

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS
(UAPA)**



**Escuela de Postgrado
Maestría en Ciencia de la Educación
Mención Gestión de Centros Educativos**

El Liderazgo del Director, en el Desempeño de los Docentes, en centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao sur, año lectivo 2015-2016.

Tesis de maestría para optar por el título de Magister en Ciencias de la Educación, Mención Gestión de Centros Educativos

Sustentada por:

María Mercedes Paulino Díaz
Matilde Manzueta Sosa
Milagro Paulino Díaz

Cotuí, Provincia Sánchez Ramírez
República Dominicana

SEPTIEMBRE 2016

Índice

Lista de tablas

Lista de gráficos

Dedicatorias

Agradecimientos

Compendio

Capítulo I: Introducción	1
1.1 Antecedentes	2
1.2 Planteamiento del problema	10
1.3 Sistematización	13
1.3.1 Pregunta generadora	13
1.3.2 Preguntas específicas.....	13
1.4 Objetivos	14
1.4.1 Objetivo general.....	14
1.4.2 Objetivos específicos	14
1.5 Justificación	15
1.6 Delimitación	17
Capítulo II: Marco teórico	18
2.1 Introducción.....	19
2.2 Marco contextual.....	19
2.3 Marco teórico.....	28
2.3 Concepto de liderazgo	28
2.3.1 Estilo de liderazgo.....	30
2.3.1.1 Democrático	34
2.3.1.2 Autocrático.....	35
2.3.1.3 Laissez faire o liberal	37
2.3.2 Cualidades que definen el liderazgo	40
2.3.2.1 Comunicación asertiva y efectiva.....	40
2.3.2.2 Trabajo en equipo.....	41
2.3.2.3 Innovación y cambio.....	43
2.3.2.4 Participación e integración.....	43
2.3.2.5 Manejo de conflicto.....	44
2.3.2.6 Alcance de objetivos y metas.....	44
2.3.3 Cumplimiento de las funciones del director vs desempeño docente.....	45
2.3.3.1 Desempeño del trabajo de planificación pedagógica de los centros.....	47
2.3.3.2 Desempeño de gestión de procesos de enseñanza-aprendizaje	48
2.3.3.3 Supervisión.....	50
2.3.3.4 Desempeño en los logros curriculares por área de conocimiento.....	52

2.3.3.5	Cumplimiento de tiempos y horarios.....	53
2.3.3.6	Cumplimiento de normas de convivencias.....	54
2.3.4	Situaciones.....	57
2.3.4.1	Concepto de situaciones.....	57
2.3.4.2	Inasistencia de maestros/as en los diferentes grados.....	58
2.3.4.3	Incumplimiento de las unidades de apoyo a la docencia (Coordinadores, docentes y pedagógicos, depto. de orientación, organismos de participación)	59
2.3.4.4	Participación e integración de maestros/as en las actividades.....	59
2.3.4.5	Cooperación de maestros en el cumplimiento disciplinario	60
2.3.5	Incidencias del liderazgo	60
2.3.5.1	Desarrollo institucional	60
2.3.5.2	Eficiencia en el uso de los recursos recibidos.....	61
2.3.5.3	Logro de metas y objetivos	62
2.3.5.4	Cumplimiento del bienestar estudiantil.....	63
2.3.5.5	Aprendizaje y mejora continua.....	64
2.3.5.6	Influencia en el cumplimiento de las funciones	65
2.3.5.7	Fortalecimiento de unidades de apoyo a la docencia	65
2.3.5.8	Promoción del talento	67
2.3.5.9	Implementación de la cultura de paz	68
Capítulo III: Metodología	69
3.2	Diseño y tipo de investigación	70
3.3	Método de la investigación	72
3.4	Población y muestra	73
3.5	Técnicas e instrumentos.....	77
3.6	Confiabilidad y validez.....	77
3.7	Procedimiento.....	78
3.8	Análisis de datos	79
Capítulo IV: Presentación de los resultados	80
4.2	presentación de los cuestionarios aplicado	81
4.3	Entrevista A, aplicada a los directores.....	110
4.4	Entrevista B, aplicada a los subdirectores.....	116
4.5	Entrevista C, aplicada a los técnicos distritales.....	120
Capítulo V: Análisis y discusión de los resultados	126
5.2	Cualidades que definen el liderazgo.....	127
5.3	Estilo de liderazgo	128
5.4	Cumplimiento de las funciones del director vs desempeño docente	130
5.5	Situaciones.....	131
5.6	Incidencias del liderazgo del director.....	133
Conclusiones	135

Recomendaciones	140
Bibliografía	141
Apéndices	148
I. Operacionalización de las variables	
II. Instrumentos aplicados	

LISTA DE TABLAS

Tabla No 1 Comunicación asertiva y efectiva	81
Tabla No 2 Formación de equipos de trabajo	82
Tabla No 3 Innovadora y abierta al cambio.....	83
Tabla No 4 Participación e integración	84
Tabla No 5 Manejo de conflictos	85
Tabla No 6 Alcance de objetivos y metas	86
Tabla No 7 Estilos de liderazgo.....	87
Tabla No 8 Estilo de liderazgo más adecuado	88
Tabla No 9 Planificación pedagógica de los docentes	89
Tabla No 10 Procesos de enseñanza-aprendizaje.....	90
Tabla No 11 Aplicación de los planes y programas	91
Tabla No 12 Rendición de cuentas de los logros curriculares.....	92
Tabla No 13 Seguimiento a tiempo y horarios	93
Tabla No 14 Cumplimiento de normas de convivencia	94
Tabla No 15 Relación cumplimiento funciones del director con el desempeño docente	95
Tabla No 16 Situaciones-docentes	96
Tabla No 17 Situaciones-coordinadores	98
Tabla No 18 Situaciones- orientadores	99
Tabla No 19 Incidencias del liderazgo	101
Tabla No 20 Aspectos que incide en el liderazgo del director.....	102
Tabla no 21 Aspectos que incide en el liderazgo del director.....	104
Tabla no 22 Aspectos que incide en el liderazgo del director.....	105
Tabla no 23 Aspectos que incide en el liderazgo del director.....	107
Tabla no 24 Aspectos que incide en el liderazgo del director.....	108

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico No 1 Comunicación asertiva y efectiva	82
Gráfico No 2 Formación de equipos de trabajo	83
Gráfico No 3 Innovadora y abierta al cambio	84
Gráfico No 4 Participación e integración	85
Gráfico No 5 Manejo de conflictos	86
Gráfico No 6 Alcance de objetivos y metas.....	87
Gráfico No 7 Estilos de liderazgo	88
Gráfico No 8 Estilo de liderazgo más adecuado	89
Gráfico No 9 Planificación pedagógica de los docentes	90
Gráfico No 10 Procesos de enseñanza-aprendizaje	91
Gráfico No 11 Aplicación de los planes y programas.....	92
Gráfico No 12 Rendición de cuentas de los logros curriculares	93
Gráfico No 13 Seguimiento a tiempo y horarios	94
Gráfico No 14 Cumplimiento de normas de convivencia.....	95
Gráfico No 15 Relación cumplimiento funciones del director con el desempeño docente	96
Gráfico No 16 Situaciones-docentes.....	97
Gráfico No 17 Situaciones-coordinadores	99
Gráfico No 18 Situaciones-orientadores	100
Gráfico No 19 Incidencias del liderazgo	102
Gráfico No 20 Aspectos que incide en el liderazgo del director.....	103
Gráfico No 21 Aspectos que incide en el liderazgo del director.....	105
Gráfico No 22 Aspectos que incide en el liderazgo del director... ..	106
Gráfico No 23 Aspectos que incide en el liderazgo del director.....	108
Gráfico No 24 Aspectos que incide en el liderazgo del director... ..	109

COMPENDIO

Debido a que la educación dominicana ha ido sufriendo cambios significativos, en el sistema educativo dominicano, se plantea que el director debe de dar seguimiento continuo y sistemático a la planificación y supervisión de maestros/as con el fin de asegurarse del cumplimiento de los mismos en todo el quehacer docente, para ello es indispensable que este no sea visto como un perseguidor o un fiscalizador sino como un líder gestor en la búsqueda de alcanzar los objetivos propuestos, utilizando los mecanismos o herramientas de la que se vale todo líder.

Con la presente investigación se persigue determinar el liderazgo del director, en el desempeño de los docentes, en centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental Cibao Sur, por ende, se centra en el análisis del liderazgo en el contexto del centro escolar.

Para los fines de la investigación se procedió a dar una serie de pasos que fueron guiados desde la identificación de una problemática hasta el análisis y discusión de los resultados, posteriormente se presentaron las conclusiones arribadas y las sugerencias o recomendaciones conforme a los hallazgos encontrados.

En el capítulo 1 se planteó que durante el año lectivo 2015-2016, según las indagaciones realizadas por el equipo investigador, a través de la aplicación de un cuestionario preliminar, se constató que existen ciertas debilidades en el liderazgo del director, en el desempeño de los docentes, de los citados centros, debido a una notoria inasistencia de maestros(as) en diferentes grados y áreas de especialidad. Otro aspecto a tomar en consideración es el incumplimiento en las funciones de las unidades de apoyo a la docencia, como son los

Coordinadores(as) Orientadoras, los cuales son de vital importancia para coadyuvar en el buen desempeño de sus funciones.

En el sondeo realizado mediante la aplicación de un cuestionario preliminar a varios docentes, se pudo constatar que existe un bajo nivel de participación e integración de los maestros/as en las actividades realizadas por el centro, lo cual se presume es por falta de motivación y porque algunos creen que dichas actividades son responsabilidad exclusiva del Departamento de Orientación y Psicología. En ese mismo orden se evidenció que existe también poca cooperación de maestros/as en el cumplimiento disciplinario. En ese mismo orden, dichas indagaciones evidenciaron que existe una relación estrecha entre el cumplimiento de las funciones del director y el desempeño de los docentes.

El estudio tuvo como objetivo general: Analizar cómo incide el liderazgo del director, en el desempeño de los docentes, en los centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao sur, en el mismo orden se persiguieron los siguientes objetivos específicos: Verificar las cualidades que definen el Liderazgo de los Directores, en el Desempeño de los Docentes; Identificar cuál de los estilos de Liderazgo emplean los Directores, en el Desempeño de los Docentes; Determinar la relación existente entre el cumplimiento de las funciones de los directores con el desempeño de los docentes; Verificar las principales situaciones que se presentan en los centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao sur, que guardan relación al liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes; y Constatar cómo influye el Liderazgo de los Directores, en el Desempeño de los Docentes.

Es considerable tomar en cuenta, que la investigación reviste su importancia en que ayuda a que los directores de dichos centros educativos tomen conciencia de

su rol de líderes, el mismo que le permita inspirar mayor respeto y ganar el apoyo, por lo que ellos sostienen, por lo que ello representan y por su forma de relacionarse con sus colegas docentes. Ya que, un líder tiene poder, tiene autoridad, tiene influencia. El líder es poderoso, no porque tiene autoridad legal, sino porque representa, articula e infunde en la organización escolar, valores que representan las más altas aspiraciones de los miembros.

Al realizar la investigación, se utilizaron referencias de otras investigaciones que sirvieron de sustento, tales como: En el ámbito internacional, Oviedo (2010), en su investigación sobre liderazgo efectivo del supervisor en Educación Básica Primaria, concluyó que las competencias estratégicas y el liderazgo efectivo de los supervisores educativos de Educación Básica Primaria están bien establecidas en ellos, siendo puestas en práctica en su labor supervisora.

Zarate Ramírez (2011), en su investigación liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, lima. Concluyó: Que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones gestión pedagógica, Institucional y Administrativo; que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el Chi cuadrado es de 27.13 considerado alto.

Los estudios reseñados representan un aporte para la presente investigación al señalar la importancia de un liderazgo efectivo y directivo para el ejercicio de una adecuada gerencia a cualquier nivel, pues éste es fundamental para conducir al personal hacia el logro de los objetivos institucionales, así como un buen

desempeño en sus funciones, ofreciendo aspectos teóricos relacionados con esa variable.

El capítulo II, consta del marco contextual y el marco teórico. En este se sustentan las variables que orientaron el estudio con una descripción teórica de cada uno de los indicadores que conforman dichas variables respaldadas por una serie de autores, entre los cuales salen a relucir los aportes realizados por Maya, C. y Sebastián, J. (2013) en lo relacionado con las cualidades que definen el liderazgo de los directores, el desempeño de los trabajos de planificación pedagógica de los docentes y los estilos de liderazgo, y por otro lado Leithwood, K. (1994) en lo relacionado con los estilos de liderazgo.

El capítulo III, trata el marco metodológico, que describe el diseño, la población, muestra, técnica de investigación, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad, recolección de datos, procedimiento y análisis de la información. Para guiar dicho proceso de realización de la investigación el diseño que se utilizó para guiar las acciones tendientes a lograr los propósitos de este estudio es el no experimental, realizado bajo el enfoque cuantitativo. De igual manera se utilizó el tipo de investigación descriptiva (Sampieri 2006), que tiene por objetivo identificar las características del universo de investigación, señalar formas de conductas y actitudes del universo investigado, establecer comportamientos concretos, descubrir y comprobar la asociación entre variables de investigación y es correlacional porque describe las relaciones existentes entre variables.

El universo o población sometida al estudio estuvo integrada por 3 directores, 3 subdirectores/as, 3 técnicos distritales, 7 coordinadores/as, 9 orientadoras, 118 docentes, de los cuales la población muestral fue la totalidad de los directores, subdirectores, coordinadores, orientadores y técnicos distritales, y utilizando la fórmula de Fitch y Navarro se tomaron 90 docentes. Para analizar los datos de esta investigación se emplearon estadísticas descriptivas y para su presentación

se utilizaron tabla de frecuencia, cálculo de porcentaje y gráficos. Para la tabulación de los mismos se utilizó el sistema PSS versión 15 en español.

Para analizar los datos de esta investigación se emplearon estadísticas descriptivas y para su presentación se utilizaron los siguientes instrumentos estadísticos: tabla de frecuencia, cálculo de porcentaje y gráficos estadísticos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados, conforme a la recolección de los datos, dándoles respuesta a las preguntas de investigación mediante tablas de frecuencia simples y porcentuales, y a través del resumen de las respuestas obtenidas mediante la guía de preguntas en la entrevista realizadas a los directores, subdirectores y técnicos distritales.

Algunas de las tablas más significativas se presentan a continuación, las cuales guardan relación con el estilo de liderazgo y las situaciones que se presentan en los centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental Cibao sur y que guardan relación con el liderazgo del director y el desempeño de los docentes.

CONCLUSIONES

Después de haber finalizado esta investigación dirigida a establecer cómo incide el liderazgo del director, en el desempeño docente, en centros que ofertan técnico profesional en la franja Oriental del Cibao Sur, se arribó a las siguientes conclusiones tomando como base los objetivos específicos:

- 1. Verificar las cualidades que definen el liderazgo del director, en el desempeño docente, en centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao Sur.**

Se logró verificar que las cualidades que definen el liderazgo del director de los centros en estudio son: utilizar una comunicación efectiva y asertiva, trabajar en equipo, innovar y estar abierto al cambio, dar participación e integral a todos los actores del proceso, integrarse de manera activa en el manejo de conflictos se y trabajar para alcanzar los objetivos y metas propuesta.

- 2. Identificar cuál(es) de los estilos de liderazgo emplea el director, en el desempeño docente, en centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao sur.**

En la investigación se pudo identificar que el estilo de liderazgo que emplea los directores de los centros objeto de estudio es el democrático, el cual le ayuda a propiciar un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, coordinadores, orientadoras y los demás actores del proceso de enseñanza-aprendizaje; aunque algunos de los directores se auto califica como centrado en la participación, proactivo, carismático y como transformacional.

3. Identificar la relación existente entre el cumplimiento de las funciones del director con el desempeño de los docentes.

Se identificó que los directores de los centros educativos tienen una relación directa y en algunos casos muy directa con el cumplimiento de las funciones en el desempeño docente y se destaca por: orientar el proceso de planificación pedagógica, supervisar la aplicación de los planes y programas, preparar informes de rendición de cuentas de los logros curriculares de aprendizaje, dar seguimiento al cumplimiento de tiempo y horarios establecidos, así, como a las normas de convivencias establecidas por el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) y el centro.

4. Verificar las principales situaciones que se presentan en los centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao sur, que guardan relación al liderazgo del director y el desempeño de los docentes.

Mediante la investigación se logró verificar que las principales situaciones que guardan relación con el liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes, que se presentan con mayor frecuencia en los centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao sur son: falta de integración de maestros/as en el cumplimiento disciplinario y falta de participación e integración de maestros/as en las actividades, mientras que las menos frecuentes son: inasistencia de maestros/as en los diferentes grados y el incumplimiento de las unidades de apoyo a la docencia. Pero todas se dan en mayor o menor medida en todos los centros objetos del estudio.

5. Constatar como incide el liderazgo del director, en el desempeño docente, en centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao sur.

Se pudo constatar que el liderazgo de los directores de los centros educativos incide de manera constante en el desarrollo institucional, las unidades de apoyo a la docencia, la eficiencia en el uso de los recursos recibidos, en que el logro de los objetivos y metas dependen en gran medida del liderazgo del director, promoción del talento, de igual modo en la implementación de la cultura de paz, el cumplimiento del bienestar estudiantil, en la cooperación de los docentes en el cumplimiento disciplinario y en que el centro evidencie aprendizaje y mejora continua en todos los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Después de haber concluido de manera particular con los objetivos específicos planteados al inicio de la investigación, es de vital importancia complementar las conclusiones diciendo que, de acuerdo a los hallazgos mostrados en el desarrollo de la investigación, provocaron establecer un concepto propio de cómo incide el liderazgo de los directores, en el desempeño de los docentes, en centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao sur, de manera que se estableció que el liderazgo de los directores incide de manera directa y en algunos casos muy directa, lo que le permite un buen funcionamiento de la organización escolar, por cuanto comprenden un conjunto de competencias y cualidades que le permiten conducir eficientemente al personal de la institución.

Sin embargo en lo referente a las diferentes situaciones planteadas que se presentan en los centros que ofertan técnico profesional y que guardan relación con el liderazgo de los directores y el desempeño de los docentes, se verificó que con frecuencia se dan todas las situaciones citadas, (inasistencia de maestros/as en los diferentes grados; incumplimiento de las unidades de apoyo a la docencia; la falta de participación e integración de maestros/as en el cumplimiento disciplinario; y falta de participación e integración de maestros/as en las actividades), aunque con mayor frecuencia falta de integración de maestros/ en el

cumplimiento disciplinario y en las actividades, lo que implica que en esos aspectos existen debilidades que evidencian deficiencias en el liderazgo de los directores en el desempeño de los docentes, a las cuales se le debe prestar atención para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y hacer más eficiente el desempeño de los docentes.

En otras palabras, en la medida en la cual los directores ejercen una gerencia basada en un liderazgo adecuado se incrementa el desempeño laboral de los docentes, por cuanto el liderazgo ejercido por los directores se sustenta en la participación, toma de decisiones y delegación de funciones como incentivos para su optimización, lo que ha permitido que los docentes presenten un alto índice de desempeño laboral como resultado de los nuevos enfoques pedagógicos donde se promueve la planificación por proyectos y la aplicación de planes y programas curriculares que promuevan el aprendizaje por diferentes vías, mas no así, en lo relacionado a las diferentes situaciones planteadas en el estudio.

Después de haber observado las conclusiones obtenidas de la investigación y haber establecido la forma de cómo incide el liderazgo de los directores, de los centros que ofertan técnico profesional en la franja oriental del Cibao sur, se consideró no necesaria la elaboración de recomendaciones en la mayoría de las variables objetos del estudio, debido a que los hallazgos no evidenciaron aspectos negativos significativos, como es el caso de un subdirector que expresó, que el director de su centro no era muy innovador, pero no se oponía a los cambios, lo cual significa desde el punto de vista del equipo investigador, que dicho director si es innovador aunque no sea en un nivel elevado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Addey, J. (2004). El Gerente de Calidad Moderno. Gestión de la Calidad Total y Excelencia Empresarial. Vol.15

Agudelo, B. y Flores, M. (2007) Planificar por proyectos. Caracas: Brújula

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

Bass (1985) Liderazgo Carismático y Liderazgo Transformacional

Cambridge, (2005) Logros alcanzados, México.

Chiavenato, I. (2008) Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009) Administración en los Nuevos Tiempos. México: Mc Grw Hill

Chiavenato, I., (2002). Administración en los Nuevos Tiempos, McGraw-Hill Interamericana, S.A. Bogota, Colombia.

Chiavenato, I.. (2008). Administración de los nuevos tiempos. Mc Graw-Hill Interamericana, México.

Dad, R. (2008). La experiencia del liderazgo. 3ra Edición, casa Editora Thompson, México.

Davis, K. y Newstrom, J. (2009) Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Mc Graw Hill.

Day (2005) Docencia y Calidad Educativa. Bogotá: Magisterio

Dessler (2008) Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E.

Fadi Kabboul (1994) EL MEJORAMIENTO CONTINUO

Feldman, (2005) EL APRENDIZAJE

Feldman, R.S. (2005) "Psicología: con aplicaciones en países de habla hispana". (Sexta Edición) México, McGrawHill.

Feldman, (2005). MEJORAMIENTO CONTÍNUO

FERNANDEZ, S. (1989, p. 91) La supervisión

Fleta Mallo, E. (2009) Formación de la ciudadanía y los valores a través de la meditación desde la escuela.

García Madruga (2008) Evaluación pedagógica y cognición. Bogotá: Mc Graw Hill

Gavroglu, K. F. L. (2005): A Scientific Biography. Cambridge,

Gómez y Pin (2007) Dirigir es educar. Madrid: Mc Graw Hill

González (2013) El liderazgo del director y el desempeño aboral de los docentes en un ente educativo venezolano

- Graffe, S. (2005) Gestión educativa para la transformación de la escuela.
Bogotá: Ecoe
- H. Koontz. (1991). Estrategia, planificación y control.
- Hall, S. (2006) Administración. México: Prentice Hall
- Hernández Sampieri, Roberto, et al (2006). Metodología de la Investigación Científica. Mc Graw-Hill Interamericana, México.
- Ivancevich, H. (2009) Organizaciones. México: Mc Graw Hill
- John Gardner (1993) Sobre el liderazgo.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2009) Desarrollo Profesional. México: Mc Graw Hill
- Laval (2004) Gestión y Calidad Educativa. Madrid: Narcea
- LEITHWOOD, K. (1994). Liderazgo para la reestructuración de las escuelas (julio 2006)
- LEITHWOOD, K. (1994) Liderazgo para la reestructuración de las escuelas
- Luisse, Robert y Achua, Cristhofer (2005). El liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. 2da Edición, México.
- Martínez Aguirre (2012), Significado de supervisión, Revista semanal, Panamá.
- Maya, C. y Sebastián, J. (2013) Logro de metas y objetivos
- Medina, V. (2010) Competencias del asesor técnico de Educación Física desde

la perspectiva del liderazgo efectivo. Trabajo de Grado no publicado.
Universidad del Zulia. Maracaibo

Ministerio de Educación de la Republica Dominicana (2014) bases de la revisión curricular.

Ministerio de Educación de la Republica Dominicana (2014) Manual Operativo de Centros Educativos Públicos.

Morales, R. (2011) Gerencia participativa y desempeño laboral del docente de educación media general. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo

Oviedo, J. (2010) Competencias estratégicas y liderazgo efectivo del supervisor En Educación Básica Primaria. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo

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

Prieto Jiménez (2008) EL PAPEL DEL PROFESORADO EN LA ACTUALIDAD. SU FUNCIÓN DOCENTE Y SOCIAL

Quispe (2011) Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas

Reyes Flores (2012) Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla–callao

Richard L. Daft (2006) la experiencia del liderazgo. Tercera edición.

Robbins, S. (2008) Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall

ROBBINS, Stephen y DE CENZO, David, (1996) Fundamentos de administración, concepto y aplicaciones. México.

Robert N. Lussier, Cristopher F. Achua (2005), liderazgo, teoría, apreciación y desarrollo de habilidades. 2da edición.

Rodríguez, Pablo (2009), La Supervisión, México.

Rol del director en la administración educativa. Colección cambio educativo No. 1 Primera edición.

Ruiz-Canela, José (2004). La gestión por calidad Total en la empresa moderna. México: Ed. Alfa y omega.

Sambrano y Steiner (2007) Estrategias educativas para docentes y padres del Siglo XXI. Caracas: ALfa

Santos (2008) Evaluación de Calidad. Bogotá: Norma

SEEBAC (1992) Plan decenal de educación, editora de colores. 1era edición, RD.

SEEBAC (1993) Administración y superación educativa revista educación, Anol, niñoero, Editora Alfa & omega, santo Domingo, RD

SEEBAC (1994) ¿Para qué? De la Transformación curricular. Primera Edición, Editora Corripio C. por A. Santo Domingo, Rep. Dom.

SEEBAC (1994) Fundamento del curriculum Tomo 1, primera edición, editora Corripio C. Por A. Santo Domingo, R.D.

SEEBAC (1994) Manual de descripción de puestos y funciones para los centros educativos. 4ta edición, editora colores, S.A Santo domingo.

SEEBAC (1995) La Revista de educación, Año 2, número 8, octubre, Santo domingo, Rep. Dom.

SEEBAC (1996) ¿Cómo promover la transformación curricular en los centros educativos? Primera edición editora alfa y omega, Santo domingo, Rep. Dom.

SEEBAC (1996) La Supervisión educativa en el marco del plan decenal. Primera edición, editora Centenario, S.A Santo Domingo, Rep. Dom.

SEEBAC (1996) ordenanza 1`96 que establece el sistema de evaluación del currículo de la educación inicial, básica, media, especial y de adultos. Primera edición. Editora alfa y omega, santo domingo, Rep. Dom.

SEEBAC (1996) Participación de la comunidad en la gestión Educativa de la Escuela, La revista de educación, año 2 número 10, abril 1996, Editora alfa y Omega, Santo Domingo, Rep. Dom.

SEEC (1998) Sistema de formación y desarrollo del personal directivo, docente, técnico y administrativo del sector educativo dominicano. Editora centenario S.A Santo domingo, Rep. Dom.

SEEC (1999) La Gestión Productiva del Centro educativo. Editora de colores S.A,
Santo Domingo, Rep. Dom.

SEEC (1999) Nivel Básico, Editora Centenario, S.A. Santo Domingo, Rep. Dom.

SEEC (2000). Reglamento del Sistema Nacional de la Calidad de la educación,
Santo Domingo, Rep. Dom.

Stoner y Freeman (2008) Liderazgo del personal directivo y motivación laboral
de docentes de educación primaria

Zarate Ramírez (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en
instituciones educativas de primaria del distrito de independencia, lima. Perú

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