

LIDERAZGO DIRECTIVO PEDAGÓGICO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 8180 CELSO LINO RICALDI. PUENTE PIEDRA. LIMA

EDUCATIONAL DIRECTIVE LEADERSHIP AND EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE IN EDUCATIONAL INSTITUTION N° 8180 CELSO LINO RICALDI. STONE BRIDGE. LIMA

LIDERANÇA DIRETIVA EDUCACIONAL E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE EM INSTITUIÇÃO DE ENSINO N° 8180 CELSO LINO RICALDI. PONTE DE PEDRA. LIMA

Recibido: 28 de abril del 2023	Aceptado: 01 de mayo del 2023	Aprobado: 06 junio de junio del 2023
Juan Carlos CÁMAC FERNÁNDEZ ¹	Muñoz Sosa, ROSARIO DEL PILAR ²	
Dra. María Emperatriz ESCALANTE LÓPEZ ³		

Resumen

Un directivo administrador de la gestión de una institución educativa tiene responsabilidad en su conducción. La tendencia hoy en día es que los liderazgos directivos tienen vital importancia más aun el liderazgo directivo pedagógico pues conjuga su quehacer en relación al desempeño docente y su labor debe tener un marco transformador de modo que cambiando las condiciones de la escuela en función de un clima empático y autorregulado a partir de las buenas costumbres con honestidad, empatía y conocimiento se vea reflejado en un buen desempeño docente que redundará en el logro oportuno y adecuado de los aprendizajes. La dirección debe tener visión de futuro en medio de las tendencias globales de los que significa una revolución tecnológica donde el pensamiento computacional va adquiriendo relevancia en los planes de estudio. Nuestra investigación en el colegio N. 8180 pretende dar aportes en pos de la mejora de la organización que

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

³ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

promueva una gestión educativa en favor del desempeño docente. Es un estudio con enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, transversal, bivariado que trabajo con una muestra no probabilística de 40 docentes. Un análisis estadístico descriptivo e inferencial a través del estadígrafo Rho de Spearman, nos permite concluir que efectivamente en una prueba de contraste de hipótesis con una significancia de 0.05, una correspondencia $r=0,746$ equivalente a un porcentaje del 76.85 % nos permite concluir que el liderazgo directivo pedagógico se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño docente. Que la planificación institucional ($r=0,529$, 54.30%) los temas financieros ($r=0,557$, 56.30%), la evaluación y rendición de cuentas ($r=0,619$, 63.80%) igualmente, así como la gestión de los procesos pedagógicos ($r=0,578$, 59.30%) demuestran que efectivamente existe relación significativa del líder pedagógico y el desempeño docente en cada subdimensión.

Abstract

An administrator manager of the management of an educational institution has responsibility in its conduction. The trend today is that managerial leadership is of vital importance, even more so, pedagogical managerial leadership, since it combines their work in relation to teaching performance and their work must have a transformative framework so that changing the conditions of the school depending on a climate empathic and self-regulated based on good customs with honesty, empathy and knowledge is reflected in a good teaching performance that will result in the timely and adequate achievement of learning. Management must have a vision of the future in the midst of global trends of what a technological revolution means where computational thinking is gaining relevance in the study plans. Our research in school N. 8180 aims to provide contributions in pursuit of the improvement of the organization that promotes educational management in favor of teacher performance. It is a study with a quantitative approach, hypothetical deductive method, cross-sectional, bivariate that I work with a non-probabilistic sample of 40 teachers. A descriptive and inferential statistical analysis through Spearman's Rho statistic, allows us to conclude that indeed in a hypothesis contrast test with a significance of 0.05, a

correspondence $r=0.746$ equivalent to a percentage of 76.85% allows us to conclude that leadership Pedagogical directive is significantly related to the evaluation of teacher performance. Institutional planning ($r=0.529$, 54.30%), financial issues ($r=0.557$, 56.30%), evaluation and accountability ($r=0.619$, 63.80%) as well, as well as the management of educational processes ($r =0.578$, 59.30%) show that there is indeed a significant relationship between the pedagogical leader and teacher performance in each subdimension.

Introducción

La precariedad del sistema educativo en el Perú tiene factores que a pesar de la Ley General de Educación que norma claramente los factores para promover la calidad educativa no termina de aterrizar en niños y jóvenes bien formados bien educados. Por lo que los desafíos a partir de los líderes directivos, los docentes y la comunidad educativa en general, tiene capital importancia. Pues desde la infraestructura, los talleres y materiales didácticos, la cultura organizacional, el diálogo, la empatía y más deben tomar el reto de ubicarse en el contexto global con la finalidad de asumir productos de aprendizaje significativos y que se reflejen en el campo social, político, ambiental, cultural. En este contexto para el Perú es aún más desafiante ya que la diversidad geográfica obliga a que se tomen medidas de acuerdo a las características de cada región con su diversidad socioeducativa puesto que cada cual tiene su idiosincrasia lingüística, cultural, geográfica.

Observamos que en ese marco los cambios estructurales deben tener un correlato de gestión a partir del líder directivo con el objeto de que las facilidades, el diálogo pertinente, los procesos de autorregulación y mejora continua tengan el valor que la calidad educativa requiere a partir del buen desempeño docente para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Por lo tanto es oportuno que realicemos una investigación para constatar a través de formulación de problemas adecuados y determinación de objetivos y planteamiento de hipótesis ad hoc, analicemos esta problemática de qué tanto el liderazgo directivo pedagógico afecta en la valoración del desempeño docente en la IE 8180 del distrito de Puente Piedra.

Los significativos cambios en el mundo, hablemos del manejo de los residuos sólidos, el problema de la provisión de energía, los altos índices de violencia, la provisión de agua, la salud alimentaria, los ruidos sonoros entre otros han provocado una alta demanda en el campo educativo cada vez tenemos más razones y más profesiones en el mundo para atender especialmente aquellos provenientes de la tecnología. Se necesita escuelas de calidad que promuevan a partir de una buena dirección no solo administrativa sino también académica para procurar la transformación de las escuelas a la luz de los cada vez más constantes cambios. Sin embargo, vemos que a pesar que la escuela es la principal.

Es sabido que la educación en el Perú tiene muchas deficiencias, lo que nos plantea abordar soluciones probas y seguras que permitan el cambio en el sistema educativo mejorando su estructura y organización y lograr así la revalorización de la calidad educativa.

Suponiendo que la escuela es la primordial demanda a nivel nacional, la precariedad existente deja mucho que desear. Centenares de escuelas en pésima situación, no hay espacios ni carpetas ni lugares adecuados, la pandemia nos mostró cuan precarizadas puede estar una enseñanza virtual, sin conexión sin computadores para la enseñanza aprendizaje y pensamos que son los directores en constante armonía con la plana docente quienes deben asumir el reto de mejorar las condiciones en las escuelas

De modo que es prioritario promover el fortalecimiento del liderazgo directivo especialmente el pedagógico pues queremos analizar qué tanta relevancia significativa tiene con la evaluación del desempeño docente, ya que, de ello dependerá el logro de los aprendizajes de los alumnos.

El logro pedagógico a diferencia de una extensión transacciona puede llevar a una tarea transformadora, ya que no condiciona ni limita la labor existente en las aulas, sino que permite mejorar las características del centro escolar y del aula para mejorar la educación docente, Murillo (2006).

De igual manera, es necesario establecer expectativas, visión y metas respecto a los interesados en rediseñar la organización para promover así, la

gestión de la enseñanza del aprendizaje para las practicas adecuadas del liderazgo Pedagógico Leightwood (2006).

La escuela es la institución que menos cambios ha experimentado en los últimos tiempo, lo cual genera un desfase frente la a demanda educativa de los niños y jóvenes que hoy entienden y aprenden de forma diferente frente la un mundo global y de tantos desafíos; asimismo, no se han experimentado modificaciones en su estructura histórica y espacio conceptual.

De igual manera se ha evidenciado a través de las pruebas PISA, que los estudiantes no estan bien preparados en las materias de razonamiento matemático, comunicación, ciencia y tecnología, esto debido a la diferencia entre el diseño institucional de la propia escuela respecto a lo que es educar y la demanda educacional del siglo XXI.

Trabajaremos en la a institución educativa “Celso Lino Ricaldi” que está ubicada en el distrito de Puente Piedra, en la provincia de Lima, departamento de Lima. la mayoría de escuelas tienen problemas que se muestran en el debil logro de aprendizaje de sus estudiantes, en la aportación mínima que vemos y su elaboración integral, es necesario promover que la escuela cumpla la función que se le compete. Por ello, es importante esta investigación para avergiuar si existe relación entre la gestión del director de la Institución Educativa y la evaluación de la comptencia docente, para la mejora del aprendizaje.

I. Objetivo General

- Establecer si la gestión de liderazgo directivo pedagógico tiene relación con la evaluación del desempeño docente en la ie“Celso Lino Ricaldi”. Puente Piedra - Lima.

II. Objetivos Específicos

1. Determinar que planificación institucional del liderazgo directivo pedagógico es un factor que se relaciona con la evaluación del desempeño docente en la IE N° 8180 Lima.

2. Demostrar si la gestión de recursos humanos, materiales, de tiempo, financieros y la prevención de riesgos del liderazgo directivo pedagógico son factores que están relacionadas con la valoración del desempeño docente en IE N° 8180 Celso Lino Ricaldi. Puente Piedra. Lima.
3. indicar si la evaluación y la rendición de cuentas del liderazgo directivo pedagógico se relaciona con la valoración del desempeño docente en la IE N° 8180 Celso Lino Ricaldi. Puente Piedra. Lima.
4. Demostrar si la gestión de los procesos pedagógico del liderazgo directivo pedagógico se relaciona con la valoración del desempeño docente en la Institución Educativa N° 8180 Celso Lino Ricaldi. Puente Piedra. Lima.

III. El liderazgo pedagógico directivo

Se hace referencia que la gestión centrada en el aspecto pedagógico, es la respuesta al reto de calidad a través del liderazgo centrado en el aprendizaje, (SINEACE, 2020).

Robinson (2006) habla sobre el valor del liderazgo pedagógico, como una responsabilidad central, que se alineen con la mejora continua de la IE. Y parte porque el líder debe tener conocimientos, habilidades, destrezas y la predisposición para crear y han descrito la importancia de generar espacios suficientes de empatía, diálogo, de modo que se produzcas aprendizajes buenos aprendizajes. Algunos autores ya han descrito la importancia del liderazgo directivo en el dinamismo de la escuela. Bolívar (2006) y se desarrolla desde desde una perspectiva centrada en el logro de los aprendizajes. Bolívar (2011). Ya que ésta tiene influencia en en ls creencias, valores y conductas de toda la comunidad educativa. Anderson (2010).

IV. Definición

El liderazgo pedagógico es la capacidad del líder educativo para incidir en los sujetos de una organización y dirigir al grupo a una misma meta la cual es el correcto aprendizaje de los estudiantes (Bolívar, 2010b). La mejora del aprendizaje y de los resultados de la escuela tienen notable influencia del liderazgo directivo y se pone de relevancia en la buena conducción de la escuela. Bolívar (2017)

Publicaciones anteriores ya han dado cuenta de esta importancia del liderazgo directivo en la calidad de las escuelas. Como bien lo refieren Sammons ycol (1998), Scheernes (1992) como los cita MINEDU (2014).

Bien lo refiere Bolívar (2020) cuando demuestra en su estudio que los grupos directivos que tienen el nivel de trabajo y liderazgo pedagógico desempeñan una posición estratégica pues articulan diversas variables , que de desarrollarlas aisladamente tendrían un bajo impacto en los aprendizajes, sin embargo este sería de manera integrada produciendo sinergias que aumenten considerablemente el impacto en los aprendizajes .

La figura 1 nos muestra la dinámica de organización de una escuela, donde la organización es un valioso factor donde la comunidad educativa se muestran líderes en su quehacer y donde el director es el observador y líder indirecto de la calidad del aprendizaje en la escuela. (Bolívar (2010c)

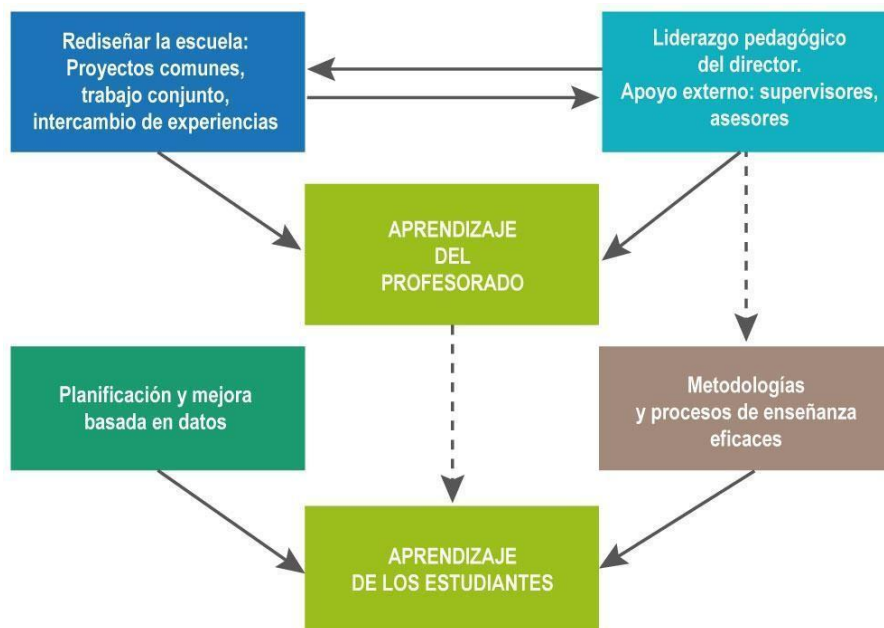


Figura 1. La escuela como organización para el aprendizaje

Nota. De “Liderazgo para el aprendizaje” (p. 16), [Diagrama], por A. Bolívar, 2010, Organización y Gestión Educativa, 1(1).

V. Características

La influencia entre el liderazgo pedagógico del director y el aprendizaje de los estudiantes tienen influencia indirecta. Es en estos estudios donde se pretende observar y analizar el verdadero sentido de la calidad, un verdadero liderazgo hace posible el logro de los objetivos Robinson (2009).

El liderazgo directivo origina un impacto eficaz en la enseñanza y los resultados de aprendizaje, ayudando a las condiciones que posibilitan dichos procesos, sobre todo, en aquellas escuelas que se encuentran en desventaja, por las prácticas de aprendizaje de los docentes. Se ha señalado al liderazgo directivo como el segundo factor más importante en los logros del aprendizaje, luego de la acción del profesorado. (Bolívar (2010b)

Por lo que el directivo debe asumir estrategias con un trabajo conjunto de modo que procure la construcción de una comunidad de aprendizaje con profesionales empoderados por lo que describiremos las características del líder directivo

pedagógico: a. El liderazgo pedagógico centraliza su misión en el ejercicio de las capacidades de cambio y desarrollo de la escuela centrandose en las prácticas de liderazgo de los distintos actores educativos, para mejorar los aprendizajes.

Es un factor de mejora e innovación escolar y el director es el eslabón de mejora .Maureira y col. (2014); asimismo el director es el responsable directo en el resultado del aprendizaje en los alumnos, Díaz (2013).

Todo cambio en el estado de las escuelas o del currículo de la misma, no genera transformaciones en la calidad de manera desierta; por ello, Elmore (1993) indica que se tiene escasa evidencia de que la organización en la escuela tenga una relación estrecha con el estado del aprendizaje de los alumnos. Asimismo, se tiene evidencia que sugiere que la utilización de las reformas en gestión de la escuela, tiene una relación eventual con cambios en la enseñanza, el currículum, y el aprendizaje de los alumnos. El directivo debe saber cómo priorizar el enfoque por competencias, a fin de poder dirigir una organización exitosa que pueda atender las demandas y situaciones nuevas y complejas de manera positiva. La competencia tiene un sentido más complejo y holístico, ya que integra conocimientos, modos de hacer los procedimientos y un componente afectivo-emocional. Bolívar (2011).

Desde una percepción global, el director es la autoridad máxima y representante lega de la Intitución Educaiva, siendo el responsable de todos las acciones referidas a gestión pedagógica y administrativa, así como de mejorar las condiciones físicas y el ambiente institucional para el mejor desarrollo profesional de los docentes; con lo indicado, los alumnos podrán lograr los aprendizaje de manera significativa en el marco de las exigencias de educación actual. Díaz (2013).

Desde esta perspectiva los buenos profesionales desarrollan actividades sistémicas.

A fin de garantizar que los estudiantes tengan una enseñanza con calidad y en este sentido la capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes y los directivos juegan un rol capital.

VI. Dimensiones del liderazgo directivo pedagógico

Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes

Ministerio de educación (2014, p. 37-41)

Competencia 1: Conduce de manera participativa la planificación del centro educativo centrándose en el conocimiento del clima escolar, los procesos pedagógicos, las características del alumnado; así como su entorno y la orientación para el cumplimiento del logro de metas de aprendizaje.

Competencia 2: Promueve y mantiene la colaboración democrática de varios actores del centro educativo y la comunidad en bien del aprendizaje, así como también en un clima escolar fundamentado en la colaboración mutua, el respeto, el estímulo y el reconocimiento de la diversidad.

Competencia 3: Beneficia las situaciones operativas que afirmen los aprendizajes de calidad en los estudiantes solucionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, de tiempo y financieros, así como materiales y prevención riesgos.

Competencia 4: Lidera técnicas de valoración de la gestión del centro educativo y de rendición de cuentas, para mejorar continuamente el logro de los aprendizajes.

Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes

Competencia 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su centro educativo; la cual se basa en la formación continua, la colaboración mutua y la autoevaluación profesional; encaminada a optimizar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.

Competencia 6: Dirige la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su centro educativo, conjuntamente con el acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, para el logro de las metas del aprendizaje.

Evaluación del desempeño docente.

Se basa en la demostración ad hoc de sus competencias en la práctica y es importante, porque actúa resolutivamente ante las necesidades pedagógicas, sociales y políticas; por ello es considerado como el agente principal de los cambios educativos de un país. Cerda y Montenegro (2003) quien propone un modelo integrado.

VII. Dimensiones del desempeño docente.

El Marco del Buen Desempeño Docente es el resultado de un pacto político entre la sociedad y el estado, cuyo propósito es que, los profesores del Perú puedan desarrollar y dominar competencias relacionados a su labor. Esta herramienta estratégica busca promover la reflexión sobre la práctica pedagógica de los docentes y garantizar el aprendizaje de los estudiantes. Se estructura en 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños MINEDU (2014) sustentada, principalmente por el Proyecto Educativo Nacional al 2021, específicamente en el Objetivo Estratégico N° 3; Generar estándares claros sobre la buena docencia y acreditar instancias de formación y desarrollo profesional docente, condicionando la su acreditación la capacidad de certificar a los docentes. Consejo Nacional de Educación, (2007, p. 14). artículo 24 de ley N°29944.

Dimensiones del desempeño docente

Según Rodríguez y Monteagudo (2010), la dimensión de competencias Personales, son las aptitudes, habilidades y destrezas; así como, capacidades, conocimientos y actitudes para conocer sus fortalezas, así como sus debilidades particulares, las cuales establecen el inicio para la motivación, así también para la apertura a las nuevas tendencias, conocimientos y preocupación por la mejora continua.

Dimensión Competencias Pedagógicas

El progreso académico tiene relación con la práctica de la profesión docente; así como el desarrollo epistémico, corporal, y afectivo de los paradigmas educativos contemporáneos. De igual hace referencia a la teoría de las inteligencias múltiples, habilidades pedagógicas, así como la organización de contenidos curriculares y también, la evaluación del aprendizaje e investigación educativa. Rodríguez y Monteagudo (2010)

Dimensión Competencias de Gestión Institucional

Es la organización y facultad de gestionar, planificar, ejecutar acciones de seguimiento, monitoreo; así como, organizar a grupos de trabajo para el perfeccionamiento y buena marcha de la institución mejorando la gestión educativa en un clima institucional propicio. Rodríguez y Monteagudo (2010).

Dimensión Competencias de Gestión Comunicativa

Son los vínculos entre institución educativa y su entorno social, así como también con las organizaciones privadas, públicas, y religiosas.

VIII. Propósitos del Marco del Buen Desempeño Docente

Según Minedu (2014), son:

- Hacer posible que la Comunidad Educativa (directivos, docentes, padres de familia y estudiantes) manejen un lenguaje en común para referirse a los procesos de enseñanza.
- Hacer que los docentes, de forma reflexiva, se apropien de los desempeños y que estos a su vez se apliquen de forma compartida con otros docentes.
- Destacar el rol y la importancia de la profesión docente con expectativas, retos, competencias y perfeccionamiento de sus labores.
- Orientar y dar a conocer las políticas de evaluación del desempeño docente.

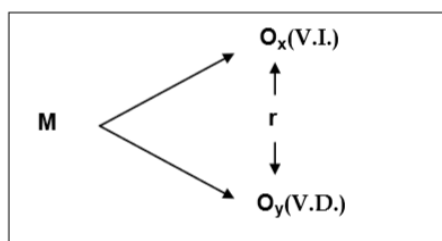
IX. Tipo y diseño de investigación

La investigación puede ser básica, por cuanto tiene como fin mejorar la comprensión de las diferencias sociales. Sierra, (2007, p. 32).

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, por cuanto los estudios buscan especificar las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, o cualquier otra expresión que se pueda someter a un análisis. Hernández, et al., (2014, p. 92).

El propósito de los estudios correlacionales es determinar la relación o grado de asociación que pueda existir entre dos o más variables determinadas. Hernández, et al., (2014, p.94).

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional por cuanto se describirá la relación entre dos variables en un momento determinado. El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



En donde:

- M = Muestra de Investigación.
- Ox = Variable 1.
- Oy = Variable 2.
- r = Relación entre variables.

I.3 Población y muestra

Para efectos de la presente investigación se trabajará con 40 docentes

Tabla 9. Liderazgo directivo pedagógico y Evaluación del desempeño docente

Liderazgo	Evaluación del
directivo	desempeño
pedagógico	docente
	(agrupado)

				(agrupado)	(o)
Rho de Spearman	Liderazgo directivo pedagógico	Coeficiente de correlación	de 1,000		,746**
	o (agrupado)	Sig. (bilateral)	.		,000
	Sp (agrupado)	N	40		40
man	Evaluación del desempeño docente	Coeficiente de correlación	de ,746**		1,000
	o docente (agrupado)	Sig. (bilateral)	,000		.
	(agrupado)	N	40		40

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, La hipótesis nula es rechazada, aceptándose la Hipótesis alterna, siendo que se tiene una relación entre la gestión de Liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente en la IE 8180; por cuanto, se exponen los resultados del análisis estadístico que evidencia la presencia de una relación $r = 0,746$ entre la variable liderazgo directivo pedagógico y ejercicio docente, lo cual refiere que la relación entre las variables es positiva. El significado de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, pudiéndose indicar que la correspondencia es significativa.

Tabla 10. Liderazgo directivo pedagógico y Planificación institucional

			Liderazgo directivo pedagógico (agrupado)	Planificación institucional (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo directivo pedagógico (agrupado)	Coefficiente de correlación	de 1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Planificación <u>Institucional</u> (agrupado)	Coefficiente de correlación	de ,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna que menciona que la Planificación institucional se relaciona directamente con el desempeño docente en la IE 8180; por cuanto, se exponen los resultados del análisis estadístico que evidencia la presencia de una relación $r = 0,529$ entre la variable Planificación institucional y desempeño docente, lo cual refiere que la relación entre las variables es positiva. El significado de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, pudiéndose indicar que la correspondencia es significativa.

Tabla 11. Liderazgo directivo pedagógico y gestión de recursos humanos, materiales.

			Liderazgo directivo pedagógico (agrupado)	gestión de recursos humanos, materiales, (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo directivo pedagógico (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,557** ,000 40
	gestión de recursos humanos, materiales (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,557** ,000 40	1,000 . 40

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11, La hipótesis nula es rechazada, aceptándose la Hipótesis alterna que menciona que, la gestión de recursos humanos, materiales, de tiempo, financieros así como de prevención de riesgos son elementos que se relacionan con el desempeño docente en la IE 8180; por cuanto, se exponen los resultados del análisis estadístico que evidencia la presencia de una relación $r = 0,557$ entre la variable gestión de recursos humanos, materiales, de tiempo, financieros, así como de prevención de riesgos y desempeño docente; lo cual refiere que la relación entre las variables es positiva. El significado de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, pudiéndose indicar que la correspondencia es significativa.

Tabla 12. Liderazgo directivo pedagógico y evaluación y la rendición de cuentas

				Liderazgo directivo pedagógico (agrupado)	evaluación y la rendición de cuentas (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo directivo pedagógico (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,619**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	40	40	
	evaluación y la rendición de cuentas (agrupado)	Coefficiente de correlación	,619**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.		
	N	40	40		

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 12, La hipótesis nula es rechazada, aceptándose la Hipótesis alterna que menciona que existe relación entre la evaluación y la rendición de cuentas y el desempeño docente en la IE 8180; por cuanto, se exponen los resultados del análisis estadístico que evidencia la presencia de una relación $r = 0,619$ entre la variable evaluación y la rendición de cuentas y el desempeño docente, lo cual refiere que la relación entre las variables es positiva. El significado de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$, pudiéndose señalar que la correspondencia es significativa.

Tabla 13. Liderazgo directivo pedagógico y gestión de los procesos pedagógico

				Liderazgo directivo pedagógico (agrupado)	gestión de los procesos pedagógico (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo directivo pedagógico (agrupado)	Coeficiente de correlación		1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N		40	40
	gestión de los procesos pedagógico (agrupado)	Coeficiente de correlación		,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N		40	40

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13, La hipótesis nula es rechazada aceptandose la Hipótesis alterna que menciona que existe relación entre la gestión de los procesos pedagógico y el desempeño docente en la IE 8180; por cuanto se exponen los resultados del análisis estadístico que evidencia la presencia de una relación $r = 0,578$ entre la variable gestión de los procesos pedagógico y el desempeño docente, lo cual refiere que la relación entre las variables es positiva. El significado de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, pudiéndose señalar que la correspondencia es significativa.

Conclusiones

1. Se evidencia una relación entre la gestión de Liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente en la IE 8180.

2. La Planificación institucional tiene relación directa con el ejercicio docente en la IE 8180 ,
3. La gestión de recursos humanos, de tiempo, materiales, financieros, así como de prevención de riesgos tiene relación con el desempeño docente en la IE 8180
4. La evaluación y la rendición de cuentas tienen relación con el desarrollo docente en la IE 8180
5. La gestión de los procesos pedagógico tienen relación con el desarrollo docente en la IE 8180

Referencias Bibliográficas

- Angulo, V. (2020). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.400.12692/44388/Angulo_GV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Perspectivas*, 9(2), 9-33. doi:10.4027/psicoperspectivas-Vol-Issue2-fulltext-112. Recuperado desde: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-69242010000200002&lng=es&nrm=iso
- Bolívar, A. (2015b). Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar. Revisión de Enfoques e Instrumentos. *Revista Iberoamericana de*
- Bolívar, A. (2017). El liderazgo pedagógico de la dirección escolar en España: limitaciones y acciones. Universidad de Granada. https://www.researchgate.net/publication/323811806_El_liderazgo_pedagogico_de_la_direccion_escolar_en_Espana_limitaciones_y_acciones

- Bolívar, A. (2020). Capacidades institucionales para la autoevaluación. SINEACE.
<https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.400.12982/6258>
- Díaz, H. (2013). Nuevas tendencias y desafíos de la gestión escolar. Ediciones SM.
Evaluación Educativa, 8(2), 15-39.
<https://revistas.uam.es/riee/article/view/2740>
- Gairín, J. y Goikoetxea, J. (2008). La investigación en organización escolar. Revista de Psicodidáctica, (13)2, 73-95. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.
<https://www.redalyc.org/pdf/175/17513206.pdf>
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Fundación Chile.
- Leithwood, K. y Beatty, B. (2007). Leading With Teacher Emotions in Mind. Corwin Press.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. y Hopkins, D. (2006). Successful School Leadership. What it Is and How it Influences Pupil Learning. National College for School Leadership / University of Nottingham.
- McKinsey & Company. (2007). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. OCDE.
- 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. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Lima, Perú.
- Montenegro, L. (2011). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Magisterio.
- Murillo, J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4(4), 11-24. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140403.pdf>

- Paternina, O (2021) Liderazgo directivo y su influencia en la calidad educativa de la Institución educativa El Dorado.
- Pautt, G. (2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 19(1), 213-228.
<https://www.proquest.com/openview/1576a9d58f9197c1578fc2943aa11b4b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2042928>
- Rovira Jurado, I. R. (2020). Tesis. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/40586> ECUADOR.
- Stoll, L. y Temperley, J. (2009). Mejorar el liderazgo escolar: Herramientas de trabajo. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE. <http://www.oecd.org/dataoecd/32/9/43913363.pdf>.
- Vásquez et al. (2021) Liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 5(17), 178–194.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>.
- YASIN, B. ., & MUSTAFA, F. (2020). The Correlation between school principal leadership competence and teachers' social behaviours. Indonesian Research Journal in Education [IRJE], 4(1), 151-170.
<https://doi.org/10.22437/irje.v4i1.9093>.