



Análisis neutrosófico del liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del circuito c05 huaquillas, Ecuador

Yuri Elizabeth Gutiérrez Córdova¹

¹Máster en Educación. Mención: Gestión de la Educación, Lima – Perú. E-mail: yurelygutierrez@gmail.com

Resumen: La Educación General básica en Ecuador atraviesa, en la actualidad, profundos cambios. Se acaba de implementar una nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural en el marco de una reforma educativa, esto debido a los cambios sociales que acontecen por lo que el sistema educacional no puede estar desligada del contexto social. Dentro de cada institución educativa, la labor que cumplen los docentes y directivos hacia el alumnado es vital, ya que dicha labor tiene como fin, alcanzar buenos estándares en los procesos de enseñanza-aprendizaje. De acuerdo a lo antes referido, el objetivo del presente trabajo es realizar un análisis del liderazgo directivo y el desempeño docentes de las instituciones educativas, para tal fin se utiliza la Neutrosofía, técnica del conocimiento que facilita una mayor interpretabilidad de los aspectos cualitativos y en específico de las variables lingüísticas, lo que tiene como fin disminuir la incertidumbre y apoyar la toma de decisiones.

Palabras Claves: Liderazgo directivo, desempeño docente, instituciones educativas, sistema educacional ecuatoriano, Neutrosofía.

1 Introducción

La definición de Liderazgo es tan variada como autores podríamos encontrar, es importante señalar definiciones que nos parecen relevantes para esta investigación, como la definición de [1] que señala que “el liderazgo es un proceso de influencia recíproca en el que líderes y colaboradores construyen y transforman la misión, la visión y la cultura de la organización con el fin de alcanzar propósitos previamente consensuados”. La influencia se plantea como un fenómeno que ocurre de tal manera que dentro de una organización el líder influye sobre otros y los mueve a realizar determinadas acciones que van acorde con un objetivo específico.

El liderazgo según [1] también se define como la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer; es decir, el líder es aquel que ejerce influencia en las demás personas. Por lo tanto, el liderazgo incluye dos dimensiones, la primera es la capacidad de motivar a las personas para que hagan aquello que deben realizar y la segunda dimensión queda determinada por aquellos subordinados o seguidores porque siguen aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales.

Por otro lado, [2] refiere que el liderazgo es la función o autoridad de quien conduce o dirige, por lo tanto, la palabra liderazgo cubre las nociones de autoridad, de poder, de prestigio. Es decir, es el líder quien va a dirigir o conducir a los integrantes de un grupo. En el concepto de liderazgo está involucrado el significado de diferentes palabras como autoridad, poder y prestigio.

Por tal motivo la tarea del líder es poner en acción a personas e influir en ellas para la consecución de una meta determina. Debe despertar en los otros la necesidad de reflejarse en el proyecto a ejecutar y en los objetivos a conseguir, debe guiar el empeño, esfuerzo e interés del grupo hacia la realización de las tareas propuestas, para lo cual deberán conocer y aceptar los métodos y sistemas de trabajo.

Apunta [3] que el liderazgo del director en la gestión educativa es un componente determinante en la organización de estructuras y procesos, modelos de interacción, actitudes y convicciones de los docentes. Asimismo, influye

directa e indirectamente en el aprendizaje mediante visitas a las aulas, evaluación de actividades escolares y en general, llena de significado a lo que acontece en el centro educativo.[4]

Enfatiza el citado autor, que el líder es el que alcanza los objetivos y metas propuestas con la ayuda de todo su personal. Encuentra el recurso exacto para lograr que su equipo de trabajo dé lo mejor de sí, sin más condición que el compromiso asumido para trabajar por un objetivo común.

En la misma línea, [5] expusieron que es en la persona del líder donde recae directamente la responsabilidad de planificar el futuro, responder con soluciones, motivar a su personal, así como crear las estrategias y mecanismos de operación. Es el primer llamado a dirigir los pasos de su personal con claridad y honestidad en busca siempre de los objetivos institucionales.

El liderazgo posee importancia en las organizaciones porque son las organizaciones las que dependen del liderazgo de sus dirigentes, dado que se trate de un conductor que orienta de forma adecuada hacia los objetivos propuestos. Para resaltar la importancia del liderazgo, se sostiene que el liderazgo es el corazón de una organización, ya que determina el éxito o fracaso de la organización, en el caso de las instituciones educativas se refleja la importancia en las prácticas de enseñanza, el clima escolar, el rendimiento académico, entre otros aspectos, donde los directores sean capaces de transformar a la institución y sea exitosa.

El referido autor considera que el liderazgo es una característica necesaria en el director, ya que, para el éxito de una organización, no basta con ser buen director o buen administrador, y que se ponga énfasis únicamente en la estabilidad de los procesos y las estructuras. Si bien es cierto que un buen director ejerce un liderazgo, y que un líder tiene cualidades para dirigir, en la práctica cotidiana encontramos directores tradicionales, que más que ejercer un liderazgo eficaz, ostentan una posición de supuestos líderes formales, que les confiere el cargo que recibieron a través de su nombramiento, y que los pone a la cabeza de una institución.

Por otra parte, es de destacar que el liderazgo directivo posee dimensiones que hacen posible que un directivo impulse a preocuparse, no tan solo de que se hagan ciertas cosas que convienen a la organización para que sea eficaz. Tampoco le basta con que esas cosas sean más o menos atractivas para las personas que han de realizarlas. Busca sobre todo conseguir que esas cosas sean más o menos atractivas para las personas que han de realizarlas. Busca sobre todo conseguir que las personas actúen por motivos trascendentes. Trata de mantener y hacer crecer la unidad de la organización. El liderazgo se ocupa con problemas como el desarrollo del sentido de responsabilidad en los subordinados, el que éstos sean capaces de moverse por sentido del deber y otros similares. Intenta, en definitiva, enseñar a quienes se dirige a valorar sus ocasiones en cuanto éstas afectan a otras personas. [6]

El Ministerio de Educación de Ecuador, ha creado el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo – SÍPROFE– para mejorar el desempeño de docentes y directivos. Con este se propone fortalecer la formación inicial, generar procesos de inducción efectiva y ofrecer capacitación continua para promover una carrera profesional que sea el motor de una educación de calidad. Los cambios producidos en la sociedad del conocimiento, sumados a las nuevas normativas y regulaciones oficiales, crean nuevos escenarios en los que directivos y docentes debemos trabajar.

Existe infinidad de responsabilidades en las áreas de la gestión pedagógica, la gestión del liderazgo, la gestión del talento humano y los recursos y en la gestión del clima organizacional y la convivencia escolar. Pese a que el primer ámbito debiera ser el de mayor relevancia en nuestra función, suele quedar relegado a un segundo plano por los requerimientos y las urgencias provenientes de los otros ámbitos. No obstante, es preciso restablecer el protagonismo de la gestión pedagógica entre los directivos redefiniendo la naturaleza del liderazgo escolar, impulsando un manejo más participativo y asegurando mayor eficacia en los resultados por lo cual una de las dimensiones importante en cuanto al liderazgo directivo lo es la gestión pedagógica.[7]

La gestión pedagógica como dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño directivo que impulsan los procesos de enseñanza-aprendizaje y de desarrollo profesional, las tres descripciones son:

- 1) Asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo
- 2) Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación

3) Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes

Por otra parte, se encuentra la dimensión de gestión de liderazgo, esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que se refieren a la visión y dirección que este provee:

- 1) Crear y ejecutar del Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- 2) Generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa
- 3) Ejercer un liderazgo compartido y flexible
- 4) Desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación, y rendición social de cuentas

También, el liderazgo directivo, vincula la gestión del talento humano y los recursos, por tal motivo, dicho vínculo constituye otra dimensión. Esta dimensión está compuesta por cinco descripciones generales de desempeño directivo que aseguran los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo:

- 1) Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal
- 2) Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos
- 3) Promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos
- 4) Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal
- 5) Demostrar una sólida formación profesional

Otra dimensión que caracteriza el liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas lo es la gestión del clima organizacional y convivencia escolar. Dimensión compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que se aseguran un clima organizacional y una convivencia escolar necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo:

- 1) Garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional
- 2) Promover la formación ciudadana e identidad nacional
- 3) Fortalecer lazos con la comunidad educativa
- 4) Comprometer su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir

Basado en las dimensiones relativas al liderazgo directivo y descritas anteriormente, es posible vincular dicho liderazgo con el desempeño docente. De acuerdo a [9], se entiende como desempeño docente, al conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de sus actividades pedagógicas, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Además, estas acciones tienen un carácter consciente, individual y creador.[8]

Desde la perspectiva del referido autor, el desempeño docente tiene estrecha relación con la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores, entre ellas:

propiciar un ambiente favorable de trabajo donde todos los estudiantes se sientan bien, mantengan buenas relaciones interpersonales, pueda expresar sus ideas y sentimientos sin temores y puedan participar activamente, planificar y preparar las actividades de enseñanza- aprendizaje constructivistas, decidiendo lo que va a ser enseñado, cuando, como, donde y con qué hacerlo, mismas que además de motivar al alumno hacia el aprendizaje le permitan afianzar sus conocimientos.[9]

Para medir la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores y realizar el análisis del liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas del circuito c05 Huaquillas, Ecuador, se utiliza la Neutrosología y en particular se desarrolla un modelo neutrosófico para medir la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores, lo que constituye un impacto en las dimensiones definidas del liderazgo directivo, el que se vincula con el desempeño docente de la gestión educativa de las instituciones educativas ecuatorianas. Los indicadores de las dimensiones del liderazgo directivo, previamente descrito, se presentaron de forma cualitativa, los que requieren ser tratados, para su cuantificación y con el resultado cuantitativo que se obtenga poder recomendar los que sean necesarios atender para apoyar el desarrollo adecuado del desempeño docentes de las instituciones educativas de Ecuador y en particular las del circuito c05 Huaquillas.

2 Materiales y métodos

A partir del análisis documental y la experiencia de los docentes de las instituciones educativas del circuito c05 Huaquillas Ecuador, se evidenció que existen distintos factores que influyen en el desempeño docente, destacándose:

- La planificación del trabajo pedagógico
- Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Responsabilidades profesionales

Derivado de los resultados obtenidos se desarrolla un modelo basado en la agregación de la información para medir el impacto en las dimensiones definidas del liderazgo directivo, que se vincula con el desempeño docente de la gestión educativa de las instituciones educativas ecuatorianas. La agregación de la información es la fusión de la información que consiste en el proceso de combinar distintos datos para brindar una salida única de información. [9]

La agregación de la información se basa en el uso de operadores de agregación, los cuales son operadores matemáticos que facilitan la fusión de la información [10]. El flujo de trabajo que se propone en presente trabajo se muestra en la Figura 1.

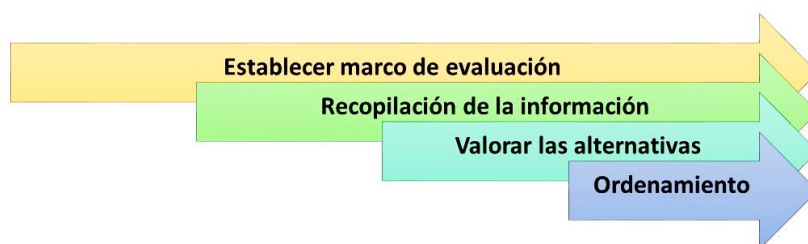


Figura 1. Modelo basado en la agregación de la información para medir el impacto de las dimensiones del liderazgo directivo, que se vincula con el desempeño docente de la gestión educativa de las instituciones educativas ecuatorianas. **Fuente:** Elaboración propia.

Para obtener resultados se emplean los términos lingüísticos y la indeterminación al hacer uso de los números neutrosóficos de valor único (SVN, por sus siglas en inglés) [11], basado en la agregación. Estos SVN, se expresan como $A = (a, b, c)$, los cuales son representados mediante tuplas y se obtienen del conjunto de términos lingüísticos, definido por [12]. La descripción detallada de cada actividad del modelo propuesto (Figura 1), se presenta a continuación:

1. Establecer marco de evaluación; en esta fase se seleccionan los criterios y las alternativas a ser evaluados
2. Recopilación de la información; en esta fase se obtiene información sobre las preferencias de los decisores.
3. Valorar las alternativas; en esta fase se construyen la alternativa donde se emplean los operadores de agregación para su evaluación.
4. Ordenamiento; en esta fase, las alternativas se clasifican y la más conveniente es elegida por la función de puntuación, como refieren [13, 14]. De acuerdo con las funciones de puntuación y precisión para conjuntos SVN, se genera el orden de clasificación del conjunto de alternativas [15]. Posteriormente se seleccionan las opciones con puntajes más altos.

El ordenamiento para las alternativas se realiza a través de la función de puntuación definida por [15], la cual se muestra en la ecuación 1.

$$s(V_j) = 2 + T_j - F_j - I_j \quad (1)$$

Para la definición de la función de precisión se emplea la ecuación 2.

$$a(V_j) = T_j - F_j \quad (2)$$

Y entonces;

- Si $s(V_j) < s(V_i)$, entonces V_j es menor que V_i , denotado como $V_j < V_i$
- En caso de $s(V_j) = s(V_i)$
- Si $a(V_j) < a(V_i)$, entonces V_j es menor V_i , denotado por $V_j < V_i$
- Si $a(V_j) = a(V_i)$, entonces V_j y V_i son iguales, denotado por $V_j = V_i$

El ordenamiento queda realizado de acuerdo a la función de puntuación de las alternativas evaluadas.

3 Resultados

Del análisis documental y la experiencia de los docentes de las instituciones educativas del circuito c05 huaquillas, Ecuador, evidenciaron los factores que influyen en el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas la formación pedagógica – investigativa, de los cuales se determinaron los indicadores más afectados:

- Formación y capacitación docente
- Motivación
- Relación profesor-alumno
- Vinculo familia e institución
- Políticas educativas

Para la evaluación se emplean los términos lingüísticos definidos por [11]. Posteriormente se procede con la recopilación de la información, relacionada con los indicadores y factores de mayor incidencia en el liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas del circuito c05 huaquillas, Ecuador. Los resultados que se obtienen se muestran en la Tabla 1.

	x1 (Formación y capacitación docente)	x2 (Motivación)	x3 (Relación profesor-alumno)	x4 (Vinculo familia e institución)	x5 (Políticas educativas)
c1 (Evaluación de la formación inicial y capacitación permanente de los docentes)	MDB	EB	MB	MB	MDB
c2 (Planificación del trabajo pedagógico)	B	MDB	M	MDB	MB
c3 (Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje)	MDB	MDB	B	MB	MB
c4 (Responsabilidad de los directivos de las instituciones docentes)	MB	B	MDB	B	MDB
c5 (Participación de actores docentes, directores, estudiantes, familias, supervisores, burocracias)	MB	EB	M	M	M

centrales y subnacionales para establecer las políticas educativas)					
---	--	--	--	--	--

Tabla 1. Resultados de la recogida de información. **Fuente:** Elaboración propia.

El vector que se emplea para medir el impacto en las dimensiones definidas del liderazgo directivo, que se vincula con el desempeño docente de la gestión educativa de las instituciones educativas ecuatorianas posee los siguientes pesos: $W = (0.90, 0.56, 0.52, 0.30, 0.90)$. Posteriormente se procede a agregar las opiniones de los decisores mediante el operador de agregación SVNWA, el resultado se muestra en la Tabla 2.

Dimensiones	Agregación	Scoring	Ranking
x1	(0.52, 0.4, 0.57, 0.40, 0.42)	2.31	4
x2	(0.92, 0.53, 0.52, 0.33, 0.90)	3.20	1
x3	(0.67, 0.00, 0.32, 0.80, 0.00)	1.79	5
x4	(0.69, 0.85, 0.70, 0.32, 0.00)	2.56	3
x5	(0.84, 0.70, 0.72, 0.85, 0.00)	3.11	2

Tabla 2. Resultados para realizar la evaluación. **Fuente:** Elaboración propia.

De acuerdo a la función de puntuación las alternativas quedan ordenadas de la siguiente forma: $x_2 > x_5 > x_4 > x_1 > x_3$, lo que demuestra que las principales dificultades de liderazgo directivo y el desempeño docente posee problemas de motivación, que incide en la planificación del trabajo pedagógico, por otra parte existen problemas con las políticas educativas, ya que la participación de actores docentes, directores, estudiantes, familias, supervisores, burócratas no colaboran de forma eficiente en este proceso, posteriormente le sigue el vínculo familia e institución lo cual se corresponde con responsabilidad que poseen los directivos de las instituciones docentes en esta tarea, la cual posee insuficiencias que hacen que el proceso docente educativo no sea el más adecuado, lo que incide en la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente.

Por otra parte, resulta necesario prestar atención a la formación y capacitación docente, que se relaciona con la evaluación de la formación inicial y capacitación permanente que deben tener los docentes para poder tener un adecuado liderazgo directivo en su desempeño como docente. De igual forma la relación profesor-alumno requiere ser atendida para que la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje se realice con alto grado de eficiencias y el liderazgo directivo se encuentre relacionado con la labor docente de forma permanente.

Conclusiones

En el presente trabajo se realiza un análisis documental para obtener elementos relativos al liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas ecuatorianas, con el fin de medir su impacto en el circuito c05 huaquillas, Ecuador. Se obtienen los indicadores a tener en cuenta y ellos se evalúan a través de un modelo neutrosófico, basado en la agregación de la información, útil para cuantificar dichos indicadores y recomendar los que son necesarios atender, para un adecuado liderazgo directivo y desempeño docente.

Referencias

- [1] Hernandez, N.B. and J.E. Ricardo, *Gestión empresarial y posmodernidad*. 2018: Infinite Study.
- [2] Leyva-Vázquez, M.Y., R. Rosado-Rosello, and A. Febles-Estrada, *Modelado y análisis de los factores críticos de éxito de los proyectos de software mediante mapas cognitivos difusos*. Ciencias de la Información, 2012: p. 41-46.
- [3] Luis, D.A., N.B. Hernández, and L.A.S. Hurtado, *LA CREATIVIDAD Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO*. Revista Magazine de las Ciencias. ISSN 2528-8091, 2016. 1(2): p. 17-24.

- [4] Hernández, N.B., et al., *Competencia de emprendimiento como sustento de la formación integral e inserción social del estudiante*. Revista Órbita Pedagógica. ISSN 2409-0131, 2017. 4(3).
- [5] Estupiñán Ricardo, J., et al., *Sistema de Gestión de la Educación Superior en Ecuador. Impacto en el Proceso de Aprendizaje*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 2018.
- [6] Hernández, N.B., et al., *Validation of the pedagogical strategy for the formation of the competence entrepreneurship in high education through the use of neutrosophic logic and Iadov technique*. Neutrosophic Sets & Systems, 2018. 23.
- [7] Estupiñán-Ricardo, J. and K. de Mora-Litardo, *La influencia de la programación neurolingüística en estudiantes universitarios en la República de Ecuador The influence of neuro-linguistic programming in university students in the Republic of Ecuador*.
- [8] Hernandez, N.B., M.B.R. Cueva, and B.N.M. Roca, *Prospective analysis of public management scenarios modeled by the Fuzzy Delphi method*.
- [9] Ricardo, J.E., et al., *Neutrosophic model to determine the degree of comprehension of higher education students in Ecuador*. Neutrosophic Sets and Systems, 2019: p. 54.
- [10] Smarandache, F., *Symbolic neutrosophic theory*. 2015: Infinite Study.
- [11] Vázquez, M.L., et al., *Facebook como herramienta para el aprendizaje colaborativo de la inteligencia artificial*. Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación. ISSN 2224-2643, 2018. 9(1): p. 27-36.
- [12] VÁZQUEZ, M.L., N.B. HERNANDEZ, and F. SMARANDACHE, *MÉTODOS MULTICRITERIOS PARA DETERMINACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y EL ANÁLISIS DE LA TRANSPARENCIA*. Infinite Study.

