



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título

**Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la
Institución Educativa 60756 Claverito, Iquitos-2017.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. JÁUREGUI ELESPURU, Jeanina Del Carmen

ASESORA:

Dra. Gratelli Tuesta Blanca Luz

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

PAGINA DEL JURADO

DRA. VALENCIA CORAL
PRESIDENTE

MG. GUERRA DIAZ ENI JACOBA
SECRETARIO

MG. SANTANA SIFUNTES JORGE LUIS
VOCAL

DEDICATORIA

A mis amados Padres Alfonso y Enith, por su infinito amor, sabios consejos, ser ejemplo de sabiduría, disciplina, constancia y valores.

A mis hermanos Erick y Giancarlo por el constante apoyo moral y emocional cada vez que lo necesito.

A mi hijo Rodrigo Estephano, motivo de inspiración para lograr mis objetivos.

Jeanina Jáuregui

AGRADECIMIENTO

A cada uno de mis profesores de la maestría de la Universidad Cesar Vallejo por la formación recibida.

Al Director de la Institución Educativa 60756 “Claverito” Dr. Javier Arce Urrea y a los docentes por el apoyo brindado para la ejecución del presente trabajo de investigación.

A la Dra. Delia Perea, por sus orientaciones y conocimientos en la elaboración de la presente tesis.

Jeanina Jáuregui

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Jeanina del Carmen Jáuregui Elespuru, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Postgrado de Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 05348808, con la tesis titulada “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito, Iquitos- 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias pares las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis o ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseado ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, enero del 2018

Jeanina del Carmen Jáuregui Elespuru

D.N.I: 05348808

Firma
DNI: 05348808

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la Institución educativa 60756 Claverito, Iquitos 2017”, la misma que ha sido elaborada con la finalidad de determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 “Claverito” Iquitos en el año 2017, en cumplimiento del reglamento de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

INDICE

	Pág.
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	41
1.5. Justificación del estudio.....	42
1.6. Hipótesis.....	43
1.7. Objetivos.....	43
II. METODO.....	44
2.1. Diseño de investigación.....	44
2.2. Variables, Operacionalización.....	44
2.3. Población y muestra.....	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	46
2.5. Métodos de análisis de datos.....	47
2.6. Aspectos éticos.....	47
III. RESULTADOS.....	48
IV. DISCUSION.....	78
V. CONCLUSIONES.....	79
VI. RECOMENDACIONES.....	80

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFA

VIII. ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Instrumentos

Anexo N° 03 Matriz de validación del instrumento

Anexo N° 04 Constancia emitida por la Institución Educativa que acredita la realización de la investigación.

Anexo N° 05 Artículo científico

ÍNDICE DE TABLAS

N ^a	TITULO	Pág.
01:	El carisma en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	42
02:	La consideración individual en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	44
03:	La estimulación intelectual en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	46
04:	La inspiración en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	48
05:	La tolerancia psicológica en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	50
06:	La participación en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	52
07:	La actuación del director en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	54
08:	El liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	56
09:	Función técnica del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	58
10:	Función didáctica del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	60
11:	Función orientadora del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	62
12:	Función directiva del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	64
13:	Función facilitadora del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	66
14:	Desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	68
15:	Liderazgo directivo según desempeño docente de la Institución educativa 60756 "Claverito" Iquitos 2017.	70

ÍNDICE DE GRAFICOS

N ^a	TITULO	Pág.
01:	El carisma en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	42
02:	La consideración individual en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	44
03:	La estimulación intelectual en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	46
04:	La inspiración en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	48
05:	La tolerancia psicológica en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	50
06:	La participación en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	52
07:	La actuación del director en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	54
08:	El liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	56
09:	Función técnica del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	58
10:	Función didáctica del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	60
11:	Función orientadora del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	62
12:	Función directiva del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	64
13:	Función facilitadora del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	66
14:	Desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.	68
15:	Liderazgo directivo según desempeño docente de la Institución educativa 60756 "Claverito" Iquitos 2017.	70

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017. El método que se utilizó fue el cuantitativo por que se siguió los pasos de la metodología científica en forma ordenada y secuencial. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue no experimental de tipo descriptivo transversal. La población estuvo conformada por 100 docentes y la muestra la conformo el 100% de la población, es decir los 100 docentes los que fueron seleccionados en forma no aleatoria intencionada. La técnica que se empleó en la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva frecuencia, promedio y porcentajes, con cuyos resultados se elaboraron tablas y se los representaron en gráficos sobre las bases de los datos y la estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (χ^2) para la prueba de hipótesis. Los resultados demuestran que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017 al obtener $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48, gl 4, p < 0.05\%$

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of the study was determine the relationship between managerial leadership and teacher performance in teachers of the educational institution 60756 Claverito, Iquitos 2017. The method was the quantitative because it is followed the steps of the scientific methodology in an ordered and sequential way. The study was descriptive correlational type and the research design was non-experimental transversal descriptive type. The population was conformed by 100 teachers and the simple was conformed by the 100% of the population, it means 100 teachers who were selected in an intentional non-random way. The technique used in the data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. For the analysis of the data was used the descriptive statistics, frequency, average and percentages, with whose data tables were elaborated and represented in graphs on the basis of the data and the inferential statistics non-parametric chi square (χ^2) for the hypothesis test. The results shows that there is a relationship between the leadership and the teaching performance in the teachers of the institution 60756 Claverito Iquitos in the year 2017 by getting $\chi_c^2 = 15.35 > \chi_t^2 = 9.48, gl 4, p < 0.05\%$.

Keywords: Managerial leadership, teacher performance

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Resolver el problema educativo no es tarea fácil, es un compromiso y una responsabilidad grande de todos los agentes educativos: Personal directivo, jerárquicos, docentes y padres de familia. El Director tiene la noble misión de liderar eficazmente una institución educativa de manera que busque las mejores alternativas y estrategias para mantener y conservar las buenas relaciones con el personal docente, motivándolos constantemente a desempeñarse de forma eficaz y eficiente. De esta manera, estamos mejorando la calidad de los aprendizajes por el bienestar de los niños y adolescentes.

Todo ello requiere de una concienzuda planificación curricular, metodologías pedagógicas, estrategias, así como los pasos para evaluar los aprendizajes.

Vivimos en un mundo globalizado, donde la sociedad del conocimiento avanza cada día a pasos agigantados. Por eso precisamente, el Director de la Institución Educativa debe estar a la vanguardia y contribuir a mejorar la calidad educativa motivando constantemente a los docentes y a comprometerlos a desarrollar actividades significativas que despierten el interés de los estudiantes en un clima agradable y de respeto en el aula.

La Institución Educativa 60756 “Claverito” de la ciudad de Iquitos, provincia Maynas, región Loreto que alberga una población de 1500 estudiantes entre los niveles de primaria y secundaria no es ajena a esta realidad. El informe estadístico que se da todos los años en el colegio muestra que los estudiantes no logran destacarse satisfactoriamente en todas las áreas. En este contexto considero que el Liderazgo directivo y la calidad de la enseñanza deben mejorar con programaciones, estrategias y sesiones bien pensadas y al mismo tiempo coherente, con objetivos estratégicos claros que propicien la criticidad, creatividad, resolución de problemas, potenciar valores y que los estudiantes sean los actores principales de su propio aprendizaje. El Director de la institución educativa tiene que mostrar capacidad, tolerancia, flexibilidad asumiendo su responsabilidad y manteniendo una comunicación fluida con el

docente quien es el actor principal para promover la autorrealización y estimular las potencialidades propias de cada estudiante.

Los docentes no están muy motivados en desarrollar sesiones que estimulen las potencialidades de los estudiantes y de esta manera son pocos los estudiantes que se involucran en las actividades de las clases, les cuesta retener información y expresarse espontáneamente para dar opiniones y esto se aprecia en el resultado de sus logros de aprendizaje.

Por tanto, el liderazgo directivo no debe representar más de lo mismo. Nuestras intervenciones pedagógicas deben posibilitar al estudiante de organizar sus propias experiencias constructivas, utilizar recursos didácticos que logren despertar el interés y la confianza de los estudiantes.

Por ello y a las múltiples demandas educativas y exigencias actuales es necesario que reflexionemos y repotenciamos el liderazgo directivo y nuestra práctica docente integradora, formadora asumiendo responsabilidades y acciones de verdadero liderazgo en donde los docentes sientan que sus puntos de vista y opiniones son tomados en cuenta para la buena marcha de la institución y logremos evidenciar docentes totalmente motivados a ser mejor cada día y querer vencer cualquier obstáculo o dificultad que se pudiera presentar.

Por consiguiente, el rol del Director y su estilo dentro de la Institución educativa es fundamental para que los docentes se desempeñen eficientemente. Por tanto, deben tomar conciencia y asumir un liderazgo donde podamos apreciar cambios positivos.

1.2 Trabajos previos

AMBITO INTERNACIONAL

Tenemos a RAXULEU (2014) en su tesis “Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente”, investigación realizada, de tipo descriptivo correlacional que tuvo como objetivo principal describir la vinculación del liderazgo del director con el desempeño pedagógico del docente. Su muestra estuvo conformada por 237 sujetos, de los cuales nueve directores, 70 docente y 158 estudiantes del grado de tercero básico. El estudio demostró que existe una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.

En ese sentido ESCOBAR (2014), en su estudio de tipo descriptivo titulado “Estilos de liderazgo en directores de colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango”, la muestra estuvo conformada por 64 personas entre ellos 5 directores de establecimientos educativos de nivel medio diversificado siendo ellos el centro de evaluación y para obtener una segunda perspectiva 59 catedrático que son subordinados de las mismas. El objetivo principal fue establecer el estilo de liderazgo que se manifiestan en directores de colegios del nivel medio diversificado. Los resultados obtenidos establecieron que el estilo de liderazgo de mayor presencia es el autocrático con 12 puntos representando un nivel medio/alto, en menor medida con 9 puntos un nivel medio de estilo liberal y con poca frecuencia de aparición el estilo participativo. Con base a los resultados se concluyó que el estilo de liderazgo que se manifiesta principalmente es el autoritario, es decir el que se orienta hacia la tarea y los resultados, dejando como secundarios y de menor presencia y el liberal y participativo.

Por otro lado CARBONE (2008) y su equipo de investigación abordaron bajo una perspectiva de análisis empírico conceptual el estudio de las prácticas de liderazgo de los equipos directivo, el objetivo principal fue entender cómo se da la relación entre el liderazgo de los equipos directivos y las herramientas de gestión disponibles, contrastándola con los resultados de aprendizaje de los alumnos. Se presentó un análisis cuantitativo de las variables personales, institucionales y contextuales. Se concluyó que existen buenos resultados en

el caso de directivos participativos o autoritarios (polos opuestos) y malos resultados en la presencia de un equipo directivo externalizador y centralista.

También tenemos a ARIAS y CANTON (2007) en la investigación sobre “Dirección y liderazgo tuvo como objetivo general describir la relación entre tareas directivas de liderazgo y gestión de los centros, determinando cuales influyen en la calidad de los mismos según lo perciben docentes y directores de las escuelas públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. La metodología usada fue la cualitativa interpretativa *expos-facto* teniendo como objeto de estudio el director. Se concluyó que los profesores son conscientes de la gran responsabilidad y complejidad de las tareas directivas, además, tienen la imagen del director como gestor de recursos y relaciones de la práctica diaria docente. Asimismo, los directores concebidos como líderes político democráticos se desempeñan más a gusto en facetas administrativas, son rutinarios y continuistas, manifiestan aspectos aprendidos sobre calidad, visión del centro y satisfacción del personal.

PEREZ (2005), efectuó un estudio descriptivo correlacional titulado “Liderazgo administrativo centrado en los principios fundamentales vicentinos en las escuelas vicentinas de la capital de Guatemala”, su principal objetivo fue establecer el tipo de liderazgo administrativo que aplican las directoras de las escuelas de las hijas de la caridad de San Vicente de Paul y Santa Luisa de Marillac. Trabajo con una muestra de 5 directoras, 2 catedráticas, 55 docentes y 273 estudiantes de: tercero básico, sexto magisterio, preprimaria y primaria concluyó que en los centros educativos vicentinos se aplica un estilo de liderazgo mixto y las directoras no cuentan con formación en el área de administración educativa.

GAGO (2004) en su estudio sobre “el liderazgo educacional con el propósito de analizar el rol de líder educativo de los directores de la educación secundaria pública asturiana y establecer propuestas para su desempeño desarrolló un estudio cuantitativo cualitativo. Su investigación descriptiva y observacional tuvo como variables de información las conductas del líder y como variables de clasificación sexo, edad, etapa profesional, tiempo de servicios y tamaño de la escuela. Trabajo con una muestra de 123 docentes y 16 directores. En sus conclusiones se halló que la actuación del director

como líder educativo es un rol complicado enmarcado por múltiples condicionantes. No puede plantearse el ejercicio de un liderazgo educativo sin un cambio en la organización escolar como dispositivo al servicio del proceso de enseñanza aprendizaje.

AMBITO NACIONAL

MACAHUACHI y GONZALES (2017), en su tesis titulada “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución educativa Inicial Nuestra señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado-2016”. Tiene como propósito principal determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente. La muestra estuvo conformada por 25 profesores, sin criterios de exclusión. Concluyó que existe una relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra señora de la Esperanza de Puerto Maldonado. Lo cual indica una correlación directa entre las variables con un nivel de confianza de 95%. El coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,298 lo cual indica que el 29,8% de los cambios observados en el variable desempeño docente es explicado por la variación de la variable liderazgo del director.

AGUILAR (2015) en su tesis “Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño Docente en las Instituciones Educativas Publicas del Nivel Secundario de la UGEL Jauja-Departamento de Junin-2015”. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo y se utilizó el diseño descriptivo-correlacional, de tipo no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 102 docentes. Cuyos resultados fue de un nivel de confianza al 95%. Según los resultados obtenidos el nivel de significancia obtenido fue de 0.000 por lo que se rechazó la hipótesis nula. Por lo tanto concluimos: el liderazgo pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente.

REYES (2012) en su tesis “Liderazgo Directivo y Desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla –Callao”, Tiene propósito principal determinar la relación que existe entre los estilos de

liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario. Su muestra estuvo conformada por toda la población que es 40 profesores sin criterio de exclusión. Se obtuvieron como resultado la no correlación entre los aspectos estudiados y se concluyó que el desempeño docente está vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc. y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es solo un aspecto más.

Rincón (2005) se pretendió encontrar correlación significativa entre liderazgo directivo y desempeño de los docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas (Apurímac). Se usó una encuesta aplicada a una muestra proporcional. Los resultados indicaron un liderazgo autoritario, anárquico y poco democrático, en correspondencia a un desempeño docente de bajo nivel y autoritario. Además se dan distintos problemas tales como ruptura de relaciones humanas, malos manejos económicos, formación de grupos y decisiones directivas que no responden a las necesidades de los estudiantes

SORADOS (2010) en una investigación descriptiva correlacional titulada “liderazgo y calidad de la gestión educativa” de las instituciones educativas de la UGEL 03 – Lima, 2009. Se propuso determinar la relación entre el liderazgo y calidad de la gestión educativa. Tuvo como muestra intencional 20 sujetos. Los resultados que se obtuvieron fueron que existe un 95% de probabilidad que el liderazgo de los directores se relacione significativamente con la calidad de la gestión educativa.

CALLE (2008) en su investigación descriptivo correlacional titulada “Relación ente el Liderazgo transformacional y Gestión institucional de los Directores del nivel secundario de las instituciones públicas de la Región Callao”. Tuvo una muestra aleatoria simple de 57 directores y 336 docentes del nivel secundario. El objetivo principal fue determinar el grado de relación entre el modelo de liderazgo transformacional y la gestión institucional de los directores de las Instituciones Educativas Publicas de la Región Callao. Teniendo como resultado una relación significativa de 0.772 entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional.

CERVERA (2012) y su tesis titulada “Liderazgo transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de los Olivos”. El objetivo central de este estudio fue analizar las relaciones que pudieran existir entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. La muestra estuvo constituida por 171 docentes de 5 instituciones educativas del distrito de los Olivos. Los resultados indican que existe relaciones significativas y positiva entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

AMBITO LOCAL

GARCIA SALDAÑA, Glendy Cecilia (2015), en su tesis Liderazgo del personal directivo en la gestión de conflictos organizacionales, de la institución educativa “Cesar Vallejo”, Iquitos, concluyó que, en esta institución educativa, existe una buena gestión de climas conflictivos entre sus trabajadores, así mismo en referencia a los elementos focales que gestiona el personal directivo para la en la escala de A veces, con esto se evidencia que el liderazgo de los directivos está dentro de los parámetros correctos. En términos generales, se puede inferir que existe relación significativa ente el liderazgo del personal directivo con la Gestión de conflictos organizacionales en la institución educativa “Cesar Vallejo” de Iquitos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Liderazgo Directivo

1.3.1.1 Concepto de Liderazgo Directivo

Farro, (1995), considera Liderazgo como un segundo componente siendo la primera dirección. Liderazgo es entendido como la forma de estimular y motivar a los subordinados a realizar las tareas que se las asignan. Aunque el líder forma parte del grupo, es distinto de él y se ocupa de guiar, conducir y dirigir, incluso dentro de las limitaciones de sus capacidades máximas para lograr ciertos objetivos específicos. La respuesta del grupo dependerá del líder. El liderazgo no logra mover a la gente en una dirección por medios coercitivos, si no en base a las ideas, carácter, talento, voluntad, habilidad administrativa y al logro de los objetivos institucionales pre establecidos.

Intentar predecir eficacia del liderazgo en los diferentes contextos no es tarea fácil, debido a su complejidad, ya que el liderazgo consiste en algo más de lo que la gente dice y hace; viene dado de adentro hacia afuera y se alimenta día a día de las interacciones productivas que emergen de la trama relacional de la institución y que a su vez interviene directamente al ser humano.

En virtud de ello se puede definir que el liderazgo es un proceso de influencia sobre las actividades de individuos o grupos para lograr metas comunes en situaciones determinadas.

Visto de esta manera, son muchos los elementos que intervienen en el desarrollo de un liderazgo eficaz, tal como lo plantea Kreitner (1997) en su definición de liderazgo, lo cual significa visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, obsesión, consistencia, prestar atención con mucha disposición de escuchar inclusive, estrenar y sobre todo ir a la aventura con decisión y muchas cosas más, ya que el liderazgo estará siempre presente en todos los niveles de una organización bien sea del tipo gerencial, educativa, de servicio o de salud.

Es importante destacar que la UNESCO a través de un informe del Banco Mundial en el año 1998, establece la importancia de la formación del personal de educación superior en la construcción de una enseñanza de calidad de excelencia, mediante la preparación del docente universitario a través del desarrollo de competencias personales, dirigidas a cultivar en los educandos habilidades hacia la toma de decisiones, el trabajo colectivo y la educación en valores (Fielden, 1998)

En tal sentido, se espera que los líderes educativos de turno, desarrollen la competencia de un liderazgo efectivo, en busca de soluciones novedosas e innovadoras, preocupándose por que el trabajo siempre tenga un significado y un propósito para sus seguidores, logrando que el producto final tenga un significado para todos los involucrados en el proceso (Bernal, 2000)

Asimismo, otro autor expresa que, si liderazgo es un proceso de permanente re adecuación e inherente a toda la vida, ya que busca transformar, a todo momento, las potencialidades de sus colaboradores, desarrollando sus

capacidades, motivaciones y valores, para mejorar su desempeño académico y por ende su desempeño laboral en el futuro.

Por consiguiente, un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada, en la cual no solo se puede asumir un papel de espectador, dejando que las cosas pasen, sino debe ser un ente participativo, activo, del proceso, y eso solo se logra en la medida que el líder maneje adecuadamente un liderazgo eficiente en la dinámica de su desempeño laboral.

Desde esta óptica, se requiere un líder docente que posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento, la acción y la disposición de indagar cuestionar, problematizar, obteniendo una visión más clara y precisa de los acontecimientos, alcanzando así a experimentar y evaluar las ventajas que trae el crear espacios sano de trabajo, donde se practique la responsabilidad, el respeto, la contabilidad, el estímulo cultivando comunidades de aprendizaje donde se avancen hacia la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

En síntesis, todo hace pensar que el docente universitario debe ir en busca de un liderazgo que atienda a las exigencias actuales, las cuales demandan más atención al ser humano, más integración, más participación de todos los actores de una organización, donde la pirámide de mando se rompe para dar paso a un trabajo integrado holístico que consideras todos los miembros de una institución indispensables e importantes para ejercer u buen trabajo grupal.

Desde esta perspectiva entonces, quien ejerce la función docente debe proyectar y practicar básicamente en su desempeño laboral los elementos que conforman el liderazgo transformacional.

1.3.1.2 Naturaleza del Liderazgo Directivo

TERRY, G (1998) manifiesta que Liderazgo: Es el proceso por el que un individuo ejerce influencia sobre las personas e inspira, motiva y dirige sus actividades para que alcancen las metas, la esencia del liderazgo es contar con seguidores.

El liderazgo:

- Debe incluirá otras personas.
- Supone una distribución desigual del poder entre líderes y miembros del grupo.
- Debe tener la capacidad para utilizar las diferentes formas de poder y para influir en la conducta de seguidores.

Dentro del proceso de la Administración hay varios principios (Dirección): armonía de objetivos, motivación, liderazgo y comunicación.

El liderazgo varía de país a país y por la cultura, pues los administradores europeos son más humanistas que los japoneses o estadounidenses. En Japón hay una cultura colectiva y se enfoca más en el grupo que en el individuo y en Europa son más individualistas, en Estados Unidos, la organización es rápida y en Japón no.

Poder: Capacidad de inducir o influir sobre las creencias o acciones de otras personas o grupos.

Autoridad: es un derecho en un puesto para tomar decisiones. La autoridad formal es un tipo de poder basado en el reconocimiento de la legitimidad.

Influencia: hacer que un individuo cambie de opinión o forma de ser.

1.3.1.3 Componentes del Liderazgo Directivo

- Capacidad para usar el poder con eficacia y de un modo responsable.
- Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos.
- Capacidad para inspirar.
- Capacidad para actuar en forma tal para que se desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas.

1.3.1.4 Importancia del Liderazgo Directivo

- Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.

- Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

1.3.1.5 Tendencias del Liderazgo Directivo

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas.

Históricamente han existido cinco edades del liderazgo (y actualmente estamos en un periodo de transición hacia la sexta). Ellas son:

a. Edad del liderazgo de conquista. Durante este periodo la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el jefe omnipotente; el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.

b. Edad del liderazgo comercial. A comienzo de la edad industrial, la seguridad, la seguridad ya no era la función principal de liderazgo la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida.

c. Edad del liderazgo de organización. Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. La gente comenzó a buscar un sitio a donde “pertenece”. La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.

d. Edad del liderazgo e innovación. A medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolescencia.

e. Edad del liderazgo de la información. Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que

entiendan o sepan cómo se maneja la información. El líder moderno de la información es aquella persona que mejor la procesa, aquella que la interpreta más inteligentemente y la utiliza en la forma más moderna y creativa.

f. Liderazgo en la “Nueva Edad”. Las características del liderazgo que describiremos, han permanecido casi constantes durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no podemos predecir que habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro. Podemos hacer solo conjeturas probables. Los líderes necesitan saber cómo se utilizan las nuevas tecnologías, van a necesitar saber cómo pensar para poder analizar y sintetizar eficazmente la información que están recibiendo, a pesar de la nueva tecnología, su dedicación debe seguir enfocada en el individuo. Sabrán que los líderes dirigen gente, no cosas, números o proyectos. Tendrán que desarrollar su capacidad de escuchar para describir lo que la gente desea. Y tendrá que desarrollar su capacidad de proyectar, tanto a corto como a largo plazo, para conservar un margen de competencia.

1.3.1.6 Modelos del Liderazgo Directivo

1.3.1.6.1 Estudios de LIKERT y la Universidad de MICHIGAN

- Explotador-autoritario: poca confianza en los subordinados, motivan a las personas mediante el temor y el castigo y a veces con recompensas, comunicación descendente, la tdd la lleva la alta dirección.
- Benevolente-autoritario: poca confianza en los subordinados, motivan con recompensas y a veces con temor y castigo, comunicación ascendente, solicitan algunas ideas y opiniones de los subordinados.
- Consultivo: Mucha confianza en los subordinados, usan sus opiniones, motivan con recompensas y a veces aplican castigos, permiten cierta participación, comunicación ascendente y descendente, las decisiones operativas se toman en el nivel inferior.
- Grupo participativo: confianza total en los subordinados, siempre obtienen sus ideas y opiniones y las usan en forma constructiva, conceden

recompensas económicas con base en la participación en grupo, comunicación ascendente, descendente y horizontal, la tdd es un grupo.

1.3.1.6.2 Estudio de Lewin, Universidad de Iowa

Es el estudio de poder basado en el uso de autoridad:

- Líder autocrático: ordena y espera obediencia, es dogmático y positivo y dirige mediante la capacidad de retener o conceder recompensas o castigos.
- Líder participativo o democrático: es el que consulta a los subordinados sobre las acciones y decisiones propuestas y fomenta la participación
- Líder liberal o de rienda suelta (laissez faire): hacer y dejar hacer. Otorga a sus subordinados independencia operativa, los líderes dependen de sus subordinados para establecer sus objetivos.

El grid gerencial. Es la rejilla o grid administrativa de Robert Blake y Jane Mouton. La rejilla tiene 2 dimensiones, preocupación por las personas y por la producción (incluye las actitudes del supervisor hacia la calidad de las decisiones políticas, procedimientos, etc)

CLUB CAMPESTRE

Se proporciona considerable atención a las necesidades del personal para lograr relaciones satisfactorias, se crea una atmosfera agradable y amistosa y un ritmo adecuado de trabajo.

ADMINISTRACION

La realización del trabajo está a cargo de personas comprometidas: la interdependencia a través de un interés común, por el objetivo de la organización propicia relaciones de confianza y de respeto.

ADMINISTRACION CENTRADA EN LA ORG Y EN EL PERSO

Un desempeño adecuado de la organización se consigue al equilibrar la necesidad de realizar el trabajo y mantener la moral del personal en un nivel satisfactorio.

ADMINISTRACION EMPOBRECIDA

Conviene realizar el mínimo esfuerzo para lograr que el trabajo se realice y sostener al personal de la organización

ADMINISTRACION

OBEDIENCIA- AUTORIDAD

La eficiencia en las operaciones se logra al estructurar las condiciones de trabajo de tal manera que los elementos humanos interfieran lo menos posible.

1.3.1.6.3 Modelos de Contingencia

Si alguien posee ciertas cualidades y tiene determinados comportamientos no asegura que un líder sea efectivo, pues hay varios subordinados y los contextos son diferentes. Los modelos de contingencia ayudan a tener una mejor visión del entorno para saber qué cualidades mejorar. El modelo consiste en estudiar la relación que hay entre como es el administrados, que hace y la situación en la que toma lugar el liderazgo. Hay 3 modelos que son: Modelo de contingencia de FRED FIEDLER. Un líder es efectivo dependiendo de sus características y de su situación y explica como un líder puede ser efectivo en una situación y como a veces no.

Estilo del líder: Las características del liderazgo que un gerente utiliza:

- Orientado a las relaciones: gerentes que se preocupan por desarrollar buenas relaciones con los empleados.
- Orientado a las tareas: asegurarse que los empleados hagan bien su trabajo.

Características situacionales: Son 3 y determina que tan favorable es una situación para un líder:

- Relaciones líder-empleado: Grado en que los subordinados siguen, son honestos y leales con su líder.
- Estructura de tareas: Es el grado en que las tareas son claras para que los subordinados las puedan llevar a cabo y de esta manera ellos están conscientes de las necesidades que hay que cubrir.
- Posición de poder: Es la suma del poder legítimo, por recompensa y coercitivo que tiene un líder por la jerarquía que tienen dentro del organigrama.

Usando el modelo de Fiedler se puede combinar relaciones líder-empleados, estructura de las tareas y posición del poder para identificar situaciones de liderazgo y alcanzar las metas.

Los estilos de liderazgo son características que los gerentes no pueden cambiar y los gerentes serán más efectivos cuando:

- Se colocan en situaciones que se adopten más a su estilo.
- Las situaciones pueden cambiar para adaptarse al gerente

TEORIA DE PISTA- META DE ROBERT HOUSE

Propone que el líder puede motivar a los subordinados de la siguiente manera:

- Identificar claramente los resultados que los subordinados tratan de obtener el trabajo.
- Recompénsalos por su alto desempeño y por el logro de metas con los beneficios que él desea.
- Aclararles los caminos para alcanzar las metas, quitar los obstáculos para un desempeño más alto y mostrar confianza hacia ellos.

Esta teoría dice que los líderes deben tener estos 4 comportamientos para motivar a los empleados:

- Comportamientos directivos: Es similar a la estructura inicial e incluye el establecimiento de metas, desempeño de tareas y pasos para realizarlas.
- Comportamientos de soporte: Es similar a la consideración e incluye expresar interés hacia los subordinados y tomar en cuenta sus inquietudes.
- Comportamientos participativos: Dejar que los subordinados opinen y tomen decisiones.
- Comportamientos orientados al desempeño: Motiva a los subordinados a dar su máximo esfuerzo.

Modelos de los Líderes Sustitutos

Las características de los subordinados, de la situación o el contexto tienen más influencia que el líder y hacen que el liderazgo sea innecesario y este modelo de contingencia los sustituye. Por lo tanto, un líder es efectivo cuando sigue cuidadosamente los pasos en una situación en un contexto específico.

1.3.1.6.4 Liderazgo transformacional

El modelo de liderazgo transformacional propuesto por Bass (1985) hace hincapié en actividades tales como creatividad, estimulación intelectual,

capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos. Es por ello que el líder demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía (Bass, 1994)

A continuación, se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del Liderazgo transformacional. Según Bass (1985) el líder transformacional se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente:

- La consideración individual
- La estimulación intelectual.
- La motivación inspiracional.
- La influencia idealizada.

1. Influencia idealizada (carisma): el líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar. El líder se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacitaciones únicas.

El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto (Bernal, 2000). En tal sentido, el docente debe transmitir entusiasmo, confianza y respeto al personal; si mismo, demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en los miembros del personal. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y la seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de su personal para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

2. Motivación inspiradora: el líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás (Bass, citado por Bernal, 2000). En relación a esta cualidad, como es la motivación inspiradora, el docente o líder educativo deberá aumentar el optimismo, de lograr el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la institución. En este sentido, los Directores deberán diagnosticar las necesidades individuales de los miembros del personal y atenderlas individualmente. Asimismo, deberá delegar, entrenar, orientar y dar retroalimentación en el desarrollo personal, para elevar el nivel de seguridad y confianza en sí mismo del personal y así lograr mayores niveles de responsabilidad de los miembros.

3. Estimulo intelectual: el líder promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándose a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores.

En tal sentido, el docente e su función laboral requiere promover en sus seguidores (alumnos) la estimulación intelectual, ya que su aspecto esencial reside en proponer nuevos enfoques para viejos problemas; es decir el educador debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad para la solución de problemas que se le puedan presentar con los miembros del personal bajo su cargo. Se trata de estimular la actuación de este personal, animándolos a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos enfoques a los problemas, facilitado las cosas, no imponiéndolas (Bernal, 2000).

El líder educativo debe fomentar la creatividad y enfatizar en un repensamiento y reexaminación de suposiciones y subyacentes a los problemas. Deben utilizar la intuición y la lógica para resolver situaciones conflictivas. Los líderes que estimulan intelectualmente a su personal, desarrollan seguidores que atacan y resuelven los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras (Gutiérrez, 2003). Es decir, los

seguidores, en este caso, se transforman en solucionadores más efectivos de problemas con y sin la ayuda del líder.

4. Consideración individual: El líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego feedback constructivo al subordinado. Bajo estos postulados, se puede indicar que los docentes quienes ejercen su rol de liderar dentro de la educación deben aplicar este tipo de liderazgo, en el sentido de tener en cuenta aquellas conductas que caracterizan a cada uno de estos factores (Bass y Avolio, 1994). Por tal razón, la consideración individualizada es otro factor de suma importancia ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una 34 relación directa entre el líder y el personal bajo su cargo, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolo. Es decir, los líderes educativos deben dar ánimo, aumentar el optimismo y entusiasmo, comunicando sus visiones de futuro realizables. Lo anterior referido implica que la preparación del líder educativo debe estar encaminada a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y sobretodo, reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas.

Otro autor como Covey (1997) expresa que un líder valedero tendrá que desarrollar, como lo ha planteado Bass (1985), la motivación inspiradora, para así poder lograr y aumentar el optimismo, el entusiasmo y el compromiso con los objetivos de la institución y de sus seguidores. En tal sentido, el proceso de liderazgo en el contexto educativo, implica que los docentes líderes deberán estar encaminados a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y sobre todo reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas (Lombardi, 2003).

Este nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional describe a los líderes sobre la base de un modelo holístico articulado, el cual permite mantener una imagen positiva en la mente de sus seguidores, estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrándoles respeto y confianza a través del comportamiento de modo que refuerce la misión y visión. En ese orden de ideas, el liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización. Por lo tanto, todos estos planteamientos nos indican que las instituciones educativas del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero, sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes.

Por lo tanto, si las organizaciones educativas logran emprender este camino, podrán alcanzar cambios en sus estructuras organizacionales perdurables a lo largo del tiempo. Es por ello, que se plantea el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo, esencial en las organizaciones, ya que promueve cambios verdaderos en la forma de pensar y actuar de sus actores, centrando su atención en el desarrollo humano (Gutiérrez, 2003). Asimismo, Covey (1997) manifiesta que el objetivo del liderazgo transformacional es transformar a la gente y a las organizaciones en el sentido literal del término, cambiando sus mentes y sus corazones, ampliando su visión, su intuición y su comprensión, clarificando los fines, haciendo que el comportamiento sea congruente con las creencias, principios y valores, y motivando a cambios permanentes que se perpetúen en el tiempo y generen un impulso para sus seguidores, ya que ser líder de transformación requiere visión, iniciativa, paciencia, respeto, persistencia, valentía y fe.

Los factores que consideramos importante para un liderazgo efectivo son:

1. Carisma. Capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.
2. Consideración individual, presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación, aconseja.
3. Estimulación intelectual. Favorece nuevos enfoques para viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.

4. Inspiración. Aumenta el optimismo y logra una mayor implicación en la idea centro como organización y como visión de futuro.

5. Tolerancia psicológica. Usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros.

6. Participación, capacidad de construir un “liderazgo compartido” fundamentando en la cultura de la participación, crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización, considera el trabajo en equipo como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.

7. Actualización del directivo, riesgo, comunicación, sentido del cambio, eficacia, etc. En suma, se trata de concretar aquellas actuaciones que se entiende que un liderazgo transformacional lleva a cabo.

✓ El trabajo de investigación será realizado con estas siete dimensiones.

1.3.2 Desempeño Docente

1.3.2.1 Concepto de docente y desempeño docente:

De acuerdo al estudio realizado por Cooper (1997) sobre el concepto de docente afirma y precisa que Docente Es La persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente. En la práctica se reserva tal denominación para las personas cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, se considera usualmente que un docente profesional idóneo, debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima. (p.48)

En cuanto a la definición de desempeño docente, Cahuana (2006) menciona:

Que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos. (p.65)

Del mismo modo, Acevedo (2002) define que el desempeño docente:

“...Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto” (p.85).

Igualmente, Vidarte (2005) considera que: “El desempeño docente no solo debe abarcar su capacidad de transmisión de sus conocimientos sino también debe tener el tino para aprovechar al máximo los escasos recursos educativos. Y agrega que la falta de mobiliarios y recursos educativos en determinados centros educativos no debe ser la disculpa para decir que la calidad de la enseñanza podría ser mejor si se contara con tales recursos.” El trabajo debe ser con creatividad (p.45). También, Bretel (2002) se formula la pregunta: ¿Qué es el desempeño docente? manifiesta:

“Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en este contexto, contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, 13 incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas sociales y morales, su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y

jóvenes desarrollan, sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien. (p.102)

El desempeño del docente puede ser visto desde dos planos.

Según Montenegro (2003) en su estudio realizado menciona dos ámbitos del desempeño docente: Desempeño del docente desde el ámbito externo: Tenemos las pasantías, programas de perfeccionamiento y autorías de libros. También en este ámbito se consideran la inclusión en comisiones de trabajo regional sobre planes y programas educativos. Desempeño del docente desde el ámbito interno: Tenemos docentes que elaboran separatas para sus alumnos, participan en las comisiones de trabajo para mejorar los laboratorios y bibliotecas, en la participación de comisiones de trabajo en los Planes y programas educativos. (p. 63)

Asimismo, Montenegro (2003) considera que el desempeño del docente se entiende como:

El cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante, y al entorno, así mismo, el desempeño, se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente mediante una gran acción reflexiva. Por ello, el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (p. 86)

De esta manera Montenegro (2003) registra una gran diversidad de criterios respecto al desempeño docente en su conjunto:

Para algunos el docente es un trabajador de la educación, mientras que para otros es esencialmente un servidor público, un educador apóstol, un científico de la enseñanza aprendizaje, un facilitador, mediador o ingeniero de

conductas en el aula, lo cierto es que optar por algunas de estas u otras posturas, devienen en serias implicancias en la praxis pedagógica a efectuar. En nuestro caso adoptamos la postura más holística posible del desempeño docente: la del docente reflexivo, creativo, crítico, investigador, experto, pero altamente comprometido social y políticamente con su comunidad y la liberación humana, de espíritu abierto, democrático e innovador, competente pedagógicamente, con madurez emocional, especialista en la materia que debe enseñar, pero con sólida cultura general, volitivamente muy bien dotado, empático, etc. (p. 98)

1.3.2.2 Funciones del Docente

a) Función técnica

De acuerdo con esta función, el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. La preparación se refiere específicamente a su disciplina o especialización y, como complemento, a todas las áreas de conocimiento afines a su especialidad.

Cuanto más amplio es el conocimiento del área que integra su especialización, mayores son las posibilidades de articulación y ensamble con las materias afines, lo que facilita el logro de una enseñanza integral.

b) Función didáctica

El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes e ideales. Esta función consiste en orientar la enseñanza de modo tal que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación.

c) Función orientadora

El docente es un orientador de sus alumnos. En la acción del educador está implícita la preocupación por comprender a los alumnos y a su problemática existencial a fin de ayudarlos a encontrar salidas para sus dificultades, a realizarse lo más plenamente posible y a incorporarse a la sociedad de una manera activa y responsable. En esta función se procura establecer el nexo entre profesor y alumno, para conocerlos mejor en sus virtudes y limitaciones con miras a su adecuada orientación.

d) Función directiva

El profesor no impone ni dicta normas de conducta sino estimula a los educandos a buscar por sí mismos las formas de estudio y de comportamiento que juzguen más acertadas, llevándolas, sin embargo, a una crítica y a una justificación en cuanto a los objetivos y procedimientos adoptados para que no sean fruto del capricho, sino resultados de la investigación y de la reflexión.

e) Función facilitadora

En esta función el profesor no tiene que transmitir conocimientos, sino que debe crear y facilitar condiciones para que el educando los obtenga mediante su propio esfuerzo y voluntad. Los conocimientos deben transmitirse en situaciones especiales y cuando sean solicitados.

✓ El trabajo de investigación será realizado con estas cinco dimensiones.

1.3.2.3 Factores que influyen en el desempeño docente

Según, Montenegro (2003) el desempeño docente está determinado por tres factores:

Factores asociados al docente: Está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos

factores dependen generalmente de: Las condiciones familiares, de su situación socio – económica, del docente y el ambiente. El docente en esta estructura puede inducir a la motivación. El desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del alumno. El contexto socio cultural: se considera que la sociedad como organismo socio – económico – político y cultural - ejerce una poderosa influencia en el “desempeño docente”. La respuesta es nuestro rol para ayudar a salir adelante al país. (p.45)

A. Calidad del desempeño.

Según Harvey y Green (1993) de acuerdo a diversos conceptos asumen que calidad del desempeño docente es como:

La compleja articulación de caracteres cualicuantitativos que particulariza a una performance o desenvolvimiento pedagógico profesional de un docente o grupo de docentes. Esta es una asunción conceptual muy general, como sustantivo. Pero hay quienes asumen la calidad en un sentido adjetival, por lo que a calidad del desempeño docente sólo alude conceptualmente al caso del docente que lleva a cabo sus actividades pedagógicas con excelencia. Para llevarlas a cabo con excelencia, se requiere revisar la asociación entre factores como la productividad, la eficacia, eficiencia, efectividad y otras. (p.27)

De lo cual, Harvey y Green (1993) agregan algunos alcances para el concepto de calidad del desempeño docente: Es el que desarrolla competencias (capacidad de actuar) en los alumnos, satisface las demandas sociales y convierte el aprendizaje en un proceso de expansión constante de potencialidades flexibles. También se asocia el concepto de calidad del desempeño docente a la capacidad de innovación del mismo, lo cual consolida su potencial de relevancia y transformación, por el mismo hecho que se reconoce al docente como el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa. (p.33)

B. Calidad en educación. Según, Guevara (2000) afirma que:

Calidad en educación es el máximo grado de rendimiento y eficiencia del servicio educativo y de cada uno de los elementos integrantes. Por tanto, se

valora y se promueve calidad en las teorías pedagógicas, en los planes y programas curriculares, en la actividad de enseñar y educar de los docentes, en la buena formación de los educandos, en los buenos medios tecnológicos y en las influencias positivas de la escuela sobre la comunidad, en un contexto determinado. (p.171)

C. Concepto de evaluación. Según Mateo (2005) define a la evaluación como:

“El proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios de mérito o de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa, este proceso debería ir necesariamente asociado a otro de toma de decisiones encaminado a la mejora u optimización del objeto o intervención evaluada”. (p.65)

Su desarrollo resulta fundamental para la mejora y la innovación de todos los ámbitos educativos: sistemas, programas, servicios, profesores alumnos, etc., y es desde la evaluación que se le confiere sentido y significado a la medición y a los procesos de recogida de información y al tipo de construcción científica que se pretende lograr y no al contrario.

Según Jiménez (2006) menciona que “Todo proceso de evaluación ha de regirse por algunos tipos y funciones: varias son las cuestiones que podrían incluirse aquí dada la cantidad de aspectos que son proclives de incluirse derivados de las características ontológicas del objeto evaluado, de la finalidad de la evaluación y de la metodología aplicada en el desarrollo de la misma”. (p. 74)

La evaluación del desempeño docente. Valdés (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es: “El proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados” (p.54). Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados y en los que se encuentran en vías de desarrollo. En el “Encuentro Iberoamericano sobre

evaluación del desempeño docente”, realizado en México - del 23 al 25 de mayo del 2000, según la ponencia de Valdés (2000) establecía que: En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olviden el derecho de los alumnos en recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyen al mejoramiento de su trabajo. (p.68)

D. “La función de planeación (sobre objetivos de aprendizaje, materiales, tiempo, actividades, etc.), función de implementación (exponer, explicar, escuchar, demostrar, motivar, etc.), función de evaluación (obtención, registro, análisis, valoración, etc., de la información correspondiente) y función de retroalimentación (aplicación de la nueva información para realizar ajustes correctivos u optimizadores del proceso)”. (p.67). Algunas investigaciones concretas como Gutiérrez (2003) también aportan diversas perspectivas de análisis acerca del desempeño docente: En este caso, desde un enfoque predominantemente empírico, se consideró cuatro dimensiones: didáctica (procedimientos de enseñanza, dominio de la materia, y empleo de técnicas), personalidad (comportamiento ético, cumplimiento, orden), motivación (generación de expectativas, participación en clase, reforzamiento de interés) y orientación (atención de necesidades individuales de aprendizaje y absolución de consultas académicas). (p.44)

Travers (1981) también considera: “Una postura grandemente sintetizadora de las cualidades de los grandes maestros y, a la vez historicista-tradicionalista, se distinguen tres componentes o habilidades claves en el desempeño docente: carisma o poder de una personalidad magnética, conocimiento de las materias que ha de enseñar y capacidades pedagógicas”. (p.71).

Wilson y Mitchel (1987), Desde un enfoque marcadamente han desarrollado Criterios en el desempeño docente: “Comunicación oral, comunicación escrita, destrezas interpersonales, capacidad docente práctica, dedicación a la enseñanza y fuerza de carácter (o capacidad reflexiva)”. (p.94)

1.3.2.4 Fines, objetivos y funciones de la evaluación del docente

Del mismo modo Valdés (2004) asume que, entre los fines de la evaluación del desempeño docente, usualmente se distinguen:

Determinación de las cualidades profesionales, mejoramiento de la calidad del desempeño docente, responsabilidad motivación y desarrollo profesional, control administrativo, desarrollo integral de los educandos. De un modo resumido, se considera entonces que son fines de la evaluación del desempeño docente, el mejoramiento del proceso de enseñanza - aprendizaje y de la gestión de la escuela, así como el desarrollo permanente de la profesión docente. (p.98)

Componentes del desempeño docente.

A nivel nacional e internacional, existen múltiples trabajos que, basados en distintas versiones de la concepción factorial del desempeño docente, así como en diversos criterios de análisis pedagógico, han presentado alternativas de diversos sistemas de componentes del desempeño docente, tales como: Cahuana (2006) quien basándose en la teoría de la modelación matemática sugiere: “Aplicar la función de productividad educativa del desempeño docente, íntegramente basado en la investigación, descomponiéndolo en tres dimensiones: investigación científica, investigación tecnológica e investigación rutinaria”. (p. 105) Según López (1995) la teoría y movimiento de las Escuelas Eficaces incluye:

Diversos componentes propios del desempeño docente en el patrón característico de estas instituciones, incluyendo la participación docente en las decisiones didácticas, performance propia de profesional experto, compromiso personal con la institución, formación y desarrollo docente continuo, clima de reconocimiento, motivación y refuerzo de los docentes, etc., basándose para ello en un paradigma epistemológico hermenéutico e

investigaciones de corte etnográfico naturalista, en las que primaba la observación y comprensión de los procesos y no el análisis estadístico de grandes muestras (p.67).

Otros especialistas como Mitzel (1973) y Biddle (1974), ambos citados por Barriga y Vidalón (1975), reconocen y afirman que: “Intuitiva y experimentalmente el papel primordial que el desempeño docente cumple en el rendimiento y logro académico de los alumnos, también remarcan que se carece de sustentos sólidos para afirmar con categoricidad qué aspectos de tal desempeño revisten mayor impacto, habiéndose identificado pocos rasgos, destrezas, metodologías y predictores sostenibles consensualmente”. (p.70)

Entre estos, tenemos el dominio de la materia, dado que no se puede enseñar algo que no se conoce; el dominio de la metodología didáctica general y especial (de los contenidos que debe desarrollar), es decir, de las formas de facilitamiento o transmisión adecuadas para que se produzcan aprendizajes de calidad; creatividad y experiencia docentes, lo cual garantiza por lo general, mejor potencial de respuesta ante los escenarios y problemáticas educativas más disímiles y dificultosas; personalidad empática, la forma como conduce y organiza el aula y la vocación; satisfacción que sienta con las funciones que cumple, etc. No obstante, es conveniente aclarar que aun cuando la literatura especializada respecto al desempeño docente es amplia y diversificada, la información existente no ha sido racionalizada aún en ninguna teoría sistemática ni coherente.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

1. ¿Cómo se da la frecuencia del liderazgo directivo de la Institución educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017?
2. ¿Cómo es el desempeño docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017?
3. ¿Cómo es la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017?

1.5 Justificación del estudio

Esta investigación tiene por finalidad determinar la Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente de secundaria de la Institución Educativa N° 60756 Claverito año 2017 y se justifica por las siguientes razones:

Es favorable, porque los beneficiarios serán los mismos directivos, los docentes, pero principalmente los estudiantes de la institución, que son los llamados a mejorar y transformar en el futuro nuestra sociedad basados en aprendizajes significativos, que conlleven al logro destacado de los estudiantes en la Institución Educativa, a partir de una gestión con liderazgo participativo, es decir democrático, donde todos participan en la toma de decisiones; existe buena comunicación en todos los sentidos y se alcanza un buen nivel de motivación. Buscamos un liderazgo eficaz y eficiente, así como transformacional que buscan constantemente promover el cambio y la innovación. El desempeño y entusiasmo de los docentes estará motivado por un buen liderazgo directivo.

Es operativa porque ayudo a optimizar el liderazgo directivo, así como la comunicación, actitudes y comportamientos positivos que es esencial para el éxito de la institución y la comunidad educativa ya que todos participamos involucrándonos en las actividades planificadas, dando soluciones efectivas a los distintos problemas que se presenten y donde el liderazgo directivo se

vea fortalecido y los docentes totalmente motivados. Así tendremos una institución educativa líder acorde a las demandas educativas.

Es pedagógica porque habrá un cambio positivo en el liderazgo directivo y esto influirá en que el docente eleve su nivel de desempeño en el aula con sus estudiantes, quienes a su vez serán capaces de analizar, criticar, comprender, dar opiniones y resolver problemas de la vida diaria que se les pudiera presentar en contextos distintos.

Relevancia social: Es de relevancia porque gracias a un buen liderazgo directivo los docentes se sentirán motivados a desarrollar competencias que contribuirán en mejorar su práctica pedagógica, aplicando metodologías activas e innovadoras y de esa manera elevar y potenciar el logro de los aprendizajes de los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa.

En lo teórico: es importante porque contribuye en profundizar en las teorías sobre el liderazgo directivo y el desempeño docente, además de los trabajos de investigación encontrados como sustento científico.

En lo práctico: ayudará a otros trabajos de investigación como un sustento para el desarrollo de competencias y mejorar el liderazgo directivo en la institución educativa.

Además, será de utilidad para otros investigadores que se interesen en los temas de liderazgo y desempeño docente.

1.6. Hipótesis

Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. General: Determinar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

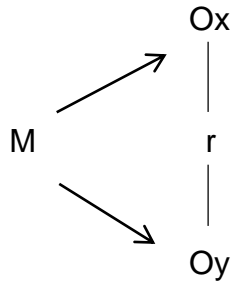
1.7.2. Específicos:

- Analizar la frecuencia en que se da el liderazgo directivo de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.
- Evaluar el desempeño docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.
- Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017

II. METODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño es No Experimental de tipo correlacional transversal. El esquema del diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

- M : Es la Muestra en estudio
- Ox : Observación de la variable independiente
- r : Posible relación entre las variables
- Oy : Observación de la variable dependiente

2.2 Variables

Variable Independiente (X): Liderazgo Directivo

Variable Dependiente (Y): Desempeño Docente

2.2.1. Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dmesiones	Escala de medición
Independiente: Liderazgo Directivo	Farro, (1995), considera Liderazgo como un segundo componente siendo la primera dirección. Liderazgo es entendido como la forma de estimular y motivar a los subordinados a realizar las tareas que se las asignan. Aunque el líder forma parte del grupo, es distinto de él y se ocupa de guiar, conducir y dirigir, incluso dentro de las limitaciones de sus capacidades máximas para lograr ciertos objetivos específicos	Es el proceso que comprende las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Consideración individual. • Estimulación intelectual • Inspiración • Tolerancia psicológica • Participación • Actuación del directivo Siempre: 67-100% A veces: 34-66% Nunca: 0-34 %	1. Carisma 2. Consideración individual 3. Estimulación Intelectual 4. Inspiración 5. Tolerancia Psicológica 6. Participación 7. Actuación del Directivo	1. Siempre. 2. A veces. 3. Nunca
Dependiente: Desempeño Docente	Cooper (1997) sobre el concepto de docente afirma y precisa que Docente Es La persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente. En la práctica se reserva tal denominación para las personas cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, se considera usualmente que un docente profesional idóneo, debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima. (p.48)	Es el proceso que comprende las dimensiones: Función técnica Función didáctica Función orientadora. Función directiva. Función facilitadora Bueno: 68-100% Regular: 34- 67% Malo: 0-33%	1. Función técnica. 2. Función Didáctica. 3. Función Orientadora. 4. Función Directiva. 5. Función Facilitadora	1.Bueno. 2.Regular. 3.Malo.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estuvo conformada por 100 docentes de la Institución Educativa 60756 “Claverito” – 2017.

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población, es decir 100 docentes y fue seleccionada en forma no aleatoria intencionada.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

TÉCNICA

- La técnica que se empleó para la recolección de datos de la variable independiente “Liderazgo Directivo”, fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.
- La técnica que se empleó para la recolección de los datos de la variable dependiente “Desempeño docente” fue la encuesta, porque se recogió información en forma indirecta acerca de la variable en estudio.

INSTRUMENTOS

- El instrumento que se empleó para la recolección de los datos de la variable independiente “Liderazgo Directivo”, fue el cuestionario, el que fue sometido a la prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.
- De igual forma, para recopilar los datos de la variable dependiente “Desempeño docente” fue el cuestionario, que también fue sometido a la prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

La validación del instrumento de recolección de datos se realizó mediante la técnica de juicios de expertos, los que fueron seleccionados de acuerdo a su capacidad y experiencia profesional y ellos fueron un número de tres, obteniendo el 91% de validez. La confiabilidad de recolección de datos, se obtuvo mediante la técnica de prueba piloto cuyos informantes fueron cinco docentes que no pertenecieron a la muestra y que fueron las mismas características, obteniendo el 88% de confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los métodos que se emplearon en el análisis de datos para cada una de las variables fue la estadística descriptiva: frecuencia, promedio y porcentajes, con cuyos resultados se elaboraron tablas y se los represento en gráficos sobre las bases de los datos.

El método que se empleó para la prueba de hipótesis fue la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (χ^2) con $p < 0.05\%$

2.6 Aspectos éticos

Se guardó absoluta reserva sobre las opiniones de los docentes, estas fueron en forma anónima y respetando los derechos humanos.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo de los datos.

3.1.1.1. Diagnóstico del liderazgo directivo.

Tabla 01

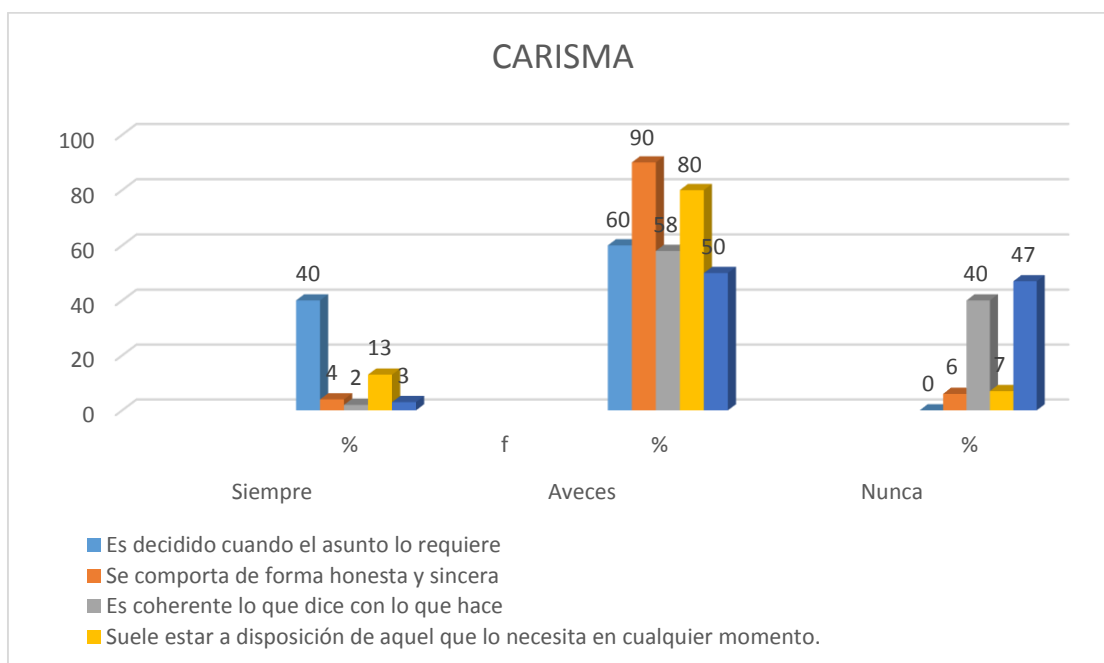
El carisma en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	CARISMA	Siempre		Aveces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	Nº	%
1	Es decidido cuando el asunto lo requiere	40	40	60	60	0	0	100	100
2	Se comporta de forma honesta y sincera	4	4	90	90	6	6	100	100
3	Es coherente lo que dice con lo que hace	2	2	58	58	40	40	100	100
4	Suele estar a disposición de aquel que lo necesita en cualquier momento.	13	13	80	80	7	7	100	100
5	Genera en mí una lealtad hacia él, y a que de igual manera percibo una lealtad hacia mi persona.	3	3	50	50	47	47	100	100
Total		12	12	68	68	20	20	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora

Gráfico 01

El Carisma en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 01

En la tabla y gráfico 01 se observa el carisma en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 68 (68%) docentes manifestaron que a veces hay carisma en el liderazgo directivo, predominando con 90% el indicador: Se comporta de forma honesta y sincera.

Mientras que 20 (20%) docentes manifestaron que nunca hay carisma en el liderazgo directivo, predominando con 47% el indicador: Genera en mí una lealtad hacia él, ya que de igual manera percibo una lealtad hacia mi persona.

Y solo 12 (12%) docentes manifestaron que siempre hay carisma en el liderazgo directivo predominando con 40% el indicador: Es decidido cuando el asunto lo requiere.

Concluyendo que a veces hay carisma en el liderazgo directivo.

Tabla 02

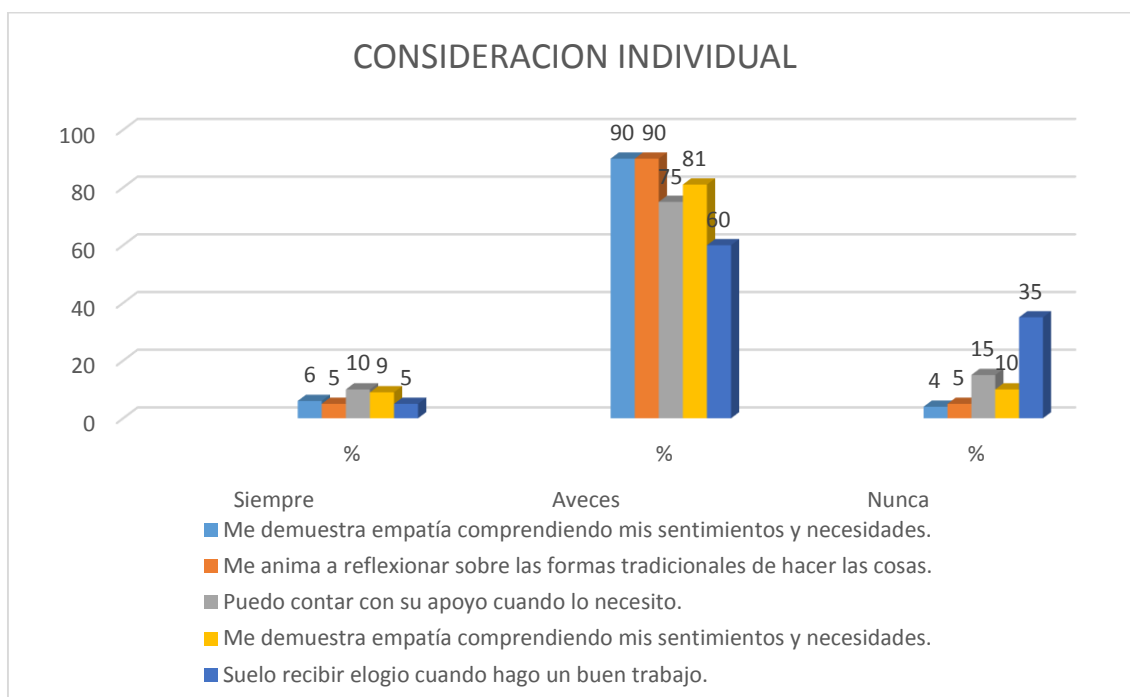
Consideración Individual en el liderazgo directivo de la institución educativa
60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	CONSIDERACION INDIVIDUAL	Siempre		Aveces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	Nº	%
1	Me demuestra empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades.	6	6	90	90	4	4	100	100
2	Me anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.	5	5	90	90	5	5	100	100
3	Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito.	10	10	75	75	15	15	100	100
4	Me demuestra empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades.	9	9	81	81	10	10	100	100
5	Suelo recibir elogio cuando hago un buen trabajo.	5	5	60	60	35	35	100	100
Total		7	7	79	79	14	14	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora

Gráfico 02

Consideración Individual en el Liderazgo Directivo de la institución educativa
60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 02

En la tabla y grafico 02 se observa La consideración individual en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 79 (79%) docentes manifestaron que aveces hay consideración individual en el liderazgo directivo, predominando con 90% los indicadores: Me demuestra empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades y me anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.

Mientras que 14 (14%) docentes manifestaron que nunca hay consideración individual en el liderazgo directivo, predominando con 35% el indicador: Suelo recibir elogio cuando hago un buen trabajo.

Y solo 7(7%) docentes manifestaron que siempre hay consideración individual en el liderazgo directivo predominando con 10% el indicador: Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito.

Concluyendo que solo aveces hay carisma en el liderazgo directivo.

Tabla 03

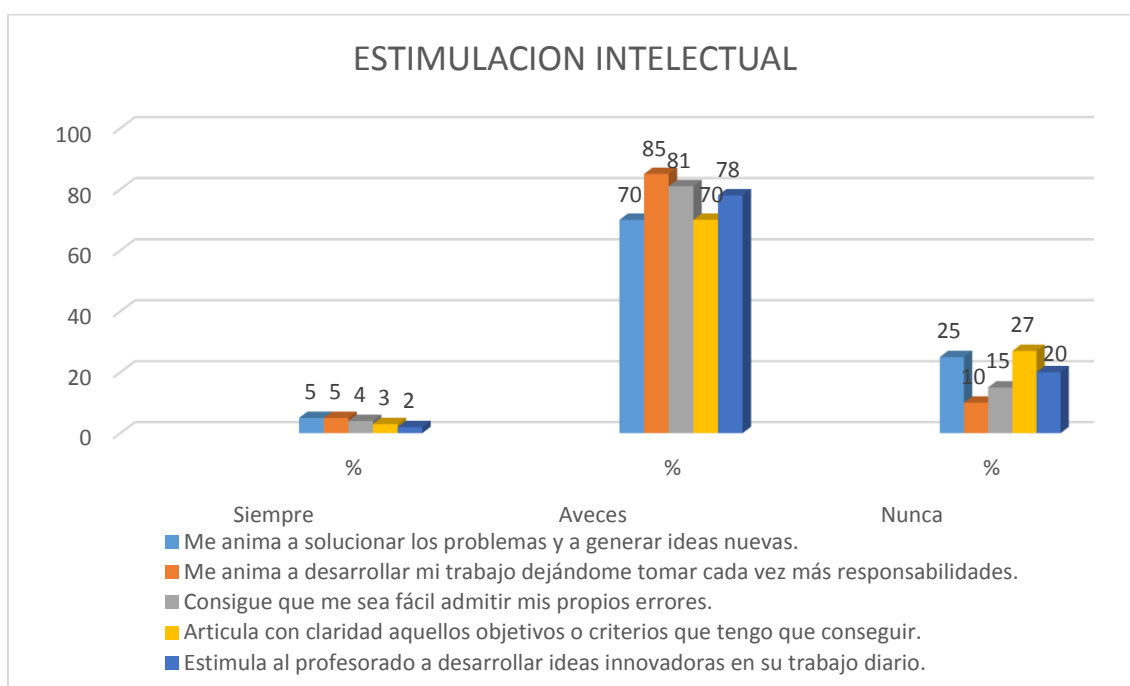
Estimulación Intelectual en el liderazgo directivo de la institución educativa
60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	ESTIMULACION INTELECTUAL	Siempre		Aveces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	Nº	%
1	Me anima a solucionar los problemas y a generar ideas nuevas.	5	5	70	70	25	25	100	100
2	Me anima a desarrollar mi trabajo dejándome tomar cada vez más responsabilidades.	5	5	85	85	10	10	100	100
3	Consigue que me sea fácil admitir mis propios errores.	4	4	81	81	15	15	100	100
4	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir.	3	3	70	70	27	27	100	100
5	Estimula al profesorado a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	2	2	78	78	20	20	100	100
Total		4	4	77	77	19	19	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 03

Estimulación Intelectual en el Liderazgo Directivo de la institución educativa
60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 03

En la tabla y grafico 03 se observa La estimulación intelectual en el Liderazgo Directivo de la Institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 77 (77%) docentes manifestaron que aveces hay estimulación intelectual en el liderazgo directivo, predominando con 85% el indicador: Me anima a desarrollar mi trabajo dejándome tomar cada vez más responsabilidades.

Mientras que 19 (19%) docentes manifestaron que nunca hay estimulación intelectual en el liderazgo directivo, predominando con 27% el indicador: Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir.

Y solo 4(4%) docentes manifestaron que siempre hay estimulación intelectual en el liderazgo directivo predominando con 5% los indicadores: Me anima a solucionar los problemas y a generar nuevas ideas y me anima a desarrollar mi trabajo dejándome tomar cada vez más responsabilidades.

Concluyendo que aveces hay estimulación intelectual en el liderazgo directivo

Tabla 04

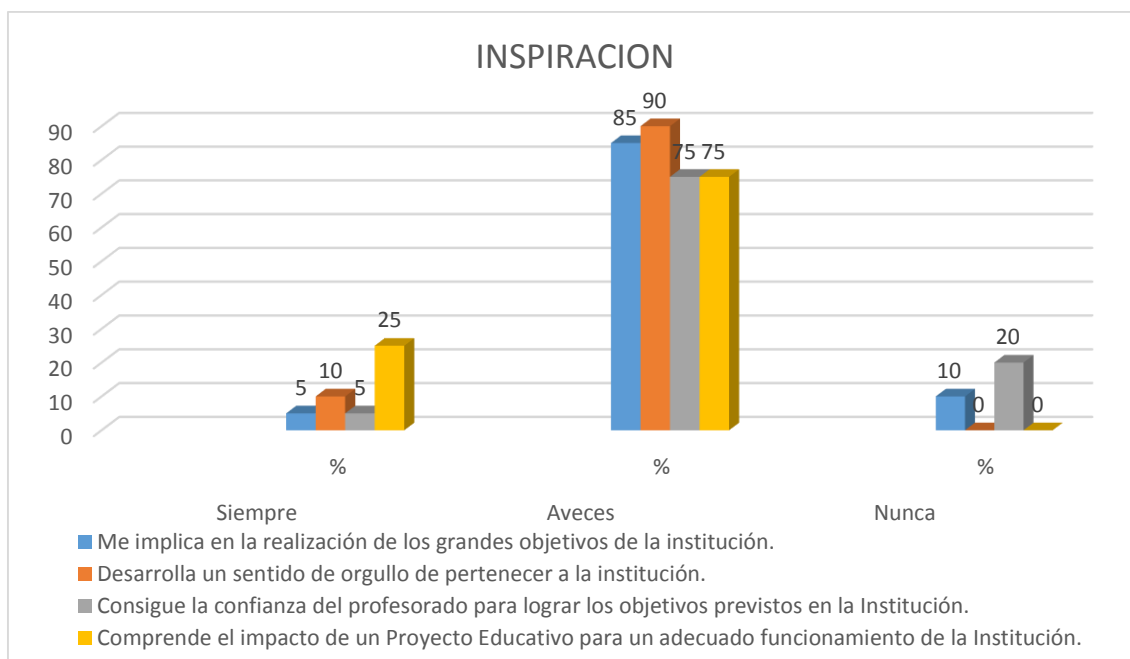
Inspiración en el liderazgo directivo en la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	INSPIRACION	Siempre		Aveces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	Nº	%
1	Me implica en la realización de los grandes objetivos de la institución.	5	5	85	85	10	10	100	100
2	Desarrolla un sentido de orgullo de pertenecer a la institución.	10	10	90	90	0	0	100	100
3	Consigue la confianza del profesorado para lograr los objetivos previstos en la Institución.	5	5	75	75	20	20	100	100
4	Comprende el impacto de un Proyecto Educativo para un adecuado funcionamiento de la Institución.	25	25	75	75	0	0	100	100
Total		11	11	81	81	8	8	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 04

Inspiración en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 04

En la tabla y gráfico 04 se observa La Inspiración en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 81(81%) docentes manifestaron que a veces hay inspiración en el liderazgo directivo predominando con 90% el indicador: Desarrolla un sentido de orgullo de pertenecer a la institución. Mientras que 11 (11%) docentes manifestaron que siempre hay inspiración en el liderazgo directivo, predominando con 25% el indicador: Comprende el impacto de un proyecto educativo para un adecuado funcionamiento de la institución.

Y solo 8 (8%) docentes manifestaron que nunca hay inspiración en el liderazgo directivo predominando con 20% el indicador: Consigue la confianza del profesorado para lograr los objetivos previstos en la institución.

Concluyendo que solo a veces hay inspiración en el liderazgo directivo.

Tabla 05

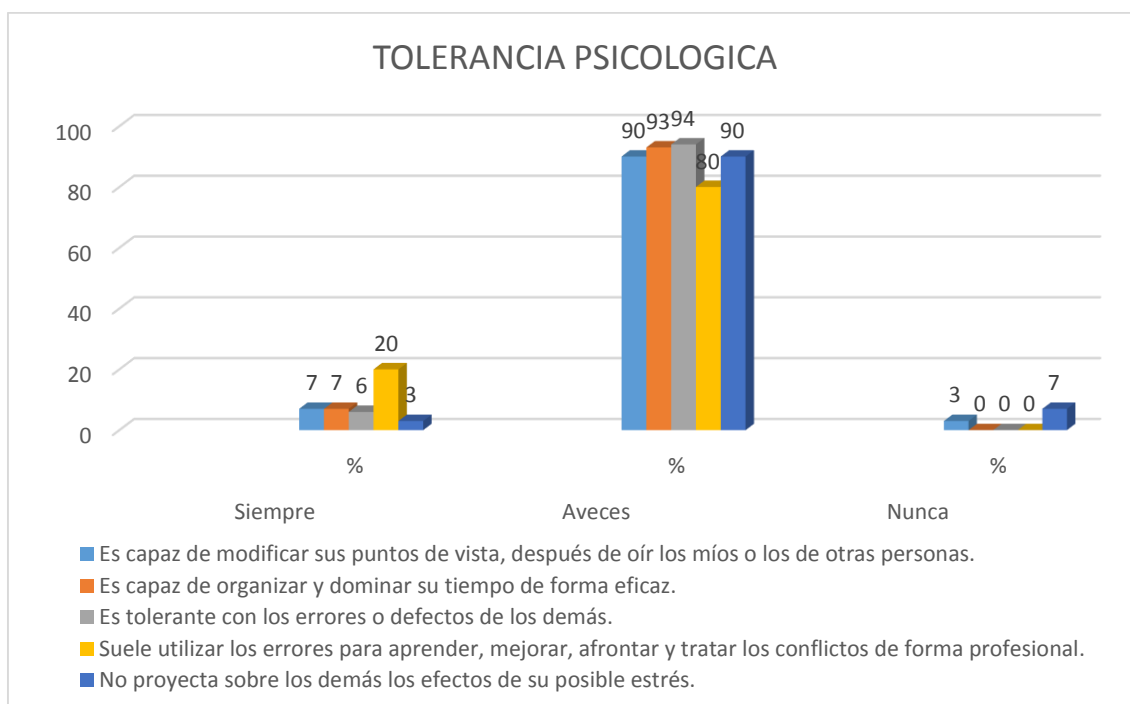
Tolerancia Psicológica en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	TOLERANCIA PSICOLOGICA	Siempre		Aveces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	Nº	%
1	Es capaz de modificar sus puntos de vista, después de oír los míos o los de otras personas.	7	7	90	90	3	3	100	100
2	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz.	7	7	93	93	0	0	100	100
3	Es tolerante con los errores o defectos de los demás.	6	6	94	94	0	0	100	100
4	Suele utilizar los errores para aprender, mejorar, afrontar y tratar los conflictos de forma profesional.	20	20	80	80	0	0	100	100
5	No proyecta sobre los demás los efectos de su posible estrés.	3	3	90	90	7	7	100	100
Total		9	9	89	89	2	2	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 05

Tolerancia Psicológica en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 05.

En la tabla y grafico 05 se observa La Tolerancia Psicológica en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 89 (89%) docentes manifestaron que aveces hay tolerancia Psicológica en el liderazgo directivo, predominando con 94% el indicador: Es tolerante con los errores o defectos de los demás.

Mientras que 9(9%) docentes manifestaron que siempre hay Tolerancia Psicológica en el liderazgo directivo predominando con 20% el indicador: Suele utilizar los errores para aprender, mejorar, afrontar y tratar los conflictos de forma profesional.

Y solo 2 (2%) docentes manifestaron que nunca hay tolerancia psicológica en el liderazgo directivo predominando con 7% el indicador: No proyecta sobre los demás los efectos de su posible estrés.

Concluyendo que solo aveces hay tolerancia psicológica en el liderazgo directivo.

Tabla 06

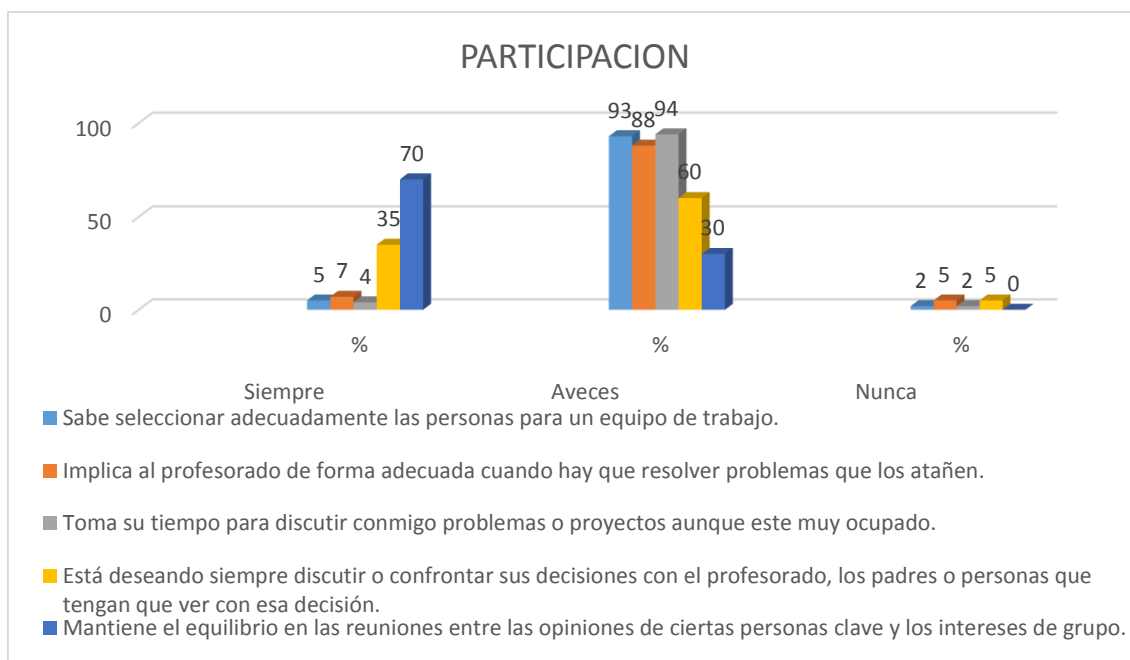
Participación en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	PARTICIPACION	Siempre		Aveces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	Nº	%
1	Sabe seleccionar adecuadamente las personas para un equipo de trabajo.	5	5	93	93	2	2	100	100
2	Implica al profesorado de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que los atañen.	7	7	88	88	5	5	100	100
3	Toma su tiempo para discutir conmigo problemas o proyectos aunque este muy ocupado.	4	4	94	94	2	2	100	100
4	Está deseando siempre discutir o confrontar sus decisiones con el profesorado, los padres o personas que tengan que ver con esa decisión.	35	35	60	60	5	5	100	100
5	Mantiene el equilibrio en las reuniones entre las opiniones de ciertas personas clave y los intereses de grupo.	70	70	30	30	0	0	100	100
Total		24	24	73	73	3	3	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico N° 06

Participación en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 06

En la tabla y grafico 06 se observa La Participación en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 73 (73%) docentes manifestaron que aveces hay participación en el liderazgo directivo, predominando con 94% el indicador: Toma su tiempo para discutir conmigo problemas o proyectos, aunque este muy ocupado.

Mientras que 24(24%) docentes manifestaron que siempre hay participación en el liderazgo directivo predominando con 70% el indicador: Mantiene el equilibrio en las reuniones entre las opiniones de ciertas personas clave y los intereses de grupo.

Y solo 3 (3%) docentes manifestaron que nunca hay participación en el liderazgo directivo, predominando con 5% los indicadores: Implica al profesorado de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que los atañen y está deseando siempre discutir o confrontar sus decisiones con el profesorado, los padres o personas que tengan que ver con esa decisión.

Concluyendo que solo aveces hay participación en el liderazgo directivo.

Tabla 07

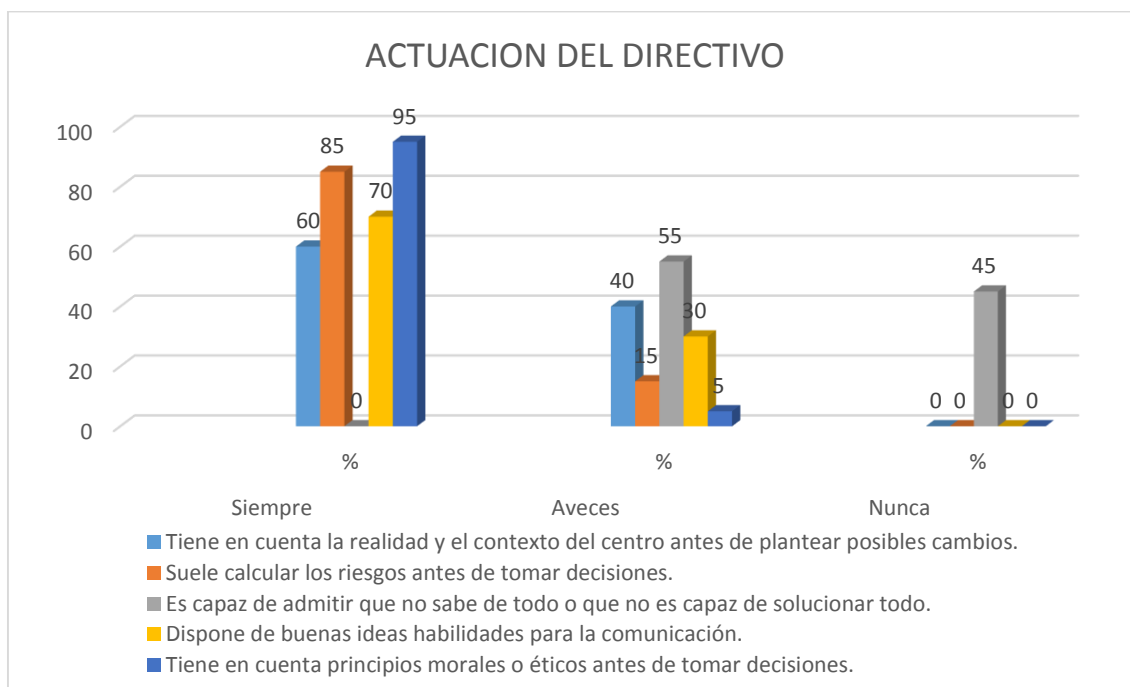
Actuación del Directivo en el liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	ACTUACION DEL DIRECTIVO	Siempre		Aveces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	Nº	%
1	Tiene en cuenta la realidad y el contexto del centro antes de plantear posibles cambios.	60	60	40	40	0	0	100	100
2	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones.	85	85	15	15	0	0	100	100
3	Es capaz de admitir que no sabe de todo o que no es capaz de solucionar todo.	0	0	55	55	45	45	100	100
4	Dispone de buenas ideas habilidades para la comunicación.	70	70	30	30	0	0	100	100
5	Tiene en cuenta principios morales o éticos antes de tomar decisiones.	95	95	5	5	0	0	100	100
Total		62	62	29	29	9	9	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 07

Actuación del Directivo en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 07

En la tabla y grafico 07 se observa La Actuación del Directivo en el Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 62(62%) docentes manifestaron que siempre hay actuación del directivo en el liderazgo directivo predominando con 95% el indicador: Tiene en cuenta principios morales o éticos antes de tomar decisiones. Mientras que 29 (29%) docentes manifestaron que aveces hay actuación del directivo en el liderazgo directivo, predominando con 55% el indicador: Es capaz de admitir que no sabe de todo o que no es capaz de solucionar todo.

Y solo 9 (9%) docentes manifestaron que nunca hay actuación del directivo en el liderazgo directivo, predominando con 45% el indicador: Es capaz de admitir que no sabe de todo o que no es capaz de solucionar todo.

Concluyendo que siempre hay actuación del directivo en el liderazgo directivo.

Tabla 08

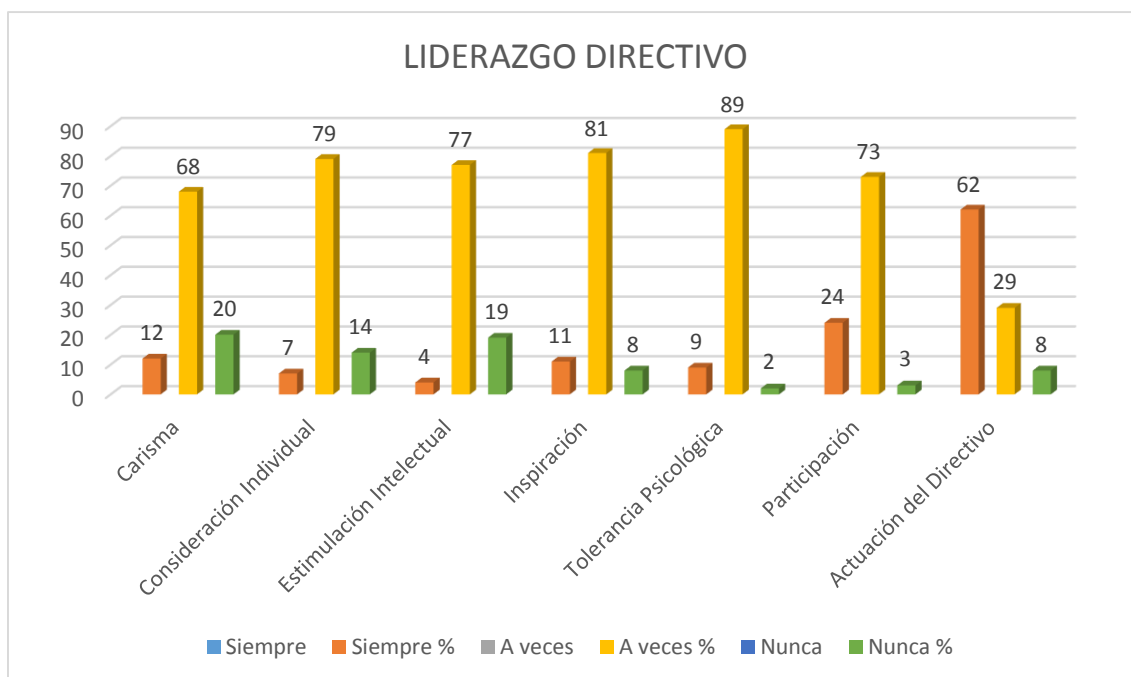
El liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	LIDERAZGO DIRECTIVO	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	Nº	%
1	Carisma	12	12	68	68	20	20	100	100
2	Consideración Individual	7	7	79	79	14	14	100	100
3	Estimulación Intelectual	4	4	77	77	19	19	100	100
4	Inspiración	11	11	81	81	8	8	100	100
5	Tolerancia Psicológica	9	9	89	89	2	2	100	100
6	Participación	24	24	73	73	3	3	100	100
7	Actuación del Directivo	62	62	29	29	9	8	100	100
Total		18	18	71	71	11	11	100	100

Fuente: Tabla Nº 01, 02, 03, 04, 05, 06,07.

Gráfico 08

El Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 08

En la tabla y gráfico 08 se observa El Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 71(71%) docentes manifestaron que a veces hay liderazgo directivo predominando con 89% la dimensión: Tolerancia Psicológica.

Mientras que 18 (18%) docentes manifestaron que siempre hay liderazgo directivo, predominando con 62% la dimensión: Actuación del Directivo.

Y solo 11 (11%) docentes manifestaron que nunca hay liderazgo directivo, predominando con 20% la dimensión: Carisma.

Concluyendo que a veces hay liderazgo directivo.

3.1.2. Diagnóstico del Desempeño Docente.

Tabla 09

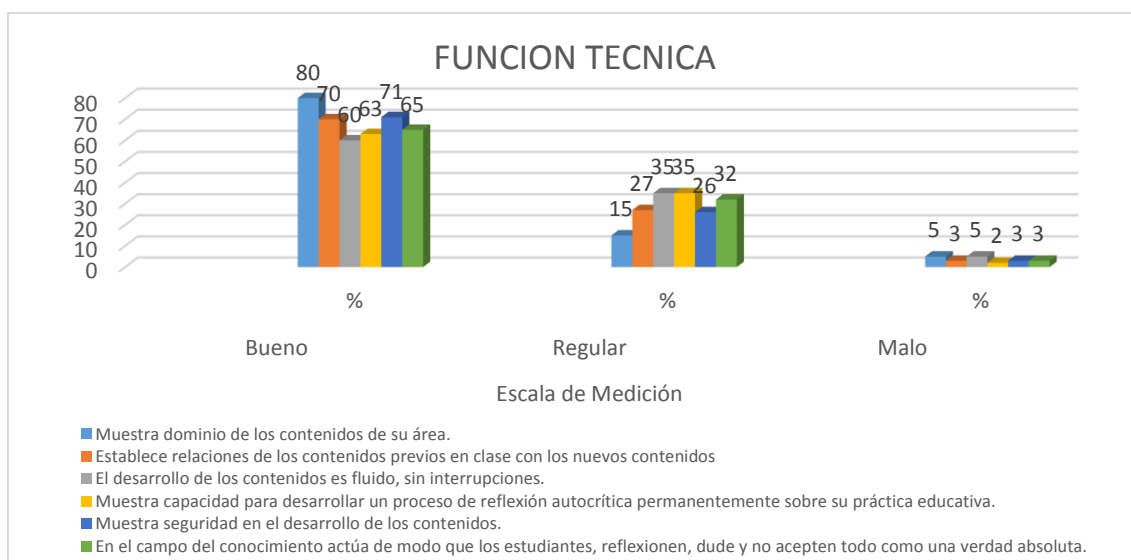
Función Técnica del Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	FUNCION TECNICA	Escala de Medición						Total	
		Bueno		Regular		Malo		Nº	%
		f	%	f	%	f	%		
1	Muestra dominio de los contenidos de su área.	80	80	15	15	5	5	100	100
2	Establece relaciones de los contenidos previos en clase con los nuevos contenidos	70	70	27	27	3	3	100	100
3	El desarrollo de los contenidos es fluido, sin interrupciones.	60	60	35	35	5	5	100	100
4	Muestra capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanentemente sobre su práctica educativa.	63	63	35	35	2	2	100	100
5	Muestra seguridad en el desarrollo de los contenidos.	71	71	26	26	3	3	100	100
6	En el campo del conocimiento actúa de modo que los estudiantes, reflexionen, dude y no acepten todo como una verdad absoluta.	65	65	32	32	3	3	100	100
Total		68	68	28	28	4	4	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 09

Función Técnica del Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 09

En la tabla y gráfico 09 se observa la función técnica del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 68 (68%) docentes manifestaron que es bueno la función técnica del desempeño docente, predominando con 80% el indicador: Muestra dominio de los contenidos de su área.

Mientras que 28 (28%) docentes manifestaron que es regular la función técnica del desempeño docente, predominando con 35% los indicadores: El desarrollo de los contenidos es fluido, sin interrupciones y muestra capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanentemente sobre su práctica educativa.

Y solo 4 (4%) docentes manifestaron que es mala la función técnica del desempeño docente, predominando con 5% los indicadores: Muestra dominio de los contenidos de su área y el desarrollo de los contenidos es fluido, sin interrupciones.

Concluyendo que es buena la función técnica del desempeño docente.

Tabla 10

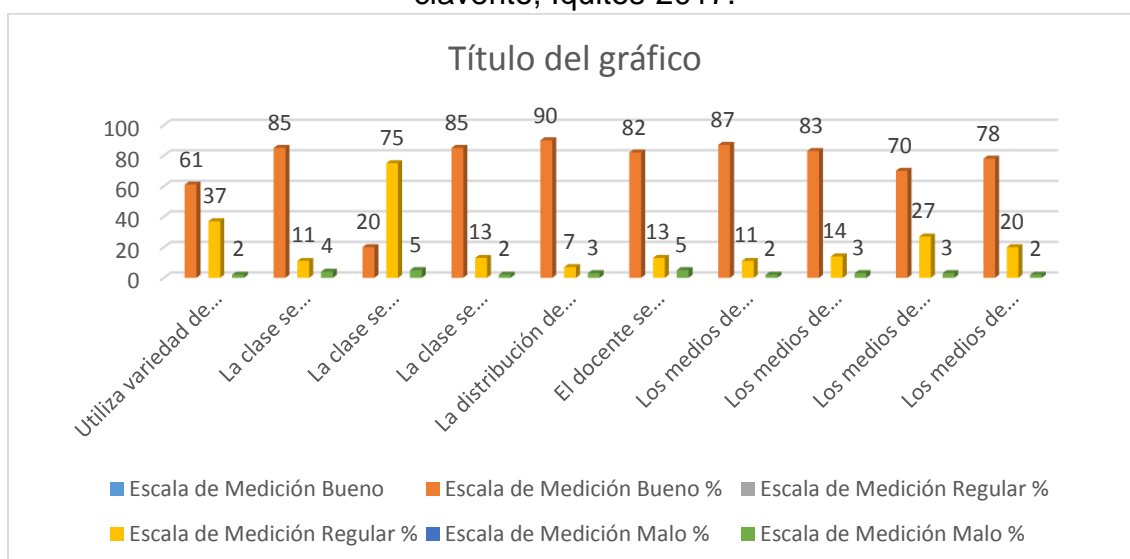
Función Didáctica del Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	FUNCION DIDACTICA	Escala de Medición						Total	
		Bueno		Regular		Malo		Nº	%
		f	%	f	%	f	%		
1	Utiliza variedad de estrategias caracterizado por la participación activa de los estudiantes.	61	61	37	37	2	2	100	100
2	La clase se desarrolla fundamentalmente en pequeños equipos de trabajo.	85	85	11	11	4	4	100	100
3	La clase se desarrolla fundamentalmente de forma individualizada.	20	20	75	75	5	5	100	100
4	La clase se desarrolla fundamentalmente con el grupo total en una disposición frontal.	85	85	13	13	2	2	100	100
5	La distribución de los estudiantes en la sala de clases se modifica de acuerdo a la tarea a realizar.	90	90	7	7	3	3	100	100
6	El docente se desplaza por distintos sectores del aula para facilitar la atención de los estudiantes.	82	82	13	13	5	5	100	100
7	Los medios de enseñanza son adecuados al contenido de la clase.	87	87	11	11	2	2	100	100
8	Los medios de enseñanza son adecuados al logro de los aprendizajes.	83	83	14	14	3	3	100	100
9	Los medios de enseñanza permiten la mayor aproximación al objeto de estudio.	70	70	27	27	3	3	100	100
10	Los medios de enseñanza estimulan la búsqueda de conocimiento y capacidades.	78	78	20	20	2	2	100	100
Total		74	74	23	23	3	3	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 10

Función Didáctica del Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 10

En la tabla y grafico 10 se observa la función didáctica del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 74 (74%) docentes manifestaron que es bueno la función didáctica del desempeño docente, predominando con 90% el indicador: La distribución de los estudiantes en la sala de clases se modifica de acuerdo a la tarea a realizar.

Mientras que 23 (23%) docentes manifestaron que es regular la función didáctica del desempeño docente, predominando con 75% el indicador: La clase se desarrolla fundamentalmente de forma individualizada.

Y solo 3 (3%) docentes manifestaron que es mala la función didáctica del desempeño docente, predominando con 5% los indicadores: La clase se desarrolla fundamentalmente de forma individualizada y el docente se desplaza por distintos sectores del aula para facilitar la atención de los estudiantes.

Concluyendo que es buena la función didáctica del desempeño docente.

Tabla 11

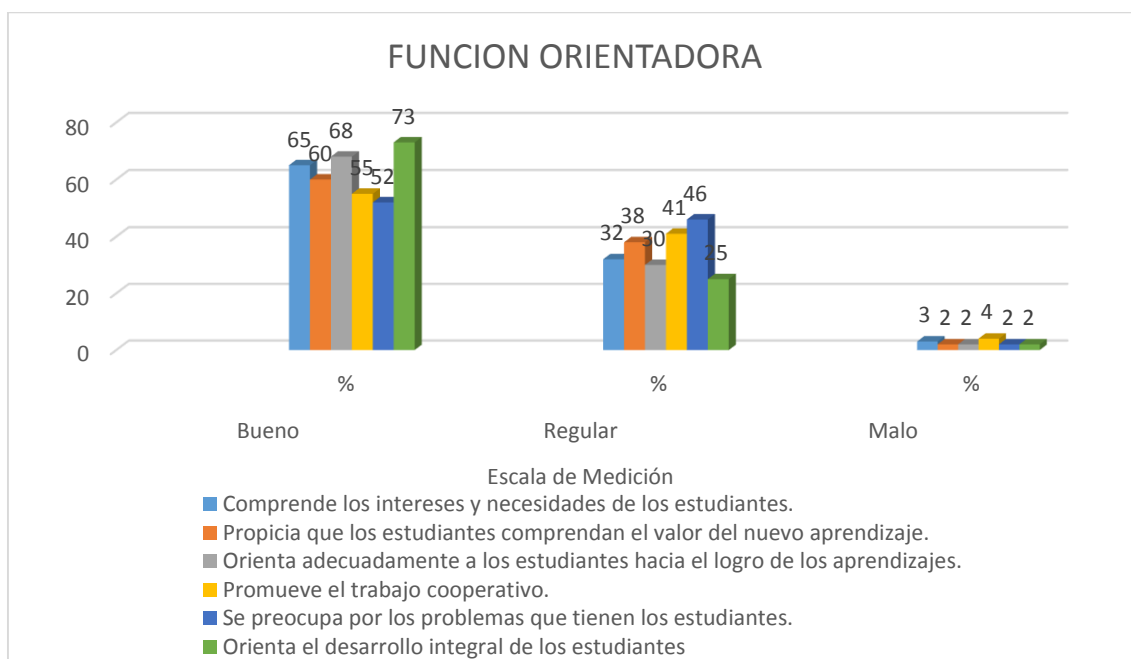
Función Orientadora del Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	FUNCION ORIENTADORA	Escala de Medición						Total	
		Bueno		Regular		Malo		Nº	%
		F	%	f	%	f	%		
1	Comprende los intereses y necesidades de los estudiantes.	65	65	32	32	3	3	100	100
2	Propicia que los estudiantes comprendan el valor del nuevo aprendizaje.	60	60	38	38	2	2	100	100
3	Orienta adecuadamente a los estudiantes hacia el logro de los aprendizajes.	68	68	30	30	2	2	100	100
4	Promueve el trabajo cooperativo.	55	55	41	41	4	4	100	100
5	Se preocupa por los problemas que tienen los estudiantes.	52	52	46	46	2	2	100	100
6	Orienta el desarrollo integral de los estudiantes	73	73	25	25	2	2	100	100
Total		62	62	35	35	3	3	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora

Gráfico N°11

Función Orientadora del Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 11.

En la tabla y grafico 11 se observa la función orientadora del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 62 (62%) docentes manifestaron que es bueno la función orientadora del desempeño docente, predominando con 73% el indicador: Orienta el desarrollo integral de los estudiantes.

Mientras que 35 (35%) docentes manifestaron que es regular la función orientadora del desempeño docente, predominando con 46% el indicador: Se preocupa por los problemas que tienen los estudiantes.

Y solo 3 (3%) docentes manifestaron que es mala la función orientadora del desempeño docente, predominando con 4% el indicador: Promueve el trabajo cooperativo.

Concluyendo que es buena la función orientadora del desempeño docente.

Tabla 12

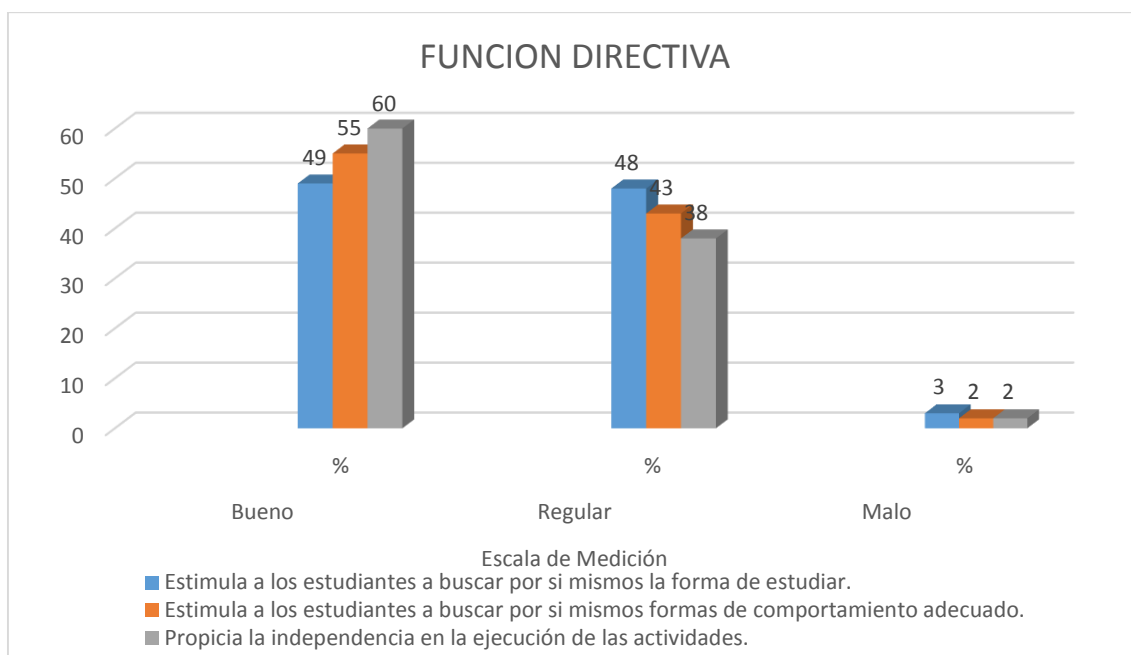
Función Directiva del Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	FUNCION DIRECTIVA	Escala de Medición						Total	
		Bueno		Regular		Malo		Nº	%
		f	%	f	%	f	%		
1	Estimula a los estudiantes a buscar por si mismos la forma de estudiar.	49	49	48	48	3	3	100	100
2	Estimula a los estudiantes a buscar por si mismos formas de comportamiento adecuado.	55	55	43	43	2	2	100	100
3	Propicia la independencia en la ejecución de las actividades.	60	60	38	38	2	2	100	100
Total		55	55	43	43	2	2	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico 12

Función Directiva del Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, iquitos-2017.



Fuente: Tabla 12.

En la tabla y grafico 12 se observa la Función Directiva del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 55 (55%) docentes manifestaron que es bueno la función directiva del desempeño docente, predominando con 60% el indicador: Propicia la independencia en la ejecución de las actividades.

Mientras que 43 (43%) docentes manifestaron que es regular la función directiva del desempeño docente, predominando con 48% el indicador: Estimula a los estudiantes a buscar por si mismos la forma de estudiar.

Y solo 2 (2%) docentes manifestaron que es mala la función directiva del desempeño docente, predominando con 3% el indicador: Estimula a los estudiantes a buscar por si mismos la forma de estudiar.

Concluyendo que es buena la función directiva del desempeño docente.

Tabla N° 13

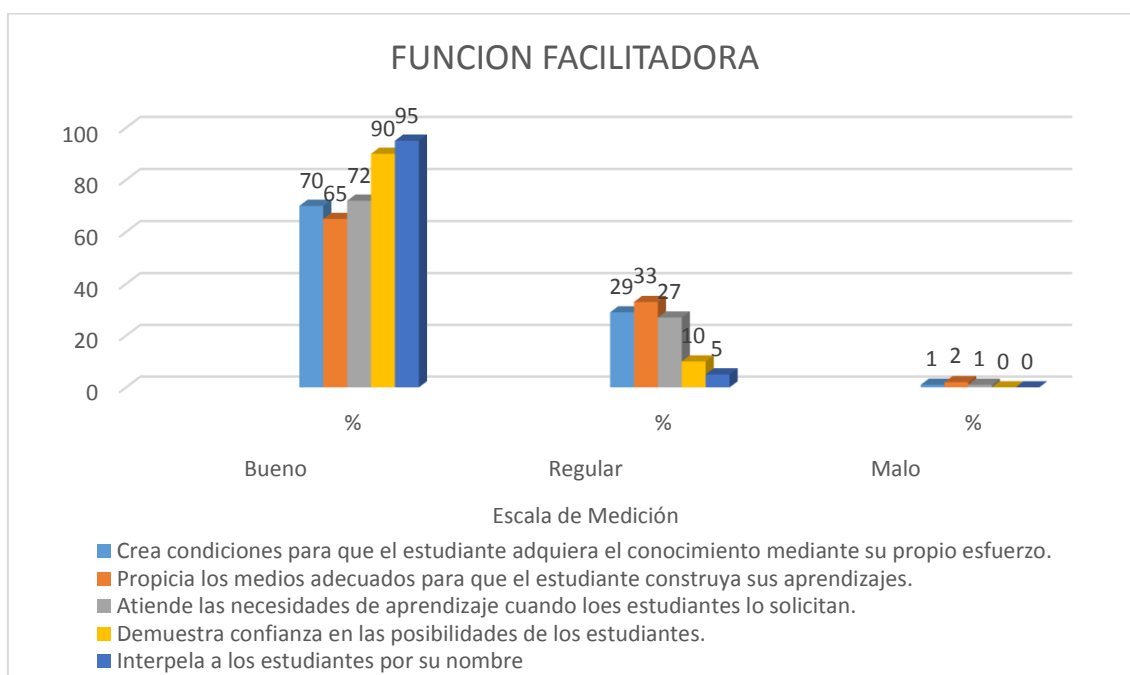
Función Facilitadora del Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

N°	FUNCION FACILITADORA	Escala de Medición						Total	
		Bueno		Regular		Malo		N°	%
		f	%	f	%	f	%		
1	Crea condiciones para que el estudiante adquiera el conocimiento mediante su propio esfuerzo.	70	70	29	29	1	1	100	100
2	Propicia los medios adecuados para que el estudiante construya sus aprendizajes.	65	65	33	33	2	2	100	100
3	Atiende las necesidades de aprendizaje cuando loes estudiantes lo solicitan.	72	72	27	27	1	1	100	100
4	Demuestra confianza en las posibilidades de los estudiantes.	90	90	10	10	0	0	100	100
5	Interpela a los estudiantes por su nombre	95	95	5	5	0	0	100	100
Total		78	78	21	21	1	1	100	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Gráfico N°13

Función Facilitadora del Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: N° 13

En la tabla y gráfico 13 se observa la Función Facilitadora del desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente: De 100 (100%) docentes, 78 (78%) docentes manifestaron que es bueno la función facilitadora del desempeño docente, predominando con 95% el indicador: Interpela a los estudiantes por su nombre.

Mientras que 21 (21%) docentes manifestaron que es regular la función facilitadora del desempeño docente, predominando con 33% el indicador: Propicia los medios adecuados para que el estudiante construya sus aprendizajes.

Y solo 1 (1%) docente manifestaron que es mala la función facilitadora del desempeño docente, predominando con 2% el indicador: Propicia los medios adecuados para que el estudiante construya sus aprendizajes.

Concluyendo que es buena la función facilitadora del desempeño docente.

Tabla N° 14

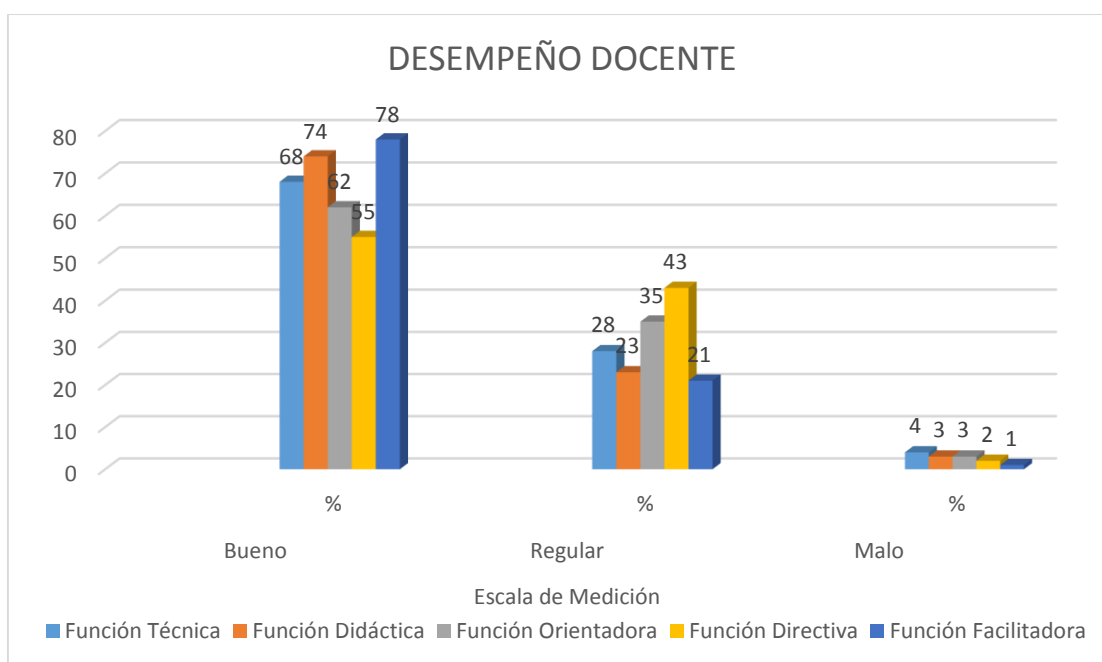
El Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

N°	DESEMPEÑO DOCENTE	Escala de Medición						Total	
		Bueno		Regular		Malo		N°	%
		f	%	f	%	f	%		
1	Función Técnica	68	68	28	28	4	4	100	100
2	Función Didáctica	74	74	23	23	3	3	100	100
3	Función Orientadora	62	62	35	35	3	3	100	100
4	Función Directiva	55	55	43	43	2	2	100	100
5	Función Facilitadora	78	78	21	21	1	1	100	100
Total		67	67	30	30	3	3	100	100

Fuente: Tabla 09, 10, 11, 12,13

Gráfico N°14

Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 14

En la tabla y grafico 14 se observa El Desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 67 (67%) docentes manifestaron que es bueno el desempeño docente, predominando con 78% la dimensión: Función facilitadora. Mientras que 30 (30%) docentes manifestaron que es regular el desempeño docente, predominando con 43% la dimensión: Función directiva.

Y solo 3 (3%) docentes manifestaron que es malo el desempeño docente, predominando con 4% la dimensión: Función técnica.

Concluyendo que es bueno el desempeño docente.

3.2. Análisis Inferencial

3.2.1. Relación entre las variables:

Liderazgo directivo y Desempeño docente

TABLA Nª 15

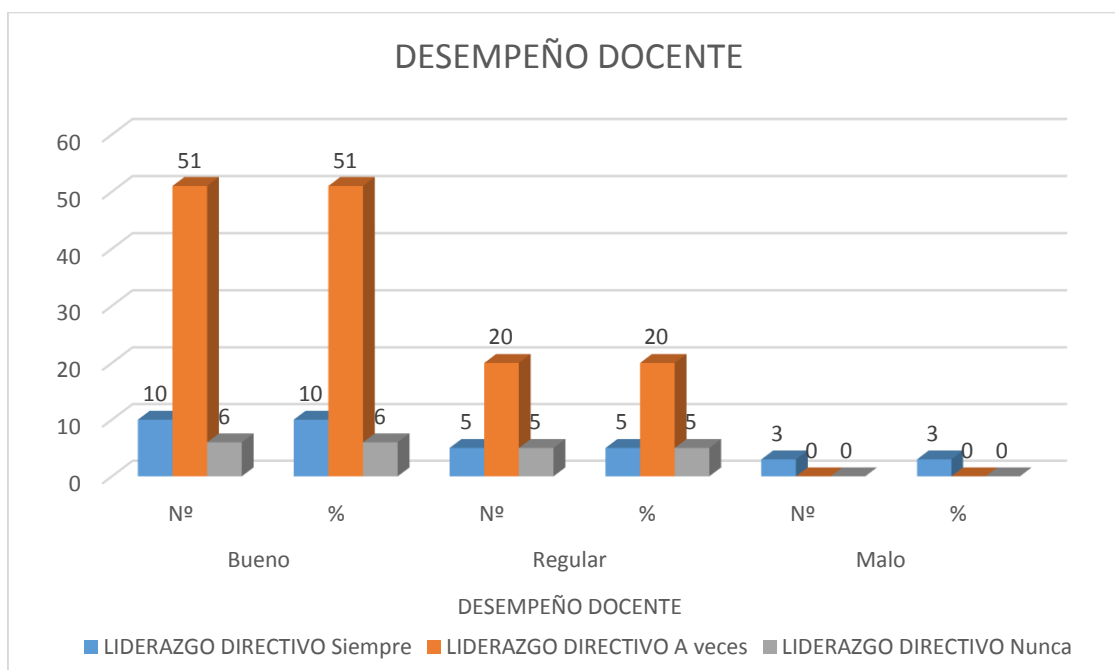
Liderazgo directivo según desempeño docente de la Institución educativa 60756 “Claverito” Iquitos 2017.

LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	10	10	5	5	3	3	18	18
A veces	51	51	20	20	-	-	71	71
Nunca	6	6	5	5	-	-	11	11
Total	67	67	30	30	3	3	100	100

Fuente: Tabla 08,14

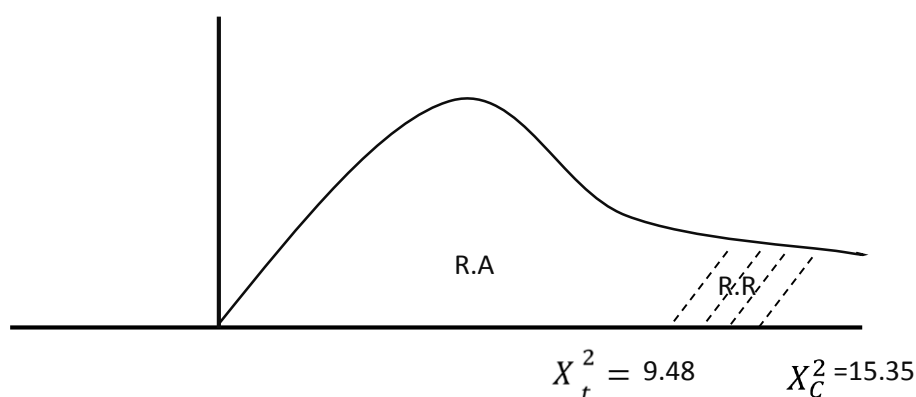
GRAFICO Nª 15

Liderazgo directivo según desempeño docente de la Institución educativa 60756 “Claverito” Iquitos 2017.



$$X_c^2 = 15.35 > X_t^2 = 9.48, gl 4, p < 0.05\%$$

$$X_c^2 = 15.35 > X_t^2 = 9.48$$



$X_c^2 > X_t^2$ El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente aceptando la hipótesis de investigación: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

Al analizar el liderazgo directivo siempre se observa que de 18 (18%) docentes 10 (10%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue bueno, 5 (5%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue regular y 3 (3%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue malo.

Al analizar el liderazgo directivo aveces se observa que de 71 (71%) docentes 51(51%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue bueno y 20 (20%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue regular.

Al analizar el liderazgo directivo nunca se observa que de 11 (11%) docentes 6 (6%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue bueno y 5 (5%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue regular.

Al establecer la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada se encontró que $x^2_c = 15.35 > x^2_t = 9.48, gl 4, p < 0.05\%$.

Aceptando la hipótesis de investigación Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 “Claverito” de Iquitos en el año 2017.

IV.DISCUSION

EL Liderazgo es la forma de estimular y motivar a los subordinados a realizar las tareas que se le asignan. Aunque el líder forma parte del grupo es distinto de él y se ocupa de guiar, conducir y dirigir incluso dentro de las limitaciones de sus capacidades máximas para lograr ciertos objetivos específicos, la respuesta del grupo dependerá del líder, el liderazgo no logra mover a la gente en una dirección por medio coercitivos, sino en base a las ideas, carácter, talento, voluntad, habilidad administrativa y el logro de los objetivos institucionales pre-establecidos.

Intentar predecir eficacia de liderazgo en los diferentes contextos no es tarea fácil, debido a su complejidad, y a que el liderazgo consiste en algo más de lo que la gente dice y hace, viene dado de adentro hacia afuera y se alimenta día a día de las interacciones productiva que emergen de la trama relacional de la Institución y que a su vez interviene directamente al ser humano, es por ello que el liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los docentes para lograr metas comunes en contextos determinados .

Al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada se encontró que $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$, $gl\ 4, p < 0.05\%$ observando que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente aceptando la hipótesis de investigación Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

Este resultado coincide cuando MACAHUACHI y GONZALES (2017), en su tesis titulada “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución educativa Inicial Nuestra señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado-2016” Concluyó que existe una relación directa y significativa entre la precepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra señora de la Esperanza de Puerto Maldonado.

V. CONCLUSIONES

A nivel del objetivo general

Se logró determinar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

A nivel de objetivos específicos

El Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 71(71%) docentes manifestaron que a veces hay liderazgo directivo predominando con 89% la dimensión: Tolerancia Psicológica.

Mientras que 18 (18%) docentes manifestaron que siempre hay liderazgo directivo, predominando con 62% la dimensión: Actuación del Directivo.

Y solo 11 (11%) docentes manifestaron que nunca hay liderazgo directivo, predominando con 20% la dimensión: Carisma.

Concluyendo que a veces hay liderazgo directivo.

$X_c^2 > X_t^2$ El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente aceptando la hipótesis de investigación: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

A nivel de hipótesis:

Al establecer la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada se encontró que $x^2_c=15.35 > x^2_t=9.48$, gl 4, $p < 0.05\%$.

Aceptando la hipótesis de investigación Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 “Claverito” de Iquitos en el año 2017.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017 que procure demostrar siempre un liderazgo directivo para estimular a los docentes entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, consistencia, atención, buena disposición al trabajo a fin de lograr las metas institucionales.
2. A los docentes de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017 mantener el buen desempeño en las labores pedagógicas, ya que constituye el ejercicio práctico de su labor docente y que son inherentes a su profesión a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
3. A los directivos de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017, promover eventos de capacitación sobre liderazgo en el aula dirigido a los docentes a fin de que estos se conviertan en líderes en la conducción del aprendizaje.
4. A los directivos de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017 que procuren desarrollar las características: carisma, consideración individual, estimulación individual, inspiración, tolerancia psicológica, participación y actuación para motivar y estimular a los docentes en el cumplimiento de sus funciones con eficiencia.
5. A los docentes de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017 mantener el buen desempeño en las labores pedagógicas, asumiendo con responsabilidad la función técnica, orientadora, facilitadora, directiva y didáctica ya que constituye el ejercicio práctico de su labor docente y que son inherentes a su profesión a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
6. A los directivos y docentes mantener siempre esa relación amigable y de comprensión para que juntos logren los objetivos propuestos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ACEVEDO, L. (2002). Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente. Lima: Ed. UNMSM.
- AGUILAR REDOLFO, H (2015). Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño Docente en las Instituciones Educativas Publicas del Nivel Secundario de la Ugel Jauja-Departamento de Junio-2015. Universidad Nacional de Educación Enrique, Guzmán y Valle.
- ARIAS, A y CANTON. (2007). La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. León (España): Universidad de León. Revista de Educación, 345, enero-abril 2008,229-254. Referencia electrónica, recuperado el 20 de setiembre del 2017, de http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_10.pdf
- BARRIGA C. y VIDALON N. (1975). Influencia del docente en el rendimiento del alumno. Ed. INIDE. Lima.
- BASS, B. (1985). La personalidad de un líder y sus expectativas. McGraw Hill. México
- BERNAL, J. (2000). Liderar el cambio: El liderazgo transformacional. –en Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. Zaragoza.
- BRETEL, L. (2002). Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial. Santiago de Chile: Ed. MINEDU.
- CAHUANA, E. (2006). Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC. Ed. Pirámide.
- CALLE MENDÉZ, C. (2008). Relación ente el Liderazgo transformacional y Gestión institucional de los Directores del nivel secundario de las instituciones públicas de la Región Callao. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Postgrado, en Ciencias de la Educación, gestión Educacional.
- CARBONE, R. (coord.) (2008). Situación del liderazgo educativo en Chile. Santiago: Ministerio de Educación-Universidad Alberto Hurtado.

- CERVERA CAJO, L. (2012). Liderazgo transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de los Olivos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- COOPER, J. (1997). Estrategias de enseñanza. México: Ed. Limusa.
- COVEY, S. (1997). El liderazgo centrado en principios. Barcelona: Paidós
- MANUEL RAXULEU, A (2014). Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Guatemala.
- ESCOBAR (2014). Estilos de liderazgo en Directores de Colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango. Guatemala
- FARRO CUSTODIO, F. (1995). Gerencia de Centros Educativos. Hacia la Calidad total. Lima-Peru. Pp.267.
- FIEDLER, F ET AL (1967, 1985) A Theory of leadership effectiveness New York: Mc. Graw Hill.
- FIELDEN, J. (1998). La formación del personal de La Educación Superior. Una misión permanente. Paris. UNESCO.
- GARCIA SALDAÑA, G. (2015), Liderazgo del personal directivo en la gestión de conflictos organizacionales, de la institución educativa Cesar Vallejo-Iquitos. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- GAGO, F. (2004). La dirección pedagógica de los institutos de educación secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional. En Ministerio de educación educativa 2004. Madrid: CIDE Nº 170, colección Investigación, 395-422.
- GUEVARA, B. (2000). Evaluación constructivista, teorías, técnicas y modelos. Lima: Ed. Pensamiento y Acción.
- GUTIERREZ, M. (2003). Liderazgo transformacional en el docente universitario. Universidad de Panamá. Volumen Nº 1.
- HARVEY, L. y GREEN, D. (1993). Defining quality en assessmet of the Quality of higher education. USA: Edith Bath, UK.
- JIMENEZ, (2006). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed), Evaluación de programas, centros y profesores. Madrid: Editorial síntesis, 173-206.
- KREITNER R. (1997). Comportamiento de las Organizaciones. Madrid: McGraw Hill. Tercera edición.

- LOPEZ, F. (1995). La gestión de calidad en educación. Madrid: Ed. La muralla.
- LOMBARDI, V. (2003). Ganar no es lo más importante...es lo único. México. McGraw-Hill Interamericana. Primera edición.
- MACAHUACHI P. y GONZALES, K (2016). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución educativa Inicial Nuestra señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado-2016. Universidad Nacional amazónica de Madre de Dios. Facultad de Educación y Humanidades. Escuela profesional de Educación.
- MATEO, A. (2005). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE-HORSORI, Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Lima: Ed. Alfaomega.
- MONTENEGRO, I. (2003). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- MORALES NIETO, G. (2006). Relación entre el Liderazgo en los Directores y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla – Callao
- PEREZ (2005). Liderazgo administrativo centrado en los principios fundamentales vicentinos en las escuelas vicentinas de la capital de Guatemala.
- Guatemala
- Referencia electrónica, recuperado el 20 de setiembre del 2017, de:
http://www.oei.es/pdf2/situación_liderazgo_educativo_chile.pdf
- REYES FLORES, N. (2012). Liderazgo Directivo y Desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla –Callao. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- ROBERT B. y JANE M. (1997, 1999,2001 y 2002) Comportamiento y desarrollo organizacional. Buenos Aires-Argentina.
- ROBER J. HOUSE. (2013-08-13) Strategic Leadership Across Cultures: Globe Study of CEO Leadership Behavior and Effectiveness in 24 countries. University of Pennsylvania.
- SORADOS, M (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- TRAVERS, R. (1981). Criterios de una buena enseñanza. New York: Ed. Russell.

- TERRY, G. (1998) Principios de la administración. México. Edit. Continental.
- VIDARTE, E. (2005). Enseñanza y sacrificio. 2da. Ed. Madrid: Ed. Lexis.
- VALDES, V. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- VALDES, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. Revista de Organización de Estados Iberoamericanos.
- WILSON, J. y MITCHEL, L. (1998). Desarrollo de una política para la selección de maestros de nivel primario. New York: Ed. Mc Hraw Hill.

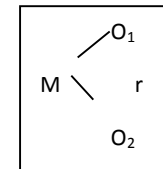
ANEXOS

Anexo N° 01:

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

“Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito, Iquitos-2017”.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Indicadores	Índices	Metodología	Técnicas e Instrumentos
General ¿Existe relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017?	General Determinar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017. Específicos 1. Analizar la frecuencia en que se da el liderazgo directivo de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017. 2. Evaluar el desempeño docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017. 3. Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017	Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.	Variable independiente (X): Liderazgo Directivo	1. CARISMA 2. CONSIDERACION INDIVIDUAL 3. ESTIMULACION INTELECTUAL 4. INSPIRACION 5. TOLERANCIA PSICOLOGICA 6. PARTICIPACION 7. ACTUACION DEL DIRECTIVO	Siempre: 67-100% Aveces: 34-66% Nunca: 0-34 %	Tipo descriptivo correlacional. Diseño no Experimental de tipo correlacional transversal. Esquema	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Variable dependiente (Y): Desempeño docente	1. Función técnica 2. Función Didáctica 3. Función Orientadora 4. Función Directiva 5. Función Facilitadora	Bueno: 68-100% Regular: 34- 67% Malo: 0-33	Especificaciones: M=Muestra O ₁ y O ₂ =Observación de las variables r= Relación entre variables	



ANEXO 02



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento de Recolección de Datos de la Variable 1: Liderazgo Directivo

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LIDERAZGO DIRECTIVO

de la Institución educativa 60756 Claverito

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

I. PRESENTACIÓN

Estimado docente es un gusto saludarle y agradecerle anticipadamente por su valiosa colaboración, este cuestionario es totalmente anónimo.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, siendo necesario obtener información a través de este instrumento de recolección de datos que permitirá identificar el tipo de liderazgo que hay en la institución educativa 60756 Claverito en el distrito de Iquitos y, a la vez los resultados obtenidos orientaran al Director del colegio a elaborar estrategias efectivas para convertirse en un líder participativo contribuyendo a mejorar calidad educativa y a motivar el desempeño del personal que labora en dicha institución. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Señale la respuesta que crea oportuna y asigne el número a cada pregunta de acuerdo a tu situación sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

II. INSTRUCCIONES

- a) Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
- b) Responda cada ítem utilizando una "X", en una de las dos opciones de respuestas, para evaluar el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas.
- c) Totalice la evaluación al final de cada componente.
- d) Elabore el resumen con la suma de cada uno de los (05) cinco componentes.

III. CONTENIDO

FECHA: / /

CODIGO:

	Variable independiente Liderazgo Directivo	Siempre	A veces	Nunca
Nº1	CARISMA			
1.1	Es decidido cuando el asunto lo requiere.			
1.2	Se comporta de forma honesta y sincera.			
1.3	Es coherente lo que dice con lo que hace.			
1.4	Suele estar a disposición de aquel que le necesita en cualquier momento.			
1.5	Genera en mí una lealtad hacia él, ya que de igual manera percibo una lealtad hacia mi persona.			
Nº2	CONSIDERACION INDIVIDUAL			
2.1	Me demuestra empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades.			
2.2	Me anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.			
2.3	Puedo contar con su apoyo cuando lo necesito.			
2.4	Me demuestra empatía comprendiendo mis sentimientos y necesidades.			
2.5	Suelo recibir elogio cuando hago un buen trabajo			
Nº3	ESTIMULACION INTELECTUAL			
3.1	Me anima a solucionar los problemas y a generar ideas nuevas			
3.2	Me anima a desarrollar mi trabajo dejándome tomar cada vez más responsabilidades			
3.3	Consigue que me sea fácil admitir mis propios errores.			
3.4	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que tengo que conseguir			
3.5	Estimula al profesorado a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario			
Nº4	INSPIRACION			
4.1	Me implica en la realización de los grandes objetivos de la Institución.			
4.2	Desarrolla un sentido de orgullo de pertenecer a la institución.			
4.3	Consigue la confianza del profesorado para lograr los objetivos previstos en la institución.			
4.4	Comprende el impacto de un Proyecto Educativo para un adecuado funcionamiento de la institución.			
Nº5	TOLERANCIA PSICOLOGICA			
5.1	Es capaz de modificar sus puntos de vista, después de oír los míos o los de otras personas.			
5.2	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz.			
5.3	Es tolerante con los errores o defectos de los demás			
5.4	Suele utilizar los errores para aprender y mejorar y afronta y trata los conflictos de su forma profesional.			
5.5	No proyecta sobre los demás los efectos de su posible estrés.			

Nº6	PARTICIPACION			
6.1	Sabe seleccionar adecuadamente las personas para un equipo de trabajo			
6.2	Implica al profesorado de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que los atañen.			
6.3	Toma su tiempo para discutir conmigo problemas o proyectos, aunque este muy ocupado.			
6.4	Está deseando siempre discutir o confrontar sus decisiones con el profesorado, los padres, o personas que tengan que ver con esa decisión			
6.5	Mantiene el equilibrio en las reuniones entre las opiniones de ciertas personas clave y los intereses del grupo			
Nº7	ACTUACION DEL DIRECTIVO			
7.1	Tiene en cuenta la realidad y el contexto del centro antes de plantear posibles cambios.			
7.2	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones.			
7.3	Es capaz de admitir que no sabe de todo o que no es capaz de solucionar todo.			
7.4	Dispone de buenas ideas habilidades para la comunicación.			
7.5	Tiene en cuenta principios morales o éticos antes de tomar decisiones.			

¡Muchas gracias por su atenta colaboración!



Instrumento de Recolección de Datos de la Variable 2: Desempeño Docente

**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA, 60756 Claverito**

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

I. PRESENTACIÓN

Estimado docente es un gusto saludarle y agradecerle anticipadamente por su valiosa colaboración, este cuestionario es totalmente anónimo.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, siendo necesario obtener información a través de este instrumento de recolección de datos que permitirá identificar si el desempeño docente es bueno, regular, malo en la institución educativa 60756 Claverito en el distrito de Iquitos y, a la vez los resultados obtenidos orientaran a lo docente a mejorar estrategias efectivas desempeñarse eficientemente y así los estudiantes y la comunidad educativa salir beneficiados. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Señale la respuesta que crea oportuna y asigne el número a cada pregunta de acuerdo a tu situación sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

Duración: 30 minutos.

II. INSTRUCCIONES

- a. Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
- b. Responda cada ítem utilizando una "X", en una de las dos opciones de respuestas, para evaluar el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas.
- c. Totalice la evaluación al final de cada componente.
- d. Elabore el resumen con la suma de cada uno de los (05) cinco componentes.

III. CONTENIDO

FECHA: / /

CODIGO:

1. FUNCION TECNICA		Escala de medición		
		Bueno	Regular	malo
1.1	Muestra dominio de los contenidos de su área			
1.2	Establece relaciones de los contenidos previos en clase con los nuevos contenidos.			
1.3	El desarrollo de los contenidos es fluido, sin interrupciones.			
1.4	Muestra capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa			
1.5	Muestra seguridad en el desarrollo de los contenidos.			
1.6	En el campo del conocimiento actúa de modo que los estudiantes, reflexionen, duden y no acepten todo como una verdad absoluta			
2. FUNCION DIDACTICA				
2.1	Utiliza variedad de estrategias caracterizado por la participación activa de los estudiantes.			
2.2	La clase se desarrolla fundamentalmente en pequeños equipos de trabajo.			
2.3	La clase se desarrolla fundamentalmente de forma individualizada.			
2.4	La clase se desarrolla fundamentalmente con el grupo total en una disposición frontal.			
2.5	La distribución de los estudiantes en la sala de clases se modifica de acuerdo a la tarea a realizar.			
2.6	El docente se desplaza por distintos sectores del aula para facilitar la atención de los estudiantes.			
2.7	Los medios de enseñanza son adecuados al contenido de la clase.			
2.8	Los medios de enseñanza son adecuados al logro de los aprendizajes.			
2.9	Los medios de enseñanza permiten la mayor aproximación al objeto de estudio			
2.10	Los medios de enseñanza estimulan la búsqueda de conocimiento y capacidades.			
3. FUNCION ORIENTADORA				
3.1	Comprende los intereses y necesidades de los estudiantes.			
3.2	Propicia que los estudiantes comprendan el valor del nuevo aprendizaje.			
3.3	Orienta adecuadamente a los estudiantes hacia el logro del aprendizaje.			
3.4	Promueve el trabajo cooperativo.			
3.5	Se preocupa por los problemas que tienen los estudiantes.			
3.6	Orienta el desarrollo integral de los estudiantes			
4. FUNCION DIRECTIVA				
4.1	Estimula a los estudiantes a buscar por si mismos la forma de estudiar.			
4.2	Estimula a los estudiantes a buscar por si mismos formas de comportamiento adecuado.			
4.3	Propicia la independencia en la ejecución de las actividades.			
5. FUNCION FACILITADORA				
5.1	Crea condiciones para que el estudiante adquiera el conocimiento mediante su propio esfuerzo.			
5.2	Proporciona los medios adecuados para que el estudiante construya sus aprendizajes.			
5.3	Atiende las necesidades de aprendizaje cuando los estudiantes lo solicitan.			
5.4	Demuestra confianza en las posibilidades de los estudiantes.			
5.5	Interpela a los estudiantes por su nombre.			

¡Muchas gracias por su atenta colaboración!

Anexo N° 03:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario de preguntas”

OBJETIVO : Validar el cuestionario de la Tesis “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 “Claverito”, Iquitos 2017.

DIRIGIDO A : Docentes de la Institución Educativa 60756 “Claverito”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: [] Licenciado [] Magister [] Doctor

VALORACIÓN: [] Muy Alto [] Alto [] Medio [] Bajo [] Muy Bajo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Opción de aplicabilidad del instrumento:

✓ No es aplicable.

✓ Es aplicable con las

✓ Es aplicable.

correcciones.

Firma del Evaluador:.....

Nombres Y Apellidos:.....

Mayor Grado Académico:.....

DNI N°:.....

Iquitos,....., de..... Del 2017.

Anexo 04



I.E.I.P.S.M. N° 60756 "CLAVERITO"
Jr. Iquitos N° 638 - Teléfono 25 3162
IQUITOS - PERÚ

Constancia emitida por la Institución que autoriza la realización de la investigación

"Año del buen servicio al ciudadano"

Autorización

El Director de la Institución Educativa Inicial Primaria Secundaria de Menores N° 60756 "Claverito"- Iquitos

Autoriza:

A la señora Jáuregui Elespuru, Jeanina del Carmen, Docente nombrada en el área de Inglés del nivel secundaria en nuestra Institución Educativa N° 60756 "Claverito"- Iquitos, a desarrollar su proyecto de investigación denominado **"Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito, Iquitos - 2017"**, el tiempo que establece su cronograma.

Se extiende el presente documento a solicitud de la interesada para lo que crea conveniente.

Iquitos, 05 de diciembre del 2017



ARTÍCULO CIENTIFICO

Jeanina Del Carmen Jáuregui Elespuru, (CORREO ELECTRONICO) Docente del Área de Ingles de la Institución Educativa 60756 "Claverito"

Título : Liderazgo Directivo y Desempeño Docente

Autor : Jeanina Del Carmen Jáuregui Elespuru

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017. El método que se utilizó fue el cuantitativo por que se siguió los pasos de la metodología científica en forma ordenada y secuencial. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño de investigación fue no experimental de tipo descriptivo transversal. La población estuvo conformada por 100 docentes y la muestra la conformo el 100% de la población, es decir los 100 docentes los que fueron seleccionados en forma no aleatoria intencionada. La técnica que se empleó en la recolección de los datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva frecuencia, promedio y porcentajes, con cuyos resultados se elaboraron tablas y se los representaron en gráficos sobre las bases de los datos y la estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (χ^2) para la prueba de hipótesis. Los resultados demuestran que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017 al obtener $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48, gl 4, p < 0.05\%$

Palabras clave: Liderazgo directivo, desempeño docente.

Abstract

The objective of the study was determine the relationship between managerial leadership and teacher performance in teachers of the educational institution 60756 Claverito, Iquitos 2017. The method was the quantitative because it is followed the steps of the scientific methodology in an ordered and sequential way. The study was descriptive correlational type and the research design was non-experimental transversal descriptive type. The population was conformed by 100 teachers and the sample was conformed by the 100% of the population, it means 100 teachers who were selected in an intentional non-random way. The technique used in the data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. For the analysis of the data was used the descriptive statistics, frequency, average and percentages, with whose data tables were elaborated and represented in graphs on the basis of the data and the inferential statistics non-parametric chi square (χ^2) for the hypothesis test. The results shows that there is a relationship between the leadership and the teaching performance in the teachers of the institution 60756 Claverito Iquitos in the year 2017 by getting $\chi_c^2 = 15.35 > \chi_t^2 = 9.48, gl 4, p < 0.05\%$.

Keywords: Managerial leadership, teacher performance

Introducción:

Realidad problemática

Resolver el problema educativo no es tarea fácil, es un compromiso y una responsabilidad grande de todos los agentes educativos: Personal directivo, jerárquicos, docentes y padres de familia. El Director tiene la noble misión de liderar eficazmente una institución educativa de manera que busque las mejores alternativas y estrategias para mantener y conservar las buenas relaciones con el personal docente, motivándolos constantemente a desempeñarse de forma eficaz y eficiente. De esta manera, estamos mejorando la calidad de los aprendizajes por el bienestar de los niños y adolescentes.

Todo ello requiere de una concienzuda planificación curricular, metodologías pedagógicas, estrategias, así como los pasos para evaluar los aprendizajes.

Vivimos en un mundo globalizado, donde la sociedad del conocimiento avanza cada día a pasos agigantados. Por eso precisamente, el Director de la Institución Educativa debe estar a la vanguardia y contribuir a mejorar la calidad educativa motivando constantemente a los docentes y a comprometerlos a desarrollar actividades significativas que despierten el interés de los estudiantes en un clima agradable y de respeto en el aula.

La Institución Educativa 60756 “Claverito” de la ciudad de Iquitos, provincia Maynas, región Loreto que alberga una población de 1500 estudiantes entre los niveles de primaria y secundaria no es ajena a esta realidad. El informe estadístico que se da todos los años en el colegio muestra que los estudiantes no logran destacarse satisfactoriamente en todas las áreas. En este contexto considero que el Liderazgo directivo y la calidad de la enseñanza deben mejorar con programaciones, estrategias y sesiones bien pensadas y al mismo tiempo coherente, con objetivos estratégicos claros que propicien la criticidad, creatividad, resolución de problemas, potenciar valores y que los estudiantes sean los actores principales de su propio aprendizaje. El Director de la institución educativa tiene que mostrar capacidad, tolerancia, flexibilidad asumiendo su responsabilidad y manteniendo una comunicación fluida con el docente quien es el actor principal para promover la autorrealización y estimular las potencialidades propias de cada estudiante.

Los docentes no están muy motivados en desarrollar sesiones que estimulen las potencialidades de los estudiantes y de esta manera son pocos los estudiantes que se involucran en las actividades de las clases, les cuesta retener información y expresarse espontáneamente para dar opiniones y esto se aprecia en el resultado de sus logros de aprendizaje.

Por tanto, el liderazgo directivo no debe representar más de lo mismo. Nuestras intervenciones pedagógicas deben posibilitar al estudiante de organizar sus propias experiencias constructivas, utilizar recursos didácticos que logren despertar el interés y la confianza de los estudiantes.

Por ello y a las múltiples demandas educativas y exigencias actuales es necesario que reflexionemos y repotenciamos el liderazgo directivo y nuestra práctica docente integradora, formadora asumiendo responsabilidades y

acciones de verdadero liderazgo en donde los docentes sientan que sus puntos de vista y opiniones son tomados en cuenta para la buena marcha de la institución y logremos evidenciar docentes totalmente motivados a ser mejor cada día y querer vencer cualquier obstáculo o dificultad que se pudiera presentar.

Por consiguiente, el rol del Director y su estilo dentro de la Institución educativa es fundamental para que los docentes se desempeñen eficientemente. Por tanto, deben tomar conciencia y asumir un liderazgo donde podamos apreciar cambios positivos.

Liderazgo Directivo

Liderazgo

Farro, (1995), considera Liderazgo como un segundo componente siendo la primera dirección. Liderazgo es entendido como la forma de estimular y motivar a los subordinados a realizar las tareas que se les asignan. Aunque el líder forma parte del grupo, es distinto de él y se ocupa de guiar, conducir y dirigir, incluso dentro de las limitaciones de sus capacidades máximas para lograr ciertos objetivos específicos. La respuesta del grupo dependerá del líder. El liderazgo no logra mover a la gente en una dirección por medios coercitivos, si no en base a las ideas, carácter, talento, voluntad, habilidad administrativa y al logro de los objetivos institucionales pre establecidos.

Intentar predecir eficacia del liderazgo en los diferentes contextos no es tarea fácil, debido a su complejidad, ya que el liderazgo consiste en algo más de lo que la gente dice y hace; viene dado de adentro hacia afuera y se alimenta día a día de las interacciones productivas que emergen de la trama relacional de la institución y que a su vez interviene directamente al ser humano.

En virtud de ello se puede definir que el liderazgo es un proceso de influencia sobre las actividades de individuos o grupos para lograr metas comunes en situaciones determinadas.

Visto de esta manera, son muchos los elementos que intervienen en el desarrollo de un liderazgo eficaz, tal como lo plantea Kreitner (1997) en su definición de liderazgo, lo cual significa visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, obsesión, consistencia, prestar atención con mucha

disposición de escuchar inclusive, estrenar y sobre todo ir a la aventura con decisión y muchas cosas más, ya que el liderazgo estará siempre presente en todos los niveles de una organización bien sea del tipo gerencial, educativa, de servicio o de salud.

En tal sentido, se espera que los líderes educativos de turno, desarrollen la competencia de un liderazgo efectivo, en busca de soluciones novedosas e innovadoras, preocupándose por que el trabajo siempre tenga un significado y un propósito para sus seguidores, logrando que el producto final tenga un significado para todos los involucrados en el proceso (Bernal, 2000)

TERRY, G (1998) manifiesta que Liderazgo: Es el proceso por el que un individuo ejerce influencia sobre las personas e inspira, motiva y dirige sus actividades para que alcancen las metas, la esencia del liderazgo es contar con seguidores.

El liderazgo:

- Debe incluirá otras personas.
- Supone una distribución desigual del poder entre líderes y miembros del grupo.
- Debe tener la capacidad para utilizar las diferentes formas de poder y para influir en la conducta de seguidores.

Dentro del proceso de la Administración hay varios principios (Dirección): armonía de objetivos, motivación, liderazgo y comunicación.

El liderazgo varía de país a país y por la cultura, pues los administradores europeos son más humanistas que los japoneses o estadounidenses. En Japón hay una cultura colectiva y se enfoca más en el grupo que en el individuo y en Europa son más individualistas, en Estados Unidos, la organización es rápida y en Japón no.

Poder: Capacidad de inducir o influir sobre las creencias o acciones de otras personas o grupos.

Autoridad: es un derecho en un puesto para tomar decisiones. La autoridad formal es un tipo de poder basado en el reconocimiento de la legitimidad.

Influencia: hacer que un individuo cambie de opinión o forma de ser.

Otro autor como Covey (1997) expresa que un líder valioso tendrá que desarrollar, como lo ha planteado Bass (1985), la motivación inspiradora, para así poder lograr y aumentar el optimismo, el entusiasmo y el compromiso con los

objetivos de la institución y de sus seguidores. En tal sentido, el proceso de liderazgo en el contexto educativo, implica que los docentes líderes deberán estar encaminados a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y sobre todo reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas (Lombardi, 2003).

Este nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional describe a los líderes sobre la base de un modelo holístico articulado, el cual permite mantener una imagen positiva en la mente de sus seguidores, estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrándoles respeto y confianza a través del comportamiento de modo que refuerce la misión y visión. En ese orden de ideas, el liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización. Por lo tanto, todos estos planteamientos nos indican que las instituciones educativas del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero, sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes.

Por lo tanto, si las organizaciones educativas logran emprender este camino, podrán alcanzar cambios en sus estructuras organizacionales perdurables a lo largo del tiempo. Es por ello, que se plantea el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo, esencial en las organizaciones, ya que promueve cambios verdaderos en la forma de pensar y actuar de sus actores, centrando su atención en el desarrollo humano (Gutiérrez, 2003). Asimismo, Covey (1997) manifiesta que el objetivo del liderazgo transformacional es transformar a la gente y a las organizaciones en el sentido literal del término, cambiando sus mentes y sus corazones, ampliando su visión, su intuición y su comprensión, clarificando los fines, haciendo que el comportamiento sea congruente con las creencias, principios y valores, y motivando a cambios permanentes que se perpetúen en el tiempo y generen un impulso para sus seguidores, ya que ser líder de transformación requiere visión, iniciativa, paciencia, respeto, persistencia, valentía y fe.

Los factores que consideramos importante para un liderazgo efectivo son:

1. Carisma. Capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto.
2. Consideración individual, presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación, aconseja.
3. Estimulación intelectual. Favorece nuevos enfoques para viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas.
4. Inspiración. Aumenta el optimismo y logra una mayor implicación en la idea centro como organización y como visión de futuro.
5. Tolerancia psicológica. Usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros.
6. Participación, capacidad de construir un “liderazgo compartido” fundamentando en la cultura de la participación, crea condiciones para que sus seguidores colaboren con el en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización, considera el trabajo en equipo como una estrategia importante que produce la sinergia necesaria para conseguir mejores resultados en la organización.
7. Actualización del directivo, riesgo, comunicación, sentido del cambio, eficacia, etc. En suma, se trata de concretar aquellas actuaciones que se entiende que un liderazgo transformacional lleva a cabo

✓ El trabajo de investigación será realizado con estas siete dimensiones.

Desempeño docente

De acuerdo al estudio realizado por Cooper (1997) sobre el concepto de docente afirma y precisa que Docente Es La persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente. En la práctica se reserva tal denominación para las personas cuya función profesional u ocupacional principal, es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento, se considera usualmente que un docente profesional idóneo, debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica,

autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima. (p.48)

En cuanto a la definición de desempeño docente, Cahuana (2006) menciona:

Que es el ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Las que configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo. Esta esencialidad del factor desempeño docente ya considerada en la determinación del problema de investigación se ha verificado mediante múltiples estudios, al punto que se ha incluido un conjunto de rasgos relativos al desempeño docente, como propios del patrón de las denominadas escuelas eficaces, entre las que se mencionan una elevada participación de la docencia en las decisiones pedagógicas, considerándoseles como profesionales expertos. (p.65)

Funciones del Docente

a) Función técnica

De acuerdo con esta función, el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. La preparación se refiere específicamente a su disciplina o especialización y, como complemento, a todas las áreas de conocimiento afines a su especialidad.

Cuanto más amplio es el conocimiento del área que integra su especialización, mayores son las posibilidades de articulación y ensamble con las materias afines, lo que facilita el logro de una enseñanza integral.

b) Función didáctica

El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la

participación activa de los mismos en la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes e ideales. Esta función consiste en orientar la enseñanza de modo tal que favorezca la reflexión, la creatividad y la disposición para la investigación.

c) Función orientadora

El docente es un orientador de sus alumnos. En la acción del educador está implícita la preocupación por comprender a los alumnos y a su problemática existencial a fin de ayudarlos a encontrar salidas para sus dificultades, a realizarse lo más plenamente posible y a incorporarse a la sociedad de una manera activa y responsable. En esta función se procura establecer el nexo entre profesor y alumno, para conocerlos mejor en sus virtudes y limitaciones con miras a su adecuada orientación.

d) Función directiva

El profesor no impone ni dicta normas de conducta sino estimula a los educandos a buscar por sí mismos las formas de estudio y de comportamiento que juzguen más acertadas, llevándolas, sin embargo, a una crítica y a una justificación en cuanto a los objetivos y procedimientos adoptados para que no sean fruto del capricho, sino resultados de la investigación y de la reflexión.

e) Función facilitadora

En esta función el profesor no tiene que transmitir conocimientos, sino que debe crear y facilitar condiciones para que el educando los obtenga mediante su propio esfuerzo y voluntad. Los conocimientos deben transmitirse en situaciones especiales y cuando sean solicitados.

✓ El trabajo de investigación será realizado con estas cinco dimensiones.

Metodología:

La población estuvo conformada por 100 docentes de la Institución Educativa 60756 “Claverito” – 2017.

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población, es decir 100 docentes y fue seleccionada en forma no aleatoria intencionada.

La técnica que se empleó para la recolección de datos de la variable independiente “Liderazgo Directivo”, fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.

El instrumento que se empleó para la recolección de los datos de la variable independiente “Liderazgo Directivo”, fue el cuestionario, el que fue sometido a la prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

De igual forma, para recopilar los datos de la variable dependiente “Desempeño docente” fue el cuestionario, que también fue sometido a la prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

La validación del instrumento de recolección de datos se realizó mediante la técnica de juicios de expertos, los que fueron seleccionados de acuerdo a su capacidad y experiencia profesional y ellos fueron un número de tres, obteniendo el 91% de validez.

La confiabilidad de recolección de datos, se obtuvo mediante la técnica de prueba piloto cuyos informantes fueron cinco docentes que no pertenecieron a la muestra y que fueron las mismas características, obteniendo el 88% de confiabilidad.

Resultados

Descripción

En el estudio descriptivo “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 “Claverito”, Iquitos 2017”. Se trabajó, con una muestra de 100 docentes, obteniendo información con los instrumentos de recolección de datos, aplicados al grupo que representa la muestra, cuyos resultados se detallan a continuación.

Diagnóstico del Liderazgo Directivo en la Institución Educativa 60756 “Claverito-2017”.

Tabla 01

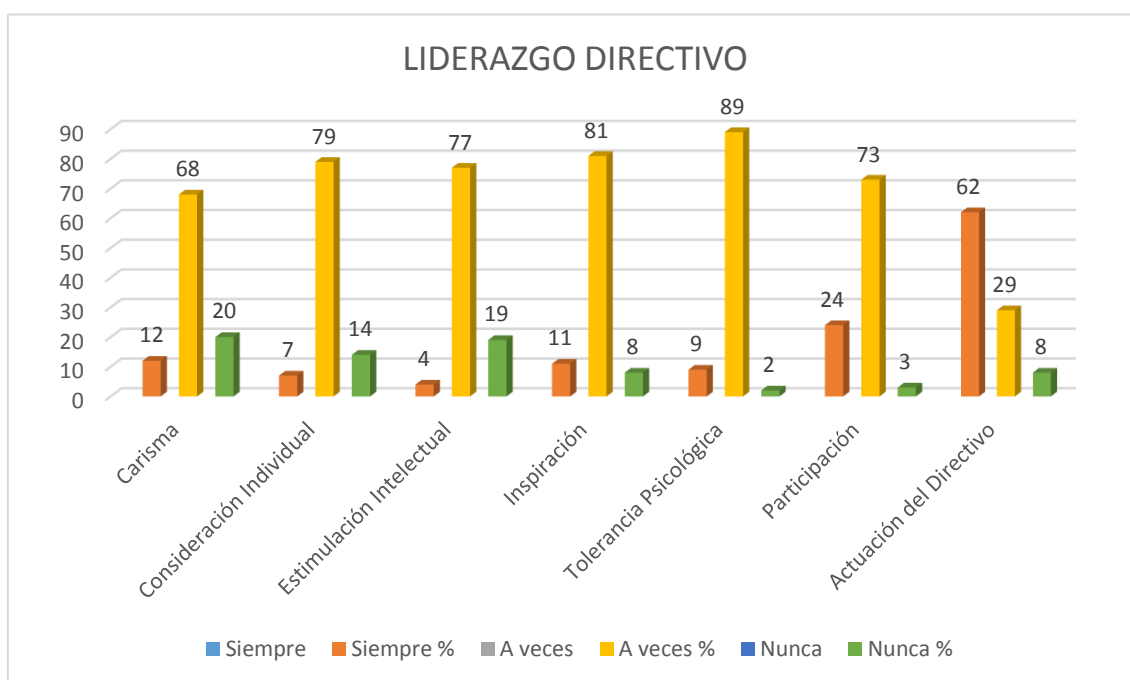
El liderazgo directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	LIDERAZGO DIRECTIVO	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	Nº	%
1	Carisma	12	12	68	68	20	20	100	100
2	Consideración Individual	7	7	79	79	14	14	100	100
3	Estimulación Intelectual	4	4	77	77	19	19	100	100
4	Inspiración	11	11	81	81	8	8	100	100
5	Tolerancia Psicológica	9	9	89	89	2	2	100	100
6	Participación	24	24	73	73	3	3	100	100
7	Actuación del Directivo	62	62	29	29	9	8	100	100
Total		18	18	71	71	11	11	100	100

Fuente: Tabla Nº 01, 02, 03, 04, 05, 06,07.

Gráfico 01

El Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 08

En la tabla y gráfico 08 se observa El Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 71(71%) docentes manifestaron que a veces hay liderazgo directivo predominando con 89% la dimensión: Tolerancia Psicológica.

Mientras que 18 (18%) docentes manifestaron que siempre hay liderazgo directivo, predominando con 62% la dimensión: Actuación del Directivo.

Y solo 11 (11%) docentes manifestaron que nunca hay liderazgo directivo, predominando con 20% la dimensión: Carisma.

Concluyendo que a veces hay liderazgo directivo.

Tabla Nª 02

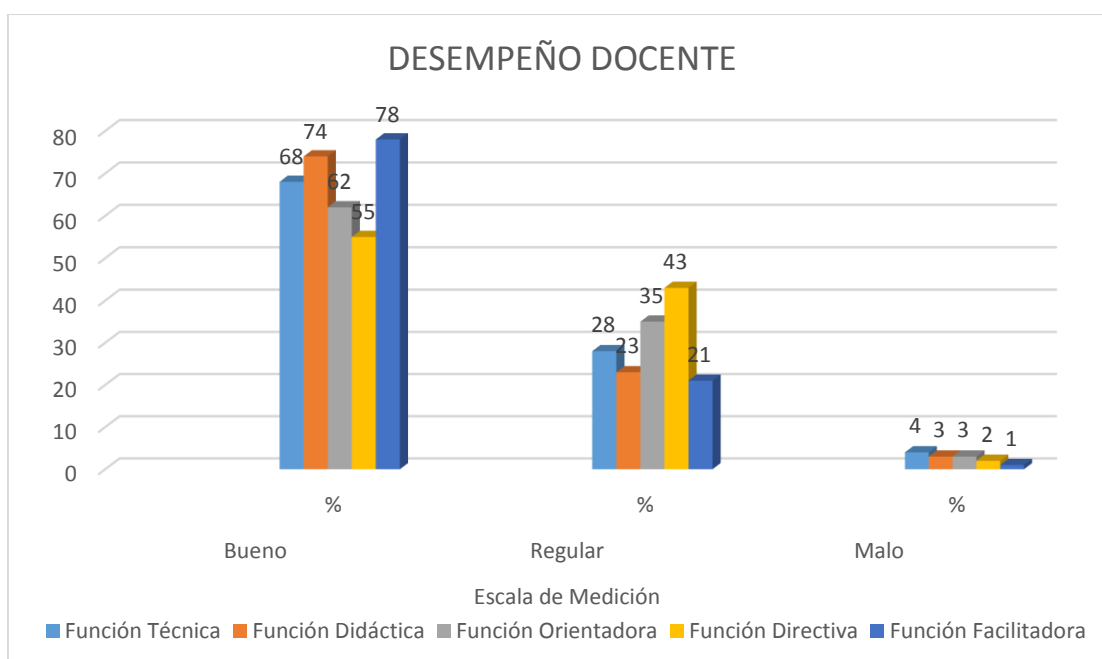
El Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE	Escala de Medición						Total	
		Bueno		Regular		Malo		Nº	%
		f	%	f	%	f	%		
1	Función Técnica	68	68	28	28	4	4	100	100
2	Función Didáctica	74	74	23	23	3	3	100	100
3	Función Orientadora	62	62	35	35	3	3	100	100
4	Función Directiva	55	55	43	43	2	2	100	100
5	Función Facilitadora	78	78	21	21	1	1	100	100
Total		67	67	30	30	3	3	100	100

Fuente: Tabla 09, 10, 11, 12,13

Gráfico Nª02

Desempeño Docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017.



Fuente: Tabla 14

En la tabla y grafico 14 se observa El Desempeño docente de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 67 (67%) docentes manifestaron que es bueno el desempeño docente, predominando con 78% la dimensión: Función facilitadora.

Mientras que 30 (30%) docentes manifestaron que es regular el desempeño docente, predominando con 43% la dimensión: Función directiva.

Y solo 3 (3%) docentes manifestaron que es malo el desempeño docente, predominando con 4% la dimensión: Función técnica.

Concluyendo que es bueno el desempeño docente.

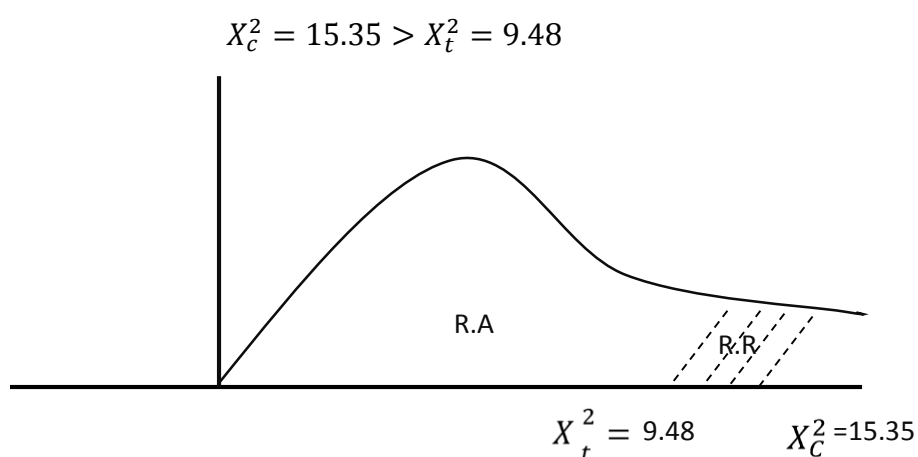
TABLA N° 03

Liderazgo directivo según desempeño docente de la Institución educativa 60756 “Claverito” Iquitos 2017.

LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	10	10	5	5	3	3	18	18
Aveces	51	51	20	20	-	-	71	71
Nunca	6	6	5	5	-	-	11	11
Total	67	67	30	30	3	3	100	100

Fuente: Tabla 08,14

$$X_c^2 = 15.35 > X_t^2 = 9.48, gl 4, p < 0.05\%$$



$X_c^2 > X_t^2$ El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente aceptando la hipótesis de investigación: Existe relación entre el liderazgo

directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

Al analizar el liderazgo directivo siempre se observa que de 18 (18%) docentes 10 (10%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue bueno, 5 (5%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue regular y 3 (3%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue malo.

Al analizar el liderazgo directivo a veces se observa que de 71 (71%) docentes 51(51%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue bueno y 20 (20%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue regular.

Al analizar el liderazgo directivo nunca se observa que de 11 (11%) docentes 6 (6%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue bueno y 5 (5%) docentes manifestaron que el desempeño docente fue regular.

Al establecer la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada se encontró que $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48, gl 4, p < 0.05\%$.

Aceptando la hipótesis de investigación Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 “Claverito” de Iquitos en el año 2017

DISCUSIÓN

EL Liderazgo es la forma de estimular y motivar a los subordinados a realizar las tareas que se le asignan. Aunque el líder forma parte del grupo es distinto de él y se ocupa de guiar, conducir y dirigir incluso dentro de las limitaciones de sus capacidades máximas para lograr ciertos objetivos específicos, la respuesta del grupo dependerá del líder, el liderazgo no logra mover a la gente en una dirección por medio coercitivos, sino en base a las ideas, carácter, talento, voluntad, habilidad administrativa y el logro de los objetivos institucionales pre-establecidos.

Intentar predecir eficacia de liderazgo en los diferentes contextos no es tarea fácil, debido a su complejidad, y a que el liderazgo consiste en algo más de lo que la gente dice y hace, viene dado de adentro hacia afuera y se alimenta día a día de las interacciones productiva que emergen de la trama relacional de la Institución y que a su vez interviene directamente al ser humano, es por ello que

el liderazgo directivo es un proceso de influencia sobre las actividades de los docentes para lograr metas comunes en contextos determinados .

Al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada se encontró que $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48, gl 4, p < 0.05\%$ observando que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente aceptando la hipótesis de investigación Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

Este resultado coincide cuando MACAHUACHI y GONZALES (2017), en su tesis titulada “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución educativa Inicial Nuestra señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado-2016” Concluyó que existe una relación directa y significativa entre la precepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nuestra señora de la Esperanza de Puerto Maldonado.

CONCLUSIONES

A nivel del objetivo general

Se logró determinar la relación entre Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

A nivel de objetivos específicos

El Liderazgo Directivo de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 71(71%) docentes manifestaron que a veces hay liderazgo directivo predominando con 89% la dimensión: Tolerancia Psicológica. Mientras que 18 (18%) docentes manifestaron que siempre hay liderazgo directivo, predominando con 62% la dimensión: Actuación del Directivo.

Y solo 11 (11%) docentes manifestaron que nunca hay liderazgo directivo, predominando con 20% la dimensión: Carisma.

Concluyendo que a veces hay liderazgo directivo.

El Desempeño docente en los docentes de la institución educativa 60756 claverito, Iquitos-2017 y es el siguiente:

De 100 (100%) docentes, 67 (67%) docentes manifestaron que es bueno el desempeño docente, predominando con 78% la dimensión: Función facilitadora. Mientras que 30 (30%) docentes manifestaron que es regular el desempeño docente, predominando con 43% la dimensión: Función directiva.

Y solo 3 (3%) docentes manifestaron que es malo el desempeño docente, predominando con 4% la dimensión: Función técnica.

Concluyendo que es bueno el desempeño docente.

$\chi^2_c > \chi^2_t$ El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente aceptando la hipótesis de investigación: Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 Claverito de Iquitos en el año 2017.

A nivel de hipótesis:

Al establecer la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada se encontró que $\chi^2_c = 15.35 > \chi^2_t = 9.48$, gl 4, $p < 0.05\%$.

Aceptando la hipótesis de investigación Existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en los docentes de la Institución Educativa 60756 “Claverito” de Iquitos en el año 2017.

RECOMENDACIONES

1. Al Director de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017 que procure demostrar siempre un liderazgo directivo para estimular a los docentes entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, consistencia, atención, buena disposición al trabajo a fin de lograr las metas institucionales.
2. A los docentes de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017 mantener el buen desempeño en las labores pedagógicas, ya que constituye el ejercicio práctico de su labor docente y que son inherentes a su profesión a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
3. A los directivos de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017, promover eventos de capacitación sobre liderazgo en el aula dirigido a los

docentes a fin de que estos se conviertan en líderes en la conducción del aprendizaje.

4. A los directivos de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017 que procuren desarrollar las características: carisma, consideración individual, estimulación individual, inspiración, tolerancia psicológica, participación y actuación para motivar y estimular a los docentes en el cumplimiento de sus funciones con eficiencia.
5. A los docentes de la Institución Educativa 60756 “claverito” Iquitos, 2017 mantener el buen desempeño en las labores pedagógicas, asumiendo con responsabilidad la función técnica, orientadora, facilitadora, directiva y didáctica ya que constituye el ejercicio práctico de su labor docente y que son inherentes a su profesión a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
6. A los directivos y docentes mantener siempre esa relación amigable y de comprensión para que juntos logren los objetivos propuestos.

Referencias bibliográficas:

- ACEVEDO, L. (2002). Perfiles y rendimiento en la formación profesional del docente. Lima: Ed. UNMSM.
- AGUILAR REDOLFO, H (2015). Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño Docente en las Instituciones Educativas Publicas del Nivel Secundario de la Ugel Jauja-Departamento de Junio-2015. Universidad Nacional de Educación Enrique, Guzmán y Valle.
- ARIAS, A y CANTON. (2007). La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. León (España): Universidad de León. Revista de Educación, 345, enero-abril 2008,229-254. Referencia electrónica, recuperado el 20 de setiembre del 2017, de http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_10.pdf
- BARRIGA C. y VIDALON N. (1975). Influencia del docente en el rendimiento del alumno. Ed. INIDE. Lima.
- BASS, B. (1985). La personalidad de un líder y sus expectativas. McGraw Hill. México
- BERNAL, J. (2000). Liderar el cambio: El liderazgo transformacional. –en Anuario de Pedagogía. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. Zaragoza.
- BRETEL, L. (2002). Propuesta para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una definición de la carrera pública magisterial. Santiago de Chile: Ed. MINEDU.
- CAHUANA, E. (2006). Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC. Ed. Pirámide.
- CALLE MENDÈZ, C. (2008). Relación ente el Liderazgo transformacional y Gestión institucional de los Directores del nivel secundario de las instituciones públicas de la Región Callao. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Postgrado, en Ciencias de la Educación, gestión Educacional.
- CARBONE, R. (coord.) (2008). Situación del liderazgo educativo en Chile. Santiago: Ministerio de Educación-Universidad Alberto Hurtado.

- CERVERA CAJO, L. (2012). Liderazgo transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de los Olivos. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- COOPER, J. (1997). Estrategias de enseñanza. México: Ed. Limusa.
- COVEY, S. (1997). El liderazgo centrado en principios. Barcelona: Paidós
- MANUEL RAXULEU, A (2014). Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente. Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Guatemala.
- ESCOBAR (2014). Estilos de liderazgo en Directores de Colegios del nivel medio diversificado de la cabecera departamental de Huehuetenango. Guatemala
- FARRO CUSTODIO, F. (1995). Gerencia de Centros Educativos. Hacia la Calidad total. Lima-Peru. Pp.267.
- FIELDER, F ET AL (1967, 1985) A Theory of leadership effectiveness New York: Mc. Graw Hill.
- FIELDEN, J. (1998). La formación del personal de La Educación Superior. Una misión permanente. Paris. UNESCO.
- GARCIA SALDAÑA, G. (2015), Liderazgo del personal directivo en la gestión de conflictos organizacionales, de la institución educativa Cesar Vallejo-Iquitos. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- GAGO, F. (2004). La dirección pedagógica de los institutos de educación secundaria. Un estudio sobre el liderazgo educacional. En Ministerio de educación educativa 2004. Madrid: CIDE Nº 170, colección Investigación, 395-422.
- GUEVARA, B. (2000). Evaluación constructivista, teorías, técnicas y modelos. Lima: Ed. Pensamiento y Acción.
- GUTIERREZ, M. (2003). Liderazgo transformacional en el docente universitario. Universidad de Panamá. Volumen Nº 1.
- HARVEY, L. y GREEN, D. (1993). Defining quality en assessmet of the Quality of higher education. USA: Edith Bath, UK.
- JIMENEZ, (2006). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed), Evaluación de programas, centros y profesores. Madrid: Editorial síntesis, 173-206.
- KREITNER R. (1997). Comportamiento de las Organizaciones. Madrid: McGraw Hill. Tercera edición.

- LOPEZ, F. (1995). La gestión de calidad en educación. Madrid: Ed. La muralla.
- LOMBARDI, V. (2003). Ganar no es lo más importante...es lo único. México. McGraw-Hill Interamericana. Primera edición.
- MACAHUACHI P. y GONZALES, K (2016). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Institución educativa Inicial Nuestra señora de la Esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado-2016. Universidad Nacional amazónica de Madre de Dios. Facultad de Educación y Humanidades. Escuela profesional de Educación.
- MATEO, A. (2005). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas, ICE-HORSORI, Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Lima: Ed. Alfaomega.
- MONTENEGRO, I. (2003). Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- MORALES NIETO, G. (2006). Relación entre el Liderazgo en los Directores y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Ventanilla – Callao
- PEREZ (2005). Liderazgo administrativo centrado en los principios fundamentales vicentinos en las escuelas vicentinas de la capital de Guatemala.
- Guatemala
- Referencia electrónica, recuperado el 20 de setiembre del 2017, de:
http://www.oei.es/pdf2/situación_liderazgo_educativo_chile.pdf
- REYES FLORES, N. (2012). Liderazgo Directivo y Desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla –Callao. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- ROBERT B. y JANE M. (1997, 1999,2001 y 2002) Comportamiento y desarrollo organizacional. Buenos Aires-Argentina.
- ROBER J. HOUSE. (2013-08-13) Strategic Leadership Across Cultures: Globe Study of CEO Leadership Behavior and Effectiveness in 24 countries. University of Pennsylvania.
- SORADOS, M (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- TRAVERS, R. (1981). Criterios de una buena enseñanza. New York: Ed. Russell.

- TERRY, G. (1998) Principios de la administración. México. Edit. Continental.
- VIDARTE, E. (2005). Enseñanza y sacrificio. 2da. Ed. Madrid: Ed. Lexis.
- VALDES, V. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- VALDES, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. Revista de Organización de Estados Iberoamericanos.
- WILSON, J. y MITCHEL, L. (1998). Desarrollo de una política para la selección de maestros de nivel primario. New York: Ed. Mc Hraw Hill.