

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS

UAPA



ESCUELA DE POST-GRADO

MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS

**IMPACTO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO COMO ELEMENTO ESTRATEGICO EN
EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO, CENTRO EDUCATIVO
ÁLVARO SOSA MIESES, DISTRITO EDUCATIVO 10-04, SANTO DOMINGO
ESTE, PERIODO ESCOLAR 2016- 2017**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA
OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENCIÓN GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS**

SUSTENTANTES:

LICDA. JOSEFA ANA HIDALGO GALÁN

LICDA. ANA GUZMÁN REYES

ING. ARAMIS RAFAEL CASTILLO

ASESORA:

MARIBELL MARTINEZ FIGUEROA, M.A.

SANTIAGO DE LOS CABALLEROS, REP. DOM

DICIEMBRE, 2017

TABLA DE CONTENIDO

Agradecimientos	
Dedicatorias	i
Compendio	vi
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes Nacionales.....	1
1.2 Planteamiento del problema.....	7
1.3 Formulación del problema.....	12
1.3.1 Sistematización.....	12
1.4.1 General.....	13
1.4.2 Específicos.....	13
1.5 Justificación.....	14
1.6 Delimitación del tema.....	15
1.7 Limitaciones.....	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1 Marco Contextual.....	17
2.1.1 Ubicación geográfica.....	17
2.1.2 Filosofía-Principio y Linemientos.....	18
2.1.3 Misión y Visión.....	19
2.2 Marco Teórico.....	20
2.2.1. Liderazgo Directivo.....	20
2.2.2. Competencias necesarias de un líder escolar.....	22
2.2.3. Estilos de Liderazgo del Director.....	23
2.2.3.1 Liderazgo Autocrático del Director.....	25
2.2.3.2. Liderazgo Democrático del Director.....	27
2.2.3.3. Liderazgo Laissez Faire del Director.....	28
2.2.4. Elementos del Liderazgo Directivo.....	30
2.2.4.1. Competencias Gerenciales del Director.....	31
2.2.4.2. Habilidades Gerenciales del Director.....	32
2.2.4.3. Inteligencia emocional del Director.....	35
2.2.4.4. La Función Directiva del Gerente Eficiente.....	37
2.2.4.5. Relación interpersonal entre el docente y el líder.....	40
2.2.5. Papel del director en la dimensión pedagógica.....	42
2.2.5.1 Dimensiones del liderazgo directivo.....	43

2.2.6 Aspectos del Desempeño Laboral de los Docentes.....	44
2.2.6.1 Pedagogia de Proyectos.....	49
2.2.7. Teorias sobre el Desempeno Docente.....	51
2.2.7.1 Perfil y competencias del docente del siglo XXI.....	53
2.2.7.2 Campos o dimensiones del desempeño docente.....	54
2.3. Operacionalizacion de Variables.....	56
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	57
3.1 Diseno, Tipo de investigacion y Metodo.....	57
3.2 Tecnica e Instrumentos.....	59
3.3 Poblacion y Muestra.....	59
3.4 Procediminto para la recoleccion de Datos.....	60
3.5 Procedimiento para el ananlisis de los Datos.....	61
3.6 Confiabilidad y Validez.....	62
4. PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	63
4.1 Resultdos sobre Liderazgo Directivo.....	63
4.2 Resultdos sobre Desempeno Docente.....	74
V. ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....	81
5.1 Análisis y discusión según los objetivos.....	81
 CONCLUSIONES.....	 86
RECOMENDACIONES.....	91
BIBIOGRAFIA.....	94
Apéndice	
Formulario Validación de Instrumento por	
Experto Instrumentos Aplicados al Equipo de	
Gestión Instrumentos Aplicados a los Docentes	
Certificación trabajo de Campo Fotografías	
Evidencia Trabajo de Campo	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág
Grafico No. 1: Dimensión Gestión Pedagógica del Director.....	63
Grafico No. 2: Dimensión Profesional.....	64
Grafico No. 3: Dimensión Gestión Institucional.....	65
Grafico No. 4: Dimensión Gestión Institucional.....	66
Grafico No. 5: Gestión Administrativa.....	67
Grafico No. 6: Estilo de Liderazgo directivo.....	68
Grafico No. 7: Gestión Pedagógica.....	69
Grafico No. 8: Gestión Pedagógica.....	70
Grafico No. 9: Gestión Institucional.....	71
Grafico No. 10: Gestión Administrativa.....	72
Grafico No. 11: Estilo de Liderazgo.....	73
Grafico No. 12: Dimensión Profesional Desempeño Docente.....	74
Grafico No. 13: Dimensión Profesional.....	75
Grafico No.14: Dimensión Profesional.....	76
Grafico No. 15: Dimensión Personal.....	77
Grafico No. 16: Dimensión Personal.....	78
Grafico No. 17: Dimensión Social.....	79
Grafico No. 18: Dimensión Social.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla No. 1: Dimensión Gestión Pedagógica del Director.....	63
Tabla No. 2: Dimensión Profesional.....	64
Tabla No. 3: Dimensión Gestión Institucional.....	65
Tabla No. 4: Dimensión Gestión Institucional.....	66
Tabla No. 5: Gestión Administrativa.....	67
Tabla No. 6: Estilo de Liderazgo directivo.....	68
Tabla No. 7: Gestión Pedagógica.....	69
Tabla No. 8: Gestión Pedagógica.....	70
Tabla No. 9: Gestión Institucional.....	71
Tabla No. 10: Gestión Administrativa.....	72
Tabla No. 11: Estilo de Liderazgo.....	73
Tabla No. 12: Dimensión Profesional Desempeño Docente.....	74
Tabla No. 13: Dimensión Profesional.....	75
Tabla No.14: Dimensión Profesional.....	76
Tabla No. 15: Dimensión Personal.....	77
Tabla No. 16: Dimensión Personal.....	78
Tabla No. 17: Dimensión Social.....	79
Tabla No. 18: Dimensión Social.....	80

COMPENDIO

Las organizaciones educativas y su gestión directiva, están vinculadas al manejo de grupos, a través del liderazgo del gerente escolar. Por ello, éste debe fomentar la ayuda mutua, la comprensión, tomar decisiones, orientar, acompañar al profesor en el aula, ejercer un proceso de comunicación eficaz, tendiente a propiciar un clima favorable para el mejoramiento del desempeño de los docentes.

El cumplimiento de las funciones del director dentro de las instituciones educativas, representa un elemento muy importante, ya que facilita el cumplimiento de los objetivos y en cierta forma, garantiza el éxito del proceso en dicha organización, dándole características especiales que permitan un ambiente propicio para desarrollo de planes y cumplimiento de metas establecidas. Por lo que es necesario que éste director, tenga la plena seguridad de que no solo él cumple con sus funciones, sino que, el personal bajo su cargo también se apega al cumplimiento de las funciones inherentes al mismo.

En la búsqueda de la excelencia para éste aspecto, es necesario identificar elementos que generan información referencial sobre la influencia que tiene el mismo en la calidad de la enseñanza, y, por ende, del desempeño del docente y el ambiente tanto interno como externo, que de una manera directa o indirecta influyen en el hecho educativo al cual se debe, pero sobre todo el liderazgo que éste ejerza en su entorno.

El primer factor preponderante en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, lo constituye el desempeño pedagógico del docente, seguido por el liderazgo del director. Desde esta perspectiva, un proceso educativo de calidad se caracteriza por las más altas capacidades de los profesionales involucrados en su desarrollo. La segunda condicionante en importancia, el liderazgo directivo, influye de manera directa el desempeño de los maestros y de forma indirecta el aprendizaje de los educandos. El proceso de Reforma Educativa del país ha planteado la necesidad de redoblar esfuerzos en mejorar las competencias directivas y de docencia, sin embargo, en la actualidad del sistema educativo nacional, son escasas las acciones y pocos los avances en el

abordaje de ambas variables lo que representa una enorme desventaja de los institutos de educación básica en ofrecer la formación integral de los educandos. Sí, los dos factores aludidos, son los más categóricos en la calidad educativa, es fácil suponer que, en el momento actual, no son llevados a cabo con eficacia y efectividad. Los resultados de las evaluaciones nacionales destinadas a medir los aprendizajes de los estudiantes, son rotundamente deficientes

Según el Diseño Curricular (2016) la relación profesional entre docentes de un centro educativo debe estar caracterizada por la convivencia armónica en espacios de respeto mutuo, de intercambio de experiencias y de apoyo a las necesidades de formación. En este ambiente cada cual aporta sus ideas, se formulan propuestas para la mejora personal y colectiva que den respuesta a las necesidades identificadas y se trabaja para alcanzar consensos y tomar las mejores decisiones. Además establece que en el centro educativo la comunicación entre el equipo directivo y los/las docentes ha de fluir en ambas vías. El equipo directivo aprende con sus docentes, comparte sus conocimientos y experiencias y motiva la comunidad escolar para involucrase en los distintos procesos institucionales y marchar unidos a las familias en el proceso de formación integral del estudiantado.

El liderazgo directivo del centro requiere de un estilo democrático y participativo tanto en el ámbito institucional como en el pedagógico. En el ámbito institucional, los directivos deben establecer, por consenso con su equipo de gestión y toda la comunidad educativa, el Proyecto Educativo del Centro (PEC) ajustado a los niveles, ciclos y modalidades educativas, y subsistemas, así como a las características sociales y culturales de la población que atienden. La institución debe contar, además, con una serie de instrumentos formalmente organizados para asumir la gestión y apoyar el logro de la calidad educativa propuesta.

Por consiguiente el liderazgo directivo, junto al personal docente, es responsable de diseñar el Proyecto Curricular de Centro (PCC) que no es más que la adecuación del Currículo Nacional a las características del contexto. El personal docente planifica y evalúa el proceso de enseñanza aprendizaje y crea las condiciones para el desarrollo

de las Competencias Fundamentales. Además, acompaña a los y las estudiantes brindándoles atención individual y colectiva. Entre los roles que el/la docente debe asumir están la mediación, la motivación, el seguimiento a los aprendizajes y la participación en la gestión del centro.

En el ámbito pedagógico, el centro educativo debe funcionar como un espacio idóneo para la interacción armoniosa entre estudiantes, docentes, equipo directivo y equipo de gestión y, como parte de este último, los orientadores y coordinadores pedagógicos, además del personal administrativo y de apoyo y las familias.

Para Calero (2008, p.306), es importante que el director de centro educativo tome conciencia de su rol de líder, que debe inspirar respeto y debe ganar apoyo por lo que él sostiene, por lo que él representa y por sus formas de relacionarse con sus colegas. El líder tiene poder, autoridad, tiene influencia. El líder es poderoso no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula y difunde en la organización valores que representan la más altas aspiraciones de los miembros de la misma. También señala: Que el liderazgo es influencia, es el proceso de influir sobre las personas para que intenten, con buena disposición y entusiasmo, lograr metas de grupo

Referente a los docentes, la UNESCO (2014, 81), señala que los procesos vividos por la mayoría de países latinoamericanos, así como los resultados de estudios diversos, muestran que el factor docente es uno de los más importantes para que las Reformas Educativas tengan buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes y en la manera como se gestiona la educación en los sistemas, las escuelas y las aulas.

Si por un lado sin buenos docentes no hay cambio posible, por otro lado la situación profesional y social de los docentes es uno de los nudos críticos de la educación. Los docentes son una de las causas más importantes del problema pero también pueden ser el inicio de las estrategias más efectivas para transformar la educación. El rol del profesor se va haciendo más complejo; sus funciones parten de un diagnóstico situacional y consisten en diseñar el proceso educativo, organizarlo y tomar decisiones

técnico - científicas para programar, guiar el aprendizaje y evaluar. El papel del docente en el futuro será apasionante y diferente.

Está enfocada en analizar el liderazgo que ejercen el equipo de gestión en el desempeño de los docentes del centro educativo Álvaro Sosa Mieses, con la finalidad de contribuir con ideas y sugerencias sobre como adoptar ciertos estilos, tomando en cuenta la contextualización en este caso el centro educativo como espacio generador de los aprendizajes.

El tema resulta relevante porque contribuye a elevar la calidad de la educación, además porque la temática está valorada como un asunto de enorme interés por organismos internacionales como la UNESCO, UNICEF, y la OEI. A nivel nacional, el tema está cobrando importancia debido a las transformaciones educativas en las que está inmersa la República Dominicana.

Por otra parte, identificar los diferentes liderazgos que asumen el liderazgo directivo junto a los docentes y la comunidad educativa es un apoyo para mejorar la calidad educativa la cual va en beneficio de los alumnos, los padres y la sociedad en general.

Es por ésta razón, que surge la necesidad de realizar un estudio que aporte respuestas e ideas a seguir para solventar la problemática que se plantea en la institución, así como para aportar ideas a instituciones que se encuentran en situación similar o igual. Motivo por el cual surge como objetivo principal analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente del Centro Educativo

Álvaro Sosa Mieses del Distrito Educativo 10-04, Santo Domingo Este, en el periodo Escolar 2016-2017.

Este estudio que a continuación se muestra, está estructurado en cinco capítulos o secciones descriptos a continuación:

El capítulo I contempla una descripción detallada de la parte introductoria del trabajo de investigación con los antecedentes nacionales e internacionales de estudios realizados que guardan similitud con el tema tratado, el planteamiento y formulación del problema, en donde se exponen la inquietud que generó la necesidad de realizar la investigación, las fases del diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico así como la sistematización y los objetivos general y específicos que se quieren lograr; la justificación, en donde se plasman la motivación para la realización de la investigación, las razones e importancia sustentada por diversos autores y la pertinencia y relevancia de este estudio. Además de la delimitación en tiempo, espacio, y personas con que se realizó, por último las limitaciones que surgieron para realizarla.

El capítulo II presenta el marco teórico en el cual se señalan el marco contextual en donde se realiza el estudio. Además el marco donde se refiere a los fundamentos teóricos de diferentes autores que sustentan la investigación, sobre las variables liderazgo directivo y desempeño docente; donde se evidenciaron debilidades en el liderazgo ejercido por el personal directivo las cuales inciden en el desempeño laboral de los docentes, por cuanto éstos manifiestan no ser dirigidos de manera adecuada impidiendo su desempeño idóneo al imponer su voluntad en la realización de actividades. El estudio se sustentó en autores quienes definen liderazgo como un proceso de influencia en el que algunos individuos mediante sus actos, facilitan el movimiento de un grupo hacia una meta común, además definen el desempeño laboral del docente como el conjunto de habilidades que demuestran los docentes en el ejercicio de su labor.

El Capítulo III presenta el marco metodológico en el cual se describe el diseño y tipo de investigación del estudio, consistente en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, cuyo propósito del investigador consiste en describir situaciones, eventos y hechos, es decir, como es y cómo se muestran determinados fenómenos. El diseño de investigación correspondió al no experimental el cual podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables”, es decir, el investigador lo que hace es observar los fenómenos tal y como se muestran en su contexto natural para posteriormente analizarlos. Asimismo, la investigación se

identificó como transaccionales. Igualmente, el estudio es de campo porque se verifican los hechos en un lugar determinado donde ocurren los hechos sin manipular o controlar la variable, la población y muestra seleccionada, técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad. La población estuvo conformada por directivos y docentes, la técnica utilizada fue la encuesta. La validación del instrumento se realizó a través del juicio de tres expertos, quienes determinaron la pertinencia de los ítems con el objetivo general, específicos y redacción, demostrando las condiciones necesarias para su aplicación. De igual modo, la confiabilidad se midió por medio de la aplicación de dos pruebas pilotos a directivos y docentes, con características similares a los del estudio, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, Para proceder al análisis de los datos, se realizó la tabulación de los mismos con el empleo de tablas y gráficos.

En el Capítulo IV y V presenta los resultados, análisis y discusión obtenidos a través del trabajo de campo realizado. Dicho análisis se realizó de forma descriptiva. Luego se presentan las conclusiones y recomendaciones a la que se llegó con la investigación. Se concluyó que los directivos no implementan un estilo liderazgo que propicie un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, pues no permiten la participación al personal para la toma de decisiones relacionadas con el bienestar de la organización escolar. Se recomienda ejercer un liderazgo que dé respuesta a las exigencias del talento humano de la institución conduciéndolo hacia el logro de los objetivos institucionales, construir un colectivo docente donde la conducción del plantel se base en la convivencia, otorgando autoridad a los docentes para la realización de actividades.

Finalmente se presentan las bibliografías consultadas y los apéndices (anexos), con documentos utilizados y las evidencias del trabajo de campo realizado.

Lo antes expuesto ha motivado que la dirección del Centro manifieste un interés cada vez mayor en la gestión del gerente educativo, al cual se le exige poseer un liderazgo que le permita llevar a cabo sus funciones, procesos inherentes a su cargo, motivando al personal de su institución a participar en el logro de los objetivos

propuestos. Sin embargo, en Centro Educativo Álvaro Sosa Miseses del Distrito Educativo 10-04, Santo Domingo Este, en el periodo Escolar 2016-2017, se observa el ejercicio de un liderazgo inadecuado como resultado de un desconocimiento de los enfoques gerenciales actuales donde se promueve que el director se conduzca mediante un liderazgo participativo el cual permita al personal incorporarse a la toma de decisiones de la institución.

Esto ha ocasionado descontento en el personal docente quien ha disminuido su desempeño por cuanto no están conformes con la forma de conducción del plantel. Por esa razón, la presente investigación tuvo como propósito analizar el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes; ello se fundamentó en los aportes de diversos autores, los cuales están referidos a los estilos de liderazgo, así como al desempeño laboral del docente.

CONCLUSIONES

Después de realizar el proceso investigativo sobre el Impacto del Liderazgo Directivo como elemento estratégico en el Desempeño Docente del Nivel Secundario, Centro Educativo Álvaro Sosa Mieses, Distrito Educativo 10-04, Santo Domingo Este, periodo escolar 2016- 2017 y tomando en consideración los objetivos propuestos, se emiten las siguientes conclusiones:

Objetivo específico No. 1: *Identificar el estilo de liderazgo que ejerce el directivo del Centro Educativo Álvaro Sosa Mieses, Distrito Educativo 10-04, Santo Domingo Este, período escolar 2016- 2017.*

Los docentes encuestados señala que se practican los tres estilos (autoritario, democrático y liberal) en igual proporción, lo que indica que no hay prevalencia de determinado estilo en la conducción del centro Educativo Álvaro Sosa Mieses. En tanto, se puede identificar un nivel relativo de prevalencia del estilo de liderazgo liberal, seguido de los estilos autoritario y democrático, en este orden. En consecuencia, si bien la prevalencia no es significativa, sin embargo, en esta organización educativa se logra identificar que sobresalen los estilos liberal y autoritario.

El estilo autoritario se da en la institución educativa señalada, lo que indica que mayormente los directivos dan órdenes sin haber consultado previamente a sus docentes y demás trabajadores, son dogmáticos, firmes y mantienen una relación vertical con todo el grupo y de superioridad respecto a los componentes de la institución.

Se concluye que la dirección se conduce de manera tradicional, denotándose la ausencia de un estilo de liderazgo que propicie la participación del personal, adecuándose a la situación presentada, lo cual impide la eficacia del proceso educativo os directivos de la institución seleccionada no implementan un estilo de liderazgo dirigido a propiciar un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, por cuanto no ofrecen espacios de participación al personal para la toma de decisiones en asuntos relacionados con el bienestar de la organización escolar.

Además, expresaron que los directivos conservan para ellos toda la autoridad y responsabilidad de las actividades realizadas, desestimando las capacidades de los docentes para planificar, organizar y llevar a cabo las actividades de manera exitosa.

Objetivo específico No. 2: *Describir los elementos del liderazgo ejercido por el director Centro Educativo Álvaro Sosa Mieses, Distrito Educativo 10-04, Santo Domingo Este, período escolar 2016- 2017.*

Demuestran poseer los elementos del liderazgo inherentes a su cargo, desarrollando un estilo gerencial adecuado a la situación presentada, on base principalmente en los elementos del liderazgo: competencias genéricas, habilidades, inteligencia emocional.

Los resultados antes presentados señalan además que en la institución seleccionada los directivos escasamente ejercen un estilo de liderazgo que permita optimizar el desempeño en el personal, ya que algunas veces se llevan a cabo acciones dirigidas a promover la participación de los docentes, tales como conformación de equipos y la delegación de funciones, así como escasamente cumplen de manera efectiva con las funciones inherentes a su cargo, por cuanto sólo en ocasiones conducen eficientemente al personal de la institución.

Asimismo, se determinó que la dirección posee en un nivel mediano bajo los elementos del liderazgo necesario para el adecuado ejercicio de su función, demostrando no poseer las competencias y habilidades que le permitan conducir eficientemente al personal de la institución

También se determinó que los directivos sólo en algunas ocasiones poseen los elementos que caracterizan a un liderazgo efectivo, por cuanto raras veces realizan seguimiento a las acciones de los docentes, haciendo uso de su jerarquía al momento de dar solución a los problemas que se presentan en la institución, demostrando con ello un manejo inadecuado de las emociones al momento de solucionar los conflictos.

Objetivo específico No. 3: *Describir la efectividad de desempeño técnico y administrativo de los docentes del Centro Educativo Álvaro Sosa Mieses, Distrito Educativo 10-04, Santo Domingo Este, período escolar 2016- 2017.*

Se concluye que los docentes de la institución seleccionada, demuestran un mediano desempeño laboral, por cuanto su praxis se lleva a cabo de manera inadecuada al no seguir los lineamientos emanados del Ministerio de Educación, en los cuales se señala la planificación por proyectos la aplicación de estrategias que posibiliten el aprendizaje por diferentes vías y una evaluación cualitativa basada en la sistematización diaria y la participación de los alumnos en ella.

Al respecto, se concibe el desempeño laboral del docente como el cumplimiento de las funciones requeridas por el ente rector para el ejercicio de su labor. Refiriéndose, por tanto, a todo el conjunto de actividades que un profesor realiza en sus trabajos a diario y que están relacionadas con la preparación de clases mediante la planificación de proyectos de aprendizaje, el asesoramiento individualizado de los alumnos a través de la utilización de estrategias de enseñanza adecuadas a la situación de aprendizaje, la valoración de los trabajos asignados de acuerdo con el modelo evaluativo propuesto en el Currículo vigente

Objetivo específico No. 4: *Determinar la influencia del liderazgo prevaleciente en el gerente educativo y su repercusión en la efectividad del desempeño docente en el Centro Educativo Álvaro Sosa Mieses, Distrito Educativo 10-04, Santo Domingo Este, período escolar 2016- 2017.*

Al analizar los resultados obtenidos en la presente investigación se puede inferir que el ejercicio de un estilo de liderazgo por el directivo es fundamental para el buen funcionamiento de la organización escolar, por cuanto comprenden un conjunto de competencias y habilidades que le permiten conducir eficientemente al personal de la institución.

En otras palabras, en la medida en la cual el directivo ejerce una gerencia basada en un liderazgo adecuado se incrementa el desempeño laboral de los docentes, por

cuanto éste se ve afectado por la ausencia de participación y delegación de funciones como incentivos para su optimización

Objetivo General: *Analizar el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad en el desempeño de los docentes del Centro Educativo Álvaro Sosa Mieses, Distrito Educativo 10-04, Santo Domingo Este, período escolar 2016- 2017*

.En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

La relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Secundario se muestra con aceptación según los docentes. Se puede concluir que el desempeño docente con las dimensiones profesional, personal y social según los alumnos resultan de acuerdo a la estadística arroja que se considera alto.

En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

Los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afectan o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta.

Esta influye en forma positiva e impacta el desempeño docente, estos resultados se pudieron apreciar al destacar que el 60% del equipo de gestión considera que las decisiones tomadas por el equipo de gestión a los docentes se hace de manera efectiva para enriquecer su práctica pedagógica, en forma buena, mientras que un 30% destacó que buena

BIBLIOGRAFÍAS

- Aguerrondo, I. (2011). *Innovación, escuela y sistema educativo: el reto de la articulación entre niveles*. En S. Gvirtz y M. E. De Podestá (Eds.), *Mejorar la gestión directiva en la escuela* (pp. 91-111). Buenos Aires: Granica.
- Artigas, R. (2011) *Evaluación institucional y desempeño laboral de los docentes en los institutos de educación media general*. Trabajo de Grado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*. Disponible en: <http://www.preal.org/>
- Bernal, C. (2009) *Metodología de la Investigación*. Bogotá: PrenticeHall
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*. Madrid: La Muralla.
- Bolívar, A. (2009). *La autonomía en la gestión como nuevo modo de regulación*. Espacios en Blanco, 19, 35-68.
- Castillo, V. (2010). *Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. n° 87 Callao 2009*. Lima, Universidad San Ignacio de Loyola, tesis de maestría
- Chiavenato, I. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009) *Administración en los Nuevos Tiempos*. México: Mc Grw
- Diseño Curricular Nivel Secundario Santo Domingo, D.N., 2016 Primer Ciclo (1ro., 2do. y 3ero.) (Pp.115-116)
- Eury (2007). *La autonomía escolar en Europa. Políticas y medidas*. Bruselas: Unidad Europea de Eurydice
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la escuela desde la sala de clases*. Santiago: Fundación Chile

- Edmonds, R. (1979). *Escuelas eficaces para los pobres urbanos*. Liderazgo educacional. USA.
- Fischman, D. (2009). *Cuando el Liderazgo no es suficiente*. Santiago de Chile: Aguilar.
- Fullan, M. (2002). *El significado del Cambio educativo, un cuarto de siglo de aprendizaje*. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, n. 6, 1-2.
- González, P., Mizala, A. y Romanguera, P. (2002). *Recursos diferenciados a la educación subvencionada en Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill
- Hargreaves, A. (2003). *Enseñar en la sociedad del Conocimiento*. Barcelona: Odraedro.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Salesianos Impresores.
- Marcel, M. (2009). *¿Por qué la Educación Municipal?* En M, Marcel. & D, Raczynski (Eds.), *La asignatura pendiente: Claves para la revalidación de la educación pública de gestión local en Chile* (pp. 33-39). Santiago de Chile: Uqbar.
- Medley, D., y Crook, P. R. (1980) *la investigación en enseñanza de las competencias y la enseñanza de las tareas*. De la teoría a la práctica. USA.
- Opdenakker, M. C., y Van Damme, J. (2000). *Efectos de las escuelas, del profesorado y de las clases en el éxito y el bienestar en la Educación Secundaria: semejanzas y diferencias entre la Escuela resultados*.
- Oviedo, J. (2010) *Competencias intratégicas y liderazgo efectivo del supervisor en Educación Básica Primaria*. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo
- Paulino, Jesús (2010), *Influencias de la gestión educativa en el desempeño docente, en la Escuela Básica Mercedes Consuelo Matos, San Juan de la Maguana, (2010-2011)*. República Dominicana.
- Pérez, L. (2005) *Recursos instruccionales*. Bogotá: Norma

Pineda, Y. (2011) *Liderazgo efectivo y toma de decisiones en Gerentes de Educación Inicial*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo

Pirela, F. (2011) *Ambiente escolar y desempeño laboral docente en las instituciones de educación media general*. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo

Morissette, Carmen (2009) *prácticas docentes, segundo ciclo*, Distrito Educativo 06-05, República Dominicana.

Valencia, P. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.

Zela, M. (2008). *Liderazgo y calidad educativa en las instituciones educativas secundarias en la provincia de Lampa -2007*. Juliaca (Perú): Universidad Alas Peruanas, tesis de maestría.

INSTRUCCIONES PARA LA CONSULTA DEL TEXTO COMPLETO:

Para consultar el texto completo de esta tesis debe dirigirse a la Sala Digital del Departamento de Biblioteca de la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República Dominicana
809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este, República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245. biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Cibao Oriental, Nagua

Calle 1ra, Urb Alfonso Alonso, Nagua, República Dominicana.
809-584-7021, ext. 230. biblioteca@uapa.edu.do