p=0.007 (p<0.01)

En la tabla 7 se aprecia el cálculo de correlación entre la variable Y (Desempeño docente) y la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la variable X (Desempeño directivo) sobre los 30 participantes estudiados. Asimismo, el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resulto .006 se compara con el parámetro de SPSS (1%=0.01). Al obtener en esa comparación menos a 0.001 se rechaza la hipótesis especifica nula: Ho, aceptando la hipótesis especifica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,489; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo.

4 DISCUSIÓN

En las tablas 1, se aprecia la relación y el cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30 participantes estudiados. Además, haciendo un análisis de las dimensiones del desempeño docente, de los 30 (100%) docentes, se determinó que el 43.3% (13 docentes) realizan un buen desempeño, de ellos el 36.7% (11 docentes) manifestaron que el desempeño directivo es bueno y 6.7% (2 docentes) tuvieron un desempeño directivo regular. Asimismo, de los 56.7% (17 docentes) tuvieron un desempeño regular, 40% (12 docentes) opinaron que el desempeño directivo fue bueno 16.7% (5 docentes) declararon que el desempeño directivo fue regular. Con un P valor o sig. (bilateral) obtenido que resultó .000 comparado con el parámetro 1%=0.01, nos lleva a rechazar la hipótesis general nula: Ho, aceptando la hipótesis general positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y desempeño docente. Identificándose un índice de correlación de 0,600; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el

desempeño directivo y el desempeño docente. Concordando a lo que sostiene (Bass, 1996), quien considera que el liderazgo transformacional es aquel que ciertamente genera cambio en el nivel de motivación del seguidor para alcanzar desempeños sobresalientes y, en la versión inicial del modelo, dependería de cuatro tipos de comportamiento, denominados las 4 I´s: Influencia Idealizada, Consideración Individual, Estimulación Intelectual y Motivación Inspiracional. Por otro lado (Robinson, 2008), sostiene que hay 5 dimensiones que son el referente teórico que los directivos deben poner en práctica los cuales son: Establecimiento de metas y expectativas, uso estratégico de los recursos, planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes y garantizar un ambiente seguro y de soporte. Además, el Marco del buen desempeño directivo (2017), señala enfáticamente que el desempeño directivo es la acción o acciones observables que realizan los directivos y que evidencian el manejo de la competencia. En esta definición se pueden identificar tres condiciones:(1) Actuación observable (2) En correspondencia a una responsabilidad y (3) Logro de determinados resultados del (MINEDU, 2015) otorgando una significatividad a lo que manifiesta (Narea, 2014), que el desempeño laboral de los docentes se siente afectado por el mal liderazgo de sus directivos, desmotivando la participación en sus actividades laborales.

En la tabla 2, se aprecia la relación y el cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la dimensión uso pedagógico del tiempo de la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30 participantes estudiados. Determinándose que el 53% (116 docentes) hacen buen uso pedagógico del tiempo, de ellos el 40% (12 docentes) manifestaron que el desempeño directivo es bueno y 13.3% (4 docentes) tuvieron un desempeño directivo regular. Por otro lado, de los 46.7% (14 docentes) presentan un uso pedagógico del tiempo regular, 36.7% (11 docentes) opinaron que el desempeño directivo fue bueno 10% (3 docentes) manifestaron que el desempeño directivo fue regular. Con un P valor o sig. (bilateral) obtenido que resultó .079 lo que comparado con el parámetro 1%=0.01, nos lleva aceptar la hipótesis específica nula: Ho No existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la dimensión uso pedagógico del tiempo de la variable desempeño docente. se identifica un índice de correlación de 0,326; por lo que se concluye que existe una correlación positiva baja entre el desempeño directivo y la dimensión uso pedagógico del tiempo de la variable desempeño docente. Estos resultados nos llevan a resaltar lo planteado por el MINEDU (2014) cuando sostiene que el tiempo se ha convertido en un reto para la vida del individuo en todas sus dimensiones: personal, profesional y también para el desarrollo y perfeccionamiento de los sistemas sociales. En consecuencia, el tiempo constituye un elemento integrante de la estructuración de la sociedad y de sus subsistemas.

En las tablas 3, se aprecia la relación y cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la dimensión uso de herramientas pedagógicas de la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30 participantes estudiados; se determinó que el 36.7% (11 docentes) hacen buen uso de las

herramientas pedagógicas, de ellos el 33.3% (10 docentes) manifestaron que el desempeño directivo es bueno y 3.3% (4 docentes) tuvieron un desempeño directivo regular. De los 63.3% (19 docentes) presentan un buen uso de herramientas pedagógicas, 43.3% (13 docentes) opinaron que el desempeño directivo fue bueno 6% (3 docentes) manifestaron que el desempeño directivo fue regular. Con un P valor o sig. (bilateral) obtenido que resultó .009 lo que comparado con el parámetro 1%=0.01, nos conlleva a rechazar la hipótesis específica nula: Ho, aceptando la hipótesis específica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la dimensión uso de herramientas pedagógicas de la variable desempeño docente. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,466; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño directivo y la dimensión uso de herramientas pedagógicas de la variable desempeño docente. Estos resultados nos llevan a resaltar lo que sostiene

(Barber & Mona, 2008), quien menciona que el director, es el agente principal responsable de la gestión escolar e institucional, cumple un rol importante y central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la institución educativa; por otro lado, el MINEDU. (2015). plantea que las herramientas pedagógicas comprenden todos aquellos documentos orientados a integrar elementos como: el tiempo, recursos materiales y estrategias de aprendizaje, en la planificación curricular, la misma que pretende desarrollar competencias en los estudiantes para que se puedan desenvolver en su contexto inmediato.

En las tablas 4, se aprecia la relación y cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la dimensión uso de materiales y recursos educativos de la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30 participantes estudiados; se determinó que el 46.7% (11 docentes) hacen buen uso de los materiales y recursos educativos, de ellos el 40% (12 docentes) manifestaron que el desempeño directivo es bueno y 6.7% (2 docentes) tuvieron un desempeño directivo regular. De los 43.3% (13 docentes) presentan un buen uso de materiales y recursos educativos, 30% (9 docentes) opinaron que el desempeño directivo fue bueno 13.3% (4 docentes) manifestaron que el desempeño directivo fue regular. De los 10% (3 docentes) que presentaron deficiente uso de materiales y recursos educativos, el 6.7% (2 docentes) dijeron que el desempeño directivo fue deficiente y 3.3 (1 docente) manifestó que el desempeño directivo es regular. Con un P valor o sig. (bilateral) que resultó .012 lo que comparado con el parámetro 5%=0.05, nos lleva a rechazar la hipótesis específica nula: Ho, aceptando la hipótesis específica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la dimensión uso de materiales y recursos educativos de la variable desempeño docente. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,454; por lo que se concluye que existe una correlación positiva baja entre el desempeño directivo y la dimensión uso de materiales y recursos educativos de la variable desempeño docente. Estos resultados nos llevan a resaltar que el rol del directivo se convierte en un líder transformacional, concordando con

(Barber & Mona, 2008), cuando sustenta que el director es el agente principal responsable de la gestión escolar e institucional, cumple un rol importante y central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la institución educativa. Por otro lado, (Mello, 2014). señala que los materiales educativos son importantes en la medida que: a) Enriquecen la experiencia sensorial, base del aprendizaje. b) Facilitan la adquisición y la fijación del aprendizaje. c) Enriquecen el vocabulario y la capacidad de comunicación. d) Aproximan al estudiante a la realidad de lo que se quiere enseñar, ofreciéndole una noción más exacta de los hechos o fenómenos estudiados.

En las tablas 5, se aprecia la relación y cálculo de correlación entre la variable X (Desempeño directivo) y la dimensión Gestión del clima escolar de la variable Y (Desempeño docente) sobre los 30 participantes estudiados; se determinó que el 73.3% (22 docentes) realizan una buena gestión del clima escolar, el 63.3% (19 docentes) manifestaron que el desempeño directivo es bueno y 3.3% (4 docentes) tuvieron un desempeño directivo regular. De los 63.3% (19 docentes) presentan un buen uso de herramientas pedagógicas, 43.3% (13 docentes) opinaron que el desempeño directivo fue bueno 6% (3 docentes) manifestaron que el desempeño directivo fue regular; Con el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resultó .027 comparado con el parámetro 1%=0.01; nos lleva a rechazar la hipótesis específica nula: Ho, aceptando la hipótesis específica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño directivo y la dimensión Gestión del clima escolar de la variable desempeño docente. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,402; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño directivo y la dimensión Gestión del clima escolar de la variable desempeño docente. Estos resultados nos permiten enfatizar lo que sostiene el (MINEDU, Marco del buen desempeño directivo, 2016) cuando señala que el directivo es un gerente educativo con la capacidad de ejercer la dirección y orientación de los diferentes agentes de la comunidad educativa, así como administrar y asegurar la calidad del servicio que ofrece la Institución educativa; además (Rodríguez, 2004) aborda el clima escolar con una mirada sociológica y lo define como un conjunto de características psicosociales de un centro educativo determinado por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la Institución; esta dinámica relacional asegura que el clima resulte específico para cada entidad.

En las tablas 6, se aprecia la relación y cálculo de correlación entre la variable Y (Desempeño docente) y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la variable X (Desempeño directivo) sobre los 30 participantes estudiados. Por otro lado, se determinó que el 73.3% (22 docentes) realizan una buena gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, de ellos el 40% (12 docentes) manifestaron que el desempeño docente es Regular y 33.3% (10 docentes) tuvieron un desempeño docente bueno. De los 26.7% (8 docentes) tuvieron un desempeño regular, 13.3% (4 docentes) opinaron que el desempeño directivo fue bueno 13.3% (4 docentes) expresaron que el desempeño

directivo fue regular. Con el P valor o sig. (bilateral) que resultó .002 que comparado con el parámetro 1%=0.01, nos lleva rechazar la hipótesis específica nula: Ho, aceptando la hipótesis específica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,548; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo. Estos resultados los confrontamos con la (UNESCO, 2008) cuando refiere al desempeño docente como el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impacta la formación de los alumnos, participar en gestión educativa, fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño , implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias habilidades para la vida. Por otro lado, concordamos con (Tschannen, Woolfolk, Hoy, 1998) cuando concluyen que la autoeficacia del profesor no sólo se relaciona con resultados de los alumnos en cuanto a su rendimiento, motivación y autoeficacia; sino que, está en cierto modo vinculada a las conductas que éste manifiesta en el aula, redundado en la calidad de sus aprendizajes.

En la tabla 7, se aprecia la relación y cálculo de correlación entre la variable Y (Desempeño docente) y la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la variable X (Desempeño directivo) sobre los 30 participantes estudiados. Se determinó que el 93.3% (28 docentes) realizan una buena orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, de ellos el 53.3% (16 docentes) manifestaron que el desempeño docente es Regular y 40% (12 docentes) tuvieron un desempeño docente bueno. De los 6.7% (2 docentes) tuvieron una regular orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y 6.7% (2 docentes) opinaron que el desempeño docente fue regular. Asimismo, el P valor o sig. (bilateral) resultó .006 comparado con el parámetro 1%=0.01, nos lleva a rechazar la hipótesis específica nula: Ho, aceptando la hipótesis específica positiva Hi: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo. Por otro lado, se identifica un índice de correlación de 0,489; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo. Confrontado con Mestanza, S. (2017), cuando concluye que se ha demostrado que no existe una relación significativa entre la orientación de los procesos pedagógicos por parte del director de la Institución Educativa “San Antonio de Jicamarca”, y el desempeño profesional docente. Por otro lado, (Díaz, 2006) corrobora los resultados, cuando manifiesta que el desempeño docente es todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente

en el aula de clase como profesional de la educación; la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, las estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo el conjunto de las acciones técnicas y metodológicas configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

5 CONCLUSIONES

La investigación nos ha permitido determinar la relación entre el desempeño directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes, año 2017; Identificándose un índice de correlación de 0,600; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño directivo y el desempeño docente. (Tabla 1).

Con respecto a la relación entre el desempeño directivo y el uso pedagógico del tiempo en la Institución Educativa Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes; se identifica un índice de correlación de 0,326; por lo que se concluye que existe una correlación positiva baja entre el desempeño directivo y la dimensión uso pedagógico del tiempo de la variable desempeño docente. (Tabla 2).

En lo que concierne a la relación entre desempeño directivo y el uso de herramientas pedagógicas en la Institución educativa Tupac Amaru, Pampa Grande, Tumbes, se identifica un índice de correlación de 0,466; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño directivo y la dimensión uso de herramientas pedagógicas de la variable desempeño docente. (Tabla 3).

En cuanto la relación del desempeño directivo y el uso de materiales y recursos educativos en la Institución Educativa Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes, se identifica un índice de correlación de 0,454; por lo que se concluye que existe una correlación positiva baja entre el desempeño directivo y la dimensión uso de materiales y recursos educativos de la variable desempeño docente. (Tabla 4).

En lo que respecta a la relación entre el desempeño directivo y la gestión del clima escolar en la Institución Educativa Túpac Amaru, Pampa Grande, Tumbes, se identifica un índice de correlación de 0,402; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño directivo y la dimensión Gestión del clima escolar de la variable desempeño docente. (Tabla 5).

Al establecer la relación entre desempeño docente y la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa Túpac Amaru – Pampa Grande, Tumbes, se identifica un índice de correlación de 0,548; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el desempeño docente y la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo. (Tabla 6).

Al hacer un análisis de la relación entre desempeño docente y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa Túpac Amaru – Pampa Grande, Tumbes, se identifica un índice de correlación de 0,489; por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada entre el

desempeño docente y la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes de la variable desempeño directivo. (Tabla 7).

REFERENCIAS

Alvarez, M., Antúnez, S., & Gairín, J. (2012). *El liderazgo educativo: equipos directivos en centros de secundaria, elementos básicos del éxito escolar.* Barcelona: Secretaria Técnica.

Ariel, F. (1999). *Administración de recursos humanos*. Bogotá:Aget.

Arón, A., & Neva, M. (2004). *Clima escolar.* Santiago: Andrés Bello.

Avolio, S. (2008). *Propuestas para la enseñanza en la formación profesional.*

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. [Trad. cast.: Pensamiento y acción. Fundamentos sociales.* Barcelona: Martínez Roca. Barber, M., & Mona, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos.* Santiago.

Bass, B. (1996). *From transactional to transformational leadership, learning to share the vision.* US: Mc Graw Hill.

Benjumea, H. (2015). *La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas.* Bogotá.

Bergson, H. (1999). *Tiempo y espacio*. *Revista de educación N° 28*, 5.

Berman, P. (1977). *Federal programs supporting educational change.* Santa Mónica: The Rand Corporation.

Bittel, L. (2000). *Administración de Personal.* Traducción de José Real Gutierrez.

Bolivar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas: individuo y sociedad.* Madrid.

Castillo, A. (2005). *Liderazgo administrativo: reto para el director de escuelas del siglo XXI. Cuaderno de Investigación en la Educación.* Puerto Rico.

Castro, F. (2005). *Gestión curricular: una nueva mirada sobre el curriculum y la Institución Educativa. Horizontes educacionales*, 10-11.

Cere. (1993). *Evaluar el contexto educativo.* Vitoria: Ministerio de Educación y Cultura. Goobierno Vasco.

Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos.* Colombia: 5ta Edicion, Mac Graw Hill.