

Dominio del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente de una institución educativa pública

Mastery of the pedagogical leadership of the manager in the teaching performance of a public educational institution

Zoila Ayvar Bazán

Doctora en Ciencias de la Educación,
Universidad César Vallejo, Lima, Perú,
zab-63@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-
3844-585X

Luis Alberto Anchante Ríos

Maestro en docencia y gestión educativa,
Universidad César Vallejo, Lima, Perú,
elchitorios33@gmail.com, ORCID: 0000-0003-
0208-1003

Resumen

La investigación ejecutada tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 07, UGEL 01, Lima 2019. El método fue de tipo descriptivo, explicativo, enfoque cuantitativo, tipo simple, y diseño no experimental: transaccional, correlacional-causal. La población está constituida por 4 Regentes y 200 Educadores y la muestra constituida por 4 Regentes y 132 Educadores. Para la recolección de datos se elaboraron dos interrogatorios: un cuestionario y ficha de observación. Las consecuencias obtenidas nos deja impugnar la hipótesis nula y consentir las hipótesis investigadas por lo que se empleó Prueba de Kruskal-Wallis para apreciar el ascendente importante para el liderazgo pedagógico y el ejercicio del educador con un nivel de importancia del 95%, también se empleó el ensayo de regresión lineal y se logró que interviniera el liderazgo pedagógico en un 42,4% en el ejercicio del educador. Se concluyó que el liderazgo pedagógico del directivo influye en la organización de la labor educadora en los organismos educativos del nivel primaria de la RED N° 07, UGEL 01, Lima 2019.

Palabra Clave: Gestión de personal, características directivas, enseñanza y formación

Abstract

The research carried out aimed to determine "the influence of the pedagogical leadership of the manager on the teaching performance in the educational institutions of the elementary school of the RED N ° 07, UGEL 01, Lima 2019." The method was descriptive, explanatory, quantitative approach, simple type, and non-experimental design: transactional, correlational-causal. The population is made up of 4 Regents and 200 Educators and the sample made up of 4 Regents and 132 Educators. For data collection, two interrogations were prepared: a questionnaire and an observation sheet. The "consequences obtained allow us to challenge the null hypothesis and consent to the hypotheses investigated, so the Kruskal-Wallis test was used to appreciate the important ascendant for pedagogical leadership and the exercise of the educator with a 95% level of importance. used the linear regression test and pedagogical leadership was involved in 42.4% in the exercise of the educator. It was concluded that the pedagogical leadership of the manager influences the organization of the educational work in the educational organizations of the primary level of the RED N ° 07, UGEL 01, Lima 2019.

Key Words: Personnel management, directive characteristics, education and training

Introducción

Los patrones de cálculo y valoración de la calidad pedagógica igual en el mundo como en el Perú nos señalan que los infantes y adolescentes no consiguen las competencias primordiales en las zonas de comunicación integral y progreso del raciocinio lógico. Ello configura un escenario educativo bastante crítico. No obstante existen factores externos en relación a los resultados, cuestionan el trabajo de los docentes, debido a la relación constante entre docente y estudiante durante proceso enseñanza y aprendizaje siendo ininterrumpido, directo y determinante. A pesar de la complejidad del problema, exige, junto al desarrollo de acciones prácticas, la determinación de políticas que atiendan en tres frentes: docencia, estudiantes y comunidad; en tanto requerimos mejorar la capacidad docente, el resultado del aprendizaje estudiantil y abordar la incidencia de otros aspectos vinculantes con rendimiento del estudiante. En esa direccionalidad, interesa con el rol del gestor educacional de la Institución Educativa; nos referimos a los directivos. Una de las principales variables que inciden en un mejor desempeño de las instituciones educativas es el liderazgo. Según López-Gorosave, Slater, y García-Garduño (2010) "las teorías del liderazgo que entran a partir del ámbito empresarial y han sido trasladadas al contexto escolar se orientan en las fases o los comportamientos y/o acciones de los líderes." Para que el directivo de la I.E., pueda llevar a la práctica las habilidades que lo constituyen en un buen líder, es necesario que posea ciertas características necesarias, como: la aptitud de saber identificar las oportunidades y vencer el temor a los errores, la visión, la capacidad de comunicación, la responsabilidad, el coraje y la energía suficiente para asumir exitosamente sus responsabilidades y compromisos. No obstante que la participación de los directivos en relación con los estudiantes es indirecta, es muy cierto que, el liderazgo del director, incide en la enseñanza de los estudiantes por su identificación y compromiso en el ejercicio del organismo y más que todo en el lucro de las enseñanzas. En esa

direccionalidad, el reto recae en la construcción de un liderazgo que lleve a los directivos al ejercicio de un rol transformacional.

Teoría sobre liderazgo de Likert. Reyes (2004, p.30) “reseña que el exponente de la administración participativa y la psicología industrial: Likert y sus asociados, han estudiado seriamente los patrones, estilos de los líderes y administradores durante tres décadas”. La relación estrecha entre liderazgo y comunicación, ubica a ésta última como factor preponderante para el logro y ejercicio del liderazgo; no olvidemos que el sistema de comunicación alude a la manera cómo se exterioriza el cambio de pesquisa entre la autoridad y los subordinados.

Liderazgo autoritario coercitivo. Este estilo tiene como característica la asunción de decisiones sin considerar al conjunto de actores presentes en una institución; la razón la tiene el directivo y emana decisiones que los subordinados tienen que cumplir. Sorados (2010), lo designa como autoritario explotador. “Los regentes son muy dictadores, no confían mucho en los subordinados, originan por medio del temor y el escarmiento, brindan premios en ocasiones y sólo colaboran en la comunicación desnivelada” (p. 37).

Liderazgo autoritario benevolente. En este caso, la vinculación entre las partes de la institución es más cercana, debido al accionar complaciente de los directivos; algunos aspectos de conducción son delegados, manteniéndose la centralización de las decisiones de importancia en la cúspide.

Liderazgo consultivo. La comunicación se opera de manera vertical y horizontal dependiendo de la naturaleza decisoria que se hallan de por medio; es notorio la existencia de cierta autonomía de los subalternos en su trabajo y la participación en procesos de control. Este modo o sistema es acertado por Gil y Giner (2007) como el que permite la consulta y delegación a los subordinados, pero el último término siempre procede de la dirección. “Posee cierta familiaridad en los subordinados, pero no completa; suelen emplear provechosamente las doctrinas y dictámenes de éstos” (p. 324), es decir, las decisiones vitales, generales y de política amplia provienen del nivel superior, permitiendo la toma de decisiones concretas a niveles inferiores. El desempeño del líder pedagógico está definido primariamente por tres extensiones (Balzán, 2008): planificador, organizador y evaluador. Conforme señala Chiavenato (2009) el liderazgo constituye la influencia interpersonal que se ejerce en una determinada situación, cuya finalidad es el logro de uno o varios objetivos determinados, lo cual se realiza a través de la comunicación

Uno de los principales argumentos y preocupaciones tanto del campo empresarial como de las organizaciones educativas, es el relacionado al liderazgo, que por tener diversas interpretaciones y conceptos, requiere de un acercamiento en su definición; así podemos encontrar en el terreno educacional un concepto sobre liderazgo relacionado con la capacidad de influir sobre la conducta de otro individuo o del grupo en general, lo cual entraña ciertas habilidades y capacidades. (Trechera, 2004)

Desempeño docente, es entendido conforme lo señala Chiavenato (2006) como la apreciación sistemática del accionar de las personas relacionadas con el cargo o responsabilidad que debe a futuro desarrollar; dicho de otro modo, se trata de un medio orientado a la resolución de

problemas que requiere seguimiento vía supervisión, capacidad de integración al equipo, capacidad de resolver conflictos y ciertamente poseer motivación. De otro lado, Saravia (2005) refiere que este término se ha extrapolado a fin de valorar el rendimiento de cada docente de la institución escolar, a fin de establecer estrategias para abordar problemas, motivarlo y apoyarlo en su desarrollo personal.

Puntos de vista como los señalados, reconocen ciertas semejanzas entre el desarrollo empresarial y el funcionamiento de las instituciones educativas, asumiendo la semejanza entre institución educativa y empresa, asemejando a los profesores o docentes como trabajadores; razón por la que la aplicación de este concepto, se relacione tan solo con la gestión educativa, minimizando la complejidad del proceso educativo, obviando la necesidad de enriquecer su labor relacionada con la mejora del proceso enseñanza aprendizaje. En esa direccionalidad se inscribe la ubicación del desempeño y su evaluación como un proceso centrado en la valoración de la habilidad docente, su potencial de desarrollo futuro y su rendimiento. Entre tanto, hay quienes consideran como Saravia (2005) que el desempeño docente se refiere a la gestión educativa en la cual ocurre un enriquecimiento de su labor profesional; de otro lado, Chiroque (2006) lo entiende como el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. Lo cual va de la mano con su formación el trato remunerativo y las condiciones de trabajo; entendiéndose que el objetivo central es aportar en o a la calidad educativa.

Según la Ley Nro. 28044 Ley General de Educación (MINEDU 2003, p. 21) en el Título IV: La Comunidad Educativa, establece que el educador en los colegios del Estado, se desenvuelve profesionalmente en el cuadro de una carrera pública educador y está contenido en la concerniente categoría. Además, que la entrada a la carrera se hace por medio de concursos público y el ascenso y la persistencia se da por medio de un método de valoración que se maneja por los juicios de alineación, idoneidad profesional, calidad de ejercicio, identificación de virtudes y práctica.

Según el PEN al 2021 (MINEDU 2007, p. 14) en el objetivo estratégico N° 03: Educadores bien capacitados que practican profesionalmente la educación, se instituye la implementación de una nueva CPM (Política N°11) como porción de una política magisterial completa con una retribución de presupuesto competente para su puesta en pie sucesiva.

Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial. (MINEDU 2013, p.93). Instituye cuatro ejemplares de evaluación: para la entrada a la carrera pública magisterial; del ejercicio educador; para la promoción; y para acceder a oficios de los espacios de ejercicio de trabajo (Artículo 13°). Así mismo, la valoración de ejercicio educador posee como objetivo evidenciar el grado de progreso de las competencias y ejercicios profesionales del educador en el salón, la IE y la comunidad, en base a los juicios de buen ejercicio educador (Art. 24°). Reglamento de la Ley N.° 29944, Ley de Reforma Magisterial (MINEDU 2013, p. 9), establece que la evaluación de desempeño docente tiene por objetivo (Artículo 44°.): a) Evidenciar el nivel de progreso de las competitividades y ejercicios profesionales del profesor determinados en las potestades del Marco de Buen Ejercicio Educador; b) reconocer las insuficiencias de formación en servicio del docente para ofrecerle el soporte conveniente para el perfeccionamiento de su

experiencia educativa; c) reconocer a los educadores dicho ejercicio apreciable les da la probabilidad de consentir a los incentivos a que se relaciona el artículo 60 de la Ley. Además, establece el retiro o cese definitivo de la CPM para esos educadores que no ratifiquen la segunda valoración extraordinaria valoración de ejercicio de educador, sin anterior transcurso administrativo disciplinario (Artículo 113). En todos los documentos legales estudiados, se evidencia que el desempeño profesional docente es considerado como un tipo de evaluación. Pero, a diferencia de la Ley N° 28044 Ley General de Educación, donde no se precisa la existencia de una evaluación del desempeño docente; el PEN al 2021 considera a la evaluación del desempeño docente como requisito para la remuneración y ascenso o incremento salariales. Marco de un buen desempeño docente. Una actual docencia para transformar el Perú. (MINEDU. Marco del Buen Desempeño, 2013). Actualmente el país y el mundo solicitan que la labor educadora posea correspondencia con las transformaciones que están aconteciendo. En cuestión de comprobación, el conocimiento de la enseñanza se ha encontrado sujeta a un patrón de colegio que originaba una vinculación acrítica con el discernimiento, atenuando un comportamiento y un raciocinio indiscutible. Una IE en la que prevalecía una cultura dictadora sostenida en el ejercicio de la violencia y de la sumisión, o sea, una conducta heterónoma. Un colegio ajeno al mundo cultural de sus alumnos y de las comunidades en las que se encontrara implanta.

Para realizar esta investigación, se consideró trabajos previos internacionales como: Oviedo (2010) titulado “Competencias estratégicas y liderazgo seguro del inspector en Educación Básica Primaria”; concluye afirmando que las competencias estratégicas y el liderazgo seguro de los vigilantes educativos son colocadas en destreza en su trabajo vigilante. La investigación mencionada, fue asumida como una contribución para la actual investigación, en tanto indica la importancia del liderazgo seguro para la actividad de una conveniente gerencia, remarcando igualmente, su rol esencial para transferir los empelados hacia el lucro de los fines institucionales, proponiendo semblantes teóricos vinculados con esa inconstante, útiles como sustentáculo de las dimensiones e itinerarios. Igualmente, se eligió el estudio de Pineda (2011) titulado “Liderazgo efectivo y toma de medidas en gestores de Educación Inicial”, investigación que concluye que al incrementarse los valores del liderazgo seguro, lo realizan los de la toma de medidas y recíprocamente. Además, en el trabajo de Artigas (2011) “Valoración institucional y ejercicio de trabajo de los educadores en los planteles de educación media general, se obtuvo como conclusión que el aumento de los valores de la valoración institucional aumenta con el ejercicio trabajos en los planteles fines de estudio o recíprocamente”. Asimismo, en la investigación de Morales (2011) Gerencia interactiva y ejercicio de trabajo del educador en enseñanza media, se consuma que tanto los dirigentes como los educadores describen e identifican factores de la gerencia, así como las características del gerente participativo y ello influye de manera significativa en el desempeño de su personal.

En correspondencia a los trabajos previos nacionales podemos alegar: Arana y Coronado (2017). Cuya investigación estuvo orientada a determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del distrito de San Isidro-Lima; utilizando el diseño correlacional, aplicando el cuestionario de liderazgo

directivo de Paz H. y Zamora C. (2014), a una población de 48 docentes; así mismo tomaron en cuenta las evaluaciones obtenidas del Departamento de la Dirección Académica de la institución. Demostrando a través de los resultados obtenidos la existencia de una relación directa y significativa entre estas dos variables, del mismo modo determinaron la predominancia del liderazgo transformacional, así como un nivel alto de desempeño de los docentes. Interesa además señalar, que al establecer una relación directa y significativa entre estas dos variables, Rosas (2016), a través de un diseño descriptivo correlacional, en una muestra de 110 estudiantes de la Institución Educativa N°0004 Mariano Melgar, del distrito Breña-Lima, utilizando dos cuestionarios elaborados específicamente para este estudio; el primero es, sobre liderazgo pedagógico del director que cuenta con 30 ítems y el segundo un cuestionario sobre desempeño docente que cuenta con 28 ítems. Concluyó desde la percepción de los estudiantes que existe una relación significativa entre liderazgo pedagógico del director y desempeño docente. Del mismo modo en la investigación de Zarate (2011) Tesis de UNMSM. “Liderazgo regente y el ejercicio educador en establecimientos educativos de primaria del distrito de Independencia, Lima. Principales conclusiones, hay un elevado nivel de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones” (p. 152).

De acuerdo a las teorías enunciadas podemos formular el problema general: ¿En qué medida influye el liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 07, del distrito de SJM, Lima 2019? La justificación pedagógica obedece a su intención de indagar y remarcarla trascendencia de su liderazgo pedagógico en el desempeño docente, y en el cambio del aprendizaje; examina el papel del director al ejercer su liderazgo pedagógico en un quehacer de cambio constante en la ciencia, tecnología, comunicación, entre otros, que obliga a realizar modificaciones serias al interior de las IE. Incluso se justificó de forma práctica, al generar cambios en el acto gerencial del directivo y propiciar una mejora del rol laboral del profesorado, permitirá a las instituciones seleccionadas, mejorar la oferta del servicio. Las motivaciones declaradas conllevan a proponer el objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo pedagógico del directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 07, del distrito de SJM, Lima 2019. En este contexto se hace necesario el fortalecimiento del liderazgo pedagógico del directivo para alcanzar el desempeño docente deseado. Por esta razón el estudio tiene como intención determinar la relación entre las variables de estudio en los establecimientos educativos.

Materiales y métodos

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo. Cuya secuencia es detallada por Hernández, Fernández, & Baptista (2014) de la siguiente manera: delimitación de una idea, precisión de objetivos, inicio de preguntas en el marco de la investigación; luego se revisa la

literatura construyendo el marco teórico; se definen las hipótesis y variables, trazándose un diseño, y utilizándose métodos estadísticos se analizan los resultados de las mediciones obtenidas, para arribar a conclusiones. En cuanto al tipo de investigación optamos por la básica toda vez que ella contribuye como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010) al conocimiento de la problemática de estudio. El diseño asumido corresponde al no experimental, pues no han de alterarse las variables de estudio. La investigación no experimental, mencionan los mismos autores que “se realiza sin manipular deliberadamente variables”, observando tan solo los fenómenos en su ambiente natural “para después analizarlos”. Referente al esquema, en tanto se realizó en un momento único, conforme lo señalan (Hernández et al, 2006), optamos por el transversal. Siendo el objetivo principal la verificación de las hipótesis causales o explicativas, la investigación es correlacional causal (Ñaupas et al, 2013). La población está constituida por 4 regentes, 200 educadores del nivel primaria de la RED N° 07, se determinó el tamaño de la muestra según Krejcie y Morgan. La muestra de estudio corresponde a las llamadas muestras probabilísticas estratificadas. La muestra será 4 directivos, 132 docentes del nivel primaria de la RED N° 07.

Los instrumentos usados para la recolección de datos fueron un cuestionario de liderazgo pedagógico del directivo y una ficha del desempeño docente de forma estructurados, para quienes forman parte del objeto de estudio, con el fin de recoger todos los datos necesarios que ayuden a establecer pautas y lineamientos para el análisis de las variables. Las herramientas efectúan con los modos de validez y confiabilidad. Dada la validez de las herramientas por juicio de especialistas, donde el interrogatorio acerca del Liderazgo pedagógico del directivo, consiguió el valor de 96,66%, del desempeño docente obtuvo el valor de 100%, podemos deducir que ambos instrumentos, tienen un nivel de validez excelente.

El estudio se efectuó en el distrito de San Juan de Miraflores, provincia y departamento de Lima, correspondiente a la UGEL 01. Las instituciones educativas del nivel primaria participantes en la investigación pertenecen a la RED N.º 7 de la UGEL en mención. Previa invitación los docentes de las instituciones participantes realizaron el cuestionario sobre liderazgo pedagógico del directivo, así como la ficha de observación sobre desempeño docente. De esta manera se asumió el compromiso que, al término de la investigación, los resultados sean entregados a las comunidades educativas, para tomar en cuenta en su plan de gestión escolar.

Resultados

Para la presentación de los datos aplicados en la muestra, se consideró el paquete computacional estadístico SPSS versión 21, donde se presenta las variables en estudio con sus respectivas dimensiones.

Se presenta las tablas de frecuencias determinadas de acuerdo a las respuestas manejadas por la muestra, para los casos de la variable independiente Liderazgo pedagógico del director y la variable dependiente Evaluación del desempeño docente a continuación los siguientes datos hallados:”

Tabla 1: *Liderazgo pedagógico del directivo y las diferencias de medias*

Rangos			
	Liderazgo Pedagógico	N	Rango promedio
Desempeño Docente	Deficiente	33	27,08
	Satisfactorio	33	49,24
	Bueno	33	80,82
	muy bueno	33	108,86
	Total	132	

Fuente propia.

En “la Tabla 1, se aprecia que la categoría promedio de liderazgo pedagógico del directivo en vinculación con el ejercicio docente es deficiente en un 27,08; la categoría promedio de los que exhiben un liderazgo placentero es 49,24. La categoría promedio de los que muestran un liderazgo excelente en el ejercicio del educador es 80,82. El 108,86 tiene un liderazgo excelente. Las consecuencias nos enseñan que cuando mejor sea el liderazgo educativo del directivo mayor será la media.”

Tabla 2: Frecuencia de competencias logradas en el desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inicio	2	1,5	1,5	1,5
	Proceso	73	55,3	55,3	56,8
	Logro esperado	57	43,2	43,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Fuente propia

En “la tabla 2, se aprecia que el conjunto mayoritario de educadores muestra un ejercicio de competencias conseguidas en el nivel transcurso con un 55,3%, 57 educadores muestran un ejercicio de ganancia deseado con 43,18% y en el nivel inicio, se encuentra al 1,52% de educadores. Estas consecuencias nos exteriorizan que la superioridad de educadores logra un nivel de logro en proceso.”

Tabla 3: Desempeño docente del liderazgo deficiente

DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)^a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inicio	1	3,0	3,0	3,0
	Proceso	29	87,9	87,9	90,9
	Logro esperado	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	
a. LIDERAZGO PEDAGÓGICO = deficiente					

Fuente propia

En “la Tabla 3, se aprecia que el conjunto mayoritario de educadores que muestran un liderazgo académico incompleto con un ejercicio en el nivel transcurso con un 87,9%, los educadores que exhiben un ejercicio de logro deseado representan al 9,1% y con un 3% se hallan los

educadores cuyo liderazgo deficiente se ubica en el nivel inicio. Estas consecuencias nos muestran que la superioridad de educadores alcanza un nivel en proceso.”

Tabla 4: *Desempeño docente del liderazgo satisfactorio*

DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)^a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inicio	1	3,0	3,0	3,0
	Proceso	29	87,9	87,9	90,9
	Logro esperado	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	
a. LIDERAZGO PEDAGÓGICO = satisfactorio					
<i>Fuente propia.</i>					

En “la Tabla 4, se aprecia que el conjunto mayoritario de educadores que muestran un liderazgo educativo apacible muestra un desempeño en el nivel proceso con un 87,9%, los docentes que presentan un desempeño de logro esperado representan al 9,1% y con un 3% se encuentran los educadores con un nivel de liderazgo apacible en el nivel inicio. Estas consecuencias nos muestran que la superioridad de educadores logra un nivel en transcurso.”

Tabla 5: *Desempeño docente del liderazgo bueno*

DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado)^a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Proceso	11	33,3	33,3	33,3
	Logro esperado	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	
a. LIDERAZGO PEDAGÓGICO = bueno					

Fuente propia

En “la Tabla 5, se aprecia que el conjunto mayoritario de educadores que muestran un liderazgo educativo bueno muestra un desempeño en el nivel logro deseado con un 66,7%, los educadores que exhiben un ejercicio en transcurso personifican al 33,3%. Estas consecuencias nos muestran que la superioridad de educadores logra un nivel de logro deseado.”

Tabla 6: *desempeño docente del liderazgo muy bueno*

DESEMPEÑO DOCENTE (agrupado) ^a					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Proceso	4	12,1	12,1	12,1
	Logro esperado	29	87,9	87,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	
a. LIDERAZGO PEDAGÓGICO = muy bueno					
<i>Fuente propia</i>					

En “la Tabla 6, se aprecia que el conjunto mayoritario de educadores que muestran un liderazgo educativo muy bueno muestra un desempeño en el nivel logro deseado con un 87,9%, los educadores que muestran un ejercicio en proceso personifican al 12,1%. Estas consecuencias nos muestran que la superioridad de educadores consigue un nivel de logro esperado.”

La “presente investigación plantea la siguiente hipótesis alterna: “El liderazgo educativo del directivo interviene en el ejercicio educador en los organismos educativos del nivel primaria de la RED N° 07, del distrito de SJM, Lima 2019”. Encontramos que los datos responden a una prueba no paramétrica, por consiguiente se empleó Prueba de Kruskal-Wallis para apreciar la influencia entre el liderazgo educativo del Regente y la valoración del ejercicio docente con un nivel de significancia del 95% obteniendo un p_valor de 0.00, también se empleó la prueba de regresión lineal y se obtuvo que influye el liderazgo pedagógico del directivo en un 42,4% sobre la evaluación del desempeño docente por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: “El “liderazgo pedagógico del directivo influye en la evaluación del ejercicio educador en los organismos educativos del nivel primaria de la RED N° 07, del distrito de SJM, Lima 2019”.”

En la tesis de Arana y Coronado (2017), los resultados demostraron que entre las variables estilos de liderazgo directivo y desempeño docente, existe una relación directa y significativa, así como el liderazgo predominante es el transformacional, acompañado de un nivel alto en cuanto al desempeño de los docentes. En esa misma orientación, Rosas (2016) al analizar la relación entre liderazgo pedagógico del director y desempeño de docentes desde la perspectiva de los estudiantes, arriba a la conclusión que existe una relación significativa entre ambas

variables. Finalmente en su investigación Zárate (2010), indica la existencia de un alto nivel de correlación lineal entre liderazgo directivo y desempeño docente

Es significativo apreciar el dictamen de Balzán, (2008). Sobre la planificación, pues piensa como la más esencial de las funciones, ya que de esa salen las otras. En esta organización la estructura tiene que establecer, en el momento que sea adecuado, semblantes como los fines de la calidad y los requerimientos para el producto, la obligación de instituir métodos, documentos, y que suministran recursos determinados para el producto.”Según “Morales (2011), finiquitó que la vinculación entre las variables Gerencia participativa y desempeño laboral, es efectiva, alta y estadísticamente significativa, de acuerdo, cuando el directivo perfecciona su gerencia de forma interactiva, influencia de forma significativa el ejercicio de su individuo para logran superiores consecuencias en su gestión. Cuando relacionamos el termino desempeño docente en ella se enmarca su labor, principalmente durante el proceso de enseñanza. El fruto de la investigación permitirá a las organizaciones institucionales tener en atención el nivel de liderazgo pedagógico del directivo para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas.”

Conclusiones

Se “ha justificado que el liderazgo pedagógico del directivo interviene en la valoración del ejercicio educador en los organismos educativos del nivel primaria de la RED N° 07, del distrito de SJM, Lima 2019, según la Prueba de Kruskal-Wallis de 0,00 incorporación de las inconstantes y resultando ser superiormente significativo. También, según el retorno lineal el liderazgo interviene en 42,4% y se admite la hipótesis: El liderazgo pedagógico del directivo interviene en la valoración del ejercicio educador en los organismos educativos del nivel primaria de la RED N° 07, del distrito de SJM, Lima 2019.”

Se “ha justificado que el liderazgo pedagógico del directivo influye en la organización de la labor educadora en los organismos educativos del nivel secundario de la RED N° 07, del distrito de SJM, Lima 2019, de acuerdo a la Prueba de Kruskal-Wallis de 0,00 asociación de las variables y siendo altamente significativo. También, de acuerdo al retroceso lineal el liderazgo interviene en 37,1% y se admite la hipótesis: El liderazgo pedagógico del directivo interviene en la organización de la labor educadora en los organismos educativos del nivel primaria de la RED N° 07, del distrito de SJM, Lima 2019.”

Se “ha justificado que el liderazgo pedagógico del directivo interviene en los transcurso de aprendizaje educador en los organismos educativos del nivel primaria de la RED N° 07, del distrito de VMT, Lima 2019., de acuerdo a la Prueba de Kruskal-Wallis de 0,00 sociedad de las variables y siendo altamente significativo. También, de acuerdo a la regresión lineal el liderazgo interviene en 34,6% y se admite la hipótesis: El liderazgo pedagógico del regente interviene en los métodos de enseñanza en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 07, del distrito de SJM, Lima 2019.”

Referencias

- Arana, L. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de san isidro*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Artigas, R. (2011). *Evaluación institucional y desempeño laboral de los docentes en los institutos de educación media general*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo
- Barros Bastidas, C., & Turpo Gebera, O. (2017). La formación en el desarrollo del docente investigador: Una revisión sistemática. *Espacios*, 38(45). <http://www.revistaespacios.com/a17v38n45/17384511.html>
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*. (Trabajo especial de grado para optar al título de Magíster en Supervisión Educativa. Universidad de Maracaibo, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Recuperado de: <http://www.educared.edu.pe/directivos/articulo/823/evaluacion-dedesempenos-docentes/>
- Consejo Nacional de Educación. (2007). *PEN*. Lima, Perú, (p. 8)
- Gil y Giner. (2007). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. (9na Ed.). Madrid, España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª ed, México Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª. Edición, México Editorial Mc Graw Hill. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (4ª Ed.). México, D. F.: McGraw Hill Interamericana.

- García, J.M., Slater, Ch.L., y López, G (2010). *Prácticas de dirección y liderazgo en las escuelas primarias públicas de México. Los primeros años en el puesto*. México. Revista REICE.
- Ministerio de Educación. (2003). *Ley No 28044. Ley General de Educación*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Ministerio de Educación. (2012a). *Ley No 29944. Ley de Reforma Magisterial*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-reforma-magisterial.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012b). *Marco del Buen Desempeño Docente, aportes y comentarios*. Documento de trabajo, Lima, Perú.
- Morales, R. (2011). *Gerencia participativa y desempeño laboral del docente de educación media general*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica*. 3º ed. Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Oviedo, J. (2010). *Competencias estratégicas y liderazgo efectivo del supervisor en Educación Básica Primaria*. (Trabajo de grado no publicado). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo
- Paz, H. y Zamora C. (2014). *Estilos de liderazgo del directivo y su relación con la satisfacción laboral docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Surco, Lima., Perú.
- Pineda, Y. (2011). *Liderazgo efectivo y toma de decisiones en Gerentes de Educación Inicial*. (Trabajo de grado no publicado). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.
- Rosas Hostos, E. F. (2016). *Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana: Pedagogical leadership of the school principal and teaching performance in an educational institution in metropolitan Lima*. Revista ConCiencia EPG, 1(1), 53-63. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.1-1.5>
- Saravia, L. (2005). *El desempeño docente: clave en la Carrera Pública Magisterial*. Recuperado de <http://saravia.wordpress.com/2009/05/07/el-desempeno-docenteclaveen-la-carrera-publica-magisterial/>

Trechera, L. (2004). *Habilidades de dirección, factores determinantes para desarrollar el liderazgo*. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer.

Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú