

**LIDERAZGO DIRECTIVO PEDAGÓGICO Y EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE. INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2068 JOSÉ MARÍA
ARGUEDAS, PUENTE PIEDRA, LIMA, 2023**

*EDUCATIONAL DIRECTIVE LEADERSHIP AND EVALUATION OF
TEACHING PERFORMANCE. EDUCATIONAL INSTITUTION 2068 JOSÉ
MARÍA ARGUEDAS, PUENTE PIEDRA, LIMA, 2023*

*LIDERANÇA DIRETIVA EDUCACIONAL E AVALIAÇÃO DO
DESEMPENHO DOCENTE. INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO 2068 JOSÉ
MARÍA ARGUEDAS, PUENTE PIEDRA, LIMA, 2023*

Recibido: 30 de abril del 2023

Aceptado: 03 de mayo del 2023

Aprobado: 08 de Junio del 2023

Alfredo **RAMIREZ ASPARRENT** ¹

Doris **SÁNCHEZ PINEDO** ²

Resumen

Por cuanto la relación que existe entre la Liderazgo directivo y el desempeño docente, es muy importante para la calidad de la enseñanza aprendizaje decidimos realizar esta investigación para analizar la situación en la Institución Educativa 2068 José María Arguedas. A través de un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y diseño correlacional, en una muestra de 40 docentes y utilizando el estadígrafo Rho de Spearman para la el análisis

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

inferencial luego de recoger los datos en dos cuestionarios validados por 3 jueces expertos y medir la confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach concluimos que efectivamente existe relación moderada significativa entre la Liderazgo directivo y el desempeño docente a juzgar por los resultados de acuerdo con el coeficiente de Rho Spearman ($r = .512$), y un grado de significancia ($p = .001 < .05$). por lo que, si existe Liderazgo directivo en la institución, mejor será el desarrollo de los profesores.

Palabras clave: Liderazgo directivo y desarrollo docente.

Abstract

Regarding the relationship that exists between directive leadership and teaching performance, very important for the quality of teaching-learning, we decided to carry out this investigation to analyze the situation in the Educational Institution 2068 José María Arguedas. Through a quantitative approach, hypothetical deductive method and correlational design, in a sample of 40 teachers and using Spearman's Rho statistician for the inferential analysis after collecting the data in two questionnaires validated by 3 expert judges and reliability measured by Using the Cronbach coefficient, we conclude that there is indeed a moderately significant relationship between managerial leadership and teacher performance, judging by the results according to the Rho Spearman coefficient ($r = .512$), and a level of significance ($p = .001 < .05$). Therefore, if there is managerial leadership in the institution, the higher the performance of the teachers will be.

Keywords: Directive leadership and teacher performance.

Introducción

La calidad en la educación básica regular es una preocupación del Ministerio de Educación, por lo que el liderazgo de quien conduce las riendas de una Institución Educativa (IE) es de vital importancia. El liderazgo directivo pedagógico muy especialmente resulta en uno de los factores con más arraigo luego del desempeño docente. Ser asertivo, dialogante, honesto y empático puede ser un seguro a la calidad en la enseñanza aprendizaje de una IE.

Galván (2006) propone en su investigación que un buen desempeño docente tiene que ver con la actitud del directivo para instruir a su personal, y que tenga inclinación y preparación para elaborar los planes de trabajo y tener instinto, motivación, empatía y capacidad para construir conjuntamente con los demás miembros de la comunidad educativa, su plan de trabajo sistematizado.

Esta actitud al igual que evaluaciones y supervisiones permanentes dan como resultado calidad en la educación con el consiguiente logro de los aprendizajes. No nos es desconocido que el Ministerio de Educación no solamente ha consolidado normas claras respecto al Reglamento del Desempeño Directivo sino que también el protocolo del Buen Desempeño Docente con dos aportes que se están utilizando para fortalecer las capacidades de ambos componentes de la comunidad educativa. Por otro lado está ofreciendo capacitaciones, actualizaciones a los directivos designados, lo cual crea un ambiente de franca responsabilidad y mucha expectativa respecto a su desempeño como director de la IE. Este panorama se presenta por los grandes desafíos que significa pasar la barrera de la mediocridad y posición en los últimos lugares de las pruebas PISA (2015 y 2018) así como los pobres resultados de las pruebas ECE. En este contexto la IE José María Arguedas N. 2068 del distrito de Puente Piedra, requiere se desarrolle una investigación científica de modo que se te la información sobre su estado actual en cuanto al liderazgo directivo pedagógico y el desempeño docente. Marco del Desempeño Docente a propósito de la realidad educativa en nuestro país ha dado la oportunidad de sistematizar los indicadores para constatar cómo va esta relación. Hemos observado en dicho colegio que el desarrollo directriz no solo tiene que ver con el director ya que todo el personal de la IE debe estar identificada, involucrada con todos los planes que se armen para dar calidad educativa a la IE en mención, pues esta inadecuada relación perjudica el quehacer normal de docentes y administrativos pues es notoria la falta de motivación, identidad y pertenencia de la comunidad educativa en general, sin embargo más que cualquier otro factor un deterioro de las relaciones interpersonales e intrapersonales.

Es imperativo que tanto directivos como docentes aporten a los formadores que tengan satisfacción laboral, cumplan funciones empáticas, con identidad y empatía, dialogantes, tolerantes, con confianza, honestos pues en este contexto lograr satisfacción laboral y que se cumplan normas y leyes es necesario y para analizar la situación es que hicimos este estudio científico. Frente a este problema realizaremos la investigación en la IE José María Arguedas N. 2068 del distrito de Puente Piedra.

Objetivo general:

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo pedagógico y la evaluación del desempeño docente en la institución educativa 2068 José María Arguedas, Puente Piedra, Lima, 2023.

Objetivos Específicos:

1. Establecer la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y el factor preparación para el aprendizaje de la evaluación del desempeño docente en IE José María Arguedas, Puente Piedra, Lima, 2023.
2. Conocer la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y el factor enseñanza para el aprendizaje de la evaluación del desempeño docente en IE 2068 José María Arguedas, Puente Piedra, Lima, 2023.
3. Identificar la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y el factor participación en la gestión de la escuela de la evaluación del desempeño docente en IE 2068 José María Arguedas, Puente Piedra, Lima, 2023.
4. Conocer la relación entre el liderazgo directivo pedagógico y el factor desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la evaluación del desempeño docente en IE 2068 José María Arguedas, Puente Piedra, Lima, 2023.

BASES TEÓRICAS

Liderazgo pedagógico.

El liderazgo pedagógico se constituye como el segundo elemento en la escuela, siendo en primer lugar la efectividad del profesor en el salón. Maureira, O; Moforte, C, y González, G., (2014).

Bolívar, A; López, J; y Murillo, J., (2013), indican que un director de una institución Educativa aporta en el aprendizaje de alumnos, explicando que cerca de un 25% del total de escolares, lo consiguen luego de controlar la cantidad de alumnos y el contexto cultural de la sociedad. La IE están para que el alumno aprenda y decir que un director es exitoso se produce cuando el alumno aprende., por lo que el rol de del directivo debe estar puesto en este objetivo ir hacia toda herramienta, filosofía y ciencia que permite este logro de los aprendizajes con calidad a través de un buen desempeño docente.

Para tener éxito debe ser capaz de motivar y comprometerse con diferentes realizadores educativos, identificarse para que se llegue a productos concretos en las habilidades, práctica y conocimiento de alumnos y docentes. Vaillant (2011).

Lozano (2000) son preferencias, tendencias y disposiciones, también lo a través de patrones de conducta y fortalezas para que un sujeto se conduzca, vista, hable, piense y enseñe, También plantea que: Habilidad, predilecciones, propensiones, modelos de conducta, destreza, pericia de aprendizaje, son elementos que forman un estilo de aprendizaje.

Zarate, (2011), es función que realiza en el grupo, el líder a veces muy carismático Existen distintas maneras de liderar dependiendo de los momentos y actividades: puede ser líder en un grupo e incondicional en otro. Influye en algún trabajo de campo o para realizar una tarea o puede también no ejercer ningún liderazgo en alguna tarea encomendada en otro espacio.

Chiavenato (1993) es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Palomo (2013 p.17) se presentan las siguientes diferencias entre el líder y el directivo: líder innova, desarrolla, centra en las personas, inspira y da confianza, tiene perspectiva de largo plazo, pregunta qué y porqué, origina transforma; en cambio el directivo: administra, es copia, mantiene, se centra en los sistemas y estructuras, controla, es cortoplacista, pregunta cómo y cuándo, inicia, acepta statu quo.

MINEDU (2013) educación parte desde la gestión del director y dirige la institución educativa con liderazgo pedagógico y no solo administrativo pues el director se dedica al desempeño de lo administrativo olvidándose que su principal responsabilidad es cumplir con el logros de los aprendizajes de sus alumnos.

Características del líder pedagógico

Capacidad técnica: establece objetivos y metas de aprendizaje de los alumnos, apoya técnicamente a docentes, evalúa sus prácticas, planifica los procesos educativos y monitorea los aprendizajes, por lo que le tienen respecto y lo reconocen. Manejo emocional o situacional: conduce la relación docente, y ser hábil en adaptarse a contextos cambiantes, motiva el trabajo en equipo, vela por un buen clima escolar, demuestra altas expectativas en estudiantes y docentes, escuchar y abrir espacio de participación. Manejo organizacional: estructura una organización escolar eficiente, permite al docente hacer un buen trabajo a través de supervisión y acompañamiento permitiendo que los docentes mejoren sus prácticas sin inducirlos a ser rutinarios que no se depriman evitando la deserción escolar

Roles del Líder

Organización de Recursos: presta mayor atención a la creación de nuevas fuentes de ingresos para implementar y/o pagar las diversas responsabilidades de la organización educativa.

Desarrollo Organizacional: visualiza el futuro, tiene propósitos y visión de futuro en el cumplimiento de los objetivos a largo plazo.

Manejo de Información: motiva el desarrollo de tareas a través de aulas dinámicas y así ser eficientes y eficaces como resultado.

Coordinación: mejorar el aspecto comunicativo de la IE a través de los vasos comunicantes asumidos con responsabilidad para estimular y desarrollar la toma de decisiones.

Supervisión: es el control, seguimiento o supervisión de las tareas asignadas para la administración y cumplimiento de responsabilidades. Previene y propone soluciones de acción.

Calero (2005) el director crea condiciones favorables a lo pedagógico. garantiza el funcionamiento eficiente de la administración, influye y negocia con el medio social los procesos, insumos e intereses que requieren una institución para avance a mejores niveles (p.280).

Dimensiones del Liderazgo directivo Pedagógico

En Leadership Practice, Uribe y Celis (2012) reconocen el contenido contextual y social de los ejercicios de liderazgo y enfatizan el dominio de las relaciones en el trabajo y la importancia de que los líderes sean flexibles para responder a emergencias..

Leithwood, Day, Sammons y Harris, (2006) lo mencionan en las prácticas de liderazgo para el aprendizaje.

Establece una dirección	(visión, expectativas y metas de grupo).
Desarrolla al personal	(potenciar las capacidades del personal de la escuela).
Rediseña la organización	(planificación, coordinación y evaluación <u>de la</u> enseñanza).
Gestiona la enseñanza y aprendizaje	(promoción y participación en el aprendizaje y aseguramiento de un entorno ordenado y de apoyo).

Disgregamos las prácticas de liderazgo:

a) Establecimiento de la dirección

El líder desarrolla una comprensión compartida sobre la organización, sus actividades y metas, para que las que trabajan sientan que realiza su labor en función de un determinado propósito.

Teóricamente se fundamenta en teorías de motivación humana, le encuentra un mayor destacado a su trabajo, se identifican con él y con su contexto. Leithwood K. (2009)

b) Promoción del desarrollo de capacidades

Promueven la efectividad e influyen las capacidades y motivaciones de integrantes claves de la organización. Depende de inteligencia emocional de líderes y es su capacidad la que logra conectar emocionalmente con los demás y los apoya para el desarrollo de sus recursos emocionales en el ejercicio de su labor. Es apoyo individualizado respetuoso, considerando sus sentimientos y necesidades personales. Proveen un modelo apropiado; establece modelos, provee p guía para el crecimiento y la acción; también consolida la percepción del equipo educativo respecto de sus propias capacidades y su sentido de auto eficacia. Leithwood (2009)

c) Rediseño de la organización

El director ha desarrollado su IE para garantizar el desempeño del maestro y del estudiante. En ese marco se contemplan tres prácticas: **Reforzar la cultura escolar**, desarrollar normas, creencias, actitudes y valores simultáneos y fomentar el cuidado y el compañerismo en el equipo educativo. Una cultura escolar compacta une a los miembros alrededor de las metas que el coelgio establece para sí misma y los valores y creencias que respaldan esas metas. Leithwood y Jantzi, (1990); Skalbeck, (1991). **Cambiar la estructura organizativa**. Rediseñar las estructuras de organización cambiando los grupos y las actividades asignadas, los horarios y tiempos de diseño, las técnicas operativas diarias y el uso de recursos técnicos y materiales, y todos los factores que dificultan o facilitan el logro de las actividades individuales y las metas organizacionales. Leewood (2009). **Crear técnicas colaborativas**. Mejoran el desempeño institucional y empoderan a los grupos educativos para que

participen y decidan sobre temas que los conmueven y donde su experiencia es importante. De hecho, este compromiso brinda seguridad al grupo educativo, moldea el clima organizacional y satisface sus propias necesidades relacionadas con el logro de ciertas metas. Leewood (2009). **Enseñanza y Aprendizaje** - resolución de problemas que se presentan en las aulas e instituciones. Destacaron que los equipos educativos carecen de la capacidad para establecer metas de aprendizaje ambiciosas para todos los estudiantes; entre otras cosas, expresar altas expectativas y tomar decisiones informadas sobre las políticas de progreso de los estudiantes.

Debe comprender lo que ocurre en el aula a través del trabajo de los docentes y el apoyo que necesitan; ser riguroso, claro, ameno y académico en relación con el mismo aspecto pedagógico; comprender nuevas metodologías de enseñanza; y promover un trabajo docente que satisfaga las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.. Hernández (2006)

Desempeño Profesional Docente

Desempeño Profesional y Profesión docente.

Es el desempeño efectivo de actividades y funciones referido a puesto laboral en la institución.

Vázquez, V. y Escámez, J. (2010), El término concepto actual se refiere a una actividad social institucionalizada que provee a la sociedad de una serie de bienes o servicios necesarios; se necesita de conocimientos especializados y reconocidos para practicarlo. Es realizado por grupos que definen normas aceptables con reglas de ética. Estos autores argumentan que las profesiones surgen con el tiempo y siguen surgiendo en respuesta a las inquietudes y requerimientos de la ciudadanía.

Vaillant (2004) afirma que las profesiones son el resultado de marcos socioculturales e ideológicos que moldean las prácticas de trabajo, debido a que las profesiones son legitimadas por el contexto social en el que se desarrollan, por tanto, según los autores, no existe una definición, siendo que, la ocupación es una definición socialmente construida y cambia de acuerdo con las condiciones sociales e históricas.

El Ministerio del Interior señaló que la ocupación es una práctica social configurada de acuerdo a las necesidades específicas de la sociedad en un determinado período de la historia. Realizan funciones sociales y tienen conocimientos específicos que pueden ser controlados por sus practicantes. Están influenciados por las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales; así sus sentimientos, habilidades y valores cambian como resultado de procesos económicos, sociales y culturales; sino también por sus logros profesionales mientras forman parte de la sociedad. MINEDU (2012).

Uno de los rasgos característicos que Arregui (2000) indica, es la calidad de las actividades y servicios de sus afiliados, sustentada en conocimientos específicos y reconocida por los propios profesionales y por quienes necesitan de sus servicios; por otro lado, a través de su organización, determina los modos de formación y las normas de actuación requeridas de quienes desean trabajar en su cuerpo; de igual manera es que cada profesión y educación requiere un conocimiento y una educación rigurosos, necesarios para el dominio de cada profesión y práctica; la admisión de nuevos miembros es sistemática y estricta; por último es que los profesionales tienen cierta aceptación social.

Desempeño Profesional Docente.

Guevara, A., (2015), el desempeño profesional es toda acción que realiza o ejecuta un individuo, respondiendo a una responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.

Martínez, G., y Guevara, A., (2015), sobre el desempeño profesional de los profesores, es la participación del mismo por sus competencias pedagógicas que orienta, guía, y evalúa el proceso de aprendizaje del alumno, y tiene dominio de tarea y función específica para la función docente.

El desempeño de las habilidades, actitudes, conocimientos y valores de los docentes en el aula es un reflejo directo de su trabajo, tal vez no sea suficiente; este conocimiento necesita ser organizado en el aula para que los estudiantes puedan aprenderlo Viceministra de Educación Básica, (2010).

Estándares del Desempeño Profesional Docente.

En educación se establecen normas para asegurar la prestación de determinados servicios, relacionándose con trámites administrativos o burocráticos, pero no con la calidad del proceso educativo y de los resultados. Ferrers (2006).

Forma parte de una crítica más amplia que cuestiona la afán de un marco industrial y exclusivamente económico al sistema de educación, pues implica la deshumanización del sistema educativo, ya que ven a la escuela como empresa, a la enseñanza como proceso productivo, a los docentes como máquinas que trabajan sobre materias primas y a los alumnos como insumos y resultados intercambiables de todo el proceso. Barrera, I.

El progreso profesional de los docentes es una herramienta importante. Nos alejamos de la época en que los conocimientos adquiridos en la formación inicial del profesorado, combinados con el valor de la experiencia como fuente de aprendizaje en la práctica, se consideraban suficientes para realizar el trabajo docente (Vaillant, 2009, p. 76).

En este sentido, la mejora profesional del docente se refiere al proceso específico de las actividades realizadas por los docentes en relación con las responsabilidades propias de su profesión y cargo. Chirrock, (2006, pág. 122).

Un docente es un profesional que posee conocimientos (enseñanzas) específicos y complejos, incluidos los procesos en los que se involucra, que tiene autonomía en cuanto a contenidos, métodos y técnicas, y que desarrolla estrategias didácticas de acuerdo con la heterogeneidad de sus alumnos. Los estudiantes que organizan el ambiente de aprendizaje intervienen de diferentes maneras para apoyar el proceso de creación de conocimiento de acuerdo a las necesidades específicas de cada estudiante. El desempeño docente se define como el desempeño de sus funciones lectoras y extracurriculares, y es claro que los estudiantes y su entorno son un elemento importante para el propio docente, y esto tiene implicaciones en diferentes dominios, socioculturales, entornos institucionales, aulas y aulas. . . el maestro mismo. La comprensión como educador también puede ser general y vaga, ya que en principio todos somos educados y todos somos educados, pero puede referirse a la imagen mítica del

maestro como el “apóstol de la educación” cuya misión es superar lo mundano. al perder responsabilidad secular y social por la calidad del servicio prestado, característica de todo servicio profesional. Montenegro, (2003, p. 15).

Funciones del desempeño docente

Estrada (2012) indica que se debería cumplir: **Función diagnóstica:** describe el desempeño del aprendizaje en un período de tiempo específico y preciso, manteniendo sus aciertos y desaciertos más visibles en la realidad. **Función docente:** Enseñan, aprenden del proceso de evaluación y se involucran en nuevas experiencias de aprendizaje como docentes y seres humanos. **Función educativa.** La evaluación del desempeño del aprendizaje contribuirá a su formación como educadores. **Función de desarrollo:** el profesor tiene la capacidad de realizarse evaluaciones propias de manera crítica y constante de su desempeño como profesor, adquiriendo actitudes que le ayuden a comprender mejor su trabajo. El objetivo del progreso de valoración del desempeño docente es identificar las cualidades como profesional y persona para facilitar la elaboración de estrategias de instrucción apropiadas..

Modelos de evaluación del desempeño docente

De acuerdo con Valdés (2004) presenta cuatro modelos para realizar esta evaluación: El primero está centrado en el perfil del docente, en el cual se pretende evaluar la concordancia entre las características que posee con lo que se considerara un docente ideal, se realizara a través de cuestionarios, entrevistas, consultas de alumnos y padres. El segundo modelo está centrado en los resultados obtenidos en la cual se compara nuestro desempeño con los logros de los aprendizajes o resultados de los alumnos. El tercero está centrado en el comportamiento del docente en el aula en la cual se observara los comportamientos y el tipo de relaciones interpersonales que genera en el aula, este modelo se presta a la subjetividad. El último modelo está centrado en la práctica reflexiva en ella el docente reflexiona sobre las recomendaciones que se les da con el fin de mejorarlas

Con el perfil se confecciona instrumentos y se autoevalúa o a través de un consultor externo buscando quien brinde información, como maestros, padres de

familia, estudiantes, etc. El modelo tiene críticas a pesar de la participación y el consenso de diversos actores de la educación.

El modelo se centra en los resultados: mide el rendimiento del aprendizaje a través de los resultados de los estudiantes. La evaluación consiste en observar lo que les sucede a los alumnos como resultado del trabajo del docente, siendo su debilidad ignorar los puntos clave de la enseñanza y el aprendizaje y sobreestima el papel de los docentes, a pesar de que la investigación educativa muestra que muchos factores influyen en el rendimiento de los estudiantes, algunos de los cuales incluso están fuera de la educación.

Modelos que se centran en el comportamiento de los maestros en el salón: Evaluar el desempeño de los maestros identificando sus comportamientos, que se cree están relacionados con actividades de instrucción de calidad o logros significativos de los estudiantes. Se ha utilizado durante más de dos décadas utilizando diversos métodos, como guías de observación en el aula, encuestas de autoinforme o aplicaciones de terceros e incluso portafolios, con un claro dominio de las primeras. Quizás la asociación con esta diversidad metodológica sea una de las principales fortalezas del modelo. La subjetividad del evaluador es crucial. Se ha argumentado que estos registros corresponden a las concepciones de los observadores sobre lo que constituye una enseñanza eficaz, como lo demuestran las diferencias en los criterios que definen para cada observación real.

Modelo de Práctica Reflexiva: La enseñanza es vista como una serie de actividades de búsqueda y solución de problemas, donde la capacidad de enseñanza crece a través del encuentro, la definición y la resolución de problemas en la propia práctica, identificándose como resolución de problemas. El empleo del modelo requiere un sistema de monitoreo con personal y tiempo dedicados, pudiéndose adaptar para otros maestros o líderes. La evaluación se entiende principalmente como una valoración integral de los valores de la realidad, e incluye también un proceso participativo desde la perspectiva del propio docente.

Dimensiones del desempeño docente

En referencia al marco del buen desempeño docente del MINEDU (2012) se considerara los cuatro dominios que se proponen para evaluar el desempeño docente como:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Se habla de interculturalidad porque el Perú es un país pluricultural, multilingüe por la diversidad de culturas y lenguas que coexisten, de igual forma se habla de inclusión, porque se pretende desarrollar una educación para todas y todos erradicando la discriminación por cualquier índole como de raza, sexo, religión, así como desarrollar infraestructura para acoger estudiantes con habilidades especiales y alguna discapacidad, para ello es preciso conocer las características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes. Por ello el docente debe conocer los contenidos pedagógicos, el uso de estrategias pertinentes en cada área y el uso de instrumentos para evaluar el aprendizaje de los niños.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Es la conducción o desarrollo de la sesión de aprendizaje, se toma en cuenta el dominio de la preparación para el aprendizaje, por lo que es en esta etapa en la que se pone en práctica todo lo planificado, se incorpora la motivación de los estudiantes así como la puesta en marcha de la metodología más adecuada, orienta al logro de las competencias de las unidades didácticas de la programación anual, adicionamos la evaluación, herramienta de diagnóstico de avances aprendizajes estudiantes. Mencionamos que el profesor comprende y valora la inserción y la diversidad en sus estudiantes en esta competición.

Competencia 3: Momento ad hoc del aprendizaje, convivencia democrática y vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, en pos de formación ciudadanos críticos e interculturales, importante el clima acogedor pues se entrena para expresar sus sentimientos ante la sociedad. (MED. 2012, p.21).

Competencia 4: predominio de contenidos disciplinares y uso de estrategias y recursos oportunos, y aprender reflexiva y críticamente en función de sus problemas a partir de su experiencia intereses y contexto cultural.

Competencia 5: Evaluación constante del aprendizaje en función a los objetivos previstos por la institución, para la toma de decisiones y retroalimentar a sus alumnos y a la comunidad educativa, considerando que cada individuo es distinto y el entorno cultural (MED. 2012, p. 22).

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad permitiendo la precisión para elaborar el PEI (Proyecto Educativo Institucional) participando docentes, directores y estudiantes de la IE

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
 Es desarrollar la profesionalidad e identidad docente, se entiende por el desarrollar la profesionalidad, capacidad profesional en un marco del trabajo en equipo, de modo que genere logros de aprendizaje significativos.

Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a los siguientes autores la presente investigación es de tipo: Básica por cuanto se tiene como propósito “mejorar el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, y porque se fundamenta en otro estudio. Según Sierra, (2007, p. 32). El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional. Son procesos objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, et al., 2014, p. 92). El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional debido a que se describirán la relación entre dos variables en un momento determinado. La población estuvo conformada por 40 docentes y la muestra fue intencionada no probabilística se tomó toda la población como muestra del estudio.

Resultados y discusión

Pruebas de Hipótesis.

Correlación de la variable Liderazgo directivo pedagógico y la Variable Desempeño Docente

			Liderazgo directivo	Desempeño Docente
--	--	--	---------------------	-------------------

	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	40	,001
		N		40
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	de ,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Rho Spearman $r = .512$ nos demuestra una correlación moderada, $p = ,001$ menor que $,05$ rechazando, por ello, la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna, existe relación entre ambas variables, llegando a la conclusión que el Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la variable evaluación del desempeño docente. Lo mostramos cuando vemos que el docente se compromete con su profesión a pesar que en una IE no muy grande los colegas docentes se apoyan entre ellos. Compartiendo sus actividades.

Correlación de la Variable Liderazgo directivo y la dimensión Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes.

			Liderazgo directivo	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	de 1,000	,306**
		Sig. (bilateral)	40	,053
		N		40
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	de ,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	,053	.
		N	40	40

Fuente: Propia

$r = ,306$ sin embargo, $p = ,053 > ,05$ como se aprecia no rechazamos la hipótesis nula por cuanto no existe relación entre la variable Liderazgo directivo y la elaboración para el aprendizaje en la evaluación del desempeño docente. Los docentes prepara sus clases si o si , por lo que se presume que aún no entienden de los cambios y visión para conseguir una calidad educativa.

Correlación entre la Variable Liderazgo directivo y la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes.

			Liderazgo directivo	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 .40	,412** ,028 40
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Coeficiente de correlación	de ,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	40	40

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

$r = ,412$ y $p = ,028 < ,05$ se rechaza la hipótesis nula, por lo que existe relación significativa entre la Liderazgo directivo y la dimensión enseñanza para el aprendizaje en la evaluación del desempeño docente. Decimos que la correlación es baja ya que a causa de la diversidad de alumnos, el profesor requiere más instrumentos para el manejo, la inclusión y brinda los recursos necesarios a sus alumnos.

Correlación entre la Variable Liderazgo directivo y la Dimensión Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad.

			Liderazgo directivo	Participación en la gestión Cultura de la escuela articulada a la Organizacional comunidad
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000 .40	,475** ,00240
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de ,475** ,002	1,000 .
		N	40	40

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

R= ,475 se tiene una correlación también moderada, asimismo el nivel de significancia es $p = ,002 < ,05$ rechazamos la hipótesis nula, por lo que existe relación entre las variables, Liderazgo directivo tiene mayor importancia con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la evaluación del desempeño docente. El profesor en todos los grados conserva una relación fluida con los padres de familia a fin de lograr el éxito escolar de los alumnos. Cabe mencionar que en el nivel de secundaria los padres de familia no tienen una comunicación constante con el profesor, lo que dificulta su labor.

Correlación entre la Variable Liderazgo directivo y la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente.

			Liderazgo directivo	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .40	,527** ,001 40
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coefficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

R=527 y $p = ,001 < ,05$ rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre las variables, concluimos que Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la profesionalidad e identidad en la evaluación del desempeño docente. Aunque la relación fue moderada, encontramos que obtuvo la puntuación más alta en la dimensión en la que los docentes estaban conscientes de su desempeño, reflexionaban sobre su práctica docente, la comunicaban y actuaban en consecuencia, y conocían la política educativa existente..

Discusión y análisis de los resultados

El liderazgo educativo es innato a cada maestro. Esto se ve reforzado por su compromiso y lealtad con la escuela y es coherente con la imagen a lograr. El liderazgo institucional se refleja en la actitud hacia el trabajo a través de la evaluación del desempeño docente. Respecto a la hipótesis general, otros hallazgos sugieren una relación entre el liderazgo institucional y el desempeño docente de la IE N°2068 de Puente Piedra. Los resultados mostraron una correlación moderada ($r = 0,512$) y una correlación significativa ($p = 0,01 < 0,05$), indicando que se tiene, una correlación directa: mayor liderazgo institucional, mayor desempeño en liderazgo, lo cual es confirmado por Rúa (2014), quien confirmó su hipótesis en su estudio “Liderazgo directivo y desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la Red Educativa N° 11, San Juan de

Lurigancho, 2014”, desde la perspectiva de los estudiantes que el liderazgo educativo tiene relación directa con el desempeño docente. Esto también es corroborado por Mamani (2016) quien en su hipótesis confirmó la relación entre liderazgo gerencial y desempeño pedagógico en colegios privados del casco urbano de Ayaviri, 2014. De manera similar, Oriendah (2014) argumentó que cuanto más grande sea el liderazgo institucional de un profesor, mayor será su desempeño. Estos hallazgos también son similares al estudio de Miranda (2016), que encontró una fuerte correlación con más del 50% de los docentes y administradores sintiéndose identificados con su institución educativa. Esto es apoyado por Griffin y Moorgead (2010) y Schein (1985), quienes argumentan que las organizaciones con cultura alcanzan niveles más altos de desempeño que las organizaciones sin cultura.

De acuerdo con la hipótesis específica 1, los resultados del nivel de gestión institucional de los alumnos de la IE N. 2068 de Puente Piedras y la dimensión de preparación para el aprendizaje de los mismos, no mostraron una relación significativa ($p = 0.306$), por lo que podemos decir que esta variable no es importante. De esto se desprende que los profesores no implementaron en su totalidad sus planes, los cuales son fundamentales para lograr los resultados esperados en el año escolar. Sin embargo, esto difiere del trabajo de Rodríguez (2017), que mostró una correlación alta y significativa entre la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Cabe señalar que el autor tomó en cuenta el punto de vista de los estudiantes, no de los docentes, por lo que es posible que no esté de acuerdo con la idea obtenida. Sobre ello, Mamani (2016) además confirmó la relación entre todas las variables del liderazgo instruccional con el desempeño profesores, lo cual es diferente al del estudio. Los resultados obtenidos muestran que los profesores no se involucran en su trabajo y no entienden qué enseñar a sus alumnos, lo que demuestra que los colegios necesitan orientación gerencial para que los docentes preparen adecuadamente las lecciones y enseñen a los alumnos; solo así se podrá mejorar la calidad de la educación. Fernández (2002) destaca al respecto que los docentes tienen que hacer su trabajo diario, es decir. preparando, dictando y corrigiendo lecciones, también deben capacitarse.

De acuerdo con la hipótesis específica 2 del estudio, los resultados obtenidos sobre el nivel de gestión institucional y la variable de aprendizaje de los alumnos, mostraron una correlación positiva baja ($r=.412$) y significativa ($p = .028 < .05$); por lo tanto se evidencia que los profesores tienen un bajo liderazgo en el aprendizaje de los alumnos. Esto significa que el profesor debe cambiar su estrategia metódica, es decir, estimular las necesidades de los alumnos y prepararse para nuevos métodos de enseñanza. Estos hallazgos difieren de los hallazgos de Makau (2014) quien concluyó en su estudio “Influencia del Liderazgo directivo en el trabajo de los maestros” que los directores reconocieron un alto desempeño laboral, pudiéndose entender como la capacidad del docente para ocuparse deliberadamente del aprendizaje y la enseñanza de los alumnos. Sin embargo, de manera similar al estudio de Mamani (2016), solo en la variable liderazgo gerencial se encontró que tenía relación con la dimensión desempeño docente, y las demás variables no estaban correlacionadas. Como dijo Chiavenato (2009), el desempeño está relacionado con los factores del ambiente de trabajo: si los empleados cuentan con los materiales y las estrategias necesarias, lograrán sus objetivos. Ausubel (1983) también afirma que la tarea del profesor en la enseñanza implica considerar las formas en que se entiende lo que enseña y cómo este contenido es significativo para los alumnos (p. 78). En cuanto a la hipótesis específica 3, los resultados obtenidos para la dimensión liderazgo institucional y participación en la gestión escolar y la comunidad fueron positivos y moderados ($r=.475$) y significativos (sig de dos colas = $.002 < .05$). Con este resultado se afirma también que los profesores tienen una relación directa en la escuela y la sociedad, lo que permite tener una estrecha relación entre los padres y la sociedad, lo cual asegura estrategias de entorno social en el proceso de aprendizaje de los alumnos; es decir, los padres deben participar más en el aprendizaje de sus hijos. Al respecto, Angulo (2013) examinó la relación positiva entre la cultura y sus dimensiones de cultura y compromiso. Igualmente, Rodríguez (Rodríguez, 2017) destacó una correlación positiva y significativa entre un fuerte liderazgo escolar y el desempeño de los profesores ($r = 0,840$) y ($p = 0,00 < 0,05$). Se hace mención también que este estudio incluyó

solo a docentes del área de comunicación, pero es muy significativo y similar a los resultados del estudio, ya que en términos de desempeño, se puede evidenciar que la correlación se vuelve más significativa cuando llevan la misma área, por cuanto los estudiantes lo perciben así. Valdés (2009) planteó que los profesores deben informar y mantener relaciones con los estudiantes, padres de familia, administrativos y representantes del centro educativo.

De acuerdo con la hipótesis específica 4, la relación obtenida a nivel de liderazgo educativo en las variables de profesionalismo e identidad docente, mostró una correlación positiva moderada ($r=0.412$) y significativa ($p = .002 < .05$). Cabe señalar que si un profesor se siente identificado con su lugar de trabajo, donde respeta su entorno y se comporta éticamente, entonces no requiere tener una alta cultura para triunfar en su profesión. Lo indicado se confirma también con el estudio de Rodríguez (Rodríguez, 2017), el cual afirma que las variables de profesionalismo y desarrollo de la identidad están relacionadas con el rendimiento académico de los alumnos. Los resultados mostraron correlaciones altas ($r = .788$) y significativas ($p = .000$), lo que se interpreta como una alta correlación con los resultados de la encuesta. Mamani (2016) también notó una alta correlación entre el liderazgo educativo y el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente. El MINEDU (2014) también deja claro que los docentes deben responsabilizarse del proceso de aprendizaje y los resultados y gestionar información que es fundamental para la formulación e implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional, los cuales se relacionan también con la cultura porque los maestros que establecen metas se enfocan en el logro de los estudiantes para mejorar el aprendizaje.

Conclusiones, se demuestra que:

1. Se evidencia una correlación positiva moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño de los profesores en el colegio IE N° 2068 José María Arguedas. A más liderazgo institucional, mejor desempeño del profesor. Cuando el liderazgo se interioriza en las escuelas, los profesores tienden a mejorar su desempeño.

2. No se evidencia relación entre la gestión institucional y el desarrollo de los alumnos para aprender en el colegio IE N° 2068 José María Arguedas. Esto significa que el maestro no está cumpliendo con su deber, porque tiene que planificar su trabajo y requiere conocimiento.
3. La relación entre la gestión del aprendizaje y la dimensión pedagógica del aprendizaje de los alumnos fue baja en un colegio de Ventanilla - Callao. Esto sugiere que los profesores requieren mejorar sus estrategias metodológicas y encontrar formas novedosas para evaluar e incentivar a los alumnos.
4. Se tiene una relación positiva y moderada entre el liderazgo directivo y la variable participativa en la gestión escolar del colegio IE N° 2068 Comunidad José María Arguedas. Por lo indicado, se entiende que a mayor liderazgo, mayor compromiso expresado con la sociedad en la gestión escolar. Esto demuestra que los profesores están comprometidos y mantienen una comunicación de largo plazo con los miembros de la sociedad educativa con el fin de brindar recomendaciones para mejorar la calidad de la educación.
5. Se evidencia una relación positiva y moderada entre la dirección ejecutiva y el desarrollo del profesionalismo y la identidad pedagógica en el colegio IE N° 2068 José María Arguedas. Esto quiere decir que cuanto mayor es la cultura, mejor se desarrolla la profesionalidad y la identidad de los profesores. Si un maestro es leal a su institución, está completamente identificado consigo mismo; así, el profesor se involucra más activamente con la institución y, lo más importante, comprende los resultados de aprendizaje de los alumnos y puede orientarlos para mejorar.

Referencias Bibliográficas

- Ausubel, D.P.; Novak, J. D. y Hanesian, H. (1982). Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas.
- Calero, M. (1998) .Hacia la excelencia de la educación, Lima: San Marcos.

- Chiroque, S. (2006), Evaluación del desempeño docente, informe45ipp, Lima-Perú. Chiavenato, I (1993). Introducción a la teoría de las relaciones humanas. Colombia. Mc Graw Hill
- Hernández R., Fernández C. y Batista P. (2010). Metodología de la Investigación. México: McGraw – Hill.
- Minedu (2013) Marco del buen desempeño directivo. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Montenegro, I. (2003) Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Cooperativa Magisterio.
- Palomo, T. (Comp.). (2013) Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Revisada. ESIC BUSSINES & MARKETING SCHOOL – Madrid
- Sierra, R. (2008). Técnicas de Investigación Social. Ed. Thomson: Madrid.
- Vaillant, D., (2009) desarrollo profesional docente España: Narcea.
- Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. (Tesis de maestría).