



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo docente y clima en el aula en el nivel secundario de las
Instituciones públicas del distrito del Cusco.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
DOCTORA EN EDUCACION**

AUTORA:

MSc. VÁSQUEZ COPO RUTH MARINA

ASESOR:

Dr Jose Eduardo Maguiña Vizcarra.

SECCIÓN

EDUCACIÓN

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERÚ - 2019

PÀGINA DEL JURADO

Dr. Edgar Enriquez Romero
Presidente

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
Secretario

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra
Vocal

DEDICATORIA

A Dios que siempre bendice e ilumina mi camino y me ayuda a superar los obstáculos.

A mis queridos hijos, JHORDAN Y PAMELA, la Razón de mi vida, quienes me dan su amor y la Fuerza para lograr mis metas.

A mis queridos hermanos, JUSTO, WILBHER, y ARTURO quienes me incentivan cada día a seguir adelante para el logro de mis propósitos profesionales.

Ruth Marina

AGRADECIMIENTO

Al Doctor CESAR ACUÑA PERALTA, rector y fundador de la Escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo, por hacer posible mi sueño profesional de obtener el grado académico de doctorado en educación.

A la Dr. MAGUIÑA VIZCARRA JOSE EDUARDO asesor de la tesis, quien, con sus enseñanzas, apoyo incondicional y exigencia constante me motivó a lograr la culminación del presente trabajo de investigación.

Al profesor NILO ACHAHUI ALMANZA, ANTONIO COLQUE SUYO directores de las Institución Educativa publicas del cusco, por otorgarme las facilidades para aplicar el trabajo de investigación.

RUTH MARINA

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Tengo a bien presentar ante ustedes la tesis titulada: **“Liderazgo docente y clima en el aula en el nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco”**

Cuyo propósito es básicamente determinar el nivel de relación que existe entre liderazgo docente y clima en el aula; puesto que hoy en día, en medio de una sociedad globalizada; existe una necesidad urgente de repotenciar la labor docente, a través de la práctica del liderazgo dentro del aula; pues, es allí donde los estudiantes logran desarrollar y adquirir capacidades y habilidades condiciones necesarias para alcanzar los verdaderos objetivos de la educación. Sabiendo que el ejercicio del liderazgo docente es fundamental, es la base para forjar futuros ciudadanos que aporten a la construcción de una sociedad mejor, capaz de saber convivir con su entorno; y ello debe comenzar en el aula, que es el lugar donde el estudiante va consolidando sus aprendizajes y habilidades.

Es por ello que, el propósito de la presente investigación es precisar el grado de correlación entre liderazgo docente autoritario y la dinámica interna del aula, así como el grado de correlación existente entre liderazgo docente democrático y el desarrollo de habilidades sociales; y de esa forma determinar si efectivamente el clima en el aula depend del liderazgo que el docente evidencia.

Los resultados del estudio demuestran que el liderazgo docente influye de manera positiva y significativa al clima en el aula, así mismo con las habilidades sociales existentes.

INDICE

PÀGINA DEL JURADO	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
PRESENTACIÓN	6
INDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN.....	11
ABSTRACT	12
SOMMARIO.....	13
I. INTRODUCCION	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:.....	14
1.2. TRABAJOS PREVIOS	15
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	17
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	59
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	59
1.6. HIPÓTESIS.....	65
1.7. OBJETIVOS.....	66
II. MÉTODO.....	66
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	66
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN:	68
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	69
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	72
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	73
2.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	73
III. RESULTADOS	74

IV. DISCUSIÓN.....	87
V. CONCLUSIONES.....	88
VI. RECOMENDACIONES.....	89
VIII. REFERENCIAS	90
IX.ANEXOS	Error! Bookmark not defined.

ÍNDICE DE TABLAS

1. TABLA 1: ESTUDIANTES DEL CUARTO GRADO DEL NIVEL DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO.....	69
2. TABLA2: ALUMNAS DEL TERCER GRADO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CLORINDA MATTO DE TURNER DEL CUSCO.....	69
3. TABLA3: POBLACIÓN TOTAL.....	70
4. TABLA4: ESTRATIFICACIÓN DE LA MUESTRA	71
5. TABLA N° 5: RANGO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A ESTUDIANTES DE INSTITUCIONES PUBLICAS.....	74
6. TABLA N° 6: RANGOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA EN EL AULA.....	75
7. TABLA N° 7: INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS.....	75
8. TABLA N° 8: RESULTADOS OBTENIDOS DE DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO APLICADO A ESTUDIANTES PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO AUTORITARIO NIVEL DE LIDERAZGO DOCENTE AUTORITARIO.....	76
9. TABLA N° 9: RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A ESTUDIANTES PARA DETERMINAR EL NIVEL DE LIDERAZGO DOCENTE DEMOCRÁTICO EN LAS AULAS DE LOS ESTUDIANTES DE IE PUBLICAS DE CUSCO.....	77
10. TABLA N° 10 RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A ESTUDIANTES DE IE PUBLICAS DEL CUSCO PARA DETERMINAR EL NIVEL DE DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES.....	78

11.TABLA N° 11 RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES PARA DETERMINAR LA DINÁMICA INTERNA DEL AULA EN LAS IE PUBLICAS DEL CUSCO.....	79
12.TABLA N° 12 RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A ESTUDIANTES DE IE PUBLICAS DEL CUSCO PARA DETERMINAR EL NIVEL DE LIDERAZGO DOCENTE.....	80
13.TABLA N° 13 RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A ESTUDIANTES PARA DETERMINAR EL CLIMA EN EL AULA EN LAS IE PUBLICAS DEL CUSCO.....	81
14.TABLA N° 14 PRUEBA DE CHI- CUADRADO.....	83
15.TABLA N° 15 Correlaciones Rho de Spearman.....	83

ÍNDICE DE FIGURAS

1. FIGURA N° 1: LIDERAZGO DOCENTE AUTORITARIO.....	76
2. FIGURA N° 2: DE LIDERAZGO DOCENTE DEMOCRÁTICO.....	77
3. FIGURA N° 3: DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES Y DE APRENDIZAJE	78
4. FIGURA N° 4: DINAMICA INTERNA EN EL AULA.....	79
5. FIGURA N° 5: LIDERAZGO DOCENTE.....	81
FIGURA N°6: CLIMA EN EL AULA.....	82

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación existente entre liderazgo docente y clima en el aula, es decir determinar si efectivamente el clima óptimo en el aula depende, del alto liderazgo que el docente evidencia.

El diseño de estudio fue no experimental y transversal, con una metodología cuantitativa, en una muestra conformada por 243 , de las instituciones públicas del distrito del Cusco a quienes se les aplicó la encuesta y el cuestionario con 20 ítems, referidos a las dos variables en estudio: liderazgo docente y clima en el aula. Para la tabulación de los datos se utilizaron el programa Statistic SPSS, con los cuales se obtuvieron los resultados descriptivos y las tablas de contingencia, así como las pruebas de hipótesis estadísticas como son la prueba Chi cuadrado de Pearson y Tau de Kendall.

Los resultados muestran que existe correlación directa y significativa entre las variables liderazgo docente y clima en el aula; lo cual significa que, a mayor presencia de liderazgo docente en el aula, el clima en la misma, es más favorable, y contribuye positivamente al desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes y a la existencia de una adecuada dinámica interna del aula.

PALABRAS CLAVE: Docente líder, interacción docente – estudiante, dinámica del aula, clima en el aula, habilidades sociales, clima en el aula.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of relationship between teacher leadership and the climate in the classroom, that is, to determine the optimum moment in the classroom depends, the high leadership that the teacher evidences.

The design of the study was not experimental and transversal, with a sample of 243 students from public institutions of Cusco, who applied a questionnaire with 20 articles, referred to the two variables in the study: teaching leadership and climate in the classroom. Instrument that was validated and subjected to a reliability study.

The IBM SPSS and Microsoft Excel programs were used to tabulate the data, with which the descriptive results and contingency tables were obtained, as well as hypothesis tests, statistics such as the Pearson square test and the Tau test. of Kendall.

The results show that there is a direct and significant correlation between the variables teacher leadership and climate in the classroom; Which means that a greater presence of teaching leadership in the classroom, the climate in it, is more favorable, and positively in the development of social skills in the students and the existence of an adequate internal dynamics of the classroom

Key words:

Lead teacher, teacher interaction - student, classroom dynamics, classroom climate, social skills, classroom climate

SOMMARIO

O objetivo desta pesquisa foi determinar o nível de relacionamento entre liderança de professores e clima na sala de aula, ou seja, determinar se o clima ótimo em sala de aula depende do alto nível de liderança que o professor evidencia.

O delineamento do estudo foi não-experimental e transversal, com metodologia quantitativa, em uma amostra composta por 243 estudantes, aos quais foi aplicado o inquérito e o questionário com 20 itens, referenciados às duas variáveis em estudo: liderança docente e clima na sala de aula. Para a tabulação dos dados foi utilizado o programa estatístico SPSS, com os quais foram obtidos os resultados descritivos e as tabelas de contingência, bem como os testes de hipóteses estatísticas, como o teste do qui-quadrado de Pearson e Tau de Kendall.

Os resultados mostram que existe uma correlação direta e significativa entre as variáveis liderança docente e clima de sala de aula; o que significa que, quanto maior a presença de liderança docente em sala de aula, o clima é mais favorável e contribui positivamente para o desenvolvimento de habilidades sociais nos alunos e para a existência de uma adequada dinâmica interna da sala de aula.

Palavras chaves: Professor principal, interação do professor - estudante, dinâmica de sala de aula, clima de sala de aula, habilidades sociais

I. INTRODUCCION

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

En las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del Cusco, no se observa un liderazgo docente, ello se evidencia durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje, cuando el docente se desempeña tan solo como un simple facilitador de conocimientos e información o, ejerce un tipo de liderazgo autoritario asumiendo una actitud rígida y muy cerrada frente a casos específicos de algunos estudiantes que muestran, frustraciones personales, cambios de conducta, bajo rendimiento académico por lo que se encuentran en una etapa difícil en la cual están atravesando; es por ello que requieren una atención diferenciada o espacios de diálogo entre docente y el estudiante. Además se requiere de un clima óptimo en el aula que permita desarrollar habilidades sociales en los estudiantes, que dan lugar a la práctica de valores, tan imprescindibles en nuestra sociedad actual; si se toma como referencia las afirmaciones anteriores, se podría decir que el clima que se observa en varias aulas del nivel secundaria, no propicia vínculos positivos entre estudiantes y docentes, y la dinámica interna del aula se ve afectada.

Dicha situación, perjudicará a los estudiantes del nivel secundario, además se han incrementado los casos de docentes que sacan del aula a los estudiantes indisciplinados, durante el desarrollo de las sesiones de clase; cabe preguntarnos aquí por qué se da ésta situación, ¿Será que el docente no pone en práctica las actitudes que todo líder debe evidenciar cuando se requiere tomar decisiones con sus pupilos? Si existiera un conocimiento adecuado de las competencias del docente líder, si a medida que el docente vaya ejerciendo el liderazgo en su aula y vaya plasmando en su trabajo diario las cualidades de los mismos; si el docente va generando espacios para desarrollar y formar personas integrales. Es muy probable que el clima en el aula mejore y se incremente notoriamente los niveles de desarrollo de habilidades sociales en los y las estudiantes.

Lo que implica, necesariamente, la transformación de los docentes, Ya que constituyen uno de los pilares de la educación que tiene como reto transformar y cambiar la manera de formar a los individuos.

Es por ello que esta investigación en los y las estudiantes de secundaria de las instituciones educativas publicas del Cusco pretende dar una respuesta, si existe o no correlación entre la práctica de un liderazgo docente democrático y el desarrollo de habilidades sociales en los estudiantes, así como si hay o no relación entre liderazgo docente autoritario y la dinámica interna del aula.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

A Nivel Internacional

Rodríguez-MolinaGuillermo (2011) FUNCIONES Y RASGOS DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LOS CENTROS DE ENSEÑANZA Concepción, Chile. Tesis para optar el grado de doctor, El estudio examino la relación entre los estilos de liderazgo y de los equipos directivos y la eficacia de los centros educativos, para la exploración de las variables contemplo una metodología multimetodo.

Los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional como predictor de la mejora escolar.

Horn Küpfer Andrea (2013) LIDERAZGO ESCOLAR EN CHILE Y SU INFLUENCIA EN LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE, tesis para optar el grado de doctor, El objetivo de esta tesis es determinar el efecto del liderazgo directivo en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Las conclusiones del trabajo. En él se discuten los principales resultados y se analizan a la luz del contexto escolar chileno así como de la bibliografía. Se proponen algunas aplicaciones prácticas que sirvan como recomendación a la política educativa en Chile. Se exponen los principales aportes y limitaciones del estudio y se finaliza con ideas para futuros estudios complementarios.

A Nivel Nacional

Altez Yañez Angélica María (2008) "MOTIVACIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA CIUDAD DE HUANCAYO" Tesis para optar el Grado de Magister en Educación en la Universidad Nacional del Centro del Perú Se ha considerado en este trabajo de investigación, un diseño Descriptivo Correlacional. Se comprobó la hipótesis

general corroborando que existe relación entre la motivación profesional y algunos estilos de liderazgo de los docentes de las instituciones educativas estatales de la ciudad de Huancayo. Al observar y analizar los resultados estadísticos, los docentes presentan niveles promedio de motivación profesional, se halló también nivel motivacional de tendencia alta. Y en la caracterización del liderazgo de los Docentes; se encontró que el estilo predominante de los docentes es el racional.

Moya De La Cruz Oswaldo (2011) INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 7057 DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, tesis para optar el Grado de Magister en Educación en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. El tipo de estudio fue descriptivo – correlacional el método de investigación fue cuantitativo y el diseño de investigación no experimental transversal. De acuerdo al análisis estadístico se concluye que el liderazgo instructivo, transformacional y delegativo influye positivamente en el clima organizacional, lo cual demuestra que el liderazgo docente es importante para el desarrollo positivo de un grupo organizado de personas, ya sean cualquier tipo de instituciones u organizaciones.

Puerta De Sanchez Lorena (2012) DISEÑO DE UN MODELO DE ACCIÓN PARA LA FORMACIÓN DEL DOCENTE COMO LÍDER TRANSFORMACIONAL EN LA ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL JUAN SANTIAGO GUASCO DE VALLE DE LA PASCUA ESTADO GUÁRICO, tesis para optar el Grado de Magister en Educación Inicial en la Universidad Latinoamericana y del Caribe. El tipo de estudio fue descriptivo, el método de investigación fue cuantitativo y el diseño de investigación de campo y experimental. De acuerdo al análisis estadístico se concluye que los docentes del Centro de Educación Inicial Juan Santiago Guasco de Valle de la Pascua en su gran mayoría se caracterizan por ejercer un liderazgo tradicional, motivo por el cual se plantea el ejercicio de un liderazgo transformador, que permita la optimización de la gestión en bien del servicio educativo a los niños y todos los integrantes de la comunidad educativa. Ya que un liderazgo transformacional mejora la gestión educativa, renovando la imagen de los directores y docentes como capitales humanos, asegurando el control de los procesos y la

transparencia de las acciones de los agentes educativos. Además, una adecuada formación de los niños desde un liderazgo transformador permitirá el desarrollo personal y profesional, un compromiso ético y social que se verá reflejado en un futuro en el desarrollo social.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

La teoría que sostiene esta investigación es

Para Robbins (1998), el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para la obtención de metas. Así mismo señala, que uno de los enfoques más representativos sobre las teorías de los estilos de liderazgo es hasta ahora:

- a) El enfoque personal de Lewin y Owens,
- b) El gerencial de Owens según la Teoría X, Y de Mc Gregor,
- c) El enfoque situacional de Hersey y Blanchard,
- d) El enfoque participativo de Robbins y
- e) El enfoque transformador de Bass y Burn.

Desde estos enfoques se pueden observar, los estilos de liderazgo que se revelan en las instituciones educativas.

1.3.1 LIDERAZGO DOCENTE

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

Muchos autores han definido el significado de liderazgo, sin embargo, citaremos algunas definiciones más conocidas sobre este tema, así: Elizabeth O'Leary (2000), afirma que "no existe una única definición de liderazgo". Comprender esto es el primer paso para convertirse en un líder eficaz, algunas definiciones o creencias comunes son las siguientes:

- a. Un líder es la cabeza visible de un grupo, equipo u organización.
- b. Un líder es una persona carismática, capaz de tomar una decisión acertada y de inspirar a otros para alcanzar una meta común.
- c. El liderazgo es la capacidad de comunicar de manera positiva y de inspirar a otros.

d. El liderazgo es la capacidad para influir sobre los demás.

Ninguna de estas afirmaciones es más acertada que las demás. Sin embargo, todas las definiciones están de acuerdo en un aspecto común: el liderazgo implica a más de una persona”

Según el diccionario de la Real Academia Española (2001), “líder (del inglés leader, guía) es aquella persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora”.

El diccionario de la Ciencia de la Conducta (1984), lo define como: “las cualidades de personalidad y capacidad que favorece la guía y el control de una o varias metas. Es aquella persona que va a la cabeza y sobre sí tiene la responsabilidad de llevar adelante las aspiraciones del grupo”.

Sin embargo, Kenneth y Leithwood (2009), quien realizó una serie de investigaciones sobre liderazgo pedagógico presenta una definición muy coherente y real, producto de su experiencia, divide el liderazgo en dos aspectos muy relacionados entre sí; él afirma lo siguiente: “Es difícil definir el liderazgo, y si tratamos de acotar el término corremos el riesgo de restringir la reflexión y la práctica. Sin embargo, una concepción amplia y funcional nos ayudará a fundamentar esta reseña. Nuestro enfoque sobre liderazgo incorpora los siguientes entendidos, provenientes de fuentes empíricas, conceptuales y normativas:

- El liderazgo existe dentro de relaciones sociales y sirve a fines sociales. Aun cuando los líderes son individuos, el liderazgo está inserto en relaciones y organizaciones sociales y su propósito es realizar algo para un grupo. No es un fenómeno individual o personal.
- El liderazgo implica un propósito y una dirección. Los líderes persiguen metas con claridad y tenacidad y responden por su cumplimiento. En algunos casos, le corresponde al líder desarrollar y promover metas grupales; en otros, se trata de un proceso más inclusivo, pero donde el líder es un actor decisivo. Finalmente, hay otros casos donde el liderazgo consiste en centrar el esfuerzo en torno a una visión que se origina en otro lugar.

Se considera que ésta última definición de liderazgo escolar es la más acertada, a pesar de que, como ya hemos visto la definición de liderazgo es muy amplia, pero en general, la mayoría de autores coinciden en las características de personalidad que debe poseer un líder.

EVOLUCIÓN CONCEPTUAL DEL CONCEPTO DE LIDERAZGO

A lo largo de la historia humana se ha considerado que los líderes son pocos en la naturaleza humana, ¿Los líderes nacen o se hacen? Esta pregunta ha prevalecido a lo largo de la historia. Ha sido fuente de discusión y polémica, la cual todavía no ha sido satisfactoriamente resuelta. De manera general se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas:

Primero, como cualidad personal del líder. En los albores de la historia el concepto de autoridad estaba rodeado por un aura mágico - religiosa. El líder era concebido como un ser superior al resto de los miembros del grupo, con atributos especiales.

Un individuo al demostrar su superioridad ante la comunidad se convertía en el líder. Se consideraba que estos poderes o atributos especiales se transmitían biológicamente de padre a hijo o era un don de los dioses, es decir, nacían con ellos. Sin embargo, aún entonces, se buscó a través de la transmisión de conocimientos y habilidades crear líderes.

Actualmente con el auge de la psicología, se ha tratado de fundamentar esta perspectiva a partir del fuerte vínculo psicológico que establecemos con nuestro padre, la primera figura arquetípica que tenemos. Estudios psicológicos sobre el liderazgo sostienen que buscamos en nuestros líderes la seguridad que nos proporcionaba el símbolo paterno. Y así, como conceptualizábamos a nuestro padre como un ser perfecto e infalible, reproducimos esta fijación hacia nuestros líderes, considerándolos, por lo tanto, más grandes, más inteligentes y más capaces que nosotros. Por ello es que individuos superiormente dotados serán vistos como líderes potenciales y colocados en una posición de liderazgo, donde, finalmente se convertirían, incluso a pesar de ellos mismos en líderes.

Durante mucho tiempo se ha pretendido definir y medir los rasgos y las habilidades de los líderes, sin embargo, no se ha logrado hasta ahora un consenso al respecto. Las listas y las explicaciones son muy diversas, amplias y heterogéneas. Estos listados reflejan más que las características verdaderas de un líder, los valores prevalecientes en la sociedad o la imagen del líder ideal.

Aunque actualmente ya no se piensa que estas habilidades son supernaturales y que las habilidades que hacen a un líder son comunes a todos, si se acepta que los líderes poseen estas en mayor grado. Los estudios sobre el liderazgo señalan que los líderes atienden a ser más brillantes, tienen mejor criterio, interactúan más, trabajan bien bajo tensión, toman decisiones, tienden a tomar el mando o el control, y se sienten seguros de si mismos.

Desde la segunda perspectiva el líder es resultado de las necesidades de un grupo. Operacionalmente, un grupo tiende a actuar o hablar a través de uno de sus miembros. Cuando todos tratan de hacerlo simultáneamente el resultado por lo general es confuso o ambiguo. La necesidad de un líder es evidente y real, y esta aumenta conforme los objetivos del grupo son más complejos y amplios.

Por ello, para organizarse y actuar como una unidad, los miembros de un grupo eligen a un líder. Este individuo es un instrumento del grupo para lograr sus objetivos y, sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo. El líder no lo es por su capacidad o habilidad en sí mismas, sino porque estas características son percibidas por el grupo como las necesarias para lograr el objetivo.

Por lo tanto, el líder tiene que ser analizado en términos de la función que cumple dentro del grupo. El líder se diferencia de los demás miembros de un grupo o de la sociedad por ejercer mayor influencia en las actividades y en la organización de estas. El líder adquiere status al lograr que el grupo o la comunidad logren sus metas, su apoyo resulta de lo que consigue para los miembros de su grupo, comunidad o sociedad más que ninguna otra persona. El líder tiene que distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de su grupo. Esta distribución juega un papel importante en la toma de decisiones y, por lo tanto, también en el apoyo que el grupo le otorga.

En síntesis, según esta perspectiva, el líder es un producto de sus características y de sus relaciones funcionales con individuos específicos en una situación específica; como puede ser el caso del docente con sus estudiantes. Aunque todavía se afirma que hay líderes natos. Si bien, en un inicio el liderazgo se definía preferentemente bajo la primera perspectiva, en la actualidad, producto principalmente de investigaciones en el campo de la teoría de las organizaciones y de la administración, tiende cada vez más a predominar la concepción del liderazgo como una función dentro de las organizaciones y la sociedad.

Según Jorge Campos Sosa (2012) en su artículo virtual titulado Liderazgo: Evolución y nuevas tendencias para el autodesarrollo de líderes y seguidores, afirma lo siguiente: "El concepto de Liderazgo se ha desarrollado desde la perspectiva de los rasgos personales, donde se refleja la diferencia entre quien es líder y quien no lo es, pasando por los estudios de las Universidades de Michigan y la Estatal de Ohio, que centran sus esfuerzos en describir las conductas del líder con respecto a su orientación, a los resultados (tarea) o a las relaciones con los demás (personas). La conclusión más atinada es la que dice que un líder exitoso debe tener ambos tipos de conductas (Schermerhorn, 2004 citado en Campos Sosa 2012a).

Además, Campos Sosa habla sobre el enfoque de contingencia, afirmando que los anteriores enfoques se centraban en las conductas del líder, y sin embargo no explican todas las conductas del liderazgo, por ello han surgido otros modelos basados en un enfoque de contingencia, donde se estudia el impacto de la situación en el liderazgo. Así Fred Fiedler (citado en Campos Sosa 2012), establece que la efectividad de un líder depende de que la orientación a los discípulos, interactúe con tres variables adicionales: las relaciones líder-miembros, la estructura de tareas y la posición de poder del líder (Davis y Newstrom, 2003 citado en Campos Sosa 2012c); el aporte principal del modelo de Fiedler es que un líder puede ajustar su conducta dependiendo de la naturaleza de la situación y las demandas de la tarea, por tanto, no existe un liderazgo único e inmutable.

Con los modelos del enfoque de contingencias, se ampliaba la visión de liderazgo, sumando a las conductas y rasgos del líder , más factores como la aceptación de

los seguidores, el ajuste o adaptación que los líderes realizan dependiendo de la tarea o de la influencia que deben tener sobre los seguidores, por lo que la concepción rígida de un solo tipo de liderazgo es modernizada hacia un énfasis en las interacciones con los seguidores y también hacia la moderación de la propia conducta del líder en diferentes contextos.

Según la bibliografía revisada la evolución del liderazgo se ha estudiado en base a los enfoques tradicionales, quienes asumían una conceptualización basada en aspectos centrados en el líder y luego ampliados a los seguidores y el contexto. Las tendencias actuales se centran en los aspectos dinámicos del liderazgo, como el tipo de acuerdos o transacciones existentes en las relaciones de influencia sobre los seguidores y el poder de transformación de la propia influencia sobre el desempeño, normas y valores de los seguidores, por ello, Bernard Bass desarrolló un enfoque que combina ambos (Schermerhorn, 2004).

Campos Sosa además menciona en su artículo, a cerca del liderazgo transaccional que se refiere al intercambio habitual que se produce entre líderes y colaboradores en las situaciones cotidianas y estables del trabajo diario. Se plantean cuatro dimensiones:

- 1) Recompensas contingentes: proporcionar varios tipos de recompensas como intercambio por el acuerdo mutuo acerca del cumplimiento de metas.
- 2) Administración por excepción activa: observar las desviaciones con respecto a las reglas y normas, así como emprender acciones correctivas.
- 3) Administración por excepción pasiva: intervenir solamente si las normas no se alcanzan.
- 4) Dejar Hacer, dejar pasar: abdicar de las responsabilidades y evitar las decisiones (Schermerhorn, 2004).

En este enfoque el líder efectivo, es un "...diagnosticador psicológico sensible que discierne exactamente las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas" (Popper y Zakai, en Castro, Miliquena y Peley, 2006).

El liderazgo transformacional, según Campos Sosa, ocurre cuando los líderes amplían y elevan los intereses de sus seguidores, cuando generan conciencia y aceptación de los propósitos y la misión del grupo, y cuando motivan a sus seguidores a ver más allá de sus propios intereses por el bien de los demás (Schermerhorn, 2004). Las dimensiones del liderazgo transformacional son: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada.

El liderazgo carismático ha sido revisado por Robert House, quien describe a éstos, como líderes con alta necesidad de poder, alto sentido de autoeficacia y una rectitud moral de sus creencias. El sentido de autoeficacia (creencia que son capaces de ser líderes) y la combinación de la necesidad de poder y su justificación moral son rasgos que influyen en conductas carismáticas como el modelamiento de roles, la construcción de una imagen, la explicación clara de las metas, el énfasis en expectativas altas, la exhibición de confianza y la estimulación de los motivos de los seguidores (Schermerhorn, 2004).

En conclusión, las concepciones iniciales del liderazgo establecían con claridad que se nacía líder o no. La enorme evidencia de los factores relacionados con los seguidores y con el medio ampliaron esta visión: no es posible un liderazgo a pesar de los seguidores y tampoco es una conducta que funcione independiente de las situaciones.

Es necesario interiorizar que los líderes dirigen personas, no cosas, números o proyectos; por lo que el docente líder debe ser capaz de suministrar, lo que sus estudiantes quieran, con el fin de motivar a quienes está dirigiendo; tiene que desarrollar su capacidad de escuchar para describir y comprender lo que el grupo de estudiantes desea, y tiene que desarrollar su capacidad de proyección, tanto a corto como a largo plazo, para conservar un margen de competencia.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

En una investigación, que realiza David Calderón de los Ríos (2009), en su artículo titulado Liderazgo en la función docente, con una muestra de docentes de Venezuela, Ecuador, Argentina y Chile, revela que con distintos grados de

intensidad los docentes perciben las siguientes características de liderazgo en el ejercicio de la función docente:

- 1) No espera el permiso para iniciar el cambio, cuando éste es percibido y sentido.
- 2) Debe ser creíble, pues sabe hacia dónde hay que ir y posee los conocimientos y las destrezas necesarias para hacerlo.
- 3) Debe ser consciente de las posibilidades futuras de sus educandos y por lo tanto debe tener un sentido de la orientación y visión para el futuro.
- 4) Debe ser capaz de crear y sostener una comunidad de valores compartidos.
- 5) Debe ser consciente de que en un mundo complejo y tenso como el que vivimos, las estrategias que tienen éxito se basarán siempre en la filosofía del «nosotros» y no en las del «yo».
- 6) Debe tener presente que liderando mediante el ejemplo es como los líderes hacen tangibles las visiones y los valores.
- 7) Debe entregar lo mejor de sí para sacar lo mejor de los demás, fijando para sus alumnos objetivos alcanzables, ampliándolos e impulsando sus talentos,

Para que estas características se exterioricen en el ejercicio de la función docente se hace necesario que el docente disponga de ciertas condiciones propias de profesionalización que coadyuven a su profesionalismo, entendido este último como el compromiso con los estándares y resultados. Estas condiciones, que se han denominado ejes de la función docente, serán presentadas y analizadas a continuación:

- a) Esfuerzo intelectual: Referido al conocimiento de las ciencias de la educación, las teorías educativas, la epistemología y las interrelaciones de las disciplinas que aportan los saberes y a las habilidades metacognitivas como reflexión y crítica, pensamiento estratégico e investigación-acción.
- b) Comunidad profesional: La sinergia como propiedad propia del trabajo en equipo permite potenciar las habilidades de uno que completadas con las de otro facilita y enriquece el esfuerzo en común. Así, si un integrante de un

equipo manifiesta y es reconocido por los demás por su habilidad, por liderar, ésta puede verse complementada por aquél que manifiesta o es percibido por los demás por su habilidad para planear sin desconocer que este último pueda liderar en un momento en otra situación. Muchos son los acontecimientos que han invadido a la organización escolar repercutiendo en la función docente y que justifican la conformación de una comunidad profesional de manera que se pongan en un juego procesos indispensables para evaluar la práctica pedagógica, como la consideración de la toma de distancia necesaria para tomar conciencia de qué se está haciendo y cómo se está haciendo dentro del concepto de mejoramiento continuo que permite la actualización y la innovación percibida y sentida.

Actualmente se están incorporando dos conceptos a la teoría de las organizaciones: empowerment (ceder poder y control) y team building (disponer de las fortalezas de los integrantes del equipo en un sentido constructivo). Estos nos ayudan a conocer y a comprender aspectos de la vida íntima, muchas veces intangibles a las organizaciones y que su identificación y asimilación facilitan el mejoramiento y el cambio continuo.

Empowerment y team building tienen que ver con la cultura de la escuela y con su constitución en la estructura, de modo que propicien la existencia de un ambiente de colaboración, estableciendo escenarios o creando el clima para que los integrantes de la comunidad educativa trabajen juntos, asuman liderazgo, compartan la toma de decisiones y participen en la dirección de la escuela. Desde la perspectiva, se deben buscar formas de liderazgo que logren la participación de cuantos forman parte de la escuela en oposición a la concepción de liderazgo tradicional que es jerárquica y autoritaria.

Está de más destacar la importancia de que estas capacidades, como compartir visiones, valores, aceptar y participar en el juego de intersubjetividades para la identificación y solución de problemas, promover, trabajar en equipo, toma de decisiones y responsabilidades en conjunto, se promuevan en las etapas de formación docente inicial y continua. Deben manifestarse en el desarrollo personal académico, en sus relaciones con el sistema escolar y con la comunidad. Deben ser ejes transversales en su

proceso de formación, situación que obliga a considerarla en la estructura y dinámica de los currículos y en el comportamiento de los formadores para que exista la concordancia necesaria entre las deseabilidades y la realidad.

Corresponde a las instituciones formadoras liderar en la conformación de comunidades de desarrollo profesional docente para poner en práctica el concepto de formación docente permanente, implicando a académicos, docentes del sistema y futuros profesores en una real comunidad de aprendizaje docente. Para ello se requiere confianza en el otro, respeto; tolerancia y gesto de desprendimientos. Para mejorar y hacer más equitativa la educación, bien vale la pena intentarlo y vigorizarlo.

- c) Conciencia profesional: Esta debe concebirse como un compromiso con la investigación, el conocimiento, la competencia, la integración y la justicia social. Éticamente debe asociarse a la coherencia y consistencia entre el conocimiento, la disposición y el desempeño docente. En efecto, aceptado y convencido el futuro docente, o el que está en servicio, de los principios y orientaciones que rigen el ejercicio de la función docente y cuyo soporte están en las ciencias y las teorías de la educación, en la dinámica de las disciplinas y en las evidencias que le depara la práctica y la realidad, en un proceso metacognitivo y de crítica constructiva, impregnados de afectividad y valores, debe apropiarlos y asumirlos, para actuar en rigor de mediador, entre los demás participantes del proceso educativo y su contexto histórico-cultural. Para ello requiere hacer uso de disposiciones tanto efectivas como instrumentales, consistentes y coherentes, con esos principios y orientaciones para un efectivo y comprometido desempeño profesional. De no ser así quedará sujeto a teorías pasajeras o de moda que tanto daño han hecho a la educación formal y que, indefectiblemente, lo llevarán a confusiones y desconfianzas que afectarán su motivación, su espíritu de servicio, su autoestima, exponiéndolo a la dependencia de la norma o de la rutina, defraudando, de esta manera, a aquellos que tanto esperan de él.

Existen evidencias empíricas e investigaciones que revelan que muchas veces el profesor demuestra conocimientos en su discurso; pero, sin embargo, estos no se

reflejan en sus disposiciones ni desempeño docente y que muchas veces sus éxitos, por cierto, plausible y meritorio, son intuitivos.

En efecto, lo que se ha pretendido enfatizar en este análisis es que la función docente la debe desempeñar el profesional profesor y ello implica profesionalismo y por lo tanto debe existir coherencia y consistencia entre teoría, instrumentalización y desempeño docente con marcada carga afectiva y valórica; como elementos constitutivos y distintos de conciencia profesional. Potencia que debe reconocerse que siempre ha estado latente en aquel que por vocación ha abrazado esta carrera.

En conclusión se ha entendido la función docente como formas específicas del comportamiento del profesorado, intra y extra aula, asociadas a la tarea de mediar para promover aprendizajes en sus educandos en convivencia con los demás. Desde esta perspectiva debe entenderse que el docente debe ser capaz de asumir un liderazgo para promover la autorrealización de las personas en convivencia. Su esfuerzo e influencia será estéril si no incentiva e impulsa la conformación de comunidades de aprendizajes para propiciar consonancias en las visiones, motivaciones, estrategias y responsabilidades de sus participantes.

Este liderazgo en la función docente se ha identificado como un proceso que las personas utilizan cuando producen lo mejor de sí mismos y de los demás de acuerdo a visiones y valores compartidos. De acuerdo con los comportamientos que el profesor debe manifestar en la actualidad para llevar adelante su rol de educar en calidad, equidad y eficiencia debe asumir un liderazgo transformacional, cuyas características lo posicionan en mejores condiciones, para que en una nueva cultura escolar pueda alentar y sostener el mejoramiento continuo y el cambio percibido y sentido en la escuela.

Para que aquello ocurra, se ha sostenido que el desempeño del profesor debe ser coherente y consistente con los conocimientos que internaliza y las disposiciones que posee, y esto, en consecuencia, es un problema de formación, de conciencia profesional, que la sociedad toda debe apoyar, sostener y valorar en una clara demostración por la revalorización de la función docente

ESTILOS DE LIDERAZGO

Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los cuatro estilos básicos, planteados por Hersey, P. y Blanchard K.H. (1982). cuya clasificación también es tomada por diferentes estudiosos del tema: el líder autocrático, el líder democrático, el líder carismático y el líder liberal o laissez faire.

- a. **El líder autocrático:** Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones.
- b. **El líder Democrático:** Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.
- c. **El Líder Carismático:** Liderazgo que descansa sobre la dedicación excepcional a la santidad, el heroísmo o sobre el carácter ejemplar de una persona individual, y sobre patrones normativos o sobre ordenes reveladas u ordenadas por él.
- d. **El líder laissez faire:** Delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA ACTITUD DEL GRUPO

El docente como recurso humano indispensable del proceso enseñanza aprendizaje, muestra en oportunidades grandes debilidades, siendo una de ellas la carencia de liderazgo, puesto que éste se ve así mismo como trasmisor de conocimientos y no como un guía a través del cual se modelan actitudes y conductas. Por ello los docentes deben mejorar la capacidad de liderazgo y hacer que las instituciones educativas desarrollen los valores culturales necesarios para ser más efectivos en la formación de las futuras generaciones.

Ante tal situación, se hace necesaria la insistencia de la actuación del docente con características de líder; entendiéndose esto último como “La capacidad de influir en un grupo para que éste logre sus metas”. De lo planteado, se desprende la necesidad de profundizar en la teorización y formación del liderazgo, por cuanto involucra un proceso de influencia, es decir, el docente ejerce una influencia decisiva, ya sea consciente o inconscientemente, en la forma de actuar de los estudiantes, en lo que ellos quieran saber y en lo que pueda pensar e incluso aspirar, pues éste es percibido generalmente como un modelo a seguir. Bajo este marco, se debe utilizar un estilo de liderazgo correspondiente a la demanda sentida del estudiante, ya que con frecuencia cuando el docente es autoritario, el estudiante comienza a sentir un rechazo y surge en él, un nuevo nivel de necesidad que luego produce experiencias insatisfechas al no estar incentivado, y menos aún motivado.

Con relación a lo expuesto, se plantea una conducta del docente como líder, la cual varios autores, entre ellos Robbins (1998) y Koontz y Wehrich (1998) se identifican con el término estilo de liderazgo, entendiéndose éste como la manera particular utilizada por una persona para dirigir a los demás y dependiente de la personalidad, se puede percibir que cada docente tendrá uno o varios estilos de liderazgo, los cuales redundarán tanto en su desempeño como profesional y sobretodo en el actuar de los estudiantes.

Cabe destacar, que los estilos de liderazgo últimamente más estudiados en el campo pedagógico son: el liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo liberal o Laissez Faire. En cuanto a los líderes autocráticos, son

individuos que guían o motivan a sus seguidores en la dirección de sus metas establecidas aclarando los papeles y requerimientos de éstas, en la relación el colaborador interactúa con el líder únicamente por motivación extrínseca o externa, la cual está relacionada con las recompensas. A modo de ejemplo del liderazgo autocrático se presenta una situación común en el aula y a nivel educativo general donde directores y docentes; influyen en sus subordinados a través de premios y castigos forzándolos a obedecer lo que diga el líder, aun cuando no sé esté de acuerdo con lo dicho; es decir, el estudiante en muchos casos es un ente pasivo.

Tal postura direccional también se refleja en la aplicación u operacionalización de currículo cerrado, caracterizado por una tendencia a la exagerada planificación, la cual hace referencia a la formulación de objetivos, selección de contenido, definición de actividades para el docente y estudiante, por lo tanto se dan mecanismos de rutina, ausentándose la innovación y el cambio.

Con respecto a los líderes democráticos; son individuos que proporcionan consideración individualizada y estimación intelectual, además poseen carisma y el colaborador interactúa por motivación extrínseca e intrínseca. De igual manera en la educación, también el docente exhibe características de este estilo, pues influyen en el estudiante cuando logran convencerlo en libertad para que lo sigan, en esta relación se ejerce una influencia personal, pues el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca. Es decir, el docente conduce a una comunicación de mayor valor en sus estudiantes; porque existirá más confianza, lealtad y deseos por trabajar por una misión que valga la pena.

Por estas razones, en el contexto educativo, se hace imprescindible la presencia de un liderazgo democrático del docente, ya que éstos son capaces de crear un tipo de lealtad más profunda y rica, pues a medida que el liderazgo es más profundo, la relación es más estable y la respuesta es más generosa por parte del colaborador, teniendo ello muchas cualidades como: el desarrollo de valores de los seguidores.

Todo lo anteriormente expuesto, plantea la necesidad de liderazgo democrático del docente que influya e incentive al estudiante a través de la motivación. Definiéndose motivación según Bateman y Snell (2001) como: "las fuerzas que dan energía y sostienen las fuerzas de una persona".

COMPONENTES DEL LIDERAZGO

De acuerdo con Koontz y Reihitvh (1998), tenemos los siguientes componentes del liderazgo:

a) AUTOESTIMA

La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar.

Es a partir de los 5-6 años cuando empezamos a formarnos un concepto de cómo nos ven nuestros padres, profesores, compañeros, amigos, etcétera y de las experiencias que vamos adquiriendo. La autoestima se desarrolla a lo largo de nuestras vidas y a medida que nos formamos una imagen de nosotros mismos de lo que llevamos en nuestro interior, y la comparamos con las experiencias de otras personas, con relación a las actividades que realizamos, de modo tal de fortalecerla o no. Por eso las experiencias vividas durante la infancia, nuestros éxitos y tropiezos, y como fuimos tratados en cada ocasión por los miembros de nuestra familia inmediata, estas juegan un papel predominante en el establecimiento de la autoestima y, la calidad de estas experiencias influye directamente sobre nuestro desarrollo personal, ya sea de manera positiva o negativa.

Según como sea nuestra autoestima, ésta incide en nuestros fracasos y éxitos, ya que una forma adecuada, vinculada a un concepto positivo del sí mismo potenciará la capacidad de las personas para desarrollar sus habilidades y aumentará el nivel de seguridad personal, también moldea nuestras vidas, nosotros estamos inmersos en una gran cantidad de creencias, supuestos y prejuicios que son considerados verdaderos, pero que no necesariamente lo son. Autoestima implica conocerse a sí mismo. La vida siempre nos presenta problemas y situaciones en las que debemos tomar decisiones.

La autoestima tiene dos componentes, uno es la sensación de confianza frente a los desafíos de la vida: la eficacia personal y, el otro es la sensación de considerarse merecedor de la felicidad: el respeto a uno mismo. La eficacia

personal significa confianza en el funcionamiento de mi mente, confianza para pensar y entender, para aprender, elegir y tomar decisiones.

b) ESTRUCTURA PODER

En el contexto de liderazgo, quien es líder debe administrar el poder como una fortaleza de alcanzar las metas que se propone si es, por ejemplo, mejorar los resultados académicos, es importante que el poder se centre en el conocimiento de modo que resulte muy atractivo ser buen alumno. Todo líder debe poseer además:

- a. **Pericia:** Las habilidades técnicas de un líder en una era de sofisticación tecnológica son claramente una fuente de poder. La pericia o el conocimiento relacionado con el trabajo pueden provenir de la experiencia formal, del aprendizaje autodidacta o de la experiencia empírica. Estas habilidades se destacan especialmente en ambientes donde existe una preferencia por un proceso racional de decisiones. En un ambiente organizacional de esta naturaleza, una persona que posea conocimiento rápidamente tendrá poder. Sin embargo existe un problema asociado al poder del experto. Convertirse en uno requiere de tiempo, esfuerzo y, en las organizaciones que están en continuo cambio, las personas necesitan estar también actualizando continuamente sus conocimientos.
- b. **Atractivo Personal:** Es una característica relacionada con el llamado carisma. Éste tiene que ver con la habilidad para inspirar a los seguidores y generar en ellos entusiasmo y devoción. Estas personas tienen algunos comportamientos amistosos que claramente fomentan el atractivo personal. Entre estos se encuentran conductas que permiten una relación abierta, honesta y leal, que estimulan la familiaridad y el ser accesibles en lo emocional, que proporcionan refuerzos sociales en forma simpática o empática y que también son capaces de resistir algunos sacrificios para mantener los vínculos. Se ha demostrado que las personas que presentan estas conductas tienen más poder al interior de los grupos.
- c. **Esfuerzo:** Un alto nivel de esfuerzo personal es una de las características más asociadas en las organizaciones. Existe una variedad de formas por las cuales el esfuerzo fomenta el poder personal. David Mechanic (2007)

observó que, los subordinados se encuentran en una posición que les permite aumentar su poder al trabajar con esfuerzo y dedicación y así obtener privilegios de sus superiores. Al mismo tiempo las personas que trabajan en forma esforzada en una tarea tienden a aumentar su conocimiento en la materia. También se vuelven más competentes para reunir información relevante para otras personas. Ser reconocido como alguien confiable que hará lo necesario para cumplir con su trabajo, es un valioso activo personal especialmente en un ambiente de incertidumbre y de cambio.

DIMENSIONES DEL LIDERAZGO

Todos los grupos poseen una estructura de comunicación y una dinámica de interacción cooperativa, así, el liderazgo es fundamental para el funcionamiento de una organización con individuos que tienen objetivos parecidos e intereses diferentes. Ahora bien, el estudio del liderazgo no puede fundamentarse sólo en la personalidad del líder, se debe hacer también desde la perspectiva de los seguidores.

El liderazgo no es innato, para que surjan líderes debe crearse un ambiente con altos grados de autonomía. El líder debe tener la capacidad de captar las situaciones cambiantes que le ofrece el grupo y ser capaz de adaptarse a ellas. Está básicamente:

1. En el caso del Profesor, este debe ser un gestor de proyectos que define y comunica una visión académica; interacción de relaciones humanas que promueve un clima positivo y ordenado de los aprendizajes sociales; una planificación adecuada a los procesos de aprendizaje de sus alumnos; evaluación donde lleva el seguimiento y supervisión de los procesos.

EL LIDERAZGO Y EL LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

El liderazgo pedagógico es un concepto y práctica que plantea retos. Aunque el mismo no debe considerarse como una panacea, entre otros aspectos, se propone mejorar las relaciones personales, aumentar los aprendizajes de sus

estudiantes obteniendo así mejores resultados académicos y sociales, en la organización escolar.

Se ha señalado en algunas oportunidades que a veces no es necesario para grupos sociales determinados la presencia de alguien quien los dirija, para hacer que las partes lleguen a acuerdos y se puedan coordinar las acciones y actividades de los miembros en la búsqueda de los proyectos comunes. Otros sin embargo, señalan al contrario la necesidad de su existencia. Así mismo, hay quienes equiparan la gerencia con el liderazgo, enfoque complementario que puede dar algunas pautas para entender el comportamiento organizacional, y más específicamente, el de las instituciones escolares, donde se revela una estructura que tiene sus especificidades organizacionales.

CUALIDADES DEL LÍDER PEDAGÓGICO

Muchos autores coinciden en mencionar las diversas cualidades que debe poseer un líder pedagógico, se puede resumir en las siguientes:

1. Está dispuesto a correr riesgos.
2. Audaz, inteligente.
3. Vence su desánimo y las ideas negativas.
4. Es paciente y consistente.
5. Buen carácter.
6. No le asusta ser un inconformista.
7. Lucha por la calidad.
8. Preveé las necesidades a largo plazo.
9. Sabe enmarcar los objetivos del grupo de estudiantes.
10. Apasionado por el cambio y lo nuevo.
11. Hábil en la toma de decisiones.
12. Arrastra y no empuja.
13. Tiene autoridad moral.
14. Aprender constantemente.
15. Desarrollo de las personas e involucrar.
16. Adaptabilidad.
17. Creatividad.

ATRIBUTOS ESENCIALES DEL DOCENTE LÍDER

Son varios los atributos del docente líder sin embargo, se puede considerar los atributos planteados por Tebar (2003), que resume las competencias de un docente líder en lo siguiente:

1. Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
2. Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el seguidor construya habilidades para lograr su plena autonomía.
3. Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
4. Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
5. Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. pensamiento convergente.
6. Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
7. Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
8. Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
9. Atiende las diferencias individuales.

COMPORTAMIENTO DE LOS DOCENTES EN EL AULA

Muchas de las recientes investigaciones acerca de los profesores efectivos, se focaliza en la relación entre el comportamiento docente y el logro de los estudiantes. Parte de las investigaciones, sin embargo, han profundizado en las percepciones que tienen los mismos interesados sobre la buena enseñanza, qué piensan estudiantes, administradores y los profesores mismos, respecto de qué hace ser un profesor efectivo. Algunos estudios sugieren que la instrucción y los procesos de gestión son la clave para la efectividad, pero en muchas de las respuestas en entrevistas y encuestas acerca de la enseñanza eficaz, enfatizan

que las características de un docente efectivo tienen relación con los comportamientos sociales y emocionales, más que con la práctica.

Por otra parte, la influencia psicológica del profesor líder sobre los estudiantes, ha sido relacionada con la actitud de los estudiantes. He aquí alguno de los comportamientos que usualmente presentan los docentes en su aula de clases, y que influye drásticamente en el clima del aula:

- a) **Pasivo:** Aquel profesor(a) que no genera ninguna opinión con respecto a los resultados académicos y aprendizajes sociales de sus alumnos(as), deja que otros profesores(as) se preocupen por los resultados de sus alumnos(as) sin hacer por si mismo cosa alguna.
- b) **Agresivo:** Aquel profesor(a) que atemoriza, ofende, o falta el respeto a los alumnos(as) y que provoca en ellos un clima de aprendizaje negativo.
- c) **Optimista:** Aquel profesor(a) que siempre esta preocupado de los resultados de sus alumnos y los insta a superarse cada día comprometiéndolos con su quehacer de trabajo diario.
- d) **Alegre:** Aquel Profesor(a) que hace de su asignatura un momento agradable generando con ello un clima de aprendizaje efectivo en sus alumnos.

1.3.2 CLIMA EN EL AULA

NOCIÓN DE CLIMA EN EL AULA

El Ministerio de Educación de Chile (2001) en una de sus tantas publicaciones afirma: la noción de clima de aula es una metáfora que nos sirve a todos para entender que se trata de un ambiente, de una “atmósfera”, de un contexto situado en la que inciden un conjunto de variables. Para ser más precisos en la comprensión de la metáfora, el clima de aula se refiere más exactamente al conjunto de interacciones que suceden dentro de la sala de clases, que tienen como actores centrales al sujeto docente y a los estudiantes en torno al conocimiento (aprendizaje de contenidos curriculares y aprendizajes sociales). Esta interrelación esta mediada o intermediada por estrategias, acciones, materiales, formas de relación y contenidos específicos. Analíticamente se puede identificar dos tipos de interrelaciones, aunque en la práctica cotidiana muchas

veces se den simultáneamente: la relación pedagógica y la relación didáctica. La primera –la relación pedagógica– es la que se produce entre la persona del profesor y la persona del estudiante; es netamente un tipo de relación de carácter formativo, personalizador e intersubjetivo. La segunda –la relación didáctica– es de otra naturaleza, es aquella en que profesor/a y estudiante (ambos sujetos con diferentes experiencias) se enfrentan a un objeto de estudio, expresado en un contenido curricular; es un tipo de relación epistemológica porque tiene que ver con el conocimiento, recordando que el contenido de la didáctica es el conocimiento de disciplinas formalizadas.

El docente siempre está educando, sin embargo, cuando se acerca a un estudiante y lo acoge como persona, cuando lo escucha en sus preguntas e interrogantes, cuando demuestra genuina preocupación y cercanía con él o ella, cuando le expresa su confianza, etc., se establece allí un tipo de relación que no tiene que ver con un contenido o aprendizaje disciplinario específico si no, con la relación formativa. El clima de la clase va a estar dependiente de ambas dimensiones. Por una parte del modo como el docente se relacione con los estudiantes en términos de su preocupación personal por ellos y ellas, su capacidad de escucharlos/las de modo activo, de comprenderlos desde sus singularidades y, correlativamente, si los y las estudiantes sienten que es justo y equitativo, que es respetuoso en su trato, si es acogedor, si promueve espacios para que todos se expresen, si genera un espacio de confianza; se podría decir que estamos frente a un docente líder.

DEFINICIÓN DE CLIMA EN EL AULA

Juan Casassus (2008) denomina al clima de clase, como **clima emocional del aula**, y afirma que es un concepto que está compuesto por tres variables: el tipo de vínculo entre docente y alumno, el tipo de vínculo entre los alumnos y el clima que emerge de esta doble vinculación. Podemos ver que el aspecto crucial de este concepto radica en la noción de vínculo. Cuando hablamos de vínculo estamos hablando de una relación recurrente con un cierto nivel de profundidad. Para que ocurra esa profundidad se necesita conexión, y por conexión entendemos una competencia (del docente) por la cual el otro (el alumno) siente que es visto, escuchado y aceptado, sin juicio ni crítica, por lo que ese otro es. En

la conexión hay confianza y seguridad, y el buen clima se basa precisamente en la existencia de confianza y seguridad. Ambas son emociones que hacen posible el aprendizaje. Por ello, el aprendizaje depende del grado de la conexión.

Sánchez Naval (2009) define el clima, atmósfera o ambiente de aula como una cualidad relativamente duradera, no directamente observable, que puede ser aprehendida y descrita en términos de las percepciones que los agentes educativos del aula van obteniendo continua y consistentemente sobre dimensiones relevantes de la misma como son sus características físicas, los procesos de relación socio afectiva e instructiva entre iguales y entre estudiantes y profesor, el tipo de trabajo instructivo y las reglas, y normas, que lo regulan. Además de tener una influencia probada en los resultados educativos, la consecución de un clima favorable constituye un objetivo educativo por sí mismo.

Por otra parte, la organización del centro escolar, en especial la organización didáctica planteada por el profesor, su actitud hacia los alumnos y las interacciones establecidas entre ambos (profesores y alumnos), influye en la percepción que los estudiantes tienen del clima escolar y el clima social del aula.

El clima está constituido por el ambiente percibido e interpretado por los miembros que integran una organización (en este caso la escuela) y, a su vez, ejerce una importante influencia en los comportamientos desarrollados por los individuos en ese contexto, así como en su desarrollo social, físico, afectivo e intelectual (Martínez, 1996; Schwarth & Pollishuke, 1995 citado en Villareal Gonzales 2010). El clima social, por tanto, hace referencia a las percepciones subjetivas y al sistema de significados compartidos respecto de una situación concreta, que en el caso de la escuela se traduce en la percepción compartida que tienen profesores y alumnos acerca de las características del contexto escolar y del aula (Trickett & colaboradores., 1993 citado en Villareal Gonzales 2010).

El clima social es la estructura relacional configurada por la interacción de todo el conjunto de factores que intervienen en el proceso de aprendizaje. Así, el contexto de la escuela y de la clase, las características físicas y arquitectónicas,

los factores organizativos, las características del profesor y las características del estudiante, son según Moos R. H. (1987), determinantes del clima de clase.

Podemos considerar el clima escolar como el conjunto de actitudes generales hacia y desde el aula, de tareas formativas que se llevan a cabo por el profesor y los alumnos y que definen un modelo de relación humana en la misma; además el clima de aula es resultado de un estilo de vida, de las relaciones e interacciones creadas entre profesor y alumno; es también el resultado de los comportamientos, que presentan los propios miembros del aula.

El clima social del aula, como dice Villareal Gonzales et. al. (2010) se compone de dos elementos fundamentales: el funcionamiento y la comunicación. El funcionamiento hace referencia al tipo de regularidades que podemos observar en la forma de organizar las clases, a la claridad de las reglas establecidas en el aula y su conocimiento en la comunidad escolar, así como a la vinculación afectiva entre profesores y alumnos. La comunicación es una dimensión facilitadora que conforma el clima general en el cual se interpretan las interacciones en la escuela y en el aula; es decir, constituye un marco interpretativo de las dinámicas de la escuela y del aula, desde el cual se pueden introducir cambios y reajustes en el funcionamiento (Cava & Musitu, 2000). Conjuntamente con estos dos factores que constituyen el clima social del aula, existen diversas clasificaciones de las dimensiones que conforman el clima escolar y que facilitan su medición. En este sentido, Cava (1998) propone cinco dimensiones fundamentales que es necesario tener en cuenta para conocer el clima social de un aula:

1. La dimensión de autonomía individual hace referencia a la capacidad que tiene el sujeto para organizar de forma responsable su propio trabajo.
2. La dimensión de estructura de tarea incluye el tipo de supervisión establecida, el grado en que se establecen objetivos, estrategias y métodos, el tipo de dirección ejercido en el trabajo y la flexibilidad de las tareas.
3. La dimensión de orientación hacia el logro, que se refiere a la orientación de las actividades hacia la recompensa.

4. La dimensión de apoyo y consideración, que alude al apoyo a los alumnos y al clima de relaciones, y
5. La dimensión de desarrollo personal o autorrealización.

Por lo general, el clima social del aula se considera positivo cuando los estudiantes se sienten aceptados, valorados, pueden expresar sus sentimientos y opiniones, se les escucha, se les tiene en cuenta y pueden realizar aportaciones e implicarse en diversas actividades (Trianes, 2000). En otras palabras, siguiendo las dos dimensiones generales -funcionamiento y comunicación-, el clima del aula será positivo cuando el funcionamiento y la comunicación sean adecuados.

EL CLIMA EN EL AULA Y EL APRENDIZAJE FORMATIVO

Según los estudios que presenta el Ministerio de Educación de Chile (2012), se indica que una condición básica para lograr aprendizajes cognitivos así como aprendizajes formativos de calidad, es conformar un clima de trabajo que permita a todos los y las estudiantes poner su potencial a disposición de los aprendizajes propuestos por el o la docente; es decir, interesarlos en la tarea para que el esfuerzo desplegado por aquel rinda los mejores frutos. Sabemos que la condición del estudiante de estar interesado en lo que va hacer, es una tarea tremendamente compleja, porque en ella inciden múltiples factores de tipo personal, sobretodo de parte del docente: características como persona, modo de hacer respetar las reglas, la forma cómo trata a los estudiantes, la capacidad de autogobierno o liderazgo que posee.

Además de aquellos factores que se refieren al modo cómo los docentes se relacionan con las y los estudiantes y la percepción que estos tienen de su comportamiento: si son cercanos, afectuosos, justos o equitativos, respetuosos de las diferencias, sin favoritismos hacia los más destacados, si otorgan oportunidades para que todos se expresen, si saben manejar los conflictos dentro de la sala de clase, entre otros. Cuando los estudiantes perciben estas condiciones en sus profesores y profesoras, estos se valoran como personas, logrando afianzarse y ser reconocidos como autoridad.

CLIMA EN EL AULA Y CONVIVENCIA ESCOLAR

La convivencia escolar es un aprendizaje. Se aprende a vivir con otros (*con-vivir*). Este aprendizaje se va obteniendo en la familia, en el barrio, en la sociedad donde cada alumno y alumna va transitando. Es uno de los imperativos de la educación para el siglo XXI. La convivencia escolar tiene su base en el aprendizaje del ejercicio de la ciudadanía. Ninguna persona puede transitar por la vida si no ha aprendido a convivir, puesto que eso supone poner en práctica el ejercicio de la ciudadanía: respetar al otro en sus ideas, planteamientos y en sus diferencias; aprender a ser tolerante e inclusivo porque todos estamos dotados de derechos que emergen de la dignidad humana; aprender a ser solidarios, a apoyarnos y ayudarnos unos a otros y unos con otros.

Dependiendo del tipo de liderazgo que ejerza el docente en el aula, se pueden ocasionar conflictos en la vida de la misma; el conflicto, así, se convierte en un hecho negativo, ya que al surgir una oposición de intereses, de expectativas, de enfoques, de opiniones o de miradas frente a un mismo hecho, y al no haber un acuerdo, esto merma en todos los integrantes del aula. Y se convierte en un mayor problema, cuando el docente no sabe manejar la situación, y muchas veces el que se produzcan conflictos será, un hecho habitual en el aula de clases. Incluso un conflicto no resuelto puede llevar a generar o desencadenar actos de agresión o de violencia dentro del aula, o fuera de ella.

El punto está en que el docente debe tener ascendencia entre sus estudiantes, debe ser líder. Un docente líder sabrá utilizar los mecanismos adecuados y civilizados para resolver conflictos, creará espacios de mediación, será un buen árbitro. Un conflicto correctamente resuelto robustecerá las relaciones entre los estudiantes que conviven diariamente en el aula y la relación entre docente - estudiantes. Es así que el clima en el aula, es un indicador de la calidad de la formación en convivencia. El énfasis pedagógico del docente líder debe estar puesto en enseñar a convivir, en tanto esto significa educar en el respeto a todos, valorar a las personas en sus ideas y formas de expresión, ser tolerantes e inclusivos, aprender a trabajar en grupos y compartir proyectos, a dialogar fundamentadamente, a discutir e intercambiar ideas con otros, a disentir y aceptar que mis ideas pueden ser diferentes de las de otros, a participar y actuar con

otros, entre otras; todas relacionadas con la formación personal y social de las y los estudiantes.

Si bien las normas son fundamentales, más aún en un proceso formativo porque ordenan el modo de conducirse y establecen ámbitos de acción y límites, no constituyen la solución de todo. Un docente que ejerce liderazgo no toma las normas como su mayor arma para crear climas adecuados en el aula; puesto que las normas por sí solas no son suficientes; el esfuerzo del docente líder deberá estar centrado en la formación de los y las estudiantes; en desarrollar y fortalecer la capacidad de asumir responsablemente los principios y valores que orientan la convivencia social. Se trata de formar personas y ciudadanos responsables que sepan actuar correctamente no por coacción o imposición, si no por su libre determinación orientada por principios y valores; y todo ello lo debe aprender dentro del aula.

CRITERIOS BÁSICOS PARA MANTENER UN CLIMA ADECUADO EN EL AULA

La creación de un clima de respeto, de equidad, de tolerancia, de solidaridad, entre otros, dentro de la sala de clases, adquiere especial relevancia porque las investigaciones realizadas en este campo indican que la calidad de los aprendizajes depende, en gran medida, de componentes que van más allá de las prácticas de enseñanza mismas y que también influyen aspectos sociales, afectivos y materiales.

En tal sentido, resultan claves las cualidades del docente líder, en todos los aspectos, así por ejemplo el entusiasmo del profesor o profesora por enseñar, las expectativas que tenga sobre las posibilidades de aprender de sus estudiantes, el apoyo y la estimulación de las fortalezas, antes que el acento en las debilidades; la valoración de sus características e intereses, la acogida y consideración de sus preocupaciones particulares, y el aprecio por su potencial intelectual y humano. Asimismo, son importantes las interacciones que ocurren al interior del aula entre docente y estudiantes, y de estos últimos entre sí. Es claro que los aprendizajes se ven favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, de aceptación, de equidad y de respeto entre las personas. Igualmente, cuando se establecen y

mantienen normas constructivas de comportamiento, donde la sala de clases se transforma en un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido, que invita a indagar, a compartir y a aprender.

En ese sentido, se deberán tener presentes por lo menos cuatro criterios básicos para mantener un clima adecuado, según el documento Clima de Aula y condiciones para el aprendizaje, publicado por el Ministerio de Educación de Chile (2012):

I. Establecer un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto

La condición básica para crear un clima de respeto en la sala de clases, está dada por la manera cómo el o la docente se relaciona con sus estudiantes y el tipo de relación que estimula entre ellos. Un buen clima de aula se caracteriza porque las y los estudiantes se sienten valorados y seguros; saben que serán tratados con dignidad, que sus preguntas, opiniones y experiencias serán acogidas con interés y respeto. Este tipo de relaciones entre docentes y estudiantes se caracteriza por un trato respetuoso y cordial, donde la profesora o profesor no olvida su rol de autoridad pedagógica y ejerce el liderazgo al 100%, donde es responsable del curso en que enseña, y las y los estudiantes reconocen esa autoridad.

En un ambiente como el descrito, el docente escucha prudentemente a sus estudiantes y promueve que se escuchen entre sí, tanto en conversaciones sobre sus experiencias y sentimientos, como en las referidas a los contenidos de la clase; valora sus aportes, los comenta, los enriquece y abre espacios de intercambio con el resto del curso. Del mismo modo, demuestra con sus actitudes que las diferencias culturales, étnicas, de género, físicas o socioeconómicas son consideradas como fortalezas, en cuanto permiten enriquecer las conversaciones, conocimientos y experiencias del conjunto de estudiantes.

Algunas ideas que ayudan en este punto:

- a. El o la docente establece un clima de relaciones de respeto con sus estudiantes, cuando los escucha, comenta positivamente sus aportes y los enriquece con sus comentarios.
- b. Favorece sistemáticamente las interacciones relacionadas con los aprendizajes, abriendo espacio para preguntas, cuestionamientos, aportes, opiniones, comentarios de todo el grupo, no solo de las o los más aventajados.
- c. Proporciona a todos sus estudiantes oportunidades de participación, considerando las diferencias personales, culturales, étnicas y de género, y ofrece espacios para que realicen aportes que expresen esas diferencias.
- d. Promueve actitudes de compromiso y solidaridad entre estudiantes, demostrando capacidad para manejar los conflictos, burlas y descalificaciones entre ellos, y contribuye a darles una adecuada resolución.
- e. Modela actitudes de comprensión, de ayuda y colaboración entre estudiantes, estimulando este tipo de relaciones. Del mismo modo, favorece interacciones amistosas y gratificantes que facilitan el proceso de enseñanza.
- f. Crea un clima de respeto por las diferencias de género, culturales, étnicas y socioeconómicas, promoviendo sistemáticamente que respeten y valoren las diferencias individuales de sus compañeros o compañeras.
- g. Maneja y resuelve los conflictos que ayudan a promover la aceptación de opiniones, los intereses diversos, y reconoce las diferencias como elementos valiosos y enriquecedores de la convivencia.

II. Manifestar altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje de cada estudiante

Un aspecto crucial al interior de las salas de clase es la capacidad del profesor o profesora para despertar el interés por el aprendizaje en sus estudiantes. Esto se relaciona estrechamente con su disposición a comprometerse con los contenidos

que enseña y, también, con lograr que se motiven y valoren lo que están aprendiendo.

Cuando un(a) docente tiene altas expectativas sobre los aprendizajes, la sala de clases se distingue porque hay un ambiente activo, en el que docentes y estudiantes se formulan preguntas; están interesados en indagar, llegar a resultados y aprendizajes satisfactorios y en comunicar a otros sus hallazgos. En un ambiente así, las y los estudiantes se sienten desafiados a aprender, apoyados por su docente, quien tiene la convicción de que todos pueden aprender y esforzarse para lograrlo, no por imposición sino favoreciendo el ejercicio de su autonomía. De esta manera, no temen al ridículo cuando proponen ideas, preguntan u opinan sobre temas de su interés, ya que saben que la clase es un espacio para aprender y cuestionarse, y que su profesor(a) se interesará por sus aportes.

Las y los estudiantes se sienten seguros porque su docente refuerza su compromiso con el logro de buenos resultados y trabajos bien hechos; no enfatiza solamente la realización de la actividad o la tarea, sino también el sentido y calidad de la misma, ofreciendo ayuda para que lo logren.

Algunas ideas que ayudan en este punto:

- a. El profesor diseña estrategias de enseñanza y situaciones de aprendizaje atractivo y adecuado a la edad e intereses de los estudiantes, dándoles el tiempo para que busquen y encuentren sus propias soluciones, acordes con el objetivo de aprendizaje.
- b. Demuestra explícitamente interés por el aprendizaje, la indagación, la búsqueda y, también, satisfacción cuando se llega a los resultados esperados. Genera un estilo de trabajo en que incorpora las preguntas, aportes y experiencias de todos los y las estudiantes, no solo los de los más aventajados o con mejores rendimientos.
- c. Favorece el desarrollo de la autonomía de sus estudiantes en situaciones de aprendizaje, estimulando la indagación, la formulación de opiniones y el hallazgo de soluciones propias, para beneficiar la capacidad de tomar decisiones.

- d. Promueve en sus estudiantes el interés por el orden en la realización de sus trabajos, centrándose en la calidad de la tarea e invirtiendo energía y esfuerzos por lograr buenos resultados.
- e. Promueve la utilización eficiente del tiempo en la realización de las actividades, en las conversaciones sobre un tema relacionado con la clase o problemas relativos a los contenidos en estudio.

III. Establecer y mantener normas consistentes de comportamiento en el aula

La enseñanza no se puede generar en un ambiente en el que el comportamiento de las y los estudiantes no permite el trabajo coordinado y organizado. Cuando la clase es interesante, los estudiantes están comprometidos y concentrados, por lo tanto, es menos probable que se distraigan y promuevan el desorden. Complementariamente, se requiere establecer normas claras, concordadas entre docentes y estudiantes, que orienten las interrelaciones y faciliten los aprendizajes. En este sentido, es importante explicitar los efectos y las consecuencias para quienes traspasen los límites establecidos; estas transgresiones deben ser tratadas con sentido formativo.

Estas normas deben tener la flexibilidad suficiente como para adecuarse a las características de los estudiantes y sus necesidades de aprendizaje. La flexibilidad no debe entenderse como despreocupación o laxitud, sino claramente como una adecuación de criterios a las particularidades de cada estudiante. Cualquiera sea la especificidad de las normas, es conveniente considerar ciertos criterios básicos, como que estas sean claras, explícitas y comunes para todos, que sean adecuadas al nivel de desarrollo de las y los estudiantes, que prevengan y eviten actitudes violentas o descalificatorias y, especialmente, que los estimulen a monitorear su propio comportamiento.

Algunas ideas que ayudan en este punto:

- a. Establecer normas de comportamiento conocidas y comprensibles para todos los y las estudiantes. Si bien los dos factores que más influyen en el clima de la clase son la preparación que hace cada docente de aquella y el modo de

relacionarse con su curso, ayuda a esta finalidad establecer normas de comportamiento claras y elaboradas en conjunto entre el docente y sus estudiantes.

- b. Las normas deben ser congruentes con las necesidades de la enseñanza y la creación de una interrelación armónica. Las normas son la expresión práctica de un principio o de un criterio. Es importante remitirse al sentido de la norma y entender que operan en contextos, de aplicación determinados. Allí el criterio docente es clave.
- c. Las normas de convivencia deben abordarse formativamente. Para eso el profesor o profesora invita a sus estudiantes a analizar y reflexionar sobre las normas de convivencia para generar una comprensión compartida, y propone monitorear su cumplimiento. Frente al quiebre de las normas de convivencia, el o la docente genera respuestas asertivas y efectivas. De manera respetuosa, pero resuelta, aprovecha las transgresiones como instancias formativas y de aprendizaje de las normas de convivencia.

IV. Construir un ambiente organizado de trabajo y disponer los espacios y recursos en función de los aprendizajes

Las mejores estrategias de enseñanza son inútiles en un ambiente desestructurado. Por lo tanto, es relevante desarrollar procedimientos claros y explícitos para que se genere un trabajo fluido y una utilización eficiente del tiempo. Las “rutinas” o “procedimientos para el trabajo en la sala” permiten la organización de las diferentes actividades. Un aula sin “procedimientos de trabajo para aprender” es fácilmente reconocible: se pierde tiempo en asuntos no relacionados con actividades de enseñanza, el curso debe esperar que el profesor(a) organice las actividades, el trabajo no tiene orientación clara, faltan materiales y las etapas de la clase son confusas, los estudiantes no saben qué hacer para empezar la actividad o qué hacer cuando terminan el trabajo.

En una clase bien organizada, se pueden distinguir claramente las actividades de inicio, de desarrollo y de cierre. Las y los estudiantes saben cómo trabajar o qué se espera de la clase y, también, qué se desea de ellos. Ocupan su tiempo en actividades interesantes y relevantes. Además, se ocupa poco tiempo en acciones

que no son de enseñanza, como mantener la disciplina, explicar repetidamente las instrucciones, llamar la atención, etc., porque una clase bien organizada es dinámica, hay momentos de conversación, de interacción con los pares y con la profesora o profesor, donde todos participan.

Algunas ideas que ayudan en este punto:

- a. El o la docente diseña la clase considerando el tiempo que requiere cada actividad, sin ocupar tiempo en acciones que no se relacionan con el aprendizaje; en el diseño contempla la organización de la clase y la participación de sus estudiantes. Además, ellos entienden lo que se les propone, trabajan sin perder el tiempo y conocen el aprendizaje esperado.
- b. Organiza la sala de clases acorde con las estrategias de enseñanza y con las actividades de aprendizaje que utilizará. Aprovecha, cuando es pertinente, los espacios del entorno natural, social y cultural de la escuela, así como los recursos de aprendizaje con que cuenta.

ROL DEL DOCENTE LÍDER EN EL CLIMA DEL AULA

Según la Guía 4 Clima de aula y condiciones para el aprendizaje (2012), publicado por el Ministerio de Educación de Chile, se afirma que muchas de las recientes investigaciones sobre los docentes líderes, centran su interés en la relación entre el comportamiento docente en el aula y el logro de los estudiantes, en ese sentido se enfatiza que la influencia psicológica del profesor sobre los estudiantes es un factor determinante en los comportamientos sociales y emocionales que los estudiantes presenten. De allí, se considera tres roles insustituibles, que los docentes deben desempeñar en el aula, tales son:

Cuidado y preocupación por los estudiantes

Las y los profesores líderes se preocupan por sus estudiantes y lo demuestran de tal manera, que sus alumnos y alumnas están conscientes de ello. Diversos estudios han explorado que un profesor que es líder, muestra la importancia del cuidado que debe tener con sus estudiantes, en todo momento y sobretodo en el aula, que es lugar donde se viven diariamente las experiencias que harán crecer y madurar a los estudiantes.

Obviamente, el rol que debe tener un docente dentro del aula, va más allá de conocer a los estudiantes; incluye también cualidades de líder, como la paciencia, la confianza, la honestidad y fortaleza. Los atributos específicos que debiera mostrar un docente líder para generar un clima adecuado en el aula son: saber escuchar, comprensión y conocimiento de sus estudiantes en forma individual.

- a. **Saber escuchar.** La práctica de los profesores efectivos está focalizada en un saber escuchar empático, para demostrar a los estudiantes su preocupación no solo acerca de lo que les sucede en el aula, sino en general en sus vidas. Estos profesores inician una comunicación bidireccional que denota confianza, tacto, honestidad, humildad y cuidado. En el acto de escuchar, estos profesores realmente ponen atención y comprenden lo que los estudiantes dicen. Están dedicados a mejorar la vida de sus estudiantes y demostrar su comprensión a través del cariño, la paciencia, la sencillez. Por otra parte, la investigación indica que niñas y niños quieren ser nutridos con esas actitudes, y valoran a los profesores que son amables, gentiles, y alentadores. En particular, para los estudiantes de primaria, el cariño de un profesor es un signo de cuidado y un importante elemento en la percepción de eficacia.
- b. **Comprensión.** Los estudiantes tienen una alta valoración de los profesores cuando estos demuestran comprensión por sus preocupaciones y preguntas. Consistentemente, las entrevistas con los estudiantes revelan que desean profesores que escuchen sus argumentos y que los apoyen en la elaboración de sus problemas. Quieren profesores con los que puedan mantener un mutuo respeto y estén dispuestos a hablar con ellos sobre sus vidas personales y experiencias. A través de un adecuado modo de darse a conocer, los profesores pueden llegar a transformarse en seres humanos a los ojos de los estudiantes. Estar a su disposición y tener una profunda comprensión de ellos, legitima al docente como persona, cuando demuestra, además, una preocupación genuina y empática hacia ellos.
- c. **Conocer a los estudiantes.** Los profesores eficaces y preocupados por sus estudiantes los conocen tanto formal como informalmente. Ellos utilizan cada oportunidad, en la escuela y en la comunidad, para mantener las líneas de comunicación abiertas. Muchos actores educativos enfatizan que los

profesores efectivos conocen a sus estudiantes de forma individual; no solo conocen el estilo de aprendizaje de cada uno y sus necesidades, sino que también comprenden su personalidad, lo que les gusta y no les gusta, y las situaciones personales que pueden afectar su comportamiento y su rendimiento en la escuela. Los profesores líderes se preocupan de sus estudiantes, primero como personas y luego como estudiantes, respetando a cada uno en forma individual. La investigación sobre las y los profesores preocupados por sus estudiantes; y que es un punto clave en el ejercicio del liderazgo docente en el aula, entrega los siguientes puntos importantes:

- Conocen a sus estudiantes y crean relaciones que les ayudan a mejorar el proceso de aprendizaje.
- Enfatizan consistentemente el cariño por sus estudiantes como un elemento clave para su éxito.
- Crean en el aula un clima cálido y de apoyo, tienden a ser más efectivos con todos los estudiantes.
- Se mantienen al tanto, intencionadamente, sobre aspectos de la cultura de los estudiantes fuera de la escuela.
- Creen verdadera y sinceramente que cada estudiante tiene derecho a tener un(a) docente cuidadoso y competente.
- Están especialmente atentos a respetar debidamente y cuando sea necesario, la confidencialidad de los temas tratados con sus estudiantes.
- Consideran que la ética del cuidado es tan importante como el aprendizaje para el desarrollo de todo el potencial educativo.

El rol de la equidad y el respeto

Un profesor líder, que es eficaz establece buenas relaciones y credibilidad con los estudiantes, enfatizando, modelando y practicando la justicia y el respeto. El respeto y la equidad son identificados como prerrequisitos para un auténtico y positivo clima de aula, a los ojos de los estudiantes. De hecho, los estudiantes entrevistados en relación con sus puntos de vista sobre los profesores eficaces consistentemente dan cuenta de la importancia de la equidad y el respeto en todos los niveles de escolaridad, desde primaria hasta secundaria.

Los elementos de justicia y respeto se destacan en muchos estudios. Las y los estudiantes declaran que los profesores efectivos responden al mal comportamiento en forma individual, más que haciendo responsable a toda la clase por las acciones de un estudiante o un grupo pequeño de estudiantes. Esos profesores conocen y comprenden los hechos antes de responder a cualquier situación disciplinaria; luego, indican a los estudiantes lo que específicamente hicieron de manera equivocada. Además, les dicen lo que necesitan para hacer bien las cosas. Por otra parte, los estudiantes esperan que los profesores los traten equitativamente –tanto cuando se comportan bien como cuando no lo hacen–, para evitar manifestaciones de favoritismo.

Los profesores líderes continuamente demuestran respeto y comprensión, junto con equidad, respecto por la etnia, los antecedentes culturales y de género. La percepción de los estudiantes sobre los profesores líderes, enfatiza la imparcialidad en el trato equitativo con todos los estudiantes. Esperan, por ejemplo, que no permitan que el origen étnico afecte su trato o sus expectativas frente a ellos. Las entrevistas y encuestas sobre las percepciones de equidad en el aula indican los siguientes puntos clave:

- Los estudiantes asocian el respeto con la equidad, y esperan que los profesores los traten como personas.
- Los estudiantes se dan cuenta de que los profesores líderes evitan el uso del ridículo, y son capaces de prever situaciones en las que los estudiantes puedan perder el respeto de sus pares.
- Los profesores líderes realizan una enseñanza en la práctica cotidiana, de la equidad, género y étnica.
- Los estudiantes asocian la equidad y el respeto, con un profesor que es consistente en proporcionar oportunidades para que los estudiantes tengan un input en la sala de clases.
- Los profesores líderes ofrecen a todos los estudiantes la oportunidad de participar y tener éxito.

INTERACCIONES SOCIALES CON LOS ESTUDIANTES

Los profesores y los estudiantes ocupan mucho tiempo diario interactuando académicamente, dentro del aula. Sin embargo, la interacción social es sumamente importante; les da a los profesores la oportunidad para demostrar imparcialidad, cuidado y respeto, lo que ha sido demostrado como un elemento importante en los profesores líderes.

La capacidad del profesor de relacionarse con los estudiantes para hacer conexiones positivas y afectuosas con ellos, desempeña un papel importante en el cultivo de un ambiente positivo en el aula, además de la promoción del rendimiento de los estudiantes. Los profesores líderes usan una amplia variedad de estrategias para interactuar con los estudiantes. Sin embargo, la base de estas interacciones va más allá de las cuatro paredes del aula.

De hecho, los estudiantes revelan que los profesores efectivos demuestran interés en la vida de los estudiantes más allá de la sala de clases. Asisten a eventos deportivos, conciertos y otros programas especiales en que participan sus estudiantes y esto es valorado por ellos. Además, los investigadores sostienen que las interacciones sociales constructivas entre profesores y alumnos no solo contribuyen al aprendizaje y los logros, sino que también incrementan la autoestima de los estudiantes y fomentan sus sentimientos de pertenencia a la clase y a la escuela.

Los profesores que son conscientes de su estilo de interactuar con sus estudiantes, son capaces de proporcionar un ambiente de aula, más favorable para todos ellos. A través de la interacción social con los estudiantes, los profesores líderes son capaces individual, realista y exitosamente de lograr cambios para que cada uno de ellos llegue a tener éxito.

Los aspectos de los docentes líderes relacionados con la interacción social, implican lo siguiente:

- Los profesores líderes consistentemente se comportan de una manera amistosa y personal, mientras mantienen una adecuada estructura de los roles de profesor y alumno.
- Los profesores líderes trabajan con los estudiantes, en lugar de hacer las cosas para ellos.
- Las interacciones productivas suponen entregar a los estudiantes responsabilidad y respeto; también, tratar a los estudiantes secundarios como personas mayores, cuando sea apropiado.
- Los profesores que se consideran líderes permiten que los estudiantes participen en la toma de decisiones.
- Los profesores líderes ponen atención a lo que los estudiantes tienen que decir.
- Los estudiantes indican que los profesores que son líderes pasan más tiempo interactuando y trabajando directamente con ellos, en comparación con los profesores que no lo son.
- Al interactuar con los estudiantes, los profesores líderes demuestran que se divierten y tienen incluso la voluntad de jugar o participar en diferentes actividades con ellos.

DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES EN EL AULA

Las habilidades son un conjunto de acciones que realiza el estudiante para llevar a cabo creadoramente diferentes actividades, utilizando los conocimientos que posee, mediante operaciones graduales que va incorporando en su psiquis, hasta convertirlos en hacer y saber hacer dichas actividades, logrando el objetivo propuesto.

Según la afirmación de Moreno Ramos (2005) respecto al desarrollo de la habilidad social de la comunicación, se tiene que los docentes dan mayor importancia solo al lenguaje verbal, no así al lenguaje no verbal; que en la mayor parte de las ocasiones es el que da lugar al desarrollo adecuado o inadecuado de ésta y otras habilidades sociales. Los gestos y la mirada, son elementos muy importantes que tienen muchísimo que ver con la calidad comunicativa de un aula, por ello un docente no solo debe dominar el aspecto verbal de la

comunicación, sino también el lenguaje corporal; de lo contrario, el resultado será un docente muy autoritario, que practica la incomunicación, el monólogo.

De allí que se recomienda que los docentes para desarrollar habilidades sociales en los estudiantes, primero deban tener un dominio del uso del lenguaje verbal y sobretodo no verbal, ya que la palabra corporal humaniza, nos acerca y nos motiva para crecer como personas.

Al hablar de desarrollo de habilidades sociales es necesario no dejar pasar por alto, una característica imprescindible de todo docente, la cual es hacerse merecedor de una "autoridad", que de por sí está inmersa en todo líder, tal autoridad es concedida por los estudiantes cuando el docente presenta un trato considerado, respetuoso, el saber rectificar y disculparse, el combinar la exigencia con la generosidad, el llamar a los estudiantes por el nombre y no por el apellido, el mostrarse interesado por alguna circunstancia personal o colectiva, o el ser justo o ponderado son solo una pequeña muestra de los atributos de un buen profesional de la educación, que es líder innato y que aporta con sus actitudes al desarrollo de habilidades sociales en quienes son sus pupilos.

Como lo afirma Villareal Gonzales et. al. (2010) la incorporación de los niños al sistema educativo también proporciona la influencia de otros adultos y de otros iguales, contribuyendo así a la formación de patrones de interacción que los niños y adolescentes utilizan en sus relaciones sociales. La educación formal (aquella que tiene lugar en la escuela) tiene como función fundamental la transmisión de habilidades y la creación de procesos de andamiaje a partir de los cuales el sujeto se comporta de un modo competente en ambientes significativos.

Podemos decir que el docente cumple sus funciones adecuadamente cuando los alumnos tienen claras las reglas y la relación entre profesores y alumnos es positiva, de modo que se favorece el desarrollo afectivo y social de los alumnos, desarrollando las principales habilidades sociales: comunicación, convivencia, asertividad, empatía, etc. Respecto de la comunicación, el hecho de que tanto los alumnos como los profesores puedan expresar abiertamente sus preocupaciones, dificultades o inquietudes, constituye un recurso indispensable para hacer frente a los problemas que puedan surgir dentro del aula.

LA EDUCACIÓN SOCIO EMOCIONAL Y EL CLIMA EN EL AULA

Según Juan Vaello Orts (2009), quien afirma que el aula no solo es un lugar de aprendizaje de competencias cognitivas, sino también socio emocionales; pero para que los estudiantes también adquieran competencias socio emocionales es necesario aplicar una Educación Socio Emocional (ESE) en el aula. Según Vaello, la Educación Socio Emocional es el entrenamiento de los estudiantes en una serie de habilidades sociales y emocionales que contribuyen a su desarrollo personal y forman una base sobre la cual se asienta el aprendizaje cognitivo y sobretodo social.

En realidad todos los docentes deberían brindar una Educación Socio Emocional, sin embargo generalmente solo lo hacen aquellos maestros que poseen cualidades de liderazgo. Ya que el clima de aula es el contexto social inmediato, en el que cobran sentido todas las actuaciones de estudiantes y profesores; puede facilitar o dificultar en gran medida el desarrollo personal de los estudiantes, por ello es importante considerar todas las variables del clima de aula; que según el autor no se pueden dejar al azar o a la intuición de cada docente, sino que deben ser conocidas, controladas y canalizadas por el profesor. Estas son:

- **Control** es un requisito inicial imprescindible, ha de ser mínimo pero suficiente, y se ha de procurar su sustitución progresiva por autocontrol del estudiante, en lo que los maestros líderes son casi expertos. Existen herramientas como el establecimiento de límites, las advertencias, los compromisos, las sanciones; que no deben ser pasadas por alto; que se deben conocer, ejecutar y negociar cuando sea necesario. Así se puede garantizar la existencia de un clima favorable en el aula, pues donde hay orden, hay entendimiento y armonía.
- **Relaciones interpersonales** las interacciones sociales entre el docente y los estudiantes deben ser cálidas, respetuosas y prosociales; buscando siempre el predominio de relaciones gratificantes, que sean producto del ejercicio del liderazgo por parte de los docentes como de la predisposición de los estudiantes; y deben estar basadas en el respeto, que es la muestra más representativa de la reciprocidad y la asertividad; y, la empatía, que supone

como ya se sabe ponerse en la perspectiva del otro y que crea un ambiente cálido y amable en el aula.

- **Rendimiento** referido no solo al aspecto académico sino también socio emocional. El docente ha de ser el líder para dirigir a los estudiantes e inducirles de expectativas, motivarles, hacer que quieran; automotivarles, despertar su fuerza de voluntad, la capacidad de ser autónomos; mantener siempre su atención, atenderlos de acuerdo a sus necesidades y sobretodo elevar y reafirmar su autoestima que siempre va ligada a la necesidad humana de “valer para algo y valer para alguien”.

Por tales razones es necesario que los docentes asuman su rol de formadores líderes y pongan en práctica una educación socio emocional, que debe comenzar en el salón de clases, promoviendo que los estudiantes se sientan acogidos, escuchados, que vivan diariamente en un clima positivo, adecuado al desarrollo de su personalidad, que realmente la fortalezca y perfeccione.

DINÁMICA INTERNA DEL AULA

CONCEPTO DE GRUPO

Según Munné (1987), un grupo se puede definir como una pluralidad de personas interrelacionadas para desempeñar un rol en función de unos objetivos comunes, más o menos compartidos y que interactúan según un sistema de pautas establecido.

Otros autores como Lewin (1941), defienden que se tienen que dar dos condiciones fundamentales para que un grupo se considere como tal: Que existan unas metas que las personas del grupo quieren conseguir. Que exista una relación de interdependencia entre las personas del grupo, para conseguir dichas metas. Es decir, el grupo tiene que percibir que necesita de los otros para conseguir unos resultados óptimos. Lewin destaca la importancia del aquí y del ahora grupal para hablarnos de las dinámicas que se establece en un grupo y su evolución.

CARACTERÍSTICAS DE UN GRUPO DE AULA

Los grupos que se forman en las aulas de clase, tienen una serie de características y unas dinámicas que los identifican y los definen, las cuales son:

1. Existe un sistema de interacciones entre sus miembros: el grupo tiene que tener una relación entre sí y percibir una necesidad del otro para conseguir las metas propuestas.
2. Realmente hay unos objetivos y metas comunes: estos objetivos deben de ser: claros, operativos y que permitan la participación de los miembros del grupo para su consecución.
3. El grupo tiene que tener un sistema de normas y reglas: que permitan regular y delimitar las conductas y actitudes de sus miembros, su papel es un soporte esencial para mantener un ambiente estable y que no se produzcan confusiones a la hora de desempeñar el rol del líder.
4. Conciencia grupal: sus miembros tienen que ir pasando del “yo” al “nosotros” para verificar que actuamos y nos sentimos como grupo.
5. Cohesión grupal: indica en qué medida las personas están satisfechas con la pertenencia al grupo.

ROLES DE LOS MIEMBROS DEL AULA DE CLASES

El rol es una conducta que se prescribe desde fuera, es lo que socialmente se espera que hagamos. En un salón de clases, estos roles se manifiestan según el funcionamiento y las tareas que se asuman en el grupo y pueden ser positivos o negativos para el funcionamiento del mismo.

Según Lewin (1941) se considera los siguientes roles positivos:

- El líder emergente o natural: es la persona fuerte del grupo y el resto de sus miembros le reconocen su autoridad y le respetan.
- El orientador: orienta al grupo hacia las ideas y temas centrales.
- El moderador: calma al grupo y reduce las tensiones, orienta las ideas separándolas de los sentimientos.

- El secretario: es la memoria del grupo, recoge la información generada por el grupo.
- El experto: proporciona información valiosa al grupo, aunque a veces puede quedar como un “sabelotodo”.
- El clarificador: pide explicaciones, precisa los términos y ayuda a la clarificación del grupo.
- El alentador: estimula y reconoce las intervenciones de todo el mundo.
- El acelerador: imprime ritmo a las reuniones, aunque su prisa a veces, no contribuya a la eficacia del grupo.
- El líder institucional: es la persona investida de autoridad, y ejerce la función de terapeuta, animador, o educador, dentro del grupo.
- Entre los roles negativos destacamos:
- El crítico: censura sistemáticamente todo lo que se hace y se dice, pero cuando se le pregunta nunca da su opinión.
- El paralizador: bloquea al grupo, cuestiona los métodos y trata de que todo se replantee constantemente.
- El pesimista: piensa que los esfuerzos del grupo son inútiles y que nunca van a conseguir sus objetivos.
- El jovial: se dedica a hacer cómico todo lo que se habla en el grupo.
- El oponente sistemático: parte del supuesto de que sólo sus ideas son válidas.
- El dominador agresivo: intenta imponer sus ideas doblegando a los demás.

Aunque todos estos roles son importantes, sin duda alguna requiere una especial atención la figura del líder del grupo, ya que este determina en gran parte la distribución de roles en el aula y propicia de una forma directa el que el grupo pueda conseguir sus objetivos y por lo tanto, satisfacer sus necesidades.

V.D. CLIMA EN EL AULA

Es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico, específico

confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante a la vez de distintos procesos educativos. (Cere, 1993, citado en Molina y Perez, 2006)

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo docente y clima en el aula el nivel secundario de las instituciones públicas del Cusco?

1.4.2. Problemas específicos

¿En qué medida el liderazgo docente democrático desarrolla las habilidades sociales en el aula, en el nivel secundario de las instituciones públicas del Cusco?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente autoritario y la dinámica interna del aula, en el nivel secundario de las instituciones públicas del Cusco?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Es importante y necesario desarrollar una investigación, para conocer la relación entre el liderazgo docente autoritario, democrático y el clima en el aula; las cuales nos permitirá determinar los elementos esenciales que hacen falta para permitir el logro de sus competencias, capacidades y habilidades emocionales así como estabilidad emocional que contribuya a desarrollar el autoestima y la personalidad de los estudiantes.

Considerando que el liderazgo implica un propósito y una dirección, que persiguen metas con claridad y tenacidad y responden por su cumplimiento. Por ello es indispensable la existencia de docentes que adopten una actitud de liderazgo, que puedan comprender su real responsabilidad como agente educativo, y, por ende, la influencia que desarrollan en el clima positivo del aula. . Es indispensable la existencia de docentes líderes que contribuyan a mejorar el clima en el aula en las Instituciones Educativas del país. Si el equipo docente

adoptara una actitud de liderazgo, toda la comunidad educativa en su conjunto se vería beneficiada directamente; también se vería beneficiada indirectamente, la población del Cusco.

Justificación Legal

a. Constitución Política del Perú

En el artículo 15° de la Constitución Política del Perú se indica los derechos y obligaciones del profesor, el texto a la letra dice: "...La ley establece los requisitos para desempeñarse como director o profesor de un centro educativo, así como sus derechos y obligaciones... El educando tiene derecho a una formación que respete su identidad, así como al buen trato psicológico y físico."

Es sumamente importante que la constitución política la cual contempla los derechos fundamentales de los educandos, incidiendo en su formación personal, sobretodo considerando el respeto a su identidad, al buen trato que debe recibir por parte del docente, tanto en el aspecto psicológico y físico; aspectos que tienen mucho que ver con las cualidades de un docente líder y con el buen clima que se debe generar en el aula, como producto de la práctica cotidiana de los docentes.

b. Ley General de Educación 28044

En el artículo 9° se especifica los fines de la educación peruana, para efectos del presente trabajo de investigación se toma el inciso a) el cual dice:

a) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.

Como se puede observar también en la Ley General de Educación se menciona el aspecto afectivo y personal del educando, considerando la consolidación de su identidad y autoestima, como aspectos fundamentales, que se deben lograr

desarrollar y fortalecer dentro del aula, creando un clima favorable. Además, la presente ley menciona también, la importancia de una integración adecuada y crítica a la sociedad, hecho que se puede lograr cuando

Un docente ejerce liderazgo en el aula y se convierte en el paradigma de sus propios pupilos.

En el título IV de la misma ley, sobre la Comunidad Educativa, el artículo 53° considera al estudiante como centro del proceso y del sistema educativo, a quien le corresponde:

- a) Contar con un sistema educativo eficiente, con instituciones y profesores responsables de su aprendizaje y desarrollo integral; recibir un buen trato y adecuada orientación e ingresar oportunamente al sistema o disponer de alternativas para culminar su educación.
- b) Asumir con responsabilidad su proceso de aprendizaje, así como practicar la tolerancia, la solidaridad, el diálogo y la convivencia armónica en la relación con sus compañeros, profesores y comunidad.

De igual forma el artículo 56° considera al profesor como agente fundamental del proceso educativo, quien tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

Como se puede observar, tanto el estudiante como el docente son considerados agentes del proceso educativo, sin embargo el énfasis se pone en el estudiante como centro del proceso e incluso del sistema educativo; cuando el docente genera un clima positivo en el aula garantiza el desarrollo integral de los estudiantes y ejerce también su misión fundamental, cual es, formar a los educandos en todas sus dimensiones del desarrollo humano; para ello todos los docentes deberían demostrar idoneidad profesional, lo cual implica per se liderazgo en sus funciones.

c. Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29994

1. En el capítulo VII de los deberes, derechos y sanciones, en el artículo 32º, incisos b), c) y d) afirma:
2. Atender en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación.
3. Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la Institución Educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.
4. Respetar a los estudiantes y a los padres de familia y no utilizar con ellos violencia verbal ni física.

La Ley de la Carrera Pública Magisterial 29062, que ahora fue reemplazada por la Ley de Reforma Magisterial 29944, también hace mención a los deberes de los docentes, considerando la atención eficaz al proceso de aprendizaje de los estudiantes, como prioridad; donde se resalta el trabajo en aula que el profesor debe realizar, promoviendo en el estudiante autonomía, identidad, respeto a su libertad y participación; aspectos que se desarrollan óptimamente, cuando existe un clima adecuado en el aula.

d. Reglamento de Educación Básica Regular Decreto Supremo N°013-2004-ED

En el Capítulo III de este reglamento, titulado Procesos pedagógicos, se considera el siguiente artículo:

Artículo 25°.- Proceso pedagógico

El proceso pedagógico es el conjunto de hechos, interacciones e intercambios que se producen en el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro o fuera del aula

Todo proceso pedagógico de calidad, en el marco de una pedagogía para la diversidad, requiere (se han considerado solo algunos incisos):

a) Establecer un clima de motivación, solidaridad, aceptación, confianza, abierto a la diversidad y la inclusión, y adecuados vínculos interpersonales entre estudiantes.

d) Acordar con los estudiantes normas de convivencia en el aula que faciliten un ambiente agradable, tolerante, respetuoso, estimulante y facilitador del trabajo educativo y las relaciones sociales.

Se define el proceso pedagógico como las interacciones que se producen dentro o fuera del aula, donde se debe establecer un clima de motivación, solidaridad, aceptación, confianza, abierto a la diversidad y la inclusión, y adecuados vínculos interpersonales entre estudiantes. Se sabe que cuando existe un clima adecuado en el aula, existen también estos aspectos; por ello el docente tiene que tener liderazgo, lo cual facilitará la existencia de lo que el Reglamento de Educación Básica Regular indica: ambiente agradable, tolerante, respetuoso, estimulante y facilitador del trabajo educativo y las relaciones sociales.

Justificación pedagógica

Esta investigación estuvo basada en el marco de un enfoque constructivista, que supone, que el individuo, tanto en los aspectos cognoscitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos, no es un simple producto del ambiente, ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia, que se va produciendo día a día, como resultado de la interacción entre esos dos factores. Este enfoque fue sustentado por Lev Vigotsky, cuyo aporte ha sido de mucha utilidad para la presente investigación, puesto que las relaciones sociales, específicamente, entre docente y alumno, dentro del aula; se constituyen en factores determinantes para desarrollar conductas positivas en los estudiantes. Con lo cual, se reafirmó dicha teoría, la cual, además sostiene que el entorno

ambiental, las relaciones sociales y la cultura son factores determinantes en el aprendizaje y en el desarrollo de conductas positivas en los seres humanos.

Justificación científica

La psicología y psicopedagogía han sido las disciplinas científicas que sustentaron este trabajo de investigación, ya que la psicología, por ser una ciencia social que estudia la conducta humana, abarca también las relaciones interpersonales, y en este caso específico, las relaciones entre docentes y estudiantes. La psicopedagogía, ha complementado esta investigación, puesto que se ha tomado como base aspectos pedagógicos, como: la actitud del docente frente a los estudiantes, la capacidad del docente como líder transformacional de su grupo; y sobretodo el factor “clima de aula” como causal del desarrollo de habilidades sociales y adquisición de conductas positivas en la educación formal.

J. H. Stronge (1990), psicólogo y psicopedagogo recopiló más de seiscientas investigaciones sobre el tema del profesor efectivo, resaltando las cualidades del docente líder, producto de este trabajo, llegó a identificar un conjunto de características que se reiteraban en las diferentes investigaciones, y que permiten definir a un profesor líder (efectivo).

En resumen, Stronge, afirma que los profesores que son líderes, son eficaces y preocupados por sus estudiantes los conocen tanto formal como informalmente, ellos utilizan cada oportunidad, en la escuela y en la comunidad, para mantener las líneas de comunicación abiertas. Conocen a sus estudiantes de forma individual, conocen el estilo de aprendizaje de cada uno y sus necesidades, comprenden su personalidad, lo que les gusta y no les gusta, y las situaciones personales que pueden afectar su comportamiento y su rendimiento en la escuela. Crean relaciones que les ayudan a mejorar el proceso de aprendizaje, crean en el aula un clima cálido y de apoyo, tienden a ser más efectivos con todos los estudiantes, creen verdadera y sinceramente que cada estudiante tiene derecho a tener un(a) docente cuidadoso y competente. Las investigaciones realizadas por Stronge coinciden con las variables en estudio, pues, se planteó en la hipótesis que el clima del aula está determinado por el liderazgo alto o bajo que el docente evidencia en su labor pedagógica cotidiana, y ello trae como consecuencia una respuesta, positiva o negativa por parte de los estudiantes.

Además, Stronge incluyó en sus investigaciones las conclusiones sobre la percepción de los estudiantes a cerca de los profesores líderes (efectivos), afirmando que ellos enfatizan la imparcialidad en el trato equitativo con todos los estudiantes, esperan, por ejemplo, que los docentes no permitan que el origen étnico afecte su trato o sus expectativas frente a ellos. Además las entrevistas y encuestas realizadas sobre las percepciones de equidad en el aula indicaron los siguientes puntos clave: los estudiantes asociaban el respeto con la equidad, y esperaban que los profesores los traten como personas; los estudiantes asociaban la equidad y el respeto, con un profesor consistente en proporcionar oportunidades para que los alumnos tengan un input en el aula de clases y, los profesores líderes (efectivos) ofrecían a todos los estudiantes la oportunidad de participar y tener éxito.

1.6. HIPÓTESIS

Hipotesis general

Existen correlación significativa entre liderazgo docente y el clima en el aula en el nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco.

Hipótesis específicas

- Existe relación entre el liderazgo docente democrático y el desarrollo de las habilidades sociales en el aula en el nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco.
- Existe relación entre el liderazgo docente autoritario y la dinámica interna del aula en el nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco.

1.7. OBJETIVOS

Los objetivos que orientaron el presente trabajo de investigación fueron:

Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre liderazgo docente y la mejora del clima en el aula en el nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre liderazgo docente democrático y el desarrollo de habilidades sociales en el aula, en el nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco.
- Determinar la relación entre liderazgo docente autoritario y la dinámica interna del aula, en el nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco.

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación asume un diseño de tipo no experimental descriptivo correlacional, siendo la investigación básica. La población, objeto de estudio, estuvo constituida por 660 estudiantes de nivel secundaria, de las instituciones educativas públicas del distrito del Cusco.

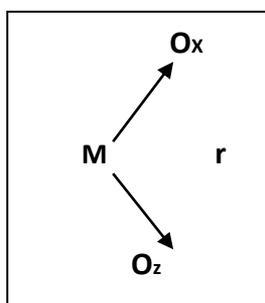
El presente estudio presenta una muestra de 243 estudiantes que pertenecen a la población de estudio, los mismos que fueron seleccionados de manera no aleatoria, por conveniencia.

La técnica de recolección de datos que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la Encuesta y el instrumento es un Cuestionario que consta de 20 ítems de acuerdo a las dimensiones de la variable dependiente e independiente; se escogió este tipo de técnica porque se pretende medir la

correlación entre el liderazgo docente y el clima en el aula el instrumento fue validado por tres expertos de la Escuela de Post Grado de la Universidad de Cesar Vallejo, quienes precisaron algunas sugerencias, las cuales fueron tomadas en cuenta para mejorar el instrumento, lo cual permitió determinar la relación entre liderazgo docente y clima en el aula. Los datos recogidos fueron organizados en cuadros y gráficos estadísticos, dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística Tau de Kendall, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida. El procesamiento se realizó con la ayuda del software Excel 2016 e IBM SPSS 23.

DISEÑO DE ESTUDIO

Se ha determinado que el diseño de estudio corresponde al no experimental y transversal. La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, por ello, se trató de examinar las relaciones existentes entre el liderazgo docente y el clima en el aula, en un momento determinado. La formula que se aplicó para este tipo de diseño, fue la siguiente:



M= Estudiantes del nivel secundario de instituciones públicas

V1= Liderazgo docente

V2= Clima en el aula

R= relación entre variables

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN:

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
VARIABLE 1 LIDERAZGO DOCENTE	LIDERAZGO AUTORITARIO Según La Cámara Junior Internacional University el liderazgo autoritario es el que asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, se considerará él como líder competente, siente que sus subordinados son incapaces de guiarse a sí mismos. La respuesta pedida a los estudiantes es la obediencia y adhesión a sus decisiones.	Significa comprometerse a fondo profesionalmente, buscar y utilizar todos los mecanismos que le permitan alcanzar la meta colectiva e individual de los alumnos a su cargo. . (Waters, Marzano y Mc Nulty (2003)	liderazgo autoritario
	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO Según La Cámara Junior Internacional University. Utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus estudiantes pero consulta sus ideas y opiniones. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de los otros y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.		liderazgo democrático
VARIABLE 2 CLIMA EN EL AULA	DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES El conjunto de mecanismos que nos permiten relacionarnos con los demás y adquirir nuevos conocimientos, para producir una conducta adecuada a las circunstancias, en la interacción con otras personas y con nosotros mismos.(BURGA Rossana y otros 1998.Lima) DINÁMICA INTERNA DEL AULA El conjunto de características que se dan dentro del aula, como: la forma de organización, el ambiente, la relación entre compañeros y la relación con los profesores	Conjunto de características psicosociales de un centro educativo determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que integrados en un proceso dinámico, específico confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante a la vez de distintos procesos educativos. (Cere, 1993, citado en Molina y Perez, 2006a)	DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES DINÁMICA INTERNA DEL AULA

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

Tabla 5: Estudiantes del cuarto grado del nivel de secundaria de la Institución Educativa Nacional de Ciencias - Cusco

	SECCIONES DE 4TO GRADO	EDADES	CANTIDAD
ALUMNOS	4°A	15 - 16	30
	4°B	15- 16	30
	4°C	15 - 16	30
	4°D	15 - 17	30
	4°E	15 - 17	30
	4°F	15 - 16	30
	4°G	15- 16	30
	4°H	15 - 16	30
	4°I	15 - 17	30
	4°J	15 - 17	30
		TOTAL	

Fuente: Nómina de alumnos de la IE Ciencias, Cusco- 2017

Tabla6: Alumnas del tercer grado de secundaria de la Institución Educativa Clorinda Matto de Turner del cusco

	GRADOS	EDADES	CANTIDAD
ALUMNAS	3°A	14 - 15	36
	3°B	14 - 15	36
	3°C	14 - 15	36
	3°D	14 - 16	36
	3°E	14 - 16	36
	3°F	14 - 16	36
	3°G	14 - 16	36
	3°H	14 - 17	36
	3°I	14 - 17	36
	3°J	14 - 17	36
		TOTAL	

Fuente: Nómima de alumnos de la IE Clorinda Matto de Turner, Cusco- 2017

Tabla7: Población total

Constituida por 660 estudiantes de nivel secundariade las instituciones públicas del distrito del Cusco.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA	N° DE ALUMNOS	PORCENTAJE
IE. ciencias	300	45%
IE. Clorinda Matto de Turner	360	55%
TOTAL	660	100.0%

Fuente: Dirección de las Instituciones Educativas Secundarias del cusco 2017.

Población Total = 360

MUESTRA

La técnica para la selección de la muestra fue no probabilística y a criterio del investigador o intencionada, dicha representatividad se da en base a una opinión particular de quién selecciona la muestra. SÁNCHEZ Y REYES (1999) Se seleccionó este tipo de muestreo, a razón de que las características de las Instituciones Educativas.

Tabla8: Estratificación de la muestra

colegio	grado	%	Nro. de encuestas
IE Nacional de Ciencias	300	45%	110
IE Clorinda Matto de Turner	360	55%	133
total	660	100%	243

Entonces, se tiene que la muestra obtenida es 243 lo cual se aplicará en las dos Instituciones Educativas, para ello se realizó una estratificación para aplicar un número de encuestas a cada Institución Educativa, como es el caso para el 4to grado de secundaria para el caso de la I.E Nacional de Ciencias que se tiene que realizar 110 encuestas y para el 3er grado de la I.E. Clorinda Matto de Turner 133 encuestas, de tal manera que se pueda obtener información primaria y verídica.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica de recolección de datos que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la Encuesta y el instrumento es un Cuestionario que consta de 20 ítems de acuerdo a las dimensiones de la variable dependiente e independiente; se escogió este tipo de técnica porque se pretende medir la correlación entre el liderazgo docente y el clima en el aula.

El instrumento fue validado por tres expertos de la Escuela de Post Grado de la Universidad de Cesar Vallejo, quienes precisaron algunas sugerencias, lo cual permitió determinar la relación entre liderazgo docente y clima en el aula. Los datos recogidos fueron organizados en cuadros y gráficos estadísticos, dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística Tau de Kendall, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida. El procesamiento se realizó con la ayuda del software Excel 2016 e IBM SPSS 24

Así mismo la prueba de fiabilidad del instrumento de las estudiantes, a través del análisis con el Método Alfa de Cronbach, arrojo los siguientes resultados:

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES. VARIABLE INDEPENDIENTE:

LIDERAZGO DOCENTE

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,544	14

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES. VARIABLE DEPENDIENTE:

CLIMA EN EL AULA

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,598	6

Del mismo modo, tenemos que, para el análisis de confiabilidad del cuestionario de estudiantes de la variable dependiente: clima en el aula, los 6 items fueron sometidos a prueba de fiabilidad utilizando el programa Statistic SPSS, siguiendo el procedimiento respectivo con el estadístico Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,598. Por lo que se deduce que se encuentra dentro del rango de fiabilidad aceptable, ya que el coeficiente Alfa supera el rango regular; llegando prácticamente a 0,60.

2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para la realización de la presente investigación se utilizó:

1. La prueba Chi cuadrado de independencia, y su respectivo instrumento denominado tabla de valores críticos; para procesar y realizar la correlación de las dimensiones entre las variables de estudio, y así obtener los resultados esperados. Así mismo, indicar que se utilizó la prueba de hipótesis Chi cuadrado ya que los datos son ordinales y normales. puesto que en este método no se requiere un resultado mínimo esperado.
2. El Programa Statistical Package of Social Science Versión 21 (SPSS), para realizar el análisis descriptivo y la cuantificación de resultados; dicho programa fue muy útil también en relación al cálculo de porcentajes y presentación de TABLAS con las correlaciones entre las dimensiones de las variables en estudio.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS.

La investigación, por ser materia de estudio en el ámbito de educación, se solicitó los permisos correspondientes para aplicar los cuestionarios, previa información clara y precisa sobre el objetivo de la investigación a los Directores de las Instituciones Educativas secundarias públicas del distrito del Cusco, para obtener el consentimiento informa

III. RESULTADOS

Tabla 5: Rango de la variable independiente

Liderazgo docente

RANGOS	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
0% - 32%	BAJO	Evidencia un tipo de liderazgo no democrático y, autoritario, constantemente; que no favorece su relación con las estudiantes; generando un clima de aula tenso y limitante, lo cual no contribuye al desarrollo de habilidades sociales.
33% - 65%	MEDIO	Cuando el docente se muestra autoritario en algunas ocasiones y no evidencia liderazgo democrático, por lo que a veces genera un clima inadecuado, lo cual afecta negativamente a la dinámica interna del aula, así como al desarrollo de habilidades sociales en las estudiantes.
66% - 100%	ALTO	Cuando el docente evidencia un tipo de liderazgo democrático constantemente, y no presenta liderazgo autoritario, favoreciendo así la existencia de un clima adecuado dentro del aula que aporta positivamente a la dinámica interna de la misma y al desarrollo de habilidades sociales en las estudiantes.

**Tabla 6: Rangos de la variable dependiente
Clima en el aula**

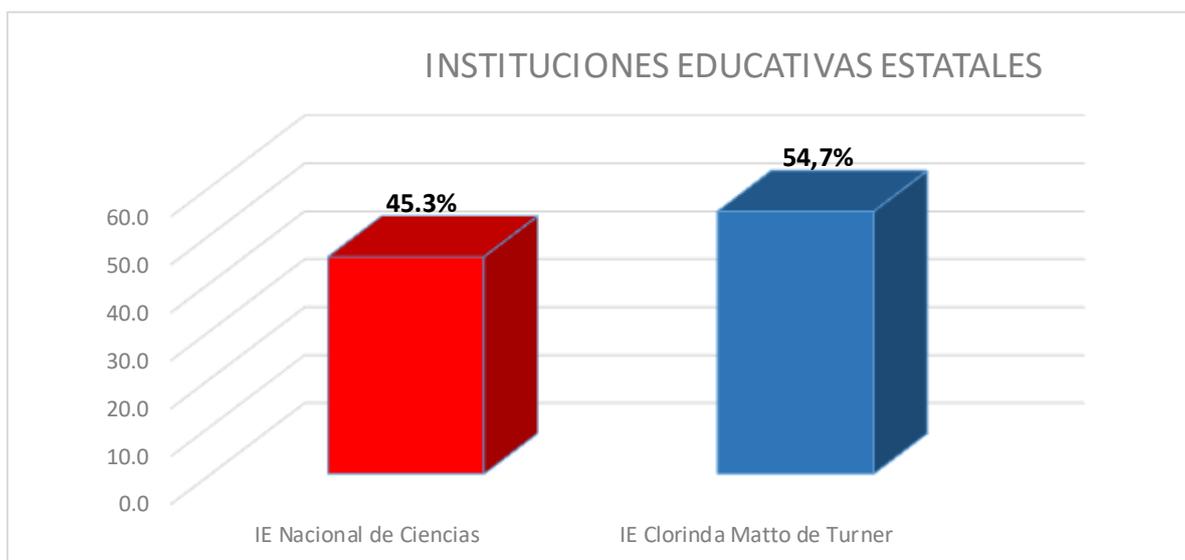
RANGOS	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
0% - 32%	BAJO=DEFICIENTE	El clima del aula no ofrece las condiciones necesarias para el desarrollo de las habilidades sociales en las estudiantes y la dinámica interna del aula se ve afectada negativamente. Como producto de docentes no democráticos y muy autoritarios.
33% - 82%	MEDIO=REGULAR	El clima en el aula no es el más óptimo, por lo que se encuentra en un rango que, medianamente contribuye al desarrollo de habilidades sociales y a la existencia de una dinámica interna acorde a las necesidades estudiantiles.
83% - 100%	ALTO=ÓPTIMO	El clima en el aula es óptimo y contribuye al desarrollo de habilidades sociales dentro del aula, generando una dinámica interna positiva; que es promovida por la presencia de un liderazgo docente democrático y no autoritario.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los estudiantes del nivel secundario de las instituciones del distrito del Cusco los cuales están representados en cuadros y gráficos con sus respectivas interpretaciones y análisis

Tabla 9: Instituciones educativas públicas del distrito del Cusco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	IE Nacional de Ciencias	110	45,3	45,3	45,3
	IE Clorinda Matto de Turner	133	54,7	54,7	100,0
	Total	243	100,0	100,0	

Gráfico 1: Instituciones publicas del nivel secundario del distrito del Cusco



Interpretación y análisis:

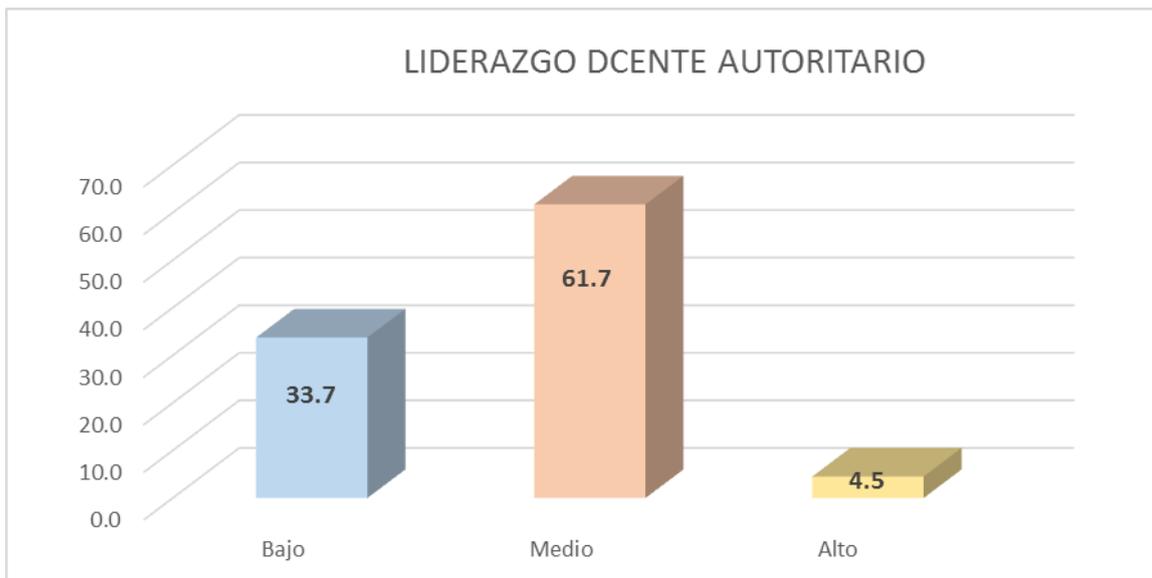
En la tabla Nro. 7 se puede apreciar que el 45.3% de los encuestados representan a la IE Nacional de Ciencias y el 54.7% representan a la IE Clorinda Matto de Turner.

Interpretación y análisis de los resultados de dimensiones

Tabla :8 Liderazgo docente autoritario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	82	33,7	33,7	33,7
	2,00	150	61,7	61,7	95,5
	3,00	11	4,5	4,5	100,0
	Total	243	100,0	100,0	

Grafico n° 2



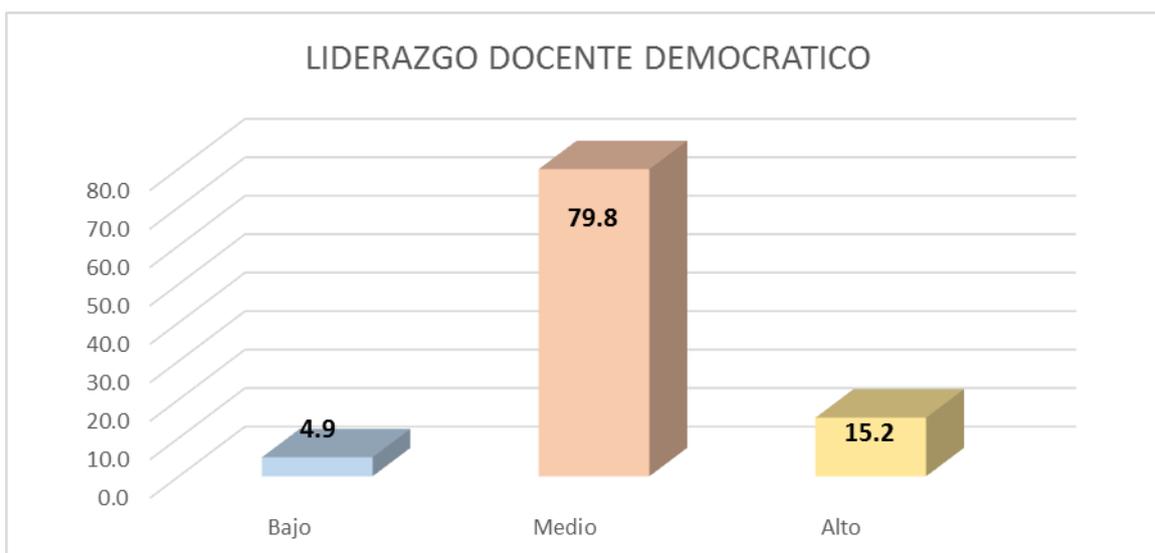
Interpretación y análisis:

En el gráfico N° 03, se puede observar que el 33.7% de las estudiantes evidencian que los docentes tiene un liderazgo autoritario bajo, favoreciendo así la existencia de un clima adecuado dentro del aula que aporta positivamente a la dinámica interna de la misma y al desarrollo de habilidades sociales en las estudiantes. Así mismo las estudiantes afirman en un 61.7% que, el docente se muestra autoritario en algunas ocasiones, por lo que a veces genera un clima medianamente satisfactorio en el aula; además solo un 4.5% de las estudiantes evidencia que los docentes son autoritarios, lo cual no contribuye a un clima favorable en el aula.

Tabla 9: Liderazgo docente democrático

Liderazgo docente democrático					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	12	4,9	4,9	4,9
	2,00	194	79,8	79,8	84,8
	3,00	37	15,2	15,2	100,0
	Total	243	100,0	100,0	

Gráfico N° 3



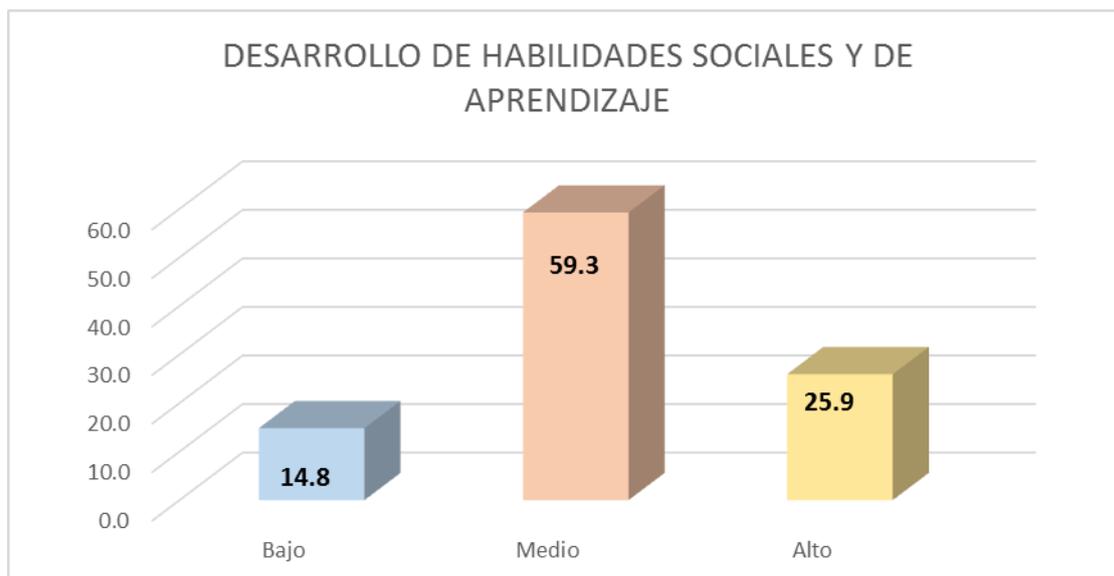
Interpretación y análisis:

En el gráfico N° 3, se puede apreciar que el 4.9% de los estudiantes afirman que los docentes evidencian un liderazgo democrático bajo, lo que influye negativamente en el clima del aula; también un 79,8% de los estudiantes afirman que los docentes medianamente demuestran un liderazgo democrático, lo que significa que la mayoría de los estudiantes perciben que sus docentes no son tan autoritarios debido a que el nivel de preocupación de los docentes por encaminar a los alumnos en la práctica de valores, el grado de empatía que demuestran los docentes para solucionar tensiones interpersonales en el grupo . Además un 15.2% de los estudiantes consideran que los docentes si evidencian un liderazgo democrático alto, favoreciendo así la existencia de un clima adecuado dentro del aula que aporta positivamente a la dinámica interna de la misma y al desarrollo de habilidades sociales en las estudiantes.

Tabla 10: desarrollo de habilidades sociales y de aprendizaje

Desarrollo de habilidades sociales y de aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	36	14,8	14,8	14,8
	2,00	144	59,3	59,3	74,1
	3,00	63	25,9	25,9	100,0
Total		243	100,0	100,0	

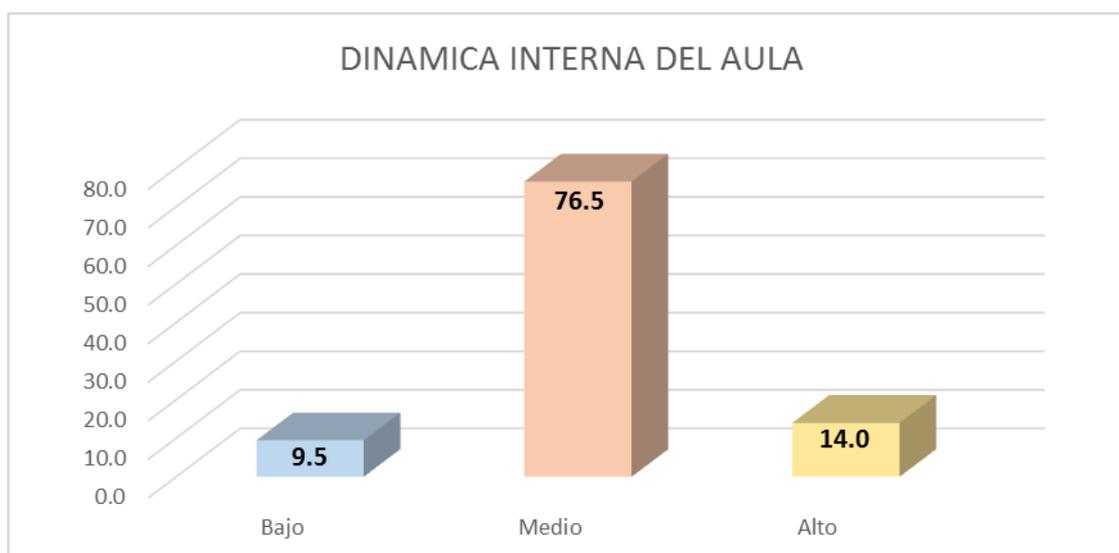


Interpretación y análisis:

En el gráfico N° 4, se puede observar que un 14.8% de los estudiantes considera que el desarrollo de habilidades sociales en el aula es bajo y, un 59.3 % de los estudiantes observa que se da medianamente el desarrollo de habilidades sociales en el aula. Además un 25.9 % de los estudiantes afirman que el desarrollo de habilidades sociales es óptimo, coincidiendo probablemente con la presencia de docentes que practican el liderazgo democrático y el liderazgo no autoritario.

Tabla 11: Dinámica interna del aula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	23	9,5	9,5	9,5
	2,00	186	76,5	76,5	86,0
	3,00	34	14,0	14,0	100,0
	Total	243	100,0	100,0	



Interpretación y análisis:

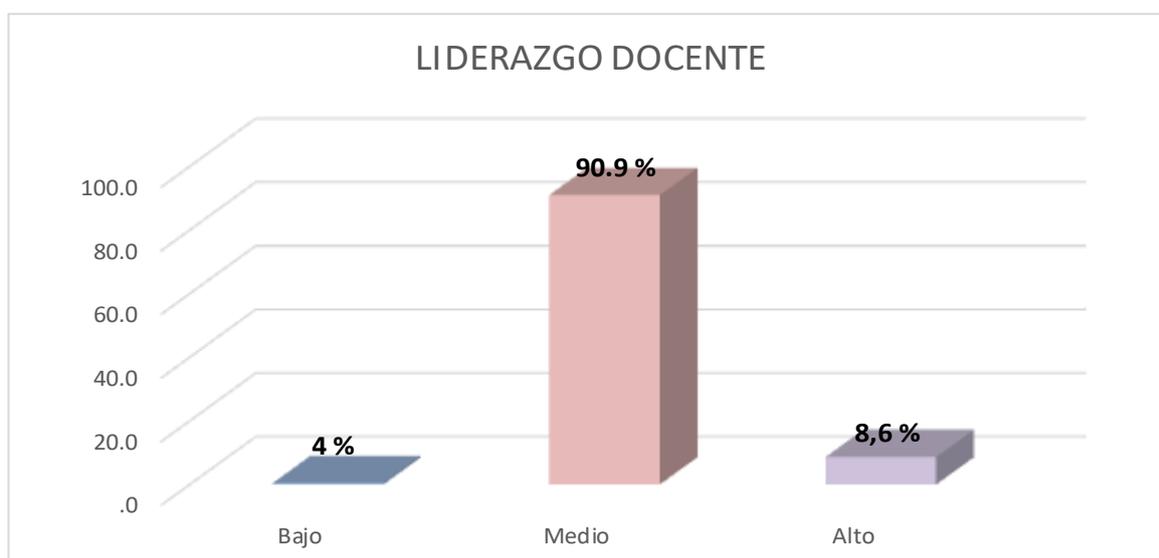
Respecto a la dinámica interna del aula podemos deducir del grafico N° 5, que el 9.5 % de los estudiantes observan una dinámica interna del aula es bajo por consiguiente afecta negativamente el clima en el aula. Por otra parte un 76.5 % estudiantes afirman que existe una dinámica interna regular (medio) en el aula, que da posibilidades para la existencia de un clima positivo en el aula; y finalmente un 14 % de estudiantes considera que la dinámica interna del aula es óptima, siendo una cifra bastante considerable para que exista un clima de aula adecuado a las necesidades de las estudiantes. Podemos concluir que la dinámica interna del aula es regular y óptima, ya que la mayoría de estudiantes del nivel secundario de instituciones p'ublicas coinciden en afirmarlo, por ello se demuestra la presencia de un liderazgo docente democrático y no autoritario.

Interpretación y análisis de los resultados de variables

Tabla 10: Liderazgo docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	,4	,4	,4
	Medio	221	90,9	90,9	91,4
	Alto	21	8,6	8,6	100,0
	Total	243	100,0	100,0	

Gráfico 6: Liderazgo docente



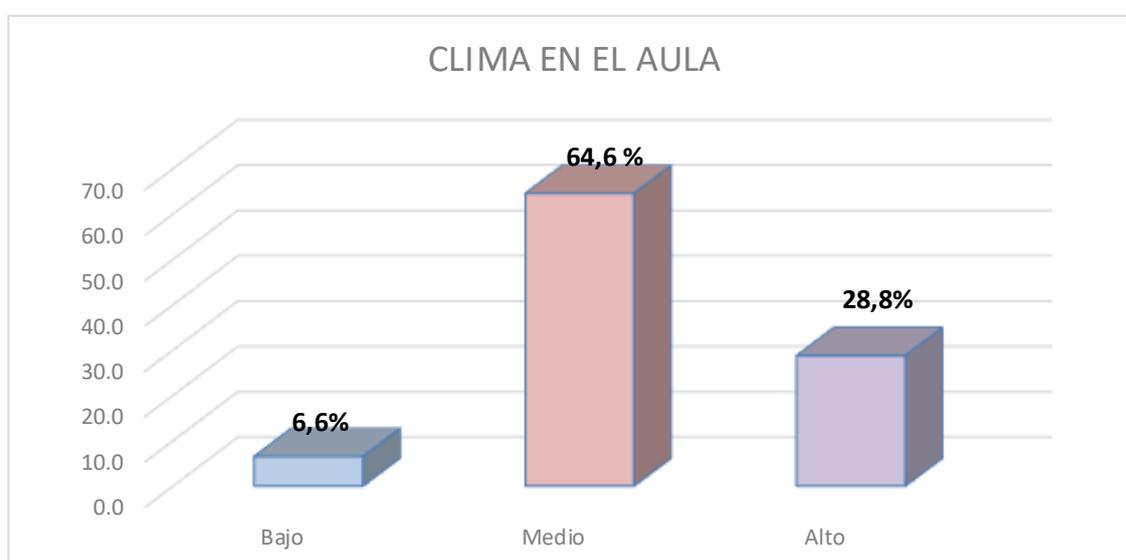
Interpretación y análisis:

En el gráfico N° 6 se observa que un 8.6 % de estudiantes, afirman que existe un liderazgo docente alto, además el 9.9 % de estudiantes del nivel secundario, manifiestan que existe un liderazgo docente medio y lo cual nos indica que la mayoría de docentes demuestran liderazgo alto y medio, cuando se encuentran en el aula; mientras que el 4 % presentan un liderazgo docente bajo.

Tabla 11: Clima en el aula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	6,6	6,6	6,6
	Medio	157	64,6	64,6	71,2
	Alto	70	28,8	28,8	100,0
	Total	243	100,0	100,0	

Gráfico 7: Clima en el aula



Interpretación y análisis:

Como se puede apreciar en el gráfico N° 7 los estudiantes afirman que el clima en el aula del nivel secundario de las instituciones p'ublicas es alto en un 28.8 %, cifra que, sumada a los estudiantes que manifiestan que el clima en el aula es regular en un 64.6 %; demuestran que existe un clima positivo, dentro del aula.

Contrastación de hipótesis

Para determinar la manera en que el liderazgo docente influye al clima en el aula de las instituciones p'ublicas del distrito del Cusco , se utilizó la prueba estadística Chi cuadrado. Para la toma de decisiones se considera:

- Si el valor obtenido en la prueba estadística Chi cuadrado (valor P) > 0.05 se acepta la Hipòtesis nula.
- Si el valor obtenido en la prueba estadística Chi cuadrado (valor P) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, para determinar grado de relación entre de las dimensiones de la variable liderazgo docente, con la variable clima en el aula, se utilizó coeficiente de correlación de Spearman el cual tiene una variación de $-1 \alpha 1$.

Contrastación de la hipótesis específica

Resultados para la relación entre la variable liderazgo docente y clima en el aula

Hipòtesis nula: El liderazgo docente influye de manera negativa y no significativa al clima en el aula del nivel secundario de las instituciones p'ublicas del distrito del Cusco.

Hipòtesis alterna: El liderazgo docente influye de manera positiva y significativa al clima en el aula del nivel secundario de las instituciones p'ublicas del distrito del Cusco.

Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,040 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	12,980	4	,011
Asociación lineal por lineal	9,172	1	,002
N de casos válidos	243		

Tabla 13: Correlaciones Rho de Spearman

			liderazgo docente	clima en el aula
Rho de Spearman	liderazgo docente	Coeficiente de correlación	1,000	,190**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	243	243
	clima en el aula	Coeficiente de correlación	,190**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
N			243	243

Interpretación y análisis:

Como $p = 0.000 < 0.05$, en la prueba Chi – cuadrado y el grado de relación mediante la correlación de Spearman es 0.190 se puede afirmar el liderazgo docente influye de manera positiva y significativamente al clima en el aula del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco rechazando de esta manera la hipótesis nula

Contrastación de hipótesis específicas

Resultados para la relación entre las dimensiones de la variable liderazgo docente y la variable clima en el aula.

a) Liderazgo docente autoritario y clima en el aula

Hipótesis nula: El liderazgo docente autoritario influye de manera positiva y no significativa al clima en el aula del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco.

Hipótesis alterna: El liderazgo docente autoritario influye de manera negativa y significativa al clima en el aula del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco.

Tabla 14: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,160a	4	,000
Razón de verosimilitud	26,435	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,029	1	,000
N de casos válidos	243		

Tabla 15: Correlaciones Rho de Spearman

			liderazgo docente autoritario	clima en el aula
Rho de Spearman	liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	-,274**
	docente	Sig. (bilateral)	.	,000
	autoritario	N	243	243
	clima en el aula	Coefficiente de correlación	-,274**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	243	243

Interpretación y análisis:

Como $p = 0.000 < 0.05$, en la prueba Chi – cuadrado y el grado de relación mediante la correlación de Spearman es 0.274 se puede afirmar el liderazgo docente autoritario influye de manera negativa y significativa al clima en el aula del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco rechazando de esta manera la hipótesis nula.

b) Liderazgo docente democrático y clima en el aula

Hipótesis nula: El liderazgo docente democrático no influye de manera directa y significativamente al clima en el aula del nivel secundario de las instituciones públicas del cusco.

Hipótesis alterna: El liderazgo docente democrático influye de manera directa y significativamente al clima en el aula del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco.

Tabla 16: Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	226,502 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	159,444	4	,000
Asociación lineal por lineal	120,986	1	,000
N de casos válidos	243		

Tabla 17: Correlaciones Rho de Spearman

			Liderazgo docente democrático	Clima en el aula
Rho de Spearman	Liderazgo docente democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	243	243
	Clima en el aula	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	243	243

Interpretación y análisis:

Como $p = 0.000 < 0.05$, en la prueba Chi – cuadrado y el grado de relación mediante la correlación de Spearman es 0.701 se puede afirmar el liderazgo docente democrático influye de manera directa y significativamente al clima en el aula del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general que afirma lo siguiente: existe correlación significativa entre liderazgo docente y el clima en el aula en el nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco, podemos indicar que de acuerdo a la correlación realizada por el método estadístico Chi cuadrado de Pearson, efectivamente, existe una correlación significativa entre el liderazgo docente y el clima en el aula. Asumiéndose así la hipótesis formulada en el presente trabajo de investigación y descartando totalmente la existencia de la hipótesis nula, así mismo se aclara que los valores utilizados se encuentran en la aproximación normal, esto demuestra que en las instituciones de nivel secundario existe correlación significativa entre el liderazgo que los docentes ejercen y el clima que se genera en el aula.

En lo que se refiere a la primera hipótesis específica que dice: existe relación entre liderazgo docente democrático y desarrollo de habilidades sociales en el nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco, el resultado esperado y en síntesis es como sigue: de 243 estudiantes consideran que si existe correlación entre liderazgo docente democrático, que se cataloga en un nivel alto y a su vez el desarrollo de habilidades sociales es óptimo. 37 estudiantes consideran que existe un liderazgo docente democrático alto y al mismo tiempo el desarrollo de habilidades sociales se da en forma regular, presentando así, coherencia. 194 estudiantes indican que

existe liderazgo docente medio acompañado de un desarrollo de habilidades sociales regular. Así mismo, cabe resaltar que solamente 12 estudiantes coinciden en afirmar que el liderazgo docente democrático es bajo y por tanto el desarrollo de habilidades en el aula es deficiente. De este análisis se concluye que, si hay una correspondencia entre las dimensiones arriba mencionadas, es decir, cuando el docente ejerce un liderazgo democrático en el aula, el desarrollo de habilidades sociales en las estudiantes se ve favorecido notoriamente.

Además, podemos indicar que cuando hay un liderazgo docente autoritario, la misma dinámica interna del aula se ve afectada; así lo demuestran los resultados obtenidos: puesto que, de 243 estudiantes, 11 observan que cuando existe un liderazgo docente autoritario alto, la dinámica interna del aula es deficiente, al mismo tiempo 150 estudiantes afirman que cuando el docente ejerce un liderazgo autoritario medio, la dinámica interna del aula es regular. así mismo 82 estudiantes consideran que el liderazgo docente autoritario es bajo. Estos resultados, nos demuestran que el ejercicio de un liderazgo docente autoritario no contribuye a que exista una dinámica interna óptima, por el contrario, limita el desarrollo de diversas capacidades organizacionales, interrelaciones entre pares, entre otras, tal y como lo afirma J. H. Stronge (2007), el estudiante no consolida adecuadamente las características de su personalidad.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Liderazgo docente y Clima en el aula, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,683 valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables.

Segunda:

Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión liderazgo docente democrático, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,823, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables, lo cual confirma la hipótesis específica N° 1.

Tercera:

Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Liderazgo autoritario y clima en el aula, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,620, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables, lo cual confirma la hipótesis específica N° 2.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección Regional Educación de Cusco, para que tome en cuenta los resultados de la investigación y le permita tomar decisiones para mejorar, asimismo articular con las áreas de convivencia escolar y tutoría acciones en fortalecimiento de capacidades y, habilidades y destrezas de la comunidad educativa.
2. A las autoridades educativas de la ciudad del Cusco, en estudio se sugiere realizar un trabajo capacitaciones a los docentes, con talleres en temas relacionados a liderazgo docente y clima en el aula y debe realizarse en las escuelas de padres.
3. A ministerio de educación para las instituciones educativas publicas del ámbito del cusco consideren en las horas colegiadas, promover equipos de trabajo con la finalidad de brindar elementos para una interacción de talleres de liderazgo y clima en el aula entre docentes y en tutoria con los estudiantes

4. En diferentes asignaturas se debe tomar como eje transversal el desarrollo de liderazgo que va contribuir a la mejora del clima en el aula.

VIII. REFERENCIAS

1. J. H. Stronge (1990). The Power of an Effective Teacher and Why We Should Assess It. UK. Ed. Evaluating teaching
2. Stronge James H. (2007). “Qualities of Effective Teachers” UK. ASCD (Association for Supervision and Curriculum Development). 2ª edición.
3. O’Leary, Elizabeth (2000). Como Alcanzar el Liderazgo. Madrid. Editorial Prentice Hall.
4. Real Academia Española (2001). Diccionario de la Lengua Española. Madrid España. 22.ª edición. Real Academia Española.
5. Leithwood Kenneth (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile. Editorial Salesianos. (p.18 a 19)
6. Campos Sosa Jorge (2012). Liderazgo: Evolución y nuevas tendencias para el autodesarrollo de líderes y seguidores. Martes, 13 de marzo de 2012. Artículo elaborado por profesor Campus UVM Mérida, por motivo de la Catedra Prima dictada por el Mtro Carlos Clúa de la Torre. Extraído de <http://manuelgross.bligoo.com/20120323-liderazgo-evolucion-y-nuevas-tendencias-para-el-autodesarrollo-de-lideres-y-seguidores>
7. Robbins Stephen (1998) Comportamiento Organizacional: Teoría y Practica séptima edición. San Diego State University Traducción: Adolfo Deras Quiñones
8. Calderón de los Ríos, David (2009) Liderazgo en la función docente. Gerente de educación, cultura y deporte de la municipalidad provincial de Trujillo. Extraído de <http://www.raco.cat/index.php/assaigteatre/article/viewFile/145685/260909>
9. Ministerio de Educación de Chile (2012) Guía 4: Clima de aula y condiciones para el aprendizaje. Lima. Plan Apoyo Compartido. (p. 15 a 18).
10. Ministerio de Educación de Chile (2012) Fomento de un clima de aula favorable para el aprendizaje. Editorial MINEDUC. 1° a 4° básico. Santiago. Chile.

11. Moos R.H.(1987). Evaluating Educational Environments. Londres. Ed. Jossey Bass.
12. Villareal Gonzáles et al (2010) Programa para adolescentes: manejo del estrés, resolución de problemas, autoestima, asertividad, proyecto de vida y administración del tiempo libre. primera edición, Universidad Autónoma de Nuevo León Mexico.
13. Cava, M. J. y Musitu (2000). La potenciación de la autoestima en la escuela. Barcelona, Paidós.
14. Cava, M. J. (1998). La potenciación de la autoestima: Elaboración y evaluación de un programa de intervención. (Tesis Doctoral. Universitat de València).
15. Trianes, M. V. (2000). La violencia en contextos escolares. Málaga: Aljibe.
16. Sánchez Naval (2009) Clima escolar y resolución de conflictos. Revista digital. España. Tomado del artículo de Juan Vaello Orts titulado El clima de clase: problemas y soluciones. Extraído de <http://inmasanchez.wordpress.com/2009/12/27/clima-escolar-y-resolucion-de-conflictos/>

Anexo 01

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DEL CUSCO.

La presente encuesta, tiene por objeto realizar un estudio sobre liderazgo docente y clima en el aula en la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo. Le agradecemos por su colaboración. ¡Muchas gracias!

INSTRUCCIONES:

1. Lee atentamente cada ítem, y marque con un aspa la opción que usted elija. Según los siguientes rubros:

BAJO	MEDIO	ALTO
1	2	3

2. Trate de ser lo más honesto(a) posible.

ITEMS		1	2	3
1.	Cuál es el grado de inflexibilidad con que actúa el docente frente a una determinada situación.			
2.	Cuál es el grado de aceptación de las opiniones contrarias y la aclaración de dudas.			
3.	Cuál es el nivel de tolerancia de los docentes			
4.	Cuál es el grado en que los acuerdos que se toman en clase son producto del deseo del profesor y no de las reales necesidades del aula.			
5.	Cuál es el grado que cuando hay dudas en clase, el (la) profesor(a), las deja pasar por alto o no las absuelve.			
6.	Cuál es el grado en que los docentes se muestran indiferentes a las actitudes positivas o negativas de los estudiantes, dentro del aula.			
7.	Cuál es el nivel de preocupación de los docentes por encaminar a los alumnos en la práctica de valores.			
8.	Cuál es el grado de empatía que demuestran los docentes para solucionar tensiones interpersonales en el grupo.			
9.	Cuál es el grado en que los docentes, toman en cuenta las opiniones de los alumnos para resolver situaciones que son competente al grupo.			
10.	Cuál es el nivel de atención que prestan los docentes de manera especial a los casos que son difíciles y delicados.			
11.	El grado en que los docentes no ridiculizan a los estudiantes cuando alguna de ellas fracasa en sus intentos de participar en el aula es.			
12.	Cuál es el grado en que los docentes nos reconocen cuando cumplimos con los deberes escolares y cuando participamos activamente en clase.			
13.	El grado en que los docentes valoran el esfuerzo y dedicación y no sólo nuestros resultados es.			
14.	El grado en que los docentes nos dan a conocer sus altas expectativas en torno a nosotros es.			
15.	Cual es nivel de relación buena que existe entre los docentes y los estudiantes.			
16.	Cual es grado en que los docentes intervienen asertivamente cuando observan una situación de desacuerdo entre compañeros.			
17.	Cuál es el nivel acción asertiva de los docentes frente a cualquier situación problemática en el aula			
18.	Cuál es el nivel de atención que tiene los docentes para impedir cualquier situación de discriminación.			
19.	Cuál es el grado en el fomento del respeto por parte de los docentes a la diversidad durante el trabajo en equipo.			
20.	Cuál es el grado de distribución de tareas y responsabilidades respetando la organización estudiantil por parte de los docentes.			

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS DE DATOS				
<p>La presente investigación, puede ser tipificada como descriptivo-correlacional. Es descriptiva, por cuanto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de los estilos de liderazgo docente; y es correlacional, en la medida que se comparan los resultados relacionando el liderazgo docente con el clima en el aula Liderazgo docente y clima en el aula en el nivel secundario de las instituciones públicas del Cusco</p> <p>DISEÑO: Consideramos que sigue un diseño correlacional por cuanto este tipo de estudio está interesado en la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre fenómenos ó eventos observados, según explica CASTRO (1999). El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño: ¹ ()</p> <p>Donde “M” es la muestra donde se realiza el estudio, los subíndices “y,z” en cada “O” nos indican las observaciones obtenidas en cada variable distinta (y,z), y la “r” hace mención a la posible relación existente entre variables estudiadas:</p>	<p>POBLACION: La población está constituida por estudiantes del nivel secundario de las instituciones públicas del Cusco, según el siguiente cuadro:</p> <p>Liderazgo docente y clima en el aula en el nivell</p> <p style="text-align: center;">Cuadro N° 01 Población de estudio.</p> <table border="1" data-bbox="734 432 1240 555"> <tr> <td>Estudiantes del nivel secundario de las instituciones públicas del Cusco</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">660</td> </tr> </table> <p>FUENTE: Nómina de matrícula.</p> <p>MUESTRA: La muestra en el caso de las estudiantes será intencionada, dicha representatividad se da en base a una opinión particular de quién selecciona la muestra. SÁNCHEZ Y REYES (1999)</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 60px; margin: 10px auto; padding: 5px;"> $f = \underline{n}$.. </div> <table border="1" data-bbox="734 863 1115 986"> <tr> <td>Estudiantes del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">243</td> </tr> </table>	Estudiantes del nivel secundario de las instituciones públicas del Cusco	660	Estudiantes del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco	243	<p>Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para conocer los estilos de liderazgo docente y el clima en el aula del nivel secundario de las instituciones públicas del Distrito del Cusco</p>	<p>Los datos serán procesados a través de las medidas de tendencia central para posterior presentación de resultados.</p> <p>Las hipótesis de trabajo serán procesadas a través de dos métodos estadísticos. La prueba Chi – cuadrada de independencia y la formula estadística producto momento para el coeficiente de correlación lineal de Pearson aplicada a los datos muestrales,</p> <p>El estadístico a usar para esta prueba está dado por:</p> $x^2 = \sum \sum \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$ <p>Y la relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Pearson, el cual esta dado por:</p> $r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$ <p>De dicha prueba estadística, a través del valor de “r” veremos que tipo de correlación existe entre el liderazgo docente y el clima en el aula.</p>
Estudiantes del nivel secundario de las instituciones públicas del Cusco							
660							
Estudiantes del nivel secundario de las instituciones públicas del distrito del Cusco							
243							

ANEXO 03

1 CASTRO, Enrique. (1999). *La Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Cristiana María Inmaculada. Pág. 147.

2 SANCHEZ Y REYES (1999).

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: LIDERAZGO DOCENTE Y CLIMA EN EL AULA EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CUSCO

Autor: br. Vasquez Copo Ruth Marina

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																										
<p>Problema general: ¿De qué manera el liderazgo docente influye al clima en el aula en el nivel secundaria de las Instituciones públicas del distrito del Cusco?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿De qué manera el liderazgo docente autoritario influye al clima en el aula en el nivel secundaria de las Instituciones públicas del distrito del Cusco? 2. ¿De qué manera el liderazgo docente democrático influye al clima en el aula en el nivel secundaria de las Instituciones públicas del Cusco?</p>	<p>Objetivo general: Determinar de qué manera el liderazgo docente influye al clima en el aula en el nivel secundaria de las Instituciones públicas del distrito del Cusco.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar de qué manera el liderazgo docente autoritario influye al clima en el aula en el nivel secundaria de las Instituciones públicas del distrito del Cusco. 2. Determinar de qué manera el liderazgo docente democrático influye al clima en el aula en el nivel secundaria de las Instituciones públicas del distrito del Cusco.</p>	<p>Hipótesis general El liderazgo docente influye de manera positiva y significativa al clima en el aula del nivel secundario de las Instituciones públicas del distrito del cusco.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. El liderazgo docente autoritario influye de manera negativa y significativa al clima en el aula del nivel secundario de las Instituciones públicas del distrito del cusco. 2. El liderazgo docente autoritario influye de manera negativa y significativa al clima en el aula del nivel secundario de las Instituciones públicas del distrito del cusco.</p>	<p>V. Independiente: liderazgo docente</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> <th style="width: 30%;">Ítems / Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Liderazgo docente autoritario</td> <td>Asume la responsabilidad en el aula controlando a los estudiantes.</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>Demuestra resistencia para escuchar, analizar y aceptar contribuciones de los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>Asume una actitud estricta imponiendo autoridad en todo momento.</td> </tr> <tr> <td>Se muestra indiferente frente a situaciones que ocurren diariamente en el aula.</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center;">Liderazgo docente democrático</td> <td>Practica valores, escucha y educa con el ejemplo.</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td>Asume una actitud de apertura e invita a la participación de los estudiantes en el aula.</td> </tr> <tr> <td>Se muestra empático y asertivo con los estudiantes.</td> </tr> <tr> <td>Fomenta el estímulo y motivación en los estudiantes.</td> </tr> </tbody> </table> <p>V. Dependiente: clima en el aula</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 50%;">Indicadores</th> <th style="width: 30%;">Ítems / Índice</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Desarrollo de habilidades sociales y de aprendizaje</td> <td>Demuestra buenas relaciones interpersonales con los estudiantes en el aula.</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Practica una comunicación asertiva con sus estudiantes.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Dinámica interna del aula.</td> <td>Promueve el trabajo en equipo respetando la diversidad.</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Fomenta el respeto a la forma de organización del aula.</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índice	Liderazgo docente autoritario	Asume la responsabilidad en el aula controlando a los estudiantes.	6	Demuestra resistencia para escuchar, analizar y aceptar contribuciones de los estudiantes.	Asume una actitud estricta imponiendo autoridad en todo momento.	Se muestra indiferente frente a situaciones que ocurren diariamente en el aula.	Liderazgo docente democrático	Practica valores, escucha y educa con el ejemplo.	8	Asume una actitud de apertura e invita a la participación de los estudiantes en el aula.	Se muestra empático y asertivo con los estudiantes.	Fomenta el estímulo y motivación en los estudiantes.	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índice	Desarrollo de habilidades sociales y de aprendizaje	Demuestra buenas relaciones interpersonales con los estudiantes en el aula.	3	Practica una comunicación asertiva con sus estudiantes.	Dinámica interna del aula.	Promueve el trabajo en equipo respetando la diversidad.	3	Fomenta el respeto a la forma de organización del aula.
			Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índice																								
			Liderazgo docente autoritario	Asume la responsabilidad en el aula controlando a los estudiantes.	6																								
				Demuestra resistencia para escuchar, analizar y aceptar contribuciones de los estudiantes.																									
				Asume una actitud estricta imponiendo autoridad en todo momento.																									
				Se muestra indiferente frente a situaciones que ocurren diariamente en el aula.																									
			Liderazgo docente democrático	Practica valores, escucha y educa con el ejemplo.	8																								
				Asume una actitud de apertura e invita a la participación de los estudiantes en el aula.																									
				Se muestra empático y asertivo con los estudiantes.																									
				Fomenta el estímulo y motivación en los estudiantes.																									
Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índice																											
Desarrollo de habilidades sociales y de aprendizaje	Demuestra buenas relaciones interpersonales con los estudiantes en el aula.	3																											
	Practica una comunicación asertiva con sus estudiantes.																												
Dinámica interna del aula.	Promueve el trabajo en equipo respetando la diversidad.	3																											
	Fomenta el respeto a la forma de organización del aula.																												

ANEXO 04

MATRIZ DE INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIANTE

TÍTULO: Liderazgo Docente y Clima en el Aula en el nivel secundario de las instituciones públicas del cusco

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N°DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
LIDERAZGO DOCENTE	Liderazgo docente autoritario	Asume la responsabilidad en el aula controlando a las estudiantes.	30%	2	Actúa de forma inflexible frente a una determinada situación. No acepta opiniones contrarias ni aclara dudas.	BAJO = 1 MEDIO= 2 ALTO= 3
		Demuestra resistencia para escuchar, analizar y aceptar contribuciones de las estudiantes.		1	Es poco tolerante.	
		Asume una actitud estricta imponiendo autoridad en todo momento		1	Los acuerdos que se toman en clase son producto del deseo del profesor y no de las reales necesidades del aula.	
		Se muestra indiferente frente a situaciones que ocurren diariamente en el aula.		2	Si hay dudas en clase, las deja pasar por alto o no las absuelve. Es indiferente a las actitudes positivas o negativas de las estudiantes, dentro del aula.	
	Liderazgo docente democrático	Practica valores, escucha y educa con el ejemplo.	30%	1	Se preocupa constantemente por encaminar a las alumnas en la práctica de valores.	BAJO = 1 MEDIO= 2 ALTO= 3
		Asume una actitud de apertura e invita a la participación de las estudiantes en el aula.		4	Es empático para suavizar tensiones interpersonales en el grupo. En clase toma en cuenta las opiniones de los alumnos/as para resolver situaciones que competen al grupo. Presta especial atención a los casos que son difíciles y delicados. Procura no ridiculizar a nadie cuando alguien fracasa en sus intentos de participación.	
		Fomenta el estímulo y motivación en las estudiantes.		3	Nos concede reconocimiento cuando cumplimos con los deberes escolares y cuando participamos activamente en clase. Acostumbra valorar el esfuerzo y la dedicación y no sólo los resultados. Manifiesta a todo el grupo sus altas expectativas en torno a nosotras.	
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N°DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
CLIMA EN EL AULA	Desarrollo de habilidades sociales y de aprendizaje.	Demuestra buenas relaciones interpersonales con las estudiantes en el aula	25%	2	La relación con la mayor parte de las alumnas es buena. Interviene asertivamente cuando observa una situación de desacuerdo entre compañeras.	BAJO = 1 MEDIO= 2 ALTO= 3

ANEXO 05

VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA EN EL AULA

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION
Desarrollo de habilidades sociales	Demuestra buenas relaciones interpersonales con las estudiantes en el aula	25%	2	La relación entre los docentes y las estudiantes es buena. Los docentes intervienen asertivamente cuando observan una situación de desacuerdo entre compañeras.	BAJO = 1 MEDIO = 2 ALTO = 3
	Practica una comunicación asertiva con sus estudiantes.		1	Los docentes actúan asertivamente frente a cualquier situación problemática en el aula	
Dinámica interna del aula	Promueve el trabajo en equipo respetando la diversidad	25%	2	Los docentes están atentos(as) a impedir cualquier situación de discriminación. Los docentes propician el respeto a la diversidad durante el trabajo en equipo.	BAJO = 1 MEDIO = 2 ALTO = 3
	Fomenta el respeto a la forma de organización del aula.		1	Los docentes distribuyen tareas y responsabilidades respetando la organización estudiantil.	
TOTAL		100%	06		

ANEXO 07



ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACION DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE: JAVIER ARELLANO ORTIZ

ESPECIALIDAD: DOCENTE UCV

FECHA: 16-03-13

II. OBSERVACIONES EN TORNO A:

FORMA (atender a la ortografía, coherencia lingüística, redacción)

CONFORME

ESTRUCTURA (coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

CONFORME

CONTENIDO (ver la profundidad de los ítems)

CONFORME

III. OTRAS OBSERVACIONES: PROCEDE SU APLICACION

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede a su aplicación.
 Debe corregirse.


Firma

DNI:
Telefono:

Cusco, 21 de setiembre del 2017.

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 518-2017- DRE.C/UGEL-C/IE.C-D

VISTO:

El expediente N°1880 de fecha 20 de setiembre del 2017, presentado por la Sra. Ruth Marina Vásquez Copo, estudiante de la Escuela de Post grado de Universidad Cesar Vallejo; solicita autorización para realizar investigación titulada: "Liderazgo Docente y Clima en el Aula en el Cuarto grado del Nivel de Secundaria del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco".

CONSIDERANDO:

Que, al amparo de la Constitución Política del Perú; Ley 28044, Reglamento aprobado por decreto Supremo N° 011-2012-ED Expresa el estado garantiza, el funcionamiento de un programa de formación, capacitación y actualización en el servicio, Ley General de Educación N° 28044; R.M. N° 627-2016-Minedu; Normas y Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2017.

RESUELVE:

- 1° **AUTORIZAR**, la aplicación de investigación en "Liderazgo Docente y Clima en el Aula en el Cuarto grado del Nivel de Secundaria del Glorioso Colegio Nacional de Ciencias Cusco" aplicada por la estudiante: Ruth Marina Vásquez Copo estudiante de la Escuela de Post grado de Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, del 08 al 12 de enero del 2018.
- 2° **ENCARGAR**, al Sub Director Académico del I y II Periodo, para evaluar, monitorear, supervisar e informar la labor asignada en la Institucion educativa.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



Mg. Nilo Achahui Almanza.
Director General



LA DIRECCIÓN DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "CLORINDA MATTO DE TURNER" – CUSCO.

Otorga la presente:

CONSTANCIA

Que, la **Prof. Ruth Marina VASQUEZ COPO**, identificado con D.N.I. No.23847267, estudiante de la **Escuela Post-Grado de la Universidad Cesar Vallejo**, Ha realizado un trabajo de Investigación referido al "**Liderazgo Docente y Clima en el Aula en el Nivel Secundario de las Instituciones Educativas Publicas del Cusco**" para Optar el Grado Académico de Doctor en Educación. Habiendo efectuado las encuestas correspondientes a Docentes y Directivos de la Institución

Se expide la presente a petición de la interesada para los fines que viera por conveniente.

Cusco, diciembre de 2018



GRAN UNIDAD ESCOLAR
CLORINDA MATTO DE TURNER

DIRECCIÓN
GENERAL

Lic. Antonio R. Calque Cuyo
DIRECTOR

