



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo del personal Directivo y Desempeño pedagógico en
las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria
Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Ortiz Abad Liliam

ASESOR:

Mg. Vásquez Amaral Sara Fany

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACION:
Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Dedicatoria

*A mis adoradas hijas Dianne y Tracy
quienes me estimulan constantemente
en la obtención de mis metas.*

Liliam

Agradecimiento

Expreso mi gratitud a las personas que aportaron con sus conocimientos en el presente trabajo de investigación.

A la profesora de tesis: Mg. Sara Fany Vásquez Amaral, por las indicaciones prestadas en el avance de la presente tesis.

A todas mis estimadas colegas de la Institución, donde apliqué las encuestas, que sin su apoyo no hubiera sido posible la ejecución de la tesis.

A los jurados calificadores por su entrega al momento de revisar mi tesis.

A los catedráticos, que se esforzaron por darnos lo mejor de su enseñanza.

Liliam

Declaratoria de autenticidad

Yo, Liliam Ortiz Abad, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°: 05323281, con la tesis titulada: “Liderazgo del personal Directivo y el Desempeño Pedagógico en docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos-2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; 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 deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Agosto de 2018



Liliam Ortiz Abad

DNI N°: 05323281

Presentación

Sres. Miembros del jurado, presento ante ustedes, la tesis titulada: “Liderazgo del Personal Directivo y Desempeño Pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos - 2017”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el Liderazgo del personal Directivo y Desempeño Pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

Espero cumplir con los requerimientos de conformidad.

La autora

ÍNDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Indice.....	Vii
Resumen.....	Xi
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática:	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	16
1.4. Formulación del problema.....	42
1.5. Justificación del estudio.....	42
1.6.Hipótesis.....	43
1.7. Objetivos	44
II. MÉTODO.....	45
2.1. Diseño de la investigación.....	45
2.2. Variables, operacionalización	45
2.3. Población y muestra.....	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	47
2.5. Método de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos	49
III. RESULTADOS.....	50
IV. DISCUSIÓN.....	61
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS	64
ANEXOS:	68
Instrumentos.....	68

Validez de los instrumentos.....	72
Matriz de Consistencia.....	78
Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.....	

Índice de Tablas

Tabla 1: Liderazgo Transaccional.....	50
Tabla 2: Liderazgo Transformacional.....	51
Tabla 3: Liderazgo laissez Faire	52
Tabla 4: Liderazgo Directivo	53
Tabla 5: Capacidad profesional.....	54
Tabla 6: Capacidad Pedagógica	55
Tabla 7: Capacidad Social	56
Tabla 8: Desempeño pedagógico docente.....	57
Tabla 9: Relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Pedagógico	58

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Liderazgo Transaccional.....	50
Gráfico 2: Liderazgo Transformacional.....	51
Gráfico 3: Liderazgo Laissez Faire	52
Gráfico 4: Liderazgo Directivo	53
Gráfico 5: Capacidad profesional.....	54
Gráfico 6: Capacidad Pedagógica	55
Ilustración 7: Capacidad Social.....	56
Gráfico 8: Desempeño pedagógico docente.....	57
Gráfico 9: Relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Pedagógico	59

RESUMEN

El presente estudio de investigación, estuvo orientado a comprobar la validez de la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y Desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos - 2017.

Como metodología de estudio se optó por el diseño de investigación descriptivo correlacional, de tipo no experimental. La población fue de 40 docentes, se aplicó a toda la población. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La validez del instrumento se realizó a través del juicio de expertos y validada con el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. Para el análisis univariable se empleó la estadística descriptiva y para el análisis bivariado, la estadística inferencial tau b de Kendall.

Los resultados del liderazgo directivo indican que el 34% (14) considera que es deficiente, el 31,7% (13) considera que es bueno, el 27,5% (10) considera que es regular y el 6,7 % (3) considera que es excelente.

Los resultados del desempeño pedagógico en las docentes indican que el 62,5% (25) considera que es buena, el 34,2 % (14) es excelente y el 3,3 % (1) que es regular.

El resultado de la prueba de chi cuadrado determinó que existe relación significativa entre Liderazgo del personal Directivo y Desempeño pedagógico de las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos - 2017; pues: $\chi^2 = 33,829^a \Rightarrow p \text{ valor} = < 0,05$; por lo que se aprueba la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos – 2017 y se rechaza la hipótesis nula: “No existe relación significativa entre Liderazgo Directivo y Desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos – 2017.

Palabras Claves: liderazgo directivo, desempeño pedagógico docente.

ABSTRACT

SUMMARY The present research study was oriented to the validity of the hypothesis: there is a significant relationship between the Management Leadership and Pedagogical Performance in the teachers of the Initial Educational Institution "Victoria Barcia Boniffatti", of the District of Iquitos - 2017.

As a study methodology we opted for the design of correlational descriptive research, of a non-experimental type. The population was of 40 teachers, it was applied to the whole population. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. The validity of the instrument was carried out through expert judgment and validated with the Cronbach's Alpha reliability coefficient. For the univariate analysis, the descriptive statistics was used and for the bivariate analysis, the tau b inferential statistic of kendall.

The results of the directive leadership indicate that 34% (14) considers that it is deficient, 31.7% (13) considers it to be good, 27.5% (10) considers it to be fair and 6.7% (3) considers it excellent.

The results of pedagogical performance in teachers indicate that 62.5% (25) consider it to be good, 34.2% (14) is excellent and 3.3% (1) is fair.

The result of the chi-square test determined that there is a significant relationship between Leadership of the Management Staff and Pedagogical Performance of the teachers of the Initial Educational Institution "Victoria Barcia Boniffatti", of the District of Iquitos - 2017; then: $X^2 = 33.829$ a p value = <0.05 ; therefore the research hypothesis is approved: There is a significant relationship between the Leadership and the pedagogical performance in the teachers of the Initial Educational Institution "Victoria Barcia Boniffatti", of the District of Iquitos - 2017 and the null hypothesis is rejected: "No there is a significant relationship between Management Leadership and Pedagogical Performance in the teachers of the Initial Educational Institution "Victoria Barcia Boniffatti", of the District of Iquitos - 2017.

Key words: managerial leadership, teaching pedagogical performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática:

A nivel general se evidencia que el liderazgo del personal directivo está flaqueando en las escuelas, los directores no tienen capacidad pedagógica para orientar a los maestros, ya que siempre están involucrados en los asuntos administrativos, por lo que no están en condiciones de orientar en las aulas sobre los procesos pedagógicos.

El trabajo educativo que realizan los docentes debe estar orientado por un liderazgo transformador en el ejercicio pedagógico a fin de garantizar buenos resultados en las enseñanzas de los educandos. El trato del director es primordial para el progreso de la calidad educativo, liderando las buenas prácticas de los maestros, el trabajo integrado con los padres de familia. Es innegable que los líderes son el fortalecimiento para que los estudiantes sean competentes. También debe integrarse con sus maestros en las actividades programadas, para lograr las metas y asumir nuevos retos, lo cual no se está cumpliendo a cabalidad.

A nivel de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos - 2017, las docentes sienten la carencia del apoyo pedagógico por parte del líder institucional, por lo que se sienten confundidos en la aplicación diaria de los procesos pedagógicos, necesarios para lograr los propósitos establecidos en las actividades de aprendizaje, que deben estar plasmados en la planificación curricular, razón por la cual se plantea la presente investigación: Liderazgo del personal Directivo y Desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos - 2017; pretendiendo demostrar si existe relación entre ambas variables.

1.2. Trabajos previos

Flores, E (2014), en la indagación titulada Manera de Liderar los Directivos de las escuelas parroquiales de la región de Piura, la muestra se conformó por 7 escuelas, donde había 30 maestros por cada escuela, trabajando un aproximado 200 y 250 profesores, seleccionó como muestra 2 de las 7 escuelas, el instrumento utilizado fue la encuesta, en la culminación del estudio señala que los docentes de la escuela 1 consideran el 73% que la autoridad practica un directivo transformacional, en la escuela 2 con 66% de los maestros revela que tiene el liderazgo en mención, también se demuestra que hay docentes que dijeron que el director posee atributos de Liderazgo Instruccional, en la escuela 1 en un 70.4% y en la escuela 2 en un 56.4%.

Raxaleu, M., (2014), en la tesis que trata sobre el Liderazgo directivo y desempeño pedagógico docente, realizado en Guatemala, la investigación fue descriptiva correlacional, y el propósito fue describir la relación que existe entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico del docente; la población la conformaron 237 docentes, el muestreo probabilístico usado fue el aleatorio simple, la técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos tres cuestionarios, para el análisis estadístico se aplicó la fiabilidad de proporciones y correlación de pearson; los resultados señalan una alta vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente.

Flores, A., (2013), en la investigación sobre Relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los docentes de una universidad de Guatemala, el objetivo del estudio fue determinar si existe relación al nivel de 0,05 entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los docentes, la muestra la conformaron 36 docentes, el muestreo utilizado fue no probabilístico y la técnica el cuestionario, para el análisis estadístico se recurrió al coeficiente de correlación de Pearson, donde los resultados demostraron que no existe correlación entre ambas variables.

Rodríguez, M. (2012), en la investigación que trata sobre la apreciación del liderato directivo y el ejercicio de las docentes en algunas escuelas estatales del **Callao**, la muestra estuvo conformada por 550 docentes, para la cogida de datos utilizó la consulta, las conclusiones demuestran la correlación significativa directa entre el líder directivo y el ejercicio de las maestras en colegios del Callao.

Campos. L (2012), en la investigación que trata sobre el estilo del líder y clima institucional en la escuela de la provincia del **Callao**, como prototipo tuvo a 100 maestros, padres de familia y estudiantes, como instrumento utilizó la serie de liderazgo directivo, los resultados mostraron una correspondencia demostrativa entre el liderazgo del directivo y las dimensiones de un clima organizacional.

Cabrera, N., (2011), en la tesis Liderazgo directivo y trabajo docente, donde el objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el trabajo docente, el instrumento utilizado fue el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 38 docentes, los resultados demuestran que el tipo de liderazgo que prevalece es el autocrático.

Rosales, M. (2011), realizó la publicación de un artículo en la revista referente a la educación y tecnologías acerca de la ¿Eficacia sin liderazgo? donde se plantea indagar si los que ejercen el cargo de directores muestran actitud de líderes. La muestra empleada fue aplicada, en el país de **Argentina**, se eligió algunos rectores de colegios con la finalidad de examinar sus comportamientos. En su estudio, fueron incluidos colegios de servicio del estado y privados, la indagación fue narrativa, se emplearon métodos de observación, relaciones directas y cuestionarios de auto valoración, en un primer momento la muestra fue obtenida de 54 colegios, donde solo 26 cumplían las exigencias de 4 años de estabilidad del rector en el cargo, por último fueron seleccionados 9 colegios en las que debía haber coincidencia entre el número de estudiantes y gestión, donde dos se negaron y solo se pudo trabajar con siete colegios, el producto

obtenido señala que las autoridades muestran actitud de rectores más que de líderes, donde se evidencia que los maestros concurren a preparaciones porque lo exige la normativa, observándose insatisfacción laboral, como consecuencia de la formación y preparación que imparte el gobierno lo cual demanda tiempo y obligación y a cambio no reciben ningún estímulo.

Estrada, L. (2011), en la investigación referente al ejercicio del maestro en el Departamento Filosófico de la Escuela de saberes educativos en **Carabobo** (Venezuela), indagó a maestros de educación de Valencia, donde utilizó la entrevista y la encuesta a 250 maestros, la publicación muestra que se necesita realizar el análisis y la evaluación docente desde lo cotidiano, con el objetivo de sustentar los resultados de investigaciones referentes a la educación.

Castillo, (2011), en investigación que lleva por título: La correspondencia del liderazgo directivo con el ejercicio profesional de las maestras de la escuela N° 87 del **Callao**, utilizó una población que incluye una cantidad de 110 tutores y apoderados seleccionados de casualidad entre las edades de 3, 4 y 5 años y 11 pedagogos que trabajan en la escuela. Se empleó una encuesta a los padres de familia para saber su inteligencia referente a la forma de liderazgo directoral y el ejercicio de las maestras, además se empleó una encuesta para identificar la forma de liderazgo que mostraba la directora, al final se aplicó un cuestionario autoevaluativo de su práctica, en las conclusiones hace referencia que no había correlación entre el líder y el trabajo de las maestras.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Liderazgo

Kotter (1997), manifiesta que el liderazgo viene a ser el procedimiento por el cual las personas que dirigen una organización, debe mostrar una orientación precisa y sensata, efectuando una visión a futuro implantando metodologías para lograrlo, motivando a las personas que forman parte del proceso,

afrontando dificultades y adaptándose a los cambios, en otras palabras, se puede decir, que el liderazgo es la habilidad que muestra una persona para influir en una organización y realizar su tarea de forma voluntaria para lograr las metas propuestas en la institución.

Sovero (2001), manifiesta que el liderato viene a ser el arte de influir en las personas, quienes cumplirán los propósitos con una buena predisposición y entusiasmo en la organización, con el buen uso de sus capacidades, por lo que se puede decir que es la habilidad de administrar, regularizar y motivar a los demás para lograr las metas.

Características de un líder

Sovero (2001), asevera que los dirigentes son capaces de que las personas desarrollen aspiraciones y logren cambiar la forma de pensar, impulsándolas a partir las inquietudes materialistas dando un beneficio de bien común.

Se puede afirmar que el líder debe poseer:

- **Honestidad**

Donde se evidencia que sus principios y valores morales tienen que prevalecer ante los demás, antes de tomar una decisión, cuestionándose lo que va a realizar, por eso en el momento que el líder se corrompe inutiliza su liderato y al mismo tiempo muestra mala imagen.

- **Dedicación**

Los dirigentes se orientan a cumplir las metas trazadas para el bienestar de la escuela, saben distinguir la existencia de los recursos y el fin, por lo que tienen una perspectiva para la asociación y se sienten implicados con su tarea, su lealtad y responsabilidad es observada por los demás trabajadores.

- **Pasión y entusiasmo.**

El liderazgo entusiasta introduce el idealismo a los integrantes que forman parte del equipo, es idóneo al desempeñar cualquier objetivo y ágilmente influye en los demás sus propósitos que desea lograr, los lideratos también sienten amor institucional, a su trabajo y metas. Da a conocer diferentes formas de dedicación, donde la pasión y entusiasmo de los líderes se centra en el progreso y cumplimiento de objetivos y metas; es decir se enfoca en lograr la competitividad institucional, confía en el avance como consecuencia y no en la alteración repentina, su responsabilidad es cumplir sus fines y propósitos colectivos.

- **Credibilidad**

Todo líder realiza las actividades de acuerdo a lo que se planifica en equipo de trabajo, sabe él que al manifestar algo, debe ser el primero en demostrar para que sea ejemplo frente a los demás. Un director que muestra incoherencia no es motivación para nadie; será capaz de aceptar sus faltas o desperfectos, de lo contrario, no se podrá lograr las metas planteadas.

- **Lealtad**

La lealtad del líder es fundamental en la labor que cumple dentro de la escuela y con sus miembros, pues, de lo contrario trae al suelo la estructura y su liderato, la lealtad predomina hacia sus discípulos, en los buenos y malos momentos.

- **Aptitud para instituir un plan trascendental exitoso**

El guía es quien tiene una perspectiva clara de lo que va cumplir y de dar a conocer a los demás miembros, permitiendo que todos se sientan parte y se comprometan lograr los retos en beneficio de la entidad. Si no se tiene una direccionalidad para establecer las diferentes labores y los equipos laborales de la escuela, no es suficiente el entusiasmo, es necesario ejecutar el plan de

trabajo, lo cual hace referencia a cada uno, debe dar cumplimiento a los objetivos de la escuela. Los guías sobrellevan el compromiso de la frustración o triunfo de su labor, siendo ellos quienes ponen en camino el plan.

- **Resistencia y habilidad para dejar el cargo.**

Es preciso que el guía manifieste con precisión y disposición, de tal forma que el plan estratégico debe mejorar con el pasar de los años, para lograr la superación, los dirigentes deben conservarse atentos, el reto para la resistencia de perspectiva y ejercicio de un líder es determinar hasta cuándo le corresponde permanecer en el trabajo.

- **Aptitud para conformar y mantener el conjunto adecuado.**

La formación de un conjunto de personas muchas veces pasa desapercibidos, sin el grupo óptimo, no se puede liderar de manera correcta, los líderes deben saber identificar las distintas personalidades que requiere para ejecutar el plan estratégico. Los miembros del grupo deben tener capacidad de formar vínculos perennes.

El líder debe ser capaz de mantener al personal selecto durante el período necesario, con la continuidad se implica que está preparado para los retos del futuro con gran visión institucional; algunos líderes se aferran al cargo, es decir no se sienten preparados para dejarlo, ya sea de forma voluntaria o por otras circunstancias, se plantean estar en el cargo durante mucho espacio sin acondicionar a un nuevo líder, la organización no subsiste sin ellos, cuando están afianzados creen ser firmes y todopoderosos, otorgan el éxito a su capacidad y desconocen el trabajo de los demás.

Estilos de Liderazgo

Collao (1997), precisa tres estilos de liderazgo:

a) Estilo Autocrático

Es aquel que brinda ordenes sin consultar al equipo, está a la expectativa de su desempeño, es incuestionable y seguro, actúa hábilmente para dar órdenes, soluciona circunstancias emergentes, o cuando los subordinados demuestran poco conocimiento competitivo, de esta manera el guía se pone firme y de superioridad. Las vinculaciones se dan en un clima de desconfianza, maneja al conjunto para imputar su atrevimiento y no atiende las aportaciones de los otros.

Collao (1997), menciona a los individuos que utilizan este modelo son considerados en una perspectiva de mando y esperan que las personas reverencien su mando y cumplan las indicaciones. Escucha las opiniones pero no siempre se deja influenciar por ellos. Establece sus fines y está a la expectativa que los subordinados admitan sus metodologías para efectuar. Está al tanto lo que quiere lograr y se da de conocedor de la mejor forma de hacerlo; no provoca el estímulo personal y tampoco colabora con los demás elementos del equipo.

Se afirma que este estilo no es lo mejor, empero se hace preciso en situaciones de dificultad, cuando una institución no puede consumir el procedimiento o ejercicio que solicita; además es transcendental cuando el director viene a ser el único que posee la indagación o cuando los otros elementos del equipo son nuevos; el guía es quien utiliza este modelo cuando el discípulo está a la expectativa de las indicaciones sobre lo que tendrá que realizar por sí mismo.

b) Estilo Democrático

Permite la participación y consulta, convence a los empleados y los motiva a participar, es la más acertada en las labores didácticas y funcionarias, el líder es democrático, porque se integra como uno más del equipo, estableciendo

afecto, compañerismo y diálogo, permitiendo que los demás se manifiesten en forma autónoma.

Collao (1997), hace referencia que, este modelo de líder da mucha importancia al desarrollo y progreso de todos los componentes del equipo, motivándolos a trabajar desde un principio en consenso para la toma de decisiones. De la misma manera intenta que las interrelaciones personales sean de total agrado y calidad ya que le servirá de plataforma para la confianza del conjunto al resolver sus problemas. Este líder, consigue lograr los objetivos mediante el trabajo sincero, la estimulación, la responsabilidad, compañerismo y respeto.

c) Estilo Laissez-faire, Liberal o Permisivo

Este modelo brinda al equipo un alto valor a la independencia en las labores. Precisa de sus subordinados para definir las diligencias y quehaceres. Imagina que su labor es colaborar con las actividades y ocupaciones de sus discípulos al brindarles indagaciones e interviniendo como un intermediario con los demás miembros del equipo. Es de utilidad y respetable cuando hay conocimiento, habilidad y si son más inteligentes que el mismo líder. Su forma es desprendida, se ubica al borde del equipo y no se inquieta de proporcionarle conexión.

Se aísla de sus compromisos, generando desorden e ineficiencia.

Collao, (1997), manifiesta que este líder brinda libertad absoluta al equipo o a las medidas individuales. Hay mínima intervención del líder.

Liderazgo del Directivo

Huari (2007), manifiesta que el liderazgo se caracteriza por ser controlador, asume con compromiso el trabajo y toma las decisiones del equipo, es capaz de administrar, encomendar, solucionar los problemas, controlar la responsabilidad y los logros del conjunto, esta cualidad hace que los seguidores no den a conocer todo lo que conocen por miedo a las consecuencias que pudieran ocasionar.

Bass, B. y Avolio, B., (2006), quien expresa que el liderazgo transformacional intenta transformar a los docentes en líderes educativos, elogiándolos a través de beneficios, facilitándoles con recursos para que alcancen más de lo previsto. En otras palabras el líder debe ser capaz animándolos a poner toda la voluntad para conseguir lo planificado, promoviendo la confianza en las actividades que se planifican.

Cavalcante (2004), hace referencia al liderazgo directivo, donde sustenta que las escuelas secundarias públicas, los directores se acoplen a los retos del cambio e incertidumbre, precisan tener un espíritu de decisión y cuestionamiento, que sean capaces de resolver problemas y tomar decisiones, mediante el trabajo cooperativo; es decir este liderazgo viene a ser donde las personas se orientan hacia una dirección no de manera coercitiva, sino en base a opiniones, carácter, capacidad, energía y destreza administrativa; este liderazgo se debe concebir como un proceso a través del cual los individuos de una institución, realizan actividades que logren determinadas metas. En resumen, se puede aseverar que el líder es interactivo, democrata, transcendental, transformacional y sabe conducir de acuerdo al escenario real.

Castro, Lupano, Benatuil y Nader (2007), los estudiosos que investigaron las diferentes hipótesis sobre liderazgo, examinan diversos enfoques, indicamos a los principales:

Enfoque de los atributos de personalidad y capacidades que de los líderes.

- **Conductual.** Comienzo de organización.
- **Situacional.** Hipótesis del líder con estilo situacional, proposición de la casualidad, especulación del camino para llegar a la meta, supuesto de compensación del líder seguidor, reconocimiento de la normativa, conjetura de los medios cognoscitivos, presunción de la interacción entre el líder, el medio y los seguidores.

Bass, B. y Avolio, B., (2006), hace referencia al liderazgo laissez faire, transformacional y transaccional.

Estilos de liderazgo de clase perfecto

Bernard, B. (1996), estableció el patrón de liderazgo como clase perfecto que considera tres dimensiones: laissez faire, transformacional y transaccional convertidos en modelos para experimentar el liderato.

Pedraja, Rodríguez, y Rodríguez (2006), los guías transformacionales vienen a ser triunfadores, ya que sus discípulos se sienten optimistas y ansiosos de laborar hacia los objetivos de la visión del guía. Originan una innovación y prominencia de la honestidad interior en el encargo, de lograr efectos significativos para la institución.

Bass, B. y Riggio, R., (2006), El líder transaccional promueve en las personas ofrecimientos de recompensa de acuerdo a la labor encomendada, orienta y motiva a su grupo dirigiendo hacia los objetivos planteados designando responsabilidades y tareas ineludibles para lograr las metas, considerando que los principales elementos del liderazgo transaccional corresponden de acuerdo al esquema de una distinción circunstancial a las consecuencias, el dirigente proporciona distinciones a los discípulos para conseguir los objetivos establecidos.

Liderazgo Laissez - faire

Definición. Este estilo se caracteriza por mostrarse como una persona inactiva, que prefiere no tomar decisiones ni realizar la supervisión en la organización, no muestra predisposición a la colaboración grupal y deja en manos de los demás integrantes, proporcionando los recursos necesarios y permitiendo que los subordinados realicen su trabajo como lo consideren conveniente. **Robbins, S., (2002).**

Ayoub, J., (2010), precisa que este estilo de liderazgo muestra la práctica de independizarse de toda responsabilidad deponiendo la institución en asistencia de los empleados, lo cual trae como consecuencia, organizaciones menos firmes. El líder entrega en forma intencional la potestad y dominio a los demás miembros de la

organización pero sin desaprovechar íntegramente el control, de este modo hay libertad en todo compromiso cuando la institución no labora en forma eficiente.

Características principales del laissez - faire:

Este tipo de liderazgo delega la autoridad a sus subordinados, son quienes toman las decisiones, esperando que la tomen con compromiso por su correcta iniciativa e intervención, es mínima la ayuda para los demás, lo cual demuestra que los trabajadores estén muy preparados y sean capaces de realizar las actividades en forma satisfactoria.

Pérez, J. y Camps, V., (2011), manifiesta que este tipo de líderes demuestran mínima inquietud, ya sea por el grupo, como por las actividades previstas y tratan de no inmiscuirse en el trabajo grupal; reiteradamente brindan independencia para que los demás trabajen de acuerdo, a sus opiniones y asuman las decisiones: este tipo brinda información solo cuando lo solicitan y otorga dominio para que los demás se manejen conforme a la iniciativa que tienen, no precisa los objetivos ni metas en forma clara, es ineficiente en la resolución de problemas, los evita, lo cual demuestra su inactividad y falta de disposición permanente al no cumplir sus responsabilidades, su inexactitud de direccionar el trabajo y no brindar apoyo a sus recursos humanos.

Efectos del liderazgo laissez – faire

Hodge, B. y Johnson, H., (1970), afirmaron que para que este estilo tenga buenos resultados, se necesita un equipo de calidad; puesto que los demás tienen dominio sobre las disposiciones, circula el peligro de que sean modificadas los fines de la estructura por otros, por lo que este modo de liderazgo debería ser desarrollado solamente en situaciones específicas, considerando los recursos humanos con sensatez.

Comportamiento del liderazgo laissez - faire

Camps, V., Pérez, J. y Martínez, M. (2010), menciona que tipo de líder viene a ser parecido al transaccional, y se concretan como la compensación del guía con sus seguidores, en procesos transaccionales, donde reciben un canje de la labor que cumplen. **Silva (2010)**, hace mención a la correspondencia costo - beneficio, donde el dirigente incentiva con el propósito de conseguir lealtad y voluntad en la labor alentando e involucrando a sus seguidores con la finalidad de lograr el servicio pretendido.

Sorados, M. (2010), considera lo siguiente: afirmación contingente, orientación por excepción activa y pasiva. La afirmación contingente, es cuando el líder y los discípulos distribuyen roles y compromisos, acuerdan para que los seguidores logren las metas y por ende la recompensa o evite la aprobación, según el compromiso asumido por todos. En el hipotético caso de la disposición activa, los líderes se centralizan en las dificultades que acontecen en el contorno laboral, o sea se encuentra en permanente monitoreo, empero, la orientación indiferente, confía en la información del directivo para cada monitoreo.

Gil, A., M. y Delgado, A. Muñiz (2008), acogen primero como elementos de dirección: remuneración por casualidad, administración por singularidad impulsiva y pasiva.

La premiación por eventualidad se refiere a las gentilezas que brinda el líder, cuando sus seguidores han concluido su labor. La dirección por particularidad radica en que el líder conserva altos horizontes de atención para comprobar el nivel de cumplimiento de los esquemas e imposiciones para interponerse con un procedimiento correccional cuando hay dificultad. Y el componente de administración por singularidad paciente, admite al líder con quien media cuando el inconveniente se vuelve grave; posibilitando tomar medidas después de identificar el error u otras dificultades mostradas, de esa manera evidenciar la llamada de atención.

Liderazgo transformacional

Este estilo de liderazgo, es aquel que consigue resultados sobre los empleados transformando las plataformas estimuladoras donde trabajan, tiene éxito al innovar el cimiento motivacional de las personas desde la estimulación habitual hasta obtener el compromiso, logra que los súbditos enaltezcan sus pretensiones de logros y auto mejora, al mismo tiempo que promueven el progreso de conjuntos y estructuras. Moviliza en el trabajador un alto discernimiento de argumentos importantes, desplegando el compañerismo de los discípulos y progresivamente los envuelve desde los intereses para la efectividad hacia los beneficios de las metas.

Bass, B. y Avolio, B. (2006), afirma que estos guías verifican los resultados siendo bondadosos con los discípulos y son de origen de inspiración; tratar de compensar las exigencias de sus seguidores; los alientan cognitivamente. Estos componentes constituyen las responsabilidades básicas del liderazgo transformacional:

- Personalidad o atribución idealizada (Idealized influence)
- Motivación cognitiva ((Intellectual Sumulation)
- Atención específica (Individualized consideration)
- Estimulación inspiracional (Inspirational motivarían)

Personalidad o atribución idealizada. Es la capacidad individual, cuya condición es calificada disparejo de personas comunes y considerado como conferido con atribuciones sobrenaturales, o excepcionales. Esta característica es indicador constructo del líder transformador haciendo alusión al progreso, de condiciones que reflejan ser presentadores de padrón para sus seguidores. El dirigente es reverenciado y entusiasmado, tiene la seguridad de los que lo alcanzan, es guía de caracterización y reproducción.

Bass, B. y Riggio, R. (2006), distinguen los siguientes aspectos:

- Los seguidores se identifican con este estilo e intentan imitarlo, pero algunas veces alcanzan a motivarse trascendiendo a sus mismos intereses tratando de beneficiar los orígenes desconocidos, como los partidarios de guías transformadores.

- Tratan de empoderarse y engrandecer a los seguidores, a diferencia de algunos líderes carismáticos intentan mantenerlos en circunstancias de dependencia e impotencia para instituir honradez personal, más que responsabilidad con los ideales.
- Se hallan en cualquier contradicción los bondadosos quienes presentan mayores posibilidades de renovarse cuando una institución está en dificultad.
- Es resuelto entre dirigentes que poseen una perspectiva y sentido de gestión; conquistando la obediencia, amistad y seguridad, adquiriendo una caracterización particular por parte de sus discípulos.

Características del liderazgo carismático

- Son aquellos que muestran alta autoestima; tienen plena seguridad en sus habilidades e ideologías, proyectan una apariencia eficaz, confiada y dispuesta.
- Referente a su expresión oral. Su acento de voz es delicado y seductor; conservan relación sensorial directa, se expresan disolutos y se presentan de modo entusiasta no verbal, mediante el acercamiento material y términos fisonómicos animados.
- Manifiestan un gran sentido del compromiso y responsabilidad, siendo capacitados para administrar internamente.
- Son concedores y comprenden sobre las insuficiencias, valores y expectativas de sus partidarios, tienen habilidades para persuadir y articular metas compartidas sobre la base de lo que conocen.
- Saben distribuir las dificultades para que sean mejor entendidos.

Motivación inspiracional.

Bass, B. y Avolio, B. (2006), precisan como el prototipo de sacrificios y desafíos a los discípulos, impulsando el trabajo en equipo, el optimismo, anunciando perspectivas, que motive e inspire a los que lo rodean, consiguiendo el involucramiento de sus seguidores y colaboradores con una visión participada. El líder se considera un modelo merecedor de imitación, utiliza la comunicación como

su principal arma para transmitir su punto de vista, transmitiendo con palabras de aliento para lograr la visión.

Estimulación intelectual. Motivan a sus seguidores para ser renovadores y creativos, a través de la controversia de supuestos y la justificación del inconveniente, asimismo requiriendo acontecimientos de nuevas ideas, sin discutir sus contribuciones por ser disparejos a los del guía, ni reprochar sus faltas delante de los demás.

Respeto individualizado. Se realiza cuando el guía trata a los seguidores de forma individualizada, de acuerdo a sus cualidades y requerimientos. Opera como instructor de los discípulos, proporcionando trato diferenciado a cada una de sus necesidades para el logro y/o mejora de su objetivo, haciendo que cada persona se sienta único y valorado, brindándole asesoramiento y retroalimentándolo, con el propósito de que cada uno optimice su tarea.

Liderazgo transaccional

Viene a constituir el intercambio o reciprocidad, es cuando el líder usa el poder, recompensa o sanción a los seguidores de acuerdo a su rendimiento; no va más allá de las tareas y se constriñe a seguir el normal desenvolvimiento de las funciones, sin interés del progreso estratégico.

Contreras, F. y Barbosa, D. (2013), este líder es aquel que conoce las necesidades y aspiraciones de los discípulos y muestra cómo lograrán compensar esas necesidades y aspiraciones mediante recompensas, siempre y cuando cumplan los objetivos o tareas señaladas.

Varela, H. (2010), manifiesta que hay dos subdimensiones de este estilo:

- a. **Recompensa contingente**, es aquel en la cual existe intercambio mutuo entre el guía y sus adeptos, recompensando o sancionando de acuerdo al cumplimiento de las metas.
- b. **Administración por excepción**, existe cuando el líder intercede dando indicaciones en el comportamiento de los discípulos, por lo general se realiza a través de críticas negativas.

Lupano, M. y Castro, A. (2008), afirman que este liderazgo es efectivo en el desarrollo de empresas, ya que buscan líderes que organizan estrategias que respondan al cumplimiento de las técnicas que transfieran los resultados ansiados. Este estilo es producto del poder, ya que brinda a sus seguidores un gran nivel de autonomía en sus acciones, estos dirigentes acatan a ellos.

Chiavenato, I. (2009), hace mención que estos desisten que sus seguidores realicen las cosas a su manera y como resultado se despliega las labores sin considerar una meta clara.

Espacios de la labor del líder

Al incrementar las tareas del líder, su expectativa es más difícil, posee la necesidad de imaginar diferentes espacios en el ejercicio de su función para dar un resultado preciso a las atenciones de su institución.

Ainscow, Hopkins, Southworth y West (2001), un plan de mejora escolar, delimitaron algunos espacios para ejercer el liderazgo:

- **Relacionarse con personas**. Con la condición de sostener relaciones equitativas de trabajo, lo cual es necesario desde el patrón de trabajo comunicativo.
- **Contribuye a incrementar una visión global**. De acuerdo al problema identificado en la institución, donde los factores internos como externos, establecen o lo transforman, es sensato no tener una visión simplista, que contempla el aula o la relación del alumno, docente y currículo.

- **Proporcionar el impulso**, como mandato y así mismo como apoyo forzoso para la buena partida de los planes: es motivarlos y si es necesario forzar en forma positiva para el período de inicio de los proyectos de descubrimiento o perfeccionamiento.
 - **Ejercer un ordenador de desarrollo**. Quiere decir que se debe colaborar en el proceso, desde el principio hasta el final, trabajando en forma conjunta, para cumplir las metas u objetivos trazados es necesario la presencia constante.
 - **Establecer un ambiente favorable para el desarrollo profesional**. Compartiendo experiencias, es cuando el líder conversa, valora el trabajo de los demás y les brinda la oportunidad de desarrollarse.
- Estos espacios están interconectados, no son absolutistas y dada la complicación, el dirigente es parte del equipo, donde todos los demás miembros son responsables de estar alerta ante la misión y visión institucional, buscando el logro de objetivos que tienen en común.

El liderazgo según Kouzes y Posner

Kouzes y Posner (1996), observaron cinco cualidades de los colaboradores:

Afrontar los términos, difundir los peligros, ensayos y controversias obtenidos por el guía; infundir una perspectiva participativa donde el guía representa un reto interesante para que otros intervengan, en las asociaciones e interactúen con el dirigente; organizar la ruta, desarrollar resistentemente las experiencias del guía con sus valoraciones; y brindar impulso al núcleo, el valor donde el líder brinda un reforzamiento efectivo, reconociendo en forma pública las colaboraciones individuales y los beneficios del conjunto.

Para reconocer a las particularidades de la colectividad actual el directivo necesita de un modo que desarrolle su beneficio, por lo que debe prometer una visión estrecha de los resultados organizacionales, creando estimulaciones de participación en los resultados y trabajos de la institución, el liderazgo ejercido de este modelo contribuye a convertir la cultura escolar acrecentando la capacidad personal y en equipo para solucionar las dificultades, así como emparejar los resultados a lograr por la institución y los ejercicios apropiados para lograrlos.

Las dimensiones primordiales que refieren son:

- **Caracterización de los términos.** Ampliar perspectivas y participar estableciendo consentimiento en las metas, preferencias y perspectivas de una buena decisión.
- **La participación de otros elementos,** suministrando una ayuda particular y motivación sabia, brinda un modelo de buena instrucción técnica.
- **El adelanto de estructuras desde la parte inferior hasta la superior,** con la finalidad de colaborar con el compromiso e ir aumentando la toma de decisiones de los maestros.
- **El progreso de un conocimiento colaborador,** que proporcione y fortalezca el compromiso colaborador.

Desempeño pedagógico docente

Estrada, L. (2011), concibe la labor pedagógica como el argumento que reúne el desarrollo educativo dentro del régimen pedagógico, donde el ejercicio educativo comprende las funciones que en forma diaria realizan los docentes en un lugar donde se encuentran estudiantes que buscan su progreso íntegro, impidiendo la monotonía, improvisación y espontaneidad en el aula.

Mediante los temas curriculares el maestro enseña los contenidos, capacidades, experiencias y cualidades organizada, las que serán mostrados a los educandos en las actividades de aprendizaje, donde la instrucción es necesaria para ser competentes y afrontar nuevas eventualidades, contextos y escenarios, actualmente los individuos necesitan complementar sus estudios de licenciatura, técnica y otros estudios, actualizarlos de acuerdo a los cambios que se producen diariamente de acuerdo al progreso continuo en todas las áreas del conocimiento, de tal forma que los docentes no pueden encontrarse al margen, el personal que apoya, auxiliar y administrativo, incluyendo el que cuida la puerta, recepciona a los que asisten a la entidad.

MINEDU (2011), las capacidades que deben lograr los docentes en las diferentes etapas de su profesión, con la finalidad de lograr los conocimientos de los estudiantes. El desempeño docente va más allá de un rol técnico, la labor del docente se ubica en el lugar en que se localiza la técnica escolar y el conjunto de sociedades específicas, donde la labor del docente viene a ser de carácter social, objetiva e intencional, donde median las apreciaciones y tareas de los elementos comprometidos en la tarea educativa (estudiantes, maestros, tutores, autoridades y otros).

La labor del maestro es interesarse y presenciar el proceso en el que los estudiantes aumentan sus conocimientos, contenidos, habilidades, cualidades y valoraciones, en el sello de un desempeño que estima a otros y reverencia los derechos

personales y generales, para ejecutar este compromiso los expertos precisan confiar en ella y en la disposición de las posibilidades cumplirla a cabalidad.

Montenegro (2003), afirma que la capacidad viene a ser un modelo de conducta, donde la actuación es el acumulado de ejercicios concretos, el desempeño docente viene a ser el cumplimiento de los cargos, el cual está explícito por dispositivos incorporados al docente, estudiante y su entorno, donde la instrucción se ejercita en diferentes espacios como son el espacio socio-cultural, institucional, aula y el docente, mediante un ejercicio reflexivo, este ejercicio se hace para optimizar la eficacia educativa y distinguir la docencia, para lo cual la evaluación presenta cargos y peculiaridades explícitas que se razonan en el periodo de aplicación, razón por la cual es necesario estrechar los estándares que se utilizarán de base para ejecutar la evaluación.

De acuerdo a la normativa vigente, el maestro viene a ser el agente primordial de la labor educativa y su tarea es favorecer de manera positiva la instrucción de los discentes en las diferentes valoraciones del perfeccionamiento humano, por el entorno de su labor, la permanencia en su trabajo, donde requiere idoneidad competitivo, comprobada capacidad íntegra, energía física e intelectual que no arriesgue la formación integral de los estudiantes.

Haremos referencia algunos deberes de los docentes precisados en la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944:

- a) Desempeñar de manera efectiva el proceso educativo, desarrollando con compromiso los procedimientos académicos, los requerimientos curriculares y las tareas de gestión, en los periodos de programación.
- b) considerar los derechos de los educandos y padres.
- c) Comprobar el refuerzo y regularidad que requiere el calendarización institucional y el plan laboral.
- d) Comunicar a los tutores sobre la instrucción educativa de sus pupilos y tratar con ellos acerca de las metas y estrategias pedagógicas, precisando su responsabilidad en la labor educativo.

Por tal razón, la labor educativa es la acción que realiza el maestro, en respuesta a lo que le concierne como compromiso dentro de las aulas y en los diferentes espacios de la escuela, en el aula, el maestro promueve un contexto acogedor, con clima armonioso, donde se plantea y ejecuta una compilación para las actividades de aprendizaje, considerando los beneficios y necesidades de los discentes, consiguiendo que la agilidad pedagógica intervenga en el devenir de los estudiantes, para lo cual se precisa promover la intervención de los estudiantes, mediando con ellos en el impulso de las acciones de aprendizaje; en el plantel arbitra en la preparación del diagnóstico situacional, colabora en la preparación de los instrumentos de gestión y de la programación adaptada a la realidad institucional, así como en la formulación de proyectos de innovación pedagógica y participando en forma activa en el desempeño de la labor.

En la actualidad el desempeño docente es un nuevo estilo, donde se tiene en cuenta el clima y espacio de reflexión para perfeccionar y posibilitar espacios reales de progreso profesional generando conocimientos innovadores en las instituciones educativas. De la misma manera el docente debe contar con preparación de la clase, material educativo, desarrollar una clase comprensible, retroalimentar, determinar de manera permanente, fortaleciendo los saberes previos, ayudándolos a edificar diferentes conocimientos escuchando y atendiendo todas las interrogantes, evaluando los aprendizajes, el maestro es quien pone en práctica una gran cantidad de conocimientos, metodologías, habilidades, procesos que admitan a que los estudiantes se adapten a los nuevos enfoques, los cuales se deben relacionar con su contexto, dichos conocimientos le servirán para la vida, estas consecuencias deben ser concebidos en los resultados promocionales, en las competencias obtenidas, en los cuales estos demuestren desenvolvimiento en los diferentes espacios de la comunidad, por lo que la interposición activa del maestro en la preparación, desarrollo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. El desempeño docente también se manifiesta en la relación que existe con los tutores, un buen maestro es aquel que informa acerca del progreso y necesidades de los estudiantes en el quehacer educativo, la labor pedagógica se orienta hacia los

compendios nacionales, donde se debe educar a los estudiantes en libertad, autonomía, justicia, respetando el origen, clase, devoción, lenguaje, conforme a las normas. Podemos concluir diciendo que el desempeño docente es una responsabilidad manifestada en la continua labor, en la interrelación con los estudiantes, el colegio, los tutores y el contexto.

Rol del Docente en la Gestión Pedagógica:

El cargo esencial de un experto es conducir y proveer en el transcurso educativo enfocado en los contextos que apoyen el desarrollo de los conocimientos novedosos, donde se evidencie el perfeccionamiento de los valores y las actividades anunciadas en el nuevo currículo.

En lo referente a la gestión pedagógica el docente viene a ser el mediador de los procesos pedagógicos, donde constantemente investiga y aplica los planes educativos, aquí el maestro ejecuta actividades en el interior y exterior del aula, donde se requiere de la intervención y asistencia tanto de maestros y estudiantes, todos conforman los medios y recursos educativos que van a ser aplicados en los proyectos, realizando la verificación de estos generados en la labor educativa, aquí el docente cumple el papel de intermediario entre los estudiantes y el contexto, donde su papel es el de orientador y motivador de los alumnos para que estos desplieguen las competitividades, adquieran habilidades; para encaminar los procesos de enseñanza aprendizaje, el maestro suministra la información para que todos colaboren con las diligencias de observaciones y recapitulaciones cimentadas en el ejercicio reflexivo acerca de lo realizado y lo que se pretende desarrollar, el maestro debe que ser capaz de suministrar componentes cognitivos, prácticos y de valores éticos a los estudiantes a partir de su labor de educador, enseñando a recapacitar e instruirse y aprender, con el fin de ayudar en el desarrollo de las actividades que se cumplen con el perfeccionamiento de competencias, en función de los requerimientos del contexto.

El papel del maestro como científico considera la indagación de pesquisa en forma habitual, maestros, estudiantes, tutores y representantes en diligencias de

reconocimiento de materiales directos de disputa de su conveniencia en los planes diseñados, la interrelación fructífera sobre los cometidos ajustados sostiene a la investigación, comentario y asimilación en la realización de la labor hacia la estructura de los diferentes compendios que admiten el plan como resultado.

Corrales, J. (1994), hace referencia sobre los proyectos educativos en la clase, demanda que el maestro se convierta en investigador de su quehacer diario, especialmente si admite un carácter crítico y práctico referente a su tarea en el salón, empero, el instructor necesita soporte al intentar inculcar una cultura de investigación, acción que se concentra en la interacción, manejando interrogatorios y resultados, cambiando argumentos, comentarios evaluadores. El trabajo investigador vincula ser, conocer, hacer y convivir en un medio que implica acostumbrarse con la indagación, exámenes permanentes, disputa de argumentos, permutas de ejercicio y rutina, generalizando la intervención y acogiendo el plan por parte de los demás; entre todos inspeccionan las reglas y convenios, entre una diligencia y otra. Los maestros examinan que la labor docente es complicado, donde interceden otras variables, los científicos ejecutan actividades en el proceso educativo de manera sistemática, de tal manera que hacen referencia al objetivo documental de la investigación en aula, donde el maestro enseña y en los alumnos adquieren conocimientos.

Dimensiones del desempeño docente

A. Dimensión pedagógica

Viene a ser la profesión docente, hace referencia al saber concreto, donde el saber pedagógico es edificado fruto de la meditación cognitivo y de experiencia, que le admite requiriendo diferentes conocimientos para desarrollar su labor. De igual forma hace referencia a una experiencia determinada donde la instrucción exige la competencia de producir habilidades, es decir, de utilidad y responsabilidad por parte de los alumnos para enseñar y formarse, solicitud de la actuación del instructor, de la correspondencia mediante la cual se forma y

viene a ser el incremento y autonomía de la persona que se instruye. Se diferencian tres aspectos:

- a) **El juicio pedagógico**, admite poseer razonamientos diversos, interdisciplinarios y de diferentes culturas donde se reconoce la presencia de varias formas de aprender, demostrar y apreciar lo que cada alumno solicita referente a las necesidades y requerimientos de formación, de igual forma para alcanzar la principal elección de discusión en cada contenido y acontecimiento.
- b) **El liderazgo motivacional**, que involucra el criterio de estimular el beneficio por educarse en conjuntos de individuos diversos en edad, perspectivas y peculiaridades, así mismo la seguridad en sus medios de lograr las diversas competencias que se requiere.
- c) **La vinculación**, se relaciona con la instauración de vínculos particulares con los docentes, específicamente con su forma intrínseca, como la reproducción de relaciones significativas.

B. Dimensión cultural

Hace referencia a la exigencia de una preparación amplia de conocimientos de su contexto con la finalidad de afrontar los retos monetarios, administrativos, y pedagógicos, de igual forma como los de la tradición y contenido particular, del país y a nivel global donde emergen. Involucra el análisis, progreso, disyuntivas y desafíos para percibirlos, adquiriendo aprendizajes adaptados, que cada familia proponiendo a las descendencias más recientes.

C. Dimensión política

Se refiere a la responsabilidad que asume el maestro en la preparación de sus docentes, encaminados a la innovación de las relaciones generales desde una perspectiva de imparcialidad social y legitimidad, donde la tarea de la escuela se relaciona con el reto de organizarnos como patria, sociedad enlazadas con una semejanza. Construyendo colectividades con menor heterogeneidad, más

desafiantes y libres, sostenidas como naciones activas, consecuentes, comprometidas y respetuosas del ambiente.

El Marco de Buen Desempeño Docente manifiesta tres dimensiones determinadas donde la razón de la particularidad de la carrera y de su carácter práctico ubicado y severo en creación y criticidad. La estructura de estas dimensiones hace que la educación sea una labor de difícil despliegue de forma estándar, aun cuando para los procesos educativos definidos se apele a operaciones análogas.

Por lo cual, este documento es una herramienta formada para la docencia, valorando su tarea de manera precisa, identificando el buen ejercicio, las mejores prácticas y originando el inquebrantable progreso competitivo.

Chiroque (2006), considera las subsiguientes dimensiones de la labor docente:

a. Estimulación y emocionalidad.

Entre sus particularidades considera la sabiduría, las interrelaciones personales, el acatamiento a las ponencias de los demás, el desarrollo de la actitud crítica, la medida de las conmociones, afirmativo, escucha activa, donde se concibe un contexto en democracia, la habilidad para el trabajo en grupo, tomando en cuenta que los maestros comuniquen ideas referentes a la mejorar la calidad educativa.

Valdés (2004), confirma lo inevitable que es la traslación de las capacidades generales y entusiastas para que acepten aquéllas que representan los escenarios con claridad científica amparando disposiciones efectivas durante el proceso educativo para el educando y el ejercicio laboral del docente.

b. Participación.

Considera la combinación de la colectividad educativa, la cual se revela de forma agradable, manifestando interés por los estudiantes, por las dificultades de la comunidad educativa, mediando en acciones comunales, de igual forma, el nivel de esmero a los tutores, por parte del maestro, con el apropiado uso de

expedientes considerando el nivel de información entre los docentes y los tutores.

Chiroque (2006), y **Valdés (2004)**, refiere que las interrelaciones entre los individuos y la mediación del maestro son caracteres que debe tener el profesor para implicarse con sus estudiantes, siendo flexibles y admitiendo las diferentes opiniones.

c. Preparación Pedagógica

Senlle, (2005), asevera que la instrucción, el perfeccionamiento y reajuste de los trabajadores de la institución, son elementos definitivos para lograr la excelencia, por lo que los colegios deberían comprometerse con el progreso del docente a través de la formación continua, de tal manera que, podemos aseverar que los expertos deben estar en permanente aprendizaje de manera autónoma.

Correa, C. (2005), precisa que el modelo del director actual, el que se dedica a la escuela, implica visionar un futuro que tiene como objetivo central la organización, la innovación y el desarrollo, considera el propósito que se debe asumir, la que manifestará una supremacía profesional, no la que trate de despedir al contrincante, sino la que se concentre en la estabilidad; también obliga que para concentrarse en este nuevo espacio, el establecimiento educativo debe poseer los siguientes componentes de mejora como son: los patrones de progreso duradero y de activar la calidad, la búsqueda inquebrantable de la perfección, práctica para hacer de forma considerada lo que ocurre la primera jornada, a partir de eso se puede aclarar que las escuelas que no modernizan sus recursos humanos tendrán muchas restricciones y decadencias.

Montenegro (2003), plantea que la práctica del ejercicio docente viene a ser el elemento primordial de la calidad educativa, por lo que es de mucha importancia equilibrar la tarea profesional y el perfil que comprenda capacidades concretas,

de igual manera precisa que son modelos frecuentes de conducta, en cambio los ejercicios vienen a constituir las labores específicas mediante las cuales se ejecuta la tarea; y que el indicador más trascendental es la transformación de individuos íntegros y competentes, de igual manera, afirma que la ley pedagógica y la apreciación docente varían con un gran nivel de reciprocidad. La característica es considerada como una pertenencia que procede de la labor educativa, lo cual se evalúa de acuerdo a los resultados previstos, que se ponen de manifiesto, y donde la labor pedagógica se sustenta en la filosofía, arte, ciencia y tecnología (p.9). Y finaliza, dentro del colegio, el docente viene a ser el guía principal del propósito educativo, quien percibe el panorama, proyecta el currículo, orienta y dirige su espacio formativo, es por ello, que la labor del maestro, debe ser valorado para optimizar la práctica pedagógica y en el transcurso retroalimentar, para el progreso y calidad del experto. Referente a esto Valdés (2004, p.6), afirma que hay consentimiento para reflexionar que la principal meta de la apreciación docente es establecer los caracteres competitivos, la disposición y el rendimiento del maestro y que las ejecuciones de la valoración del desempeño educativo son:

- Mejora del colegio y la instrucción en la clase, ya que cuando se constituyen en forma eficaz el desarrollo de los recursos humanos, la valoración del maestro y el mejoramiento del colegio conlleva a la eficacia institucional.
- Compromiso y perfeccionamiento profesional, lo que engloba una gran visión del proceso educativo como carrera con sus adecuados estándares, moral e alicientes intrínsecos para el individuo.
- Control administrador, que reflexiona la instrucción como un escenario que necesita monitoreo e inspección del docente por la unidad administradora.
- Retribución por mérito, lo cual aprecia que los docentes requieren el reconocimiento y la estimulación que suministran los aumentos salariales, lo cual está determinado en la Ley General de Educación, donde el maestro viene a ser el agente primordial del proceso formativo, cuya labor es favorecer en forma eficaz la formación de los alumnos en las diferentes dimensiones del proceso de desarrollo humano, donde se exige que sea

idóneo en lo profesional, precise de gran capacidad moral, e intelectual, así mismo que no coloque en peligro la entereza de sus alumnos.

Además, le corresponde:

- a. Planear, ejecutar y valorar labores que afirmen el producto del proceso educativo, así mismo laborar en el cuadro de la obediencia de las reglas corporativas de concordancia en la escuela que lo integra;
- b. Participación en la escuela y otras demandas con la finalidad de ayudar al progreso del Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Educativo Regional y Proyecto Educativo Nacional.
- c. Recibir retribuciones equitativas y apropiadas y además los beneficios fijados por ley, ser partícipe de los esquemas y cursos de capacitación en la especialidad, los que componen las exigencias indispensables en los métodos de valoración educativa. En la actualidad, las funciones que menos se cumplen vienen a ser la percepción de retribuciones justas y apropiadas, los pagos de los maestros no envuelven las circunstancias primordiales para certificar su progreso profesional que responda al perfeccionamiento de la disposición de la labor educativa.

Al respecto, **Uribe (2000)**, manifiesta que en el Informe global educativo se precisó que: La instrucción es una carrera cuyos elementos brindan asistencia estatal; esta carrera requiere de los instructores no solo preparaciones profundos y capacidad personal, logrados y continuos mediante estudios obligatorios y continuos, sino además un gran compromiso particular y asociadas que obtienen, para la formación y la prosperidad de los discípulos que tiene.

El maestro eficiente planifica a partir del diagnóstico y contexto de su Institución Educativa, parte de la comprensión de la generalidad y adecua el currículo, destacando los aspectos que pueden lograr los estudiantes, desarrollando los logros, ya que forma para la existencia y no para la observancia de las metas.

Murillo J. (2006), manifiesta que los modelos vienen a representar un atrevimiento por representar de manera que sea medido u observable, el maestro debe ser

capaz de saber y de hacer, esto hace referencia a las capacidades necesarias para llevar a cabo el currículo.

Referente a los conflictos de la valoración al maestro, **Calero (1996)**, precisa que la escuela tendría dificultades mediante: la producción de información referente al desempeño para tomar decisiones y buscar el progreso por parte de los docentes; la investigación de realimentación legítima y de distinciones de los maestros, la elaboración de información de ejercicio y la indagación particular de la propia imagen y estímulos. La técnica utilizada por el maestro en la clase debe registrar al progreso de la enseñanza situada, mediante el perfeccionamiento de competitividades, capacidades, sapiencias y cualidades, para lo cual se desarrollan los procesos pedagógicos con secuencia lógica considerando las técnicas para la cimentación de las preparaciones científicas en los alumnos.

La metodología de la enseñanza está unida a los procesos y recursos a usar en los diversos períodos de un procedimiento educativo, constituidas y secuenciadas congruentemente con las metas y usadas con propósito didáctica, a través de un acto de creación y reflexión.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos - 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justifica, porque se pretende dar respuesta a que si se demuestra la correlación significativa entre ambas variables, ya que se evidencia que no existe coordinación entre ambos actores educativos, por lo que

creemos que es necesario realizar este estudio y obtener datos fidedignos del cumplimiento de las funciones y el nivel de coordinación entre ellos.

Teórica. La justificación radica en que la investigación considera información relacionada al liderazgo directivo y desempeño pedagógico, que se tomará de estudios actualizados acorde a las exigencias en el ámbito educativo, que servirán para enriquecer y mejorar el trabajo pedagógico que se realiza en las aulas.

Práctica. Con las deducciones logradas se demostrará a la escuela la importancia de la investigación, porque servirá como muestra para mejorar la calidad del desempeño pedagógico, tanto dentro de la institución educativa como en el entorno.

Metodológica. Con la aplicación de instrumentos validados por expertos y aplicados a través de pruebas piloto, se permite el logro de resultados que sirven como modelo para ser aplicados en otras instituciones educativas.

Social. Los efectos actual de la indagación pretenden dar a conocer la situación real del ejercicio pedagógico de las maestras, con el fin de que se tomen medidas favorables desde el liderazgo directivo convirtiéndose este en liderazgo pedagógico para optimizar el quehacer del docente con el acompañamiento de la directora, mejorando los logros de aprendizaje de los estudiantes.

1.6. Hipótesis

H₁: El liderazgo directivo tiene relación, con el desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del distrito de Iquitos-2017.

H₀: El liderazgo directivo no tiene relación, con el desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del distrito de Iquitos-2017.

1. 7. Objetivos General

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo y Desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017

Específicos

- Identificar el Liderazgo Directivo de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017.
- Identificar el desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017.
- Establecer el grado de asociación, que existe entre el Liderazgo Directivo y Desempeño pedagógico en las docentes, de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

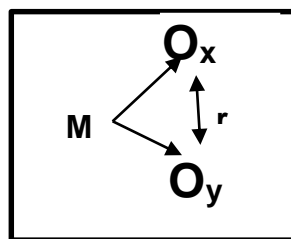
Es cuantitativo, porque emplea el análisis estadístico.

La tesis aplicada es no experimental; ya que describe la investigación como se presenta en el contexto, no existiendo ningún tipo de manipulación de las variables estudiadas.

De acuerdo a su representación: es correlacional porque pretende determinar la relación que existe entre ambas variables en estudio.

La investigación básica de tipo descriptivo correlacional.

El diseño es:



Donde:

M= Muestra

Ox= Variable x: Liderazgo directivo.

Oy= Variable y: Desempeño pedagógico.

r= Relación de las variables en estudio.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo.

Variable 2: Desempeño pedagógico.

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
VI Liderazgo directivo	El predominio indirecto en la instrucción de los estudiantes, mediante la influencia de las estimulaciones, destrezas y situaciones de desempeño del personal docente, lo cual afecta las consecuencias de los alumnos. (Leitwood y Riehl, 2005)	Es la capacidad que posee un directivo que monitorea a los docentes buscando el progreso institucional, el cual se mide mediante un cuestionario.	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo transaccional - Liderazgo transformacional - Liderazgo laissez faire o nulo. 	1=Deficiente 2=Regular 3=Bueno 4=Excelente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
V.D Desempeño pedagógico	Es el motor que dinamiza el proceso educativo dentro del régimen pedagógico formal. (Estrada, L., 2009)	Es la función que cumple el docente, la cual es para la medición y asistencia del proceso educativo de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad profesional - Capacidad pedagógica - Capacidad social 	1=Deficiente 2=Regular 3=Bueno 4=Excelente

2.3. Población y muestra

Población:

La Población estuvo conformada por (40) docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos - 2017.

Cargo	Cantidad
Docentes	40

Muestra:

La muestra estuvo conformada, por el 100% de la población, porque es una muestra limitada.

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

Se utilizó:

Variable	Técnicas	Instrumento
V1: Liderazgo Directivo	Encuesta	Cuestionario
V2 Desempeño Pedagógico	Encuesta	Cuestionario

Variable x. Para recopilación de los antecedentes se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, se consideraron los indicadores que caracterizan a los líderes: liderazgo transaccional, transformacional y laissez faire o nulo, sobre la cual fue elaborado el cuestionario. **Rodríguez, M. (2012)**

Variable y. De igual forma para esta variable se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en la cual se consideraron los indicadores que caracterizan a los pedagogos: capacidad profesional, pedagógica y social, sobre la cual fue confeccionado el instrumento.

Validez y confiabilidad

Para corroborar la eficacia de los instrumentos recolectores de la información, se apeló al juicio de (03) profesionales experimentados en educación, lo cual admitió realizar las rectificaciones oportunas a los cuestionarios.

De la Confiabilidad de los instrumentos:

La seguridad de un instrumento, se pronuncia mediante un factor, normalmente interpretado entre 0 y 1, donde cero es la confiabilidad nula y 1 excelente. Para aplicar la tesis se recurrió a la Prueba de seguridad Alfa de Cronbach con un factor de 0.811 para la variable x: Liderazgo Directivo y un factor de 0.707 para la variable y: Desempeño Pedagógico de las maestras.

Estadísticos de fiabilidad: Liderazgo Directivo

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.811	34

La confiabilidad de análisis a cerca del liderazgo directivo según el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,811, lo que significa que es legítimo para su atención en el presente estudio.

Estadísticos de fiabilidad: Desempeño pedagógico

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.707	23

El grado de confiabilidad que valora el desempeño pedagógico de las maestras, es factor Alfa de Cronbach fue de 0,707, porcentaje aceptado para la indagación.

2.5. Método de análisis de datos

La observación de las evidencias se recurrió a la estadística descriptiva mediante frecuencias y porcentajes, también de cuadros y gráficos para una

mejor comprensión de la información obtenida, por intermedio del paquete estadístico SPSS versión 22. Para la comprobación de la hipótesis de utilizó la prueba de chi cuadrada y para la inferencia la tau b de kendall.

2.6. Aspectos éticos

La pesquisa no afectó la confidencialidad de las personas que participaron en la investigación, ya que se supone que son incognitos los datos.

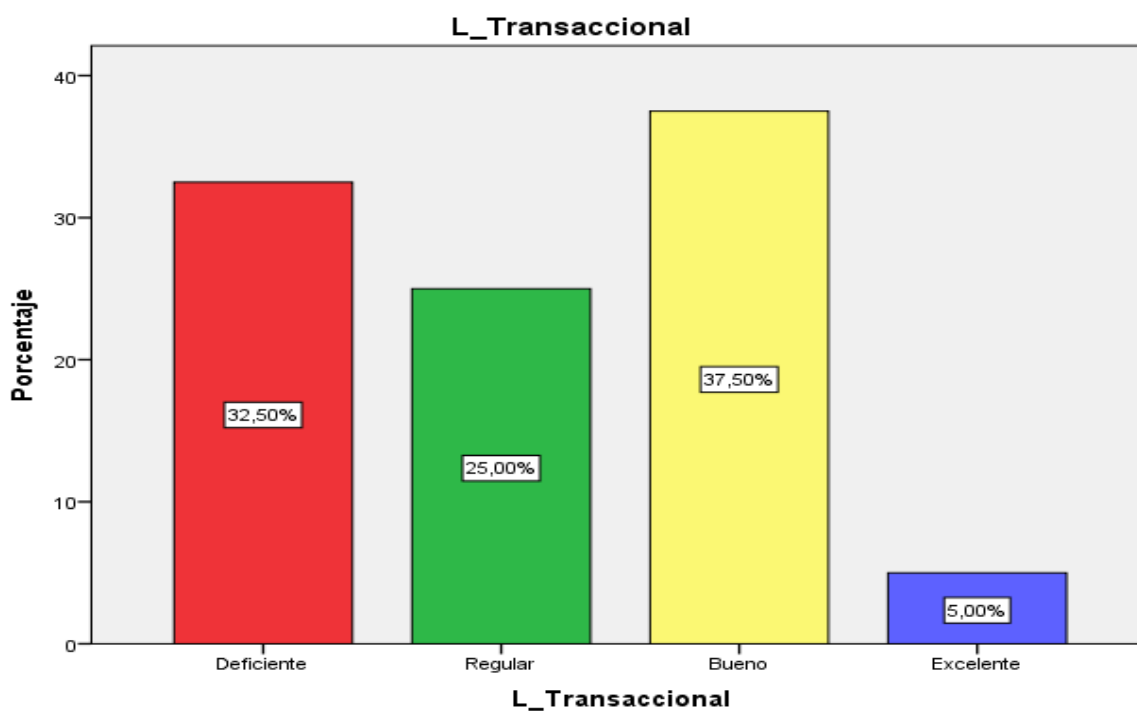
III. RESULTADOS

Análisis Univariado: Liderazgo del Personal Directivo

Tabla 1: Liderazgo Transaccional

Liderazgo Transaccional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	13	32,5	32,5	32,5
Regular	10	25,0	25,0	57,5
Bueno	15	37,5	37,5	95,0
Excelente	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 1: Liderazgo Transaccional

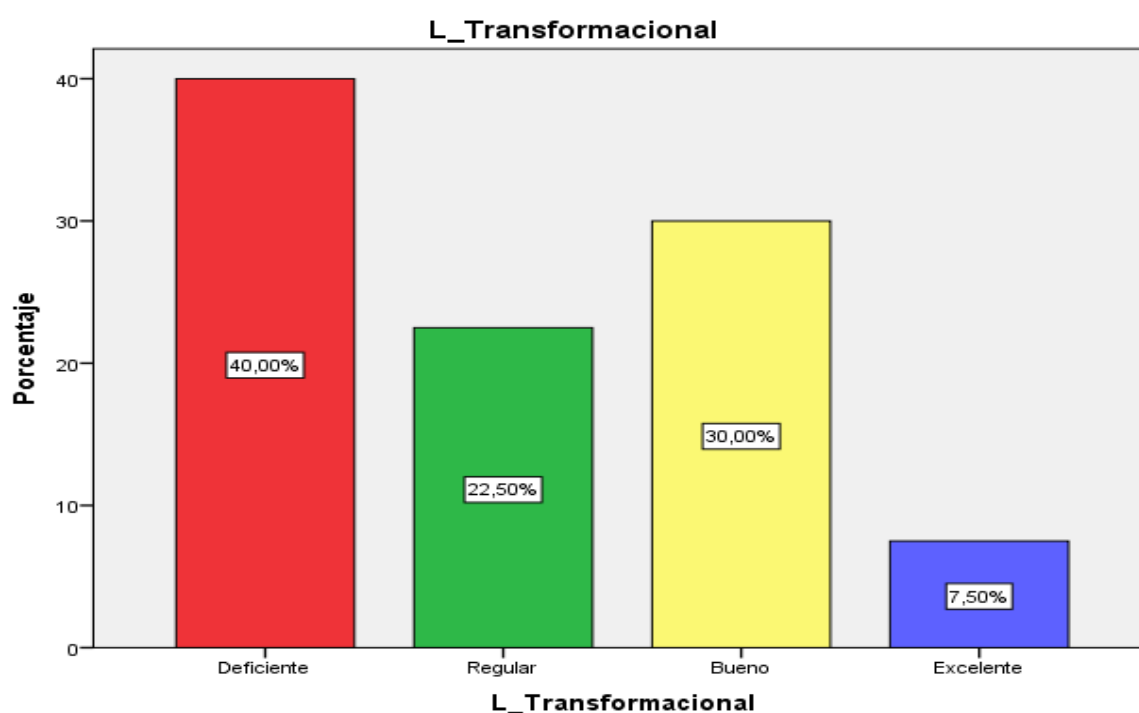


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 01, el 100% (40) maestras, 37,5% (15) afirmaron que el liderazgo transaccional es bueno; el 32,5% (13) dijeron que es deficiente, el 25,0% (10) dijeron que es regular y el 5% (2) que es excelente.

Tabla 2: Liderazgo Transformacional

Liderazgo Transformacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	16	40,0	40,0	40,0
Regular	9	22,5	22,5	62,5
Bueno	12	30,0	30,0	92,5
Excelente	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 2: Liderazgo Transformacional

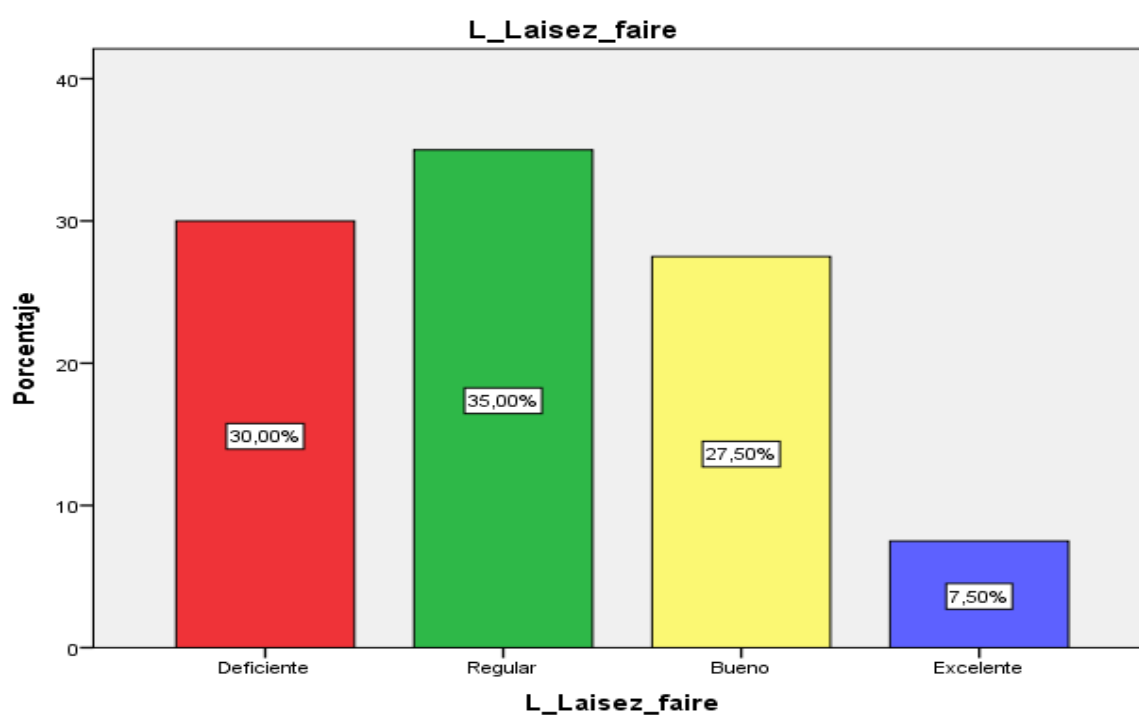


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 02, el 100% (40) maestras, 40,0% (16) confirmaron el liderazgo transformacional es deficiente; el 30,0% (12) dijeron que es bueno, el 22,5% (09) dijeron que es regular y el 7,5% (03) que es excelente.

Tabla 3: Liderazgo Laissez - Faire

Liderazgo Laissez faire	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	12	30,0	30,0	30,0
Regular	14	35,0	35,0	65,0
Bueno	11	27,5	27,5	92,5
Excelente	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 3: Liderazgo Laissez - Faire

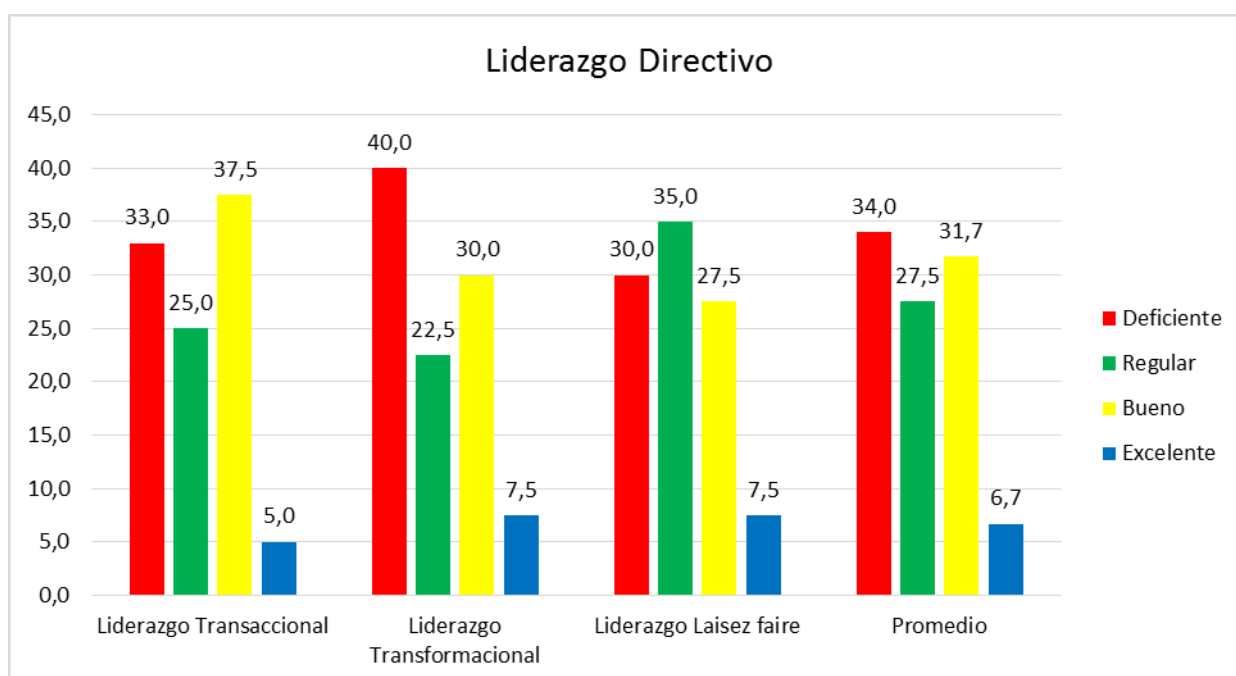


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 03, el 100% (40) maestras, 35,0% (14) afirmaron el liderazgo Laissez - faire es regular; el 30,0% (12) dijeron que es deficiente, el 27,5% (11) dijeron que es bueno y el 7,5% (03) que es excelente.

Tabla 4: Liderazgo Directivo

Liderazgo Directivo	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo Transaccional	13	33,0	10	25,0	15	37,5	2	5,0	40	100,0
Liderazgo Transformacional	16	40,0	9	22,5	12	30,0	3	7,5	40	100,0
Liderazgo Laissez faire	12	30,0	14	35,0	11	27,5	3	7,5	40	100,0
Promedio	14	34,0	10	27,5	13	31,7	3	6,7	40	100,0

Gráfico 4: Liderazgo Directivo



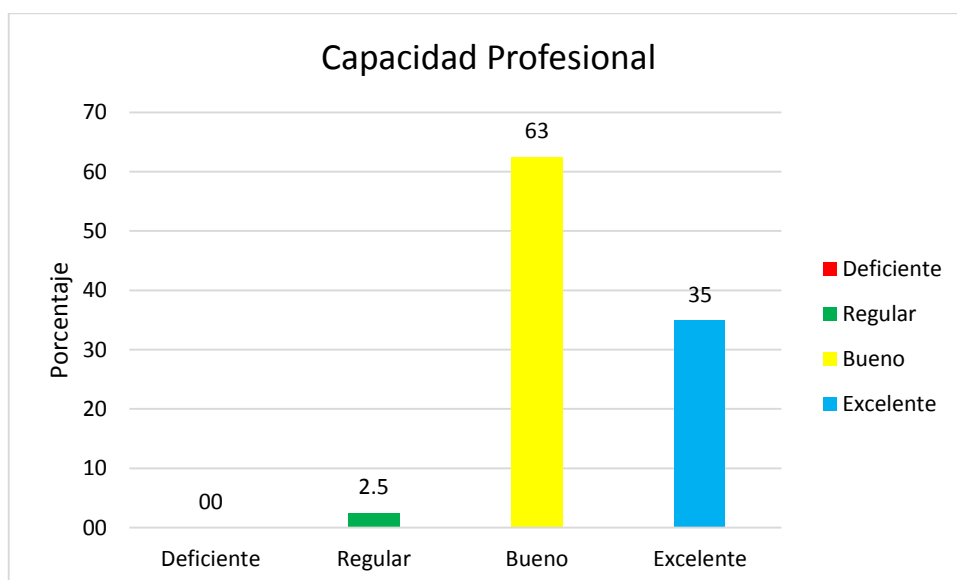
Interpretación. En la tabla y gráfico N° 04, el 100% (40) maestras, 37,5% (15) afirmaron que el liderazgo directivo transaccional es bueno; el 35,0% (14) dijeron que el liderazgo laissez faire es regular, el 30,0% (12) dijeron que es bueno el liderazgo transformacional; haciendo un total de 34,0% (14) que dijeron que el liderazgo directivo es deficiente; el 31,7% (13) respondieron que el liderazgo es bueno y el 27,5% (11) que el liderazgo directivo es regular.

Análisis Univariado: Desempeño Pedagógico de las Docentes

Tabla 5: Capacidad profesional

Capacidad Profesional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	1	2,5	2,5	2,5
Bueno	24	60,0	60,0	62,5
Excelente	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 5: Capacidad profesional

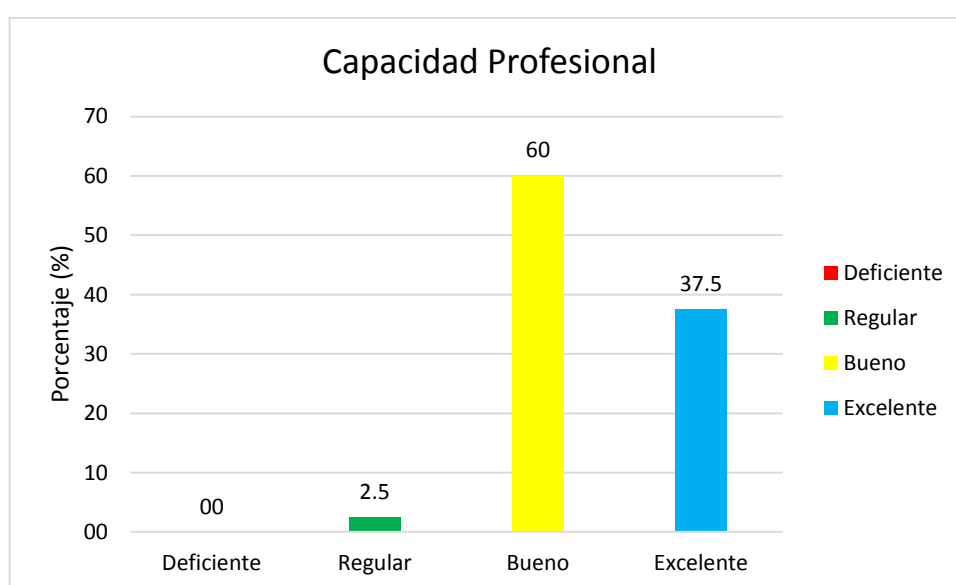


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 05, el 100% (40) maestras, 60% (24) afirmaron que la capacidad profesional docente es buena; el 37,5% (15) es excelente y el 2,5% (1) dijeron que es regular.

Tabla 6: Capacidad Pedagógica

Capacidad Pedagógica	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	2	5,0	5,0	5,0
Bueno	26	65,0	65,0	70,0
Excelente	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 6: Capacidad Pedagógica

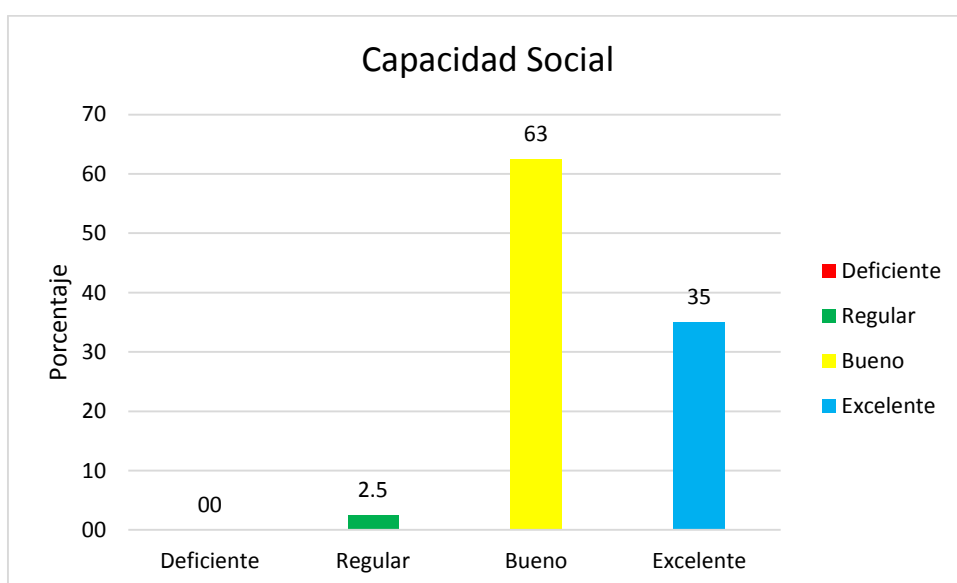


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 06, el 100% (40) maestras, 65% (26) afirmaron que la capacidad pedagógica docente es buena; el 30,0% (12) es excelente y el 5,0% (2) dijeron que es regular.

Tabla 7: Capacidad Social

Capacidad Social	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	1	2,5	2,5	2,5
Bueno	25	62,5	62,5	65,0
Excelente	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Ilustración 7: Capacidad Social

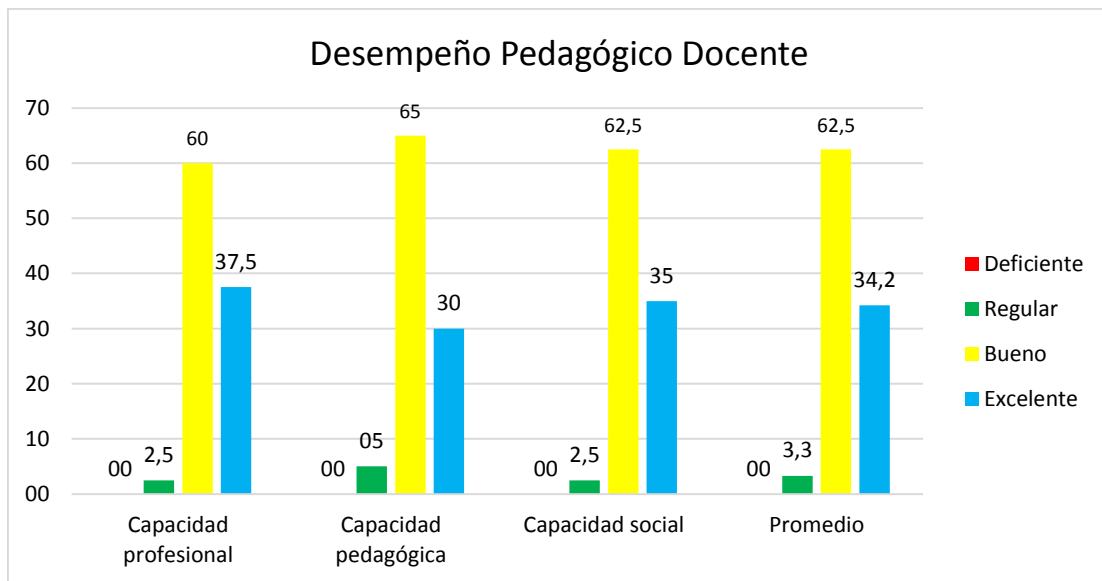


Interpretación. En la tabla y gráfico N° 07, el 100% (40) maestras, 62,5% (25) afirmaron que la capacidad social docente es buena; el 35,0% (14) es excelente y el 2,5% (1) dijeron que es regular.

Tabla 8: Desempeño pedagógico docente

Desempeño Pedagógico Docente	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Capacidad profesional	0	0,0	1	2,5	24	60,0	15	37,5	40	100,0
Capacidad pedagógica	0	0,0	2	5,0	26	65,0	12	30,0	40	100,0
Capacidad social	0	0,0	1	2,5	25	62,5	14	35,0	40	100,0
Promedio	0	0,0	1	3,3	25	62,5	14	34,2	40	100,0

Gráfico 8: Desempeño pedagógico docente



Interpretación. En la tabla y gráfico N° 08, el 100% (40) maestras, 65% (26) afirmaron que la capacidad pedagógica es buena; el 62,5% (25) que la capacidad social es bueno y el 60,0 % (24) dijeron que la capacidad profesional es bueno; haciendo un total de 62,5% (25) que dijeron que el desempeño pedagógico docente es bueno y el 34,2% (14) es excelente.

Prueba de hipótesis

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,829 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	41,906	6	,000
Asociación lineal por lineal	25,291	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Se puede apreciar, el valor muestral de chi cuadrado de 33,829^a es 0,000 (altamente significativo), y concluye que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño pedagógico de las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017.

Criterio Teórico para tomar decisiones:

Si el valor $p > 0.05$ Se acepta Hipótesis nula: No hay relación

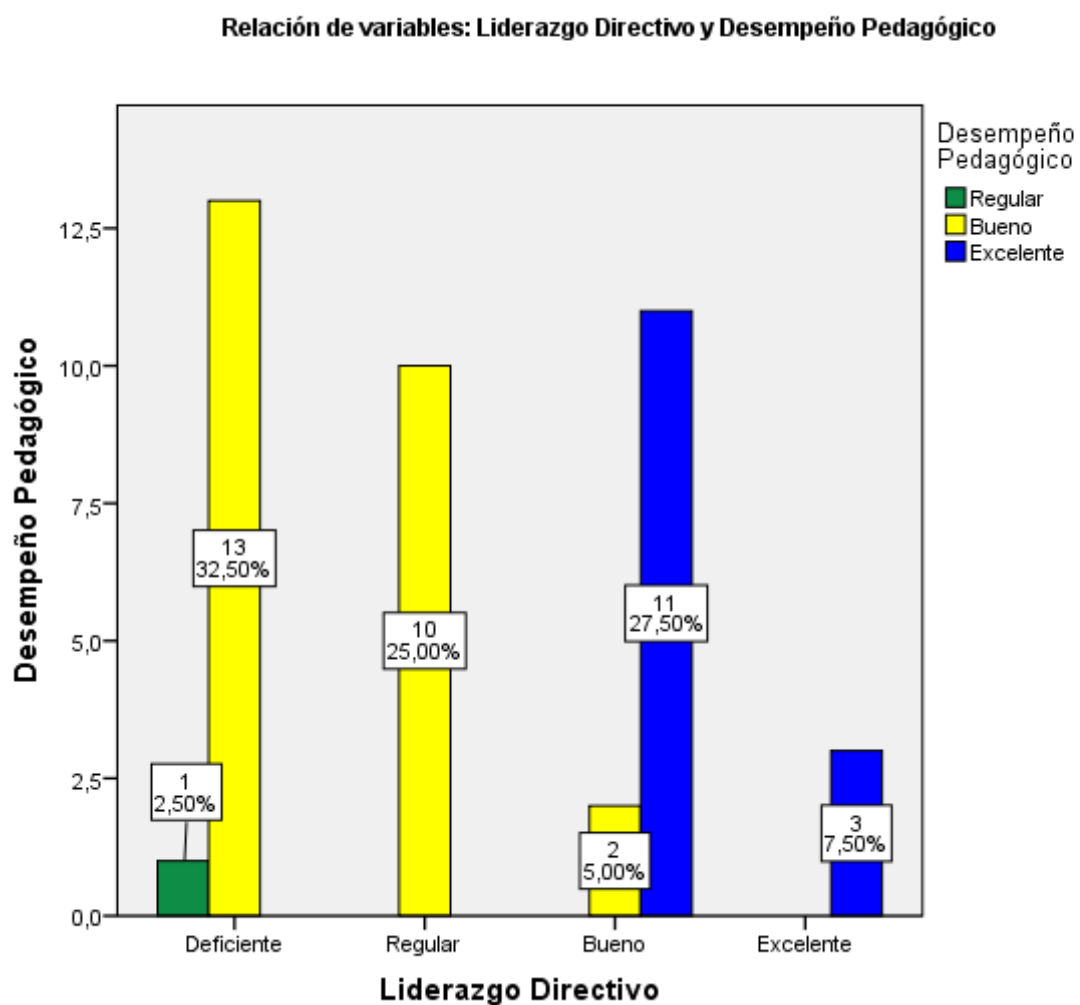
Si el valor $p < 0.05$ Se acepta Hipótesis alterna: Si hay relación

$$X^2 = 33,829^a \Rightarrow p \text{ valor} = 0.000 < 0,05$$

Tabla 9: Relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Pedagógico

Liderazgo Directivo	Desempeño Pedagógico						Total	
	Regular		Bueno		Excelente			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	2,5	13	32,5	0	0,0	14	35,0
Regular	0	0,0	10	25,0	0	0,0	10	25,0
Bueno	0	0,0	2	5,0	11	27,5	13	32,5
Excelente	0	0,0	0	0,0	3	7,5	3	7,5
Total	1	2,5	25	62,5	14	35,0	40	100,0

Gráfico 9: Relación entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Pedagógico



Interpretación. La tabla y gráfico N° 09, al establecer relación entre ambas variables, se observa que del 100% (40) maestras, existe una relación de 27,5% (11) entre el liderazgo directivo deficiente y el desempeño pedagógico docente bueno; también existe una relación de 17,5% entre liderazgo directivo regular y desempeño pedagógico docente bueno y una relación de 15,0% entre liderazgo directivo bueno y desempeño docente bueno.

Correlaciones

			Liderazgo Directivo	Desempeño Pedagógico
tau_b de Kendall	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Desempeño Pedagógico		Coeficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación. En la prueba de hipótesis: el nivel de significancia es 0,00 admitimos la presunción del trabajo de estudio y objetamos la hipótesis nula, concluyendo que el nivel de significancia de 0,00 el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño pedagógico docente del nivel inicial "Victoria Barcia Boniffatti". El coeficiente tau b de kendall nos muestra que hay una correlación de ,756**, que muestra ser una correlación óptima.

IV. DISCUSIÓN

Al identificar la calidad del liderazgo directivo se puede observar que el 40,0% docentes respondieron que ejerce un liderazgo transformacional deficiente, el 37,5% dijeron que es regular el liderazgo transaccional y el 35,0% respondieron que el Liderazgo Laissez - faire es regular; lo cual no coincide con los resultados de **Flores, E (2014)**, el estilo de los directivos de las escuelas parroquiales de Piura, llegando a la conclusión que los maestros de la escuela A consideran el 73% que el Directivo tiene un Liderazgo Transformacional. La escuela B el 66% de los maestros son líderes transformacionales. Las maestras declaran que en su Institución educativa el Directivo tiene Liderazgo Instruccional, en la escuela A con el 70.4 % y en la Escuela B en un 56.4%.

Al observar los resultados del desempeño pedagógico docente podemos observar que es bueno con el 62,5%, resultados que se relacionan con la investigación de **Rosales, M. (2011)**, en la investigación ¿Liderazgo sin calidad? donde se plantea indagar si los directivos con comportamientos de guías se benefician la actividad escolar. En la selección examinó instituciones públicas y privadas. La pesquisa fue descriptiva, aplicando las herramientas observacionales y cuestionarios autovalorativos. Los efectos logrados consisten en que los directivos presentan comportamientos de administrativos más que de guías, consecuentemente no se logró revelar la forma de directivos con cualidades de guías y la correlación en la eficacia docente, ya que los maestros frecuentan a actualizaciones constantemente, porque así lo precisa la normativa educativa, notándose la insatisfacción laboral, en los maestros, ya que les demanda tiempo y no reciben ningún estímulo.

Demostrando el chi cuadrado es $X^2 = 33,829^a \Rightarrow p \text{ valor} = < 0,05$; donde se acepta la hipótesis alterna, que afirma que el liderazgo directivo tiene relación con el desempeño pedagógico de las docentes y se rechaza la hipótesis nula.

V. CONCLUSIONES

A nivel de objetivo general:

Se logró determinar la relación que existe entre la variable liderazgo directivo y el desempeño pedagógico en las docentes de la Institución “Victoria Barcia Boniffatti”, del distrito de Iquitos - 2017, siendo su coeficiente tau b de Kendall 0,756 lo cual indica una buena asociación.

A nivel de objetivos específicos:

- Se logró identificar que el liderazgo directivo en la Institución “Victoria Barcia Boniffatti”, del distrito de Iquitos-2017 es deficiente en 34,0 % y bueno en 31,7%.
- Se logró identificar el desempeño pedagógico en las docentes de la Institución en la Institución “Victoria Barcia Boniffatti”, del distrito de Iquitos-2017 es bueno en 62,5 % y excelente en 34,2 %.

A nivel de Hipótesis general de Investigación:

- Como el chi cuadrado es $X^2 = 33,829^a \Rightarrow p \text{ valor} = < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando la existencia de H₁: El liderazgo directivo tiene relación, con el desempeño pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos - 2017

VI. RECOMENDACIONES

- Los directivos deben fortalecer su liderazgo directivo, empoderándose de conocimientos actualizados sobre liderazgo pedagógico para poder brindar la asesoría oportuna y conseguir excelencia en el desempeño pedagógico docente.
- Los directivos deben mejorar la capacidad profesional, pedagógica y social del docente, en base a una actualización óptima y eficaz, implementando las comunidades profesionales de aprendizaje.
- Los docentes deben tener predisposición para participar en los círculos de estudio y el trabajo colegiado, dando a conocer sus experiencias en el desempeño docente, solo así se logrará mejorar su trabajo diario con el intercambio de opiniones y asesoramiento por sus pares guiados por el líder pedagógico.
- Los docentes deben actualizarse de acuerdo a la nueva propuesta pedagógica del currículo nacional donde se trabaja en teniendo en cuenta las competencias que los alumnos deben obtener, los estándares y el perfil de egreso; solo así se formará estudiantes competentes.

VII. REFERENCIAS

- Ainscow, Hopkins, Southworth, y West, (2001). *acia escuelas eficaces para todos*. Madrid: Narcea.
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Bass, B. (1996). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Organizational dynamics. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc Publishers.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial*. California: Palo Alto.
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Liderazgo transformacional*. California: Lawrence Erlbaum C. editores.
- Cabrera, N. (2011). *Liderazgo directivo y trabajo docente*. Guatemala: Universidad Mariano Gálvez.
- Camps, V., Pérez, J. y Martínez, M. (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Puerto rriqueña de Psicología*, 21.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Contreras, F. y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, pp. 152-164.
- Calero, M. (1996). *Administración Gerencial del Centro Educativo*. Lima – Perú: Abedul.
- Campos. L (2012) *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de ventanilla –región callao*. Lima-Perú.
- Castillo, V. (2011), Tesis titulada: “Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 callao-Perú.
- Castro A., Lupano M., Benatuil D y Nader M. (2007). *Teoría y Evaluación de Liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.

- Collao, O. (1997). Administración y gestión educativa. Lima: Asociación Grafica Educativa.
- Corrales. (1994). De la escuela expansiva a la escuela competitiva: dos modos de modernización. México: Paidós.
- Correa, C. (2005). Administración Estratégica y Calidad Integral de las Instituciones Educativas. Editorial Magisterio, 3ra. Edición. Bogotá.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación del desempeño docente. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.
- Estrada, L. (2009). Desempeño docente. Carabobo: Universidad de Carabobo-Venezuela.
- Estrada, L. (2011). Desempeño Docente. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la educación. Universidad Carabobo- Venezuela.
- Flores, A. (2013). Relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los docentes de una universidad de Guatemala. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Flores, E (2014) El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura. Universidad de Piura. Piura-Lima.
- Gil, A., M. y Delgado, A. Muñiz. (2008). El liderazgo transformativo en el ámbito escolar: un esfuerzo en acción en investigación y coordinación entre insituciones del niuvel superior. Revista Sapiens, pp. 13-33.
- Hodge, B. y Johnson, H. (1970). Administración y organización. Argentina: El ateneo.
- Huari, J. (2007). Estilos de liderazgo y la gestión institucional de los centros educativos nacionales y particulares del Callao. Tesis de grado UNE. Lima.
- Hughes, R., Ginnett, R. y Curphy, G. (2007). Liderazgo: cómo aprovechar las lecciones de la experiencia. México D. F.: Mc Graw-Hill.
- Kotter, J. (1997). El líder del cambio. Traducción Paulina Días Cortés. México: Mc Graw-Hill.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1996). The Leadership Challenge: How to get extraordinary things done in organizations. San Francisco: Jossey-Bass.

- Leitwood y Riehl. (2005). Lo que sabemos sobre el liderazgo exitoso. . En E. W. (Eds.). Lo que sabemos sobre el liderazgo exitoso. En W. FirUna nueva agenda: Direcciones para la investigación sobre liderazgo educativo (págs. 22-47). Nueva York: Teachers College Press.
- Lupano M., y Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo: teorías y evaluación. Psico Palermo, pp. 107-122. Obtenido de <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>.
- Minedu (2011) el Marco del Buen Desempeño Docente. Lima-Perú.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Cooperativa Editorial. Magisterio. Bogotá.
- Murillo, J. et al (2006) Evaluación del desempeño y Carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Santiago-Chile: Andros Impresores.
- Núñez, F. (2011), Clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Bolivarianas de Puno y Cuzco – 2006. Trujillo – Perú.
- Pedraja Rejas, et al. (2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: una perspectiva integradora. Interciencia, vol. 31.
- Pérez, J. y Camps, V. (2011). Manifestación del liderazgo transformacional. Revista de Psicología de trabajo y de las organizaciones, vol. 20 pp. 127-144.
- Raxaleu, M. (2014). Liderazgo directivo y desempeño pedagógico docente. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Rodríguez, M. (2012) “Percepción del liderazgo del director y desempeño laboral de las docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Callao.
- Robbins, S. (2002). Comportamiento organizacional. Sao Paulo: Prentice Hall.
- Rosales, M. (2011), Tesis Educación y Nuevas Tecnologías. Provincia de San Juan (Argentina).

- Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Uribe, P. (2000). La Docencia Revalorada. Perspectivas y propuestas para el desarrollo magisterial. Tarea. Lima.
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. Editorial pueblo y educación. La Habana. Cuba.
- Varela, H. (2010). Liderazgo transaccional. Pensamiento imaginativo.

ANEXOS

Anexo N° 02: Cuestionario de liderazgo directivo

Estimada docente de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”.

La presente encuesta tiene como propósito recolectar información in situ para realizar el trabajo de investigación denominado Liderazgo del personal Directivo y Desempeño Pedagógico de las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017, por lo que le pido responder con sinceridad de acuerdo a su percepción y la realidad que sucede en la institución donde labora, cabe resaltar que los datos serán tratados con profesionalismo, discreción y responsabilidad.

Todas las preguntas de la encuesta se completan colocando una cruz en el casillero de la respuesta elegida.

Por favor, lea atentamente cada pregunta antes de responder. Su opinión es muy importante para mejorar la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa.

Gracias por su colaboración.

Escalas del estilo de liderazgo directivo:

1 = Deficiente	2 = Regular	3 = Bueno	4 = Excelente
----------------	-------------	-----------	---------------

N°	Liderazgo transaccional	1	2	3	4
1.	Negocia con los docentes y demás miembros de la comunidad educativa a cambio de conseguir su apoyo.				
2.	Se asegura que exista un acuerdo entre lo que espera que se cumpla y lo que se puede obtener de cada docente con el apoyo institucional.				
3.	Siempre que es necesario podemos negociar lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.				
4.	Nos da a conocer lo que podemos lograr si trabajamos conforme a lo pactado con ella.				
5.	La directora trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.				
6.	Evita cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.				
7.	Evita involucrarse en nuestro trabajo.				
8.	Demuestra que cree firmemente en la frase “si funciona, no lo arregles”.				
9.	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.				
10.	Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.				

11.	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.				
Liderazgo transformacional					
12.	Nos sentimos orgullosos de trabajar con ella.				
13.	Ella cuenta con nuestro respeto.				
14.	Tenemos plena confianza en ella.				
15.	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.				
16.	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.				
17.	Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.				
18.	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.				
19.	Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.				
20.	Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.				
21.	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.				
22.	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.				
23.	Nos da charlas para motivarnos.				
24.	Potencia nuestra motivación de éxito.				
25.	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.				
26.	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.				
27.	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.				
28.	Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.				
Liderazgo Laissez faire o nulo					
29.	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral.				
30.	Evita decirnos su opinión en algunas ocasiones.				
31.	Evita tomar decisiones.				
32.	Es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.				
33.	Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.				
34.	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.				

Anexo N° 03: Cuestionario de Desempeño Pedagógico

El presente cuestionario forma parte de una investigación realizada en la Institución Educativa donde usted labora, con el fin de establecer algunas recomendaciones para tomar acciones referentes al Liderazgo del personal Directivo y Desempeño Pedagógico de las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017.

Su participación en este estudio es voluntaria y con el llenado del cuestionario entendemos que brinda su consentimiento para participar. Los datos proporcionados son confidenciales y anónimos.

Le pido sinceridad en sus respuestas, porque estas serán muy importantes para el presente estudio. Gracias por su apoyo y generosidad.

Leyenda

1= Deficiente	2= Regular	3= Bueno	4= Excelente
---------------	------------	----------	--------------

	ÍTEMS	D	R	B	E
	Capacidad Profesional	1	2	3	4
1	Demuestra capacidad para hacer interesante su materia.				
2	La comunicación la realiza de forma verbal clara y fluida.				
3	Demuestra preocupación por el rendimiento del alumno.				
4	Realiza planificación de la clase.				
5	La evaluación que realiza es justa y adecuada.				
6	Fomenta la participación activa en clase.				
7	Contribuye a la formación de valores.				
8	Demuestra conocimiento de la clase.				
	Capacidad Pedagógica				
9	Hace uso de diseños curriculares				
10	Demuestra eficiencia en el uso de los medios y materiales educativos.				
11	Hace uso de estrategias para el aprendizaje.				

12	Realiza motivación permanente en clase.				
13	Facilita la construcción del aprendizaje.				
14	Tiene dominio de la materia.				
15	Tiene manejo de orden y disciplina en clase.				
	Capacidad Social				
16	Participa y se integra en las actividades institucionales.				
17	Demuestra compromiso para el mejoramiento institucional.				
18	Tiene identificación con la Institución Educativa.				
19	Es ejemplo de trabajo, valores y virtudes.				
20	Realiza orientación, consejo y ayuda al alumno.				
21	Fomenta las expresiones culturales.				
22	Tiene buen trato a los alumnos.				
23	Promueve un ambiente de respeto en el aula.				

Anexo N° 04: Matriz de validación por juicio de expertos (Variable Liderazgo Directivo)

Título: Liderazgo del personal Directivo y Desempeño Pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017

Variable	Indicador	Ítems	Opción de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones		
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre los ítems y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
1: Estilo de liderazgo directivo	Liderazgo transaccional	1. Negocia con los docentes y demás miembros de la comunidad educativa a cambio de conseguir su apoyo.															
		2. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro esfuerzo.															
		3. Siempre que es necesario podemos negociar lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.															
		4. Nos da a conocer lo que podemos lograr si trabajamos conforme a lo pactado con ella.															
		5. La directora trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.															
		6. Evita cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.															

Liderazgo transformacional	7. Evita involucrarse en nuestro trabajo.																
	8. Demuestra que cree firmemente en la frase “si funciona, no lo arregles”.																
	9. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.																
	10. Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.																
	11. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.																
	12. Nos sentimos orgullosos de trabajar con ella.																
	13. Cuenta con nuestro respeto.																
	14. Tenemos plena confianza en ella.																
	15. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.																
	16. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.																
	17. Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.																
	18. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.																

		19. Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.																		
		20. Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.																		
		21. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.																		
		22. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.																		
		23. Nos da charlas para motivarnos.																		
		24. Potencia nuestra motivación de éxito.																		
		25. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.																		
		26. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.																		
		27. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.																		
		28. Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.																		
		Liderazgo	Liceo Fairo	29. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral.																
30. Evita decirnos su opinión en algunas ocasiones.																				
31. Evita tomar decisiones.																				

		32. Es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.													
		33. Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.													
		34. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.													

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 05: Matriz de validación por juicio de expertos (Variable Desempeño Pedagógico)

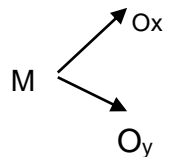
Variable	Indicador	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación o/y recomendaciones		
			Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Relación entre la variable y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el los ítems y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño pedagógico	A. Capacidad Profesional	Demuestra capacidad para hacer interesante su materia.													
		La comunicación la realiza de forma verbal clara y fluida.													
		Demuestra preocupación por el rendimiento del alumno.													
		Realiza planificación de la clase.													
		La evaluación que realiza es justa y adecuada.													
		Fomenta la participación activa en clase.													
		Contribuye a la formación de valores.													
		Demuestra conocimiento de la clase.													
	B. Capacidad Pedagógica	Hace uso de diseños curriculares.													
		Demuestra eficiencia en el uso de los medios y materiales educativos.													
		Hace uso de estrategias para el aprendizaje.													
		Realiza motivación permanente en clase.													
		Facilita de la construcción de aprendizaje.													
		Tiene dominio de la materia.													
Tiene manejo de orden y disciplina en clase.															

C: Capacidad Social	Participa y se integra en las actividades institucionales.												
	Demuestra compromiso para el mejoramiento institucional.												
	Tiene identificación con la Institución Educativa.												
	Es ejemplo de trabajo, valores y virtudes.												
	Realiza orientación, consejo y ayuda al alumno.												
	Fomenta las expresiones culturales.												
	Tiene buen trato a los alumnos.												
	Promueve un ambiente de respeto en el aula.												

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 06: Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo del personal Directivo y Desempeño Pedagógico en las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Existe relación entre el liderazgo del personal directivo y el desempeño pedagógico de las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, Iquitos-2017?	<p>General Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Directivo del personal directivo y el desempeño pedagógico del docente - Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la calidad del liderazgo que presenta el personal Directivo de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017. - Identificar el nivel de desempeño pedagógico de las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017. - Establecer el grado de asociación que existe entre el liderazgo del personal Directivo y el Desempeño Pedagógico de las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017. 	<p>General</p> <p>H₁: El liderazgo del personal directivo se relaciona con el desempeño pedagógico de las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017.</p> <p>H₀: El liderazgo del personal directivo se relaciona con el desempeño pedagógico de las docentes de la Institución Educativa Inicial “Victoria Barcia Boniffatti”, del Distrito de Iquitos-2017.</p>	<p>Variable independiente: Liderazgo</p> <p>Variable dependiente: Desempeño pedagógico</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo autocrático - Liderazgo democrático - Liderazgo laissez faire o nulo - Capacidad profesional - Capacidad pedagógica - Capacidad social 	<p>El tipo de investigación es no experimental El diseño es descriptivo correlacional.</p>  <p>La muestra está conformada por 40 docentes.</p>