LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS ESCUELAS PRIMARIAS DEL NÚCLEO ESCOLAR RURAL 406

Autor: Pablo Álvarez Rodríguez

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue relacionar el liderazgo directivo y el desempeño docente en las escuelas primarias del NER 406; dicho estudio se realizó en el municipio Buchivacoa, estado Falcón. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, con diseño de investigación de campo, no experimental y transeccional. La población quedó conformada por dos (2) directores y cuarenta y ocho (48) docentes para un total de 50 sujetos. La técnica para la recolección de información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 24 ítem con la escala de Lickert: Siempre, Algunas veces, Casi siempre; el mismo fue validado por tres (3) expertos. Los resultados permitieron concluir: la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las escuelas primarias del NER 406, se tiene un grado de relación entre las variables Liderazgo del director y desempeño docente, a mayor capacidad de liderazgo del director; mejor nivel tendrá el desempeño docente, al existir mayor reconocimiento de sus cualidades, aumentando el número de seguidores, así se maneja con diferentes estilos y con varios roles para ejercer con efectividad sus funciones.

Descriptores: Liderazgo, Dirección escolar, Desempeño docente

MANAGEMENT LEADERSHIP AND TEACHING PERFORMANCE IN THE PRIMARY SCHOOLS OF THE RURAL SCHOOL NUCLEUS 406

ABSTRACT

The purpose of the present investigation was to relate the leadership leadership and the teaching performance in the primary schools of NER 406; This study was carried out in Buchivacoa municipality, Falcón state. The type of research was descriptive correlational, with field research design, not experimental and

transectional. The population was made up of two (2) directors and forty-eight (48) teachers for a total of 50 subjects. The technique for collecting information was the survey and as an instrument the questionnaire consisting of 24 items with the Lickert scale: Always, Sometimes, Almost always; It was validated by three (3) experts. The results allowed us to conclude: the relationship between managerial leadership and teacher performance in the elementary schools of NER 406, there is a degree of relationship between the variables Leadership of the principal and teacher performance, to greater leadership capacity of the principal; The best level will be the teaching performance, as there is greater recognition of their qualities, increasing the number of followers, so it is handled with different styles and with various roles to effectively perform their functions.

Descriptors: Leadership, School Management, Teacher Performance

INTRODUCCION

Por tiempos, el modelo de dirección escolar predominante centró el papel del director en tareas administrativas y burocráticas. Entre las décadas de 1950 y 1970, al director escolar se le exigía que administrara bien la escuela. Sin embargo, los cambios sociales a lo que hemos estado sometido, demandan una reforma de la educación y del papel que desempeñan sus actores principales.

En este sentido, la dirección escolar ha tenido que transformarse y adaptarse a estos cambios y a las nuevas exigencias, ya que, en la actualidad, limitarse a la gestión burocrática y administrativa resulta insuficiente. Hoy en día, es indispensable incorporar elementos participativos orientados a mejorar la enseñanza y replicar las buenas prácticas pedagógicas que se llevan a cabo en la escuela, pues solo así se logrará incidir en la mejora de los resultados académicos de los estudiantes

En el ámbito de la organización escolar, la existencia de múltiples teorías y enfoques acerca del liderazgo dificulta la tarea de encontrar una única definición para este concepto. En líneas generales, se puede decir que el liderazgo escolar es un proceso de influencia que lleva a la consecución de ciertas metas y fines deseados, articulando una visión compartida con el personal y otros actores involucrados sobre la filosofía, estructura y actividades que deben orientar la escuela.

Acercándose más a enfoques de investigaciones, diversos estudios acerca de la gestión y la calidad de la educación coinciden en señalar la importancia del liderazgo para una dirección de calidad en los centros educativos. El director, como principal responsable de la gestión escolar, cumple un papel central al articular, conducir y facilitar una serie de procesos al interior de la escuela. La calidad de las escuelas depende del trabajo conjunto de sus miembros, con un líder que influya en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes, quienes, a su vez, moldearán la práctica pedagógica en las aulas y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes.

Al respecto, se realiza un estudio en el Núcleo Escolar Rural N° 406, ubicado en el municipio Buchivacoa del estado Falcón, con el fin de estudiar la relación existente entre el liderazgo del director y el

desempeño docente, por cuanto el directivo no se encuentra en todas las escuelas que lo conforman, y solo puede trasladarse cuando le sea posible; por lo tanto, requiere de un buen liderazgo para lograr la calidad en el funcionamiento de sus planteles.

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La educación a finales del siglo XX y principios del XXI se ha visto afectada por un conjunto de variables, tanto externas como internas, los mismos exigen cambios significativos de los actores involucrados en su accionar, es concebida como un proceso sistemático, donde la relación de los elementos que la integran facilitan el logro de los objetivos, por ello es esencial el perfeccionamiento de la misma.

Asimismo, la educación ha sido un pilar fundamental para el funcionamiento de la sociedad a lo largo de los años, en un mundo globalizado es necesario la innovación y creatividad en procesos educativos los cuales involucran la participación activa y acertada de todos los actores intervinientes, a fin de hacer posible un espacio de calidad para la formación de futuros ciudadanos.

Al respecto, la gestión de la educación latinoamericana se inscribe en el movimiento teórico de las ciencias sociales. Se trata de capacitar a un hombre o mujer para que utilice cabalmente sus cualidades y se desempeñe de acuerdo con sus modalidades reales y no ajustándose a lo que alguien cree; debería ser, tiene su propio cuerpo de conocimiento y prácticas sociales, históricamente construidas en función de la misión específica de las instituciones de enseñanza en la sociedad, Vizcaíno (2017).

En este sentido, el liderazgo es un desempeño inspirador, comunicacional y motivacional a otros, para que alcancen la meta propuesta, con el fin de mejorar las experiencias de enseñanza y aprendizaje. Por lo tanto, la buena dirección por parte del directivo representa un motor para permanecer como organización, por cuanto, el rendimiento de una institución depende del desempeño de sus miembros, tanto del directivo como de los docentes.

Cabe destacar que, en Venezuela, desde 1999, se han producido cambios en materia educativa,

planteada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; las Escuelas Bolivarianas, aplicación de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, reformulación de la Ley Orgánica de Educación, implementación de la Ley de Participación Ciudadana, para dar cobertura a las demandas de la sociedad para la formación de un hombre realmente apto para vivir, productivo y humanista.

Se presenta un enfoque educativo centrado en el hombre como ser social, para garantizar la convivencia en sociedad, de manera que se logre la consolidación de una sociedad justa y equilibrada, para el logro de estos cambios educativos se requiere de un docente consustanciado con la nueva visión educativa que demanda la sociedad, motivador, orientando la consecución de los objetivos educativos de manera eficaz y eficiente, con un directivo orientando las políticas educativas.

Según Torres (2014: 9), al docente como líder y promotor de cambio le corresponde promover y fortalecer la nueva visión educativa en beneficio de la formación integral de los educandos, y para ello requiere de una gestión directiva eficaz a nivel institucional. Es claro que estas situaciones por las que atraviesa la educación y las recientes concepciones pedagógicas, demandan un profesional transformador, no solo en el contexto del aula sino también hacia la organización institucional, de manera que pueda lograr los objetivos institucionales y nacionales en materia educativa.

De acuerdo a lo anterior, las instituciones escolares están representadas y dirigidas por una figura directiva de gran importancia; ya que, su función es apoyar y colaborar en el mejoramiento de los procesos educativos generando a su vez un clima laboral adecuado para unir al colectivo escolar, capaz de organizar con eficacia la escuela, donde el personal se sienta comprometido en el cumplimiento de sus funciones.

Cabe señalar, todo cargo directivo en una institución educativa demanda un tipo de liderazgo que responda a las expectativas de los padres y representantes, los docentes y estudiantes, debe poseer la capacidad de integrar exigencias y oportunidades del entorno. Este liderazgo constituye mucho más que un cargo o autoridad, es el conjunto de actitudes que diferencia a quien desempeña dicha y posibilita los resultados exitosos en la mejora de la calidad institucional.

Al respecto, Rojas y Gaspar (2015) señalan "Los directores y directoras de los centros escolares son los encargados de la organización y gestión de la enseñanza y las condiciones de los aprendizajes". Es decir, que la labor del directivo es la de coordinar acciones y crear clima de confianza y motivación que permita haya un mejoramiento en la calidad de la educación.

Por su parte Uribe (2016), escribe que "así como el rol de los profesores es clave en los procesos de aprendizaje, el rol de los directivos es igualmente clave en crear las condiciones institucionales que promuevan la eficacia de la organización escolar". Se requiere de personas que resuelvan y atiendan a los docentes y se hagan cargo de los conflictos que se presenten.

De igual manera, Rojas y Gaspar (2015) manifiesta que "El liderazgo auténtico que pueda tener el equipo directivo incide en la mejora de la unidad escolar, no solo, por los resultados institucionales, sino también, por las múltiples tareas que le compete a su equipo en conducción". En consecuencia, es importante considerar el liderazgo ejercido por el director en los docentes, interviene en el buen desempeño y es elemento básico en la medición de la calidad educativa.

De allí que, en la escuela el docente con función directiva actúa como organizador de los trabajadores, siendo un elemento clave para propiciar las condiciones laborales del ambiente escolar, lo que haga o deje de hacer el director conlleva a los resultados que fortalezcan o disminuyan estas condiciones consideradas como propiciadoras de un trabajo colectivo y participativo entre el personal a su cargo.

Para Manes (2016), la dirección institucional educativa es un "proceso de conducción de un centro escolar por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural." Desde este punto de vista, las instituciones educativas como organizaciones, están sujetas a cambios e innovaciones tanto en los aspectos administrativos como en el proceso educativo como tal.

Por otra parte, cuando un conflicto se presenta en una institución educativa es responsabilidad de los directivos dirigirlo de forma conveniente y darle una solución correcta. En esta tarea es necesario

escuchar a las partes implicadas en una actitud vierta y con paciencia, constatando la información recibida. En este orden de ideas, la presencia de dificultades estaría en concordancia a una baja capacidad en las organizaciones educativas, ante la ausencia del cumplimiento de una gestión eficiente por parte del director, en tal sentido se presume que no existe una orientación en algunos casos.

Los directivos deben velar por el logro de los objetivos de la institución, orientar y dirigir todas las actividades de la escuela, planificar, organizar y evaluar los medios establecidos para el logro de los objetivos establecidos. Por ello, el estilo que el director utilice para dirigir y coordinar las actividades de los docentes y su habilidad para trabajar de manera más efectiva. El director tiene entre sus funciones la de mantener vivo el espíritu en todo el personal de la escuela y establecer las condiciones que generen una motivación efectiva en el ambiente de trabajo, Jiménez (2017).

De esta manera, en las instituciones educativas el papel del director consiste en administrar el plantel conforme a las normas establecidas. Además, sus funciones son diversas como la organización de actividades, la evaluación de los resultados, el manejo de los recursos, el control y supervisión.

Parte de esta problemática, se observa en las escuelas del Estado Falcón, donde el conjunto de dificultades en cuanto a los roles académicos y funciones administrativas desempeñadas por sus directivos, ya que existen problemas en las instituciones debido a la falta de liderazgo y gerencia por parte del docente con función directiva, impidiendo el logro de los objetivos.

De la misma forma, este problema afecta a las instituciones educativas del Núcleo Escolar Rural 406 integrado por diecinueve (19) escuelas y tiene un solo docente con función directiva, quien delega funciones a coordinadores que hacen vida en cada escuela, además el director no visita periódicamente las instituciones, lo cual hace imposible trabajar como es debido

En relación a este planteamiento, es necesario tener presente que el gerente de las organizaciones educativas viene a conformarla columna vertebral de las organizaciones escolares, razón por la cual el director funciona como el vaso comunicante que induce el proceso productivo del docente llegando a cumplir así

eficientemente su labor administrativa y académica, a fin de impulsar los cambios culturales, sociales e institucionales. En este orden de ideas el presente trabajo será de gran ayuda para las escuelas primarias, al lograr detectar la causa de sus debilidades.

Formulación del Problema

En relación con lo antes planteado, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el liderazgo del personal directivo y su desempeño en las escuelas del NER 406?

¿De qué manera se puede mejorar el liderazgo en el personal directivo del NER 406, tomando en cuenta el desempeño de los docentes?

Objetivo General

Relacionar el liderazgo directivo y el desempeño docente en las escuelas primarias del NER 406.

Objetivos Específicos

-Describir los estilos de liderazgo que ejerce el personal directivo de las escuelas primarias del NER 406

-Caracterizar la función directiva de acuerdo a su liderazgo.

-Identificar los elementos que caracterizan la función directiva de las escuelas primarias en el NER 406 y su desempeño.

-Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las escuelas primarias del NER 406

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Ramones (2016), realizó una investigación denominada: "Liderazgo del director aplicado a los coordinadores de las Escuelas Rurales del NER 296"; el tipo de investigación fue el estudio descriptivo y evaluativo, su propósito fue analizar el desempeño de los coordinadores de las Escuelas Básicas Rurales del NER 296, Municipio Miranda del Estado Zulia de acuerdo al liderazgo del personal directivo. La población censal estuvo conformada por 3 directores, 10 coordinadores, 54 docentes. Para recolectar la información se aplicó una encuesta, tipo Lickert. La validez se obtuvo por el juicio de expertos y la confiabilidad generó un índice de 0,95, alta confiabilidad. La técnica de análisis aplicada fue la estadística descriptiva.

Los resultados arrojaron que los coordinadores necesitan contar con

un liderazgo directivo en cuanto al manejo de los procesos administrativos, por ello se recomendaron talleres de actualización sobre control, supervisión, liderazgo y comunicación, a fin de mejorar la gestión del personal directivo y su relación laboral con los coordinadores de las Escuelas Rurales del NER 296, logrando de esta manera eficacia en el desempeño laboral de todos. Al estudio aporta información acerca del liderazgo que debe poseer el director de las instituciones educativas para ejercer su función con calidad.

Asimismo, Bravo (2017), llevó a efecto una investigación titulada "El perfil del director y el desempeño del personal docente. Su propósito fue determinar la relación entre el perfil del director de las escuelas básica de la Parroquia Altragracia, Municipio Miranda del Estado Zulia y la gestión administrativa aplicada al desempeño docente. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por cien (100) docentes.

Para recolectar los datos se aplicó un cuestionario a una muestra de cuarenta y ocho (48) docentes; la validez se obtuvo por el juicio de expertos y la confiabilidad generó un índice de 0.94, alta confiabilidad. La técnica de análisis fue la estadística descriptiva y para medir la relación se aplicó el estadístico correlacional Pearson, generando un coeficiente de 0,76 positivo, con significativa correlación.

Los resultados determinaron que existe relación, con un 95% de confianza que la relación es verdadera y un 5% de probabilidad de error. Se concluyó que la variable desempeño laboral de los directores está se relaciona con el control que aplica, donde ambas variables se perfilaron insuficientes. Aporta esta investigación los elementos de control que todo director debe aplicar en el ejercicio de sus funciones administrativas, por tanto, éstas permitieron ampliar la conceptualización de la eficiencia en las instituciones educativas por parte del personal con función directiva.

De igual manera, Medina (2017), presentó una investigación titulada "El control director y el desempeño del personal". El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el control administrativo y el desempeño de los docentes en las escuelas básicas del Municipio Miranda del Estado Falcón. El tipo de investigación utilizada fue descriptiva y correlacional; la población estuvo conformada por noventa y ocho (98) docentes; para

la recolección de datos se aplicó un instrumento, tipo cuestionario; la validez se obtuvo por el juicio de expertos y la confiabilidad generó un índice de 0.98, alta confiabilidad.

La técnica de análisis utilizada fue la estadística descriptiva. Los resultados arrojaron que el director no aplica un control administrativo que favorezca al desempeño de los docentes, carece del rol orientador y técnico, por tanto, se recomendó talleres de actualización y perfeccionamiento a los directores, a fin de aplicar un control para mejorar el desempeño del docente y ajustarlo a los cambios. Aporta esta investigación principios y conceptos que permitieron ampliar el marco referencial del presente estudio con respecto al liderazgo del director en el ejercicio de sus funciones para dirigir las instituciones educativas.

Por otra parte, Espinoza, (2017), en su trabajo titulado: El estilo gerencial del director y el desempeño docente de educación primaria en el Distrito Escolar N° 4- Guacara Estado Carabobo, cuyo objetivo general es determinar el estilo gerencial que tienen los directores de educación primaria y su influencia en el desempeño del docente; la investigación se caracterizó por ser una investigación de campo de tipo expofacto. La población objeto de estudio estuvo conformada por diecisiete (17) directores, y ciento cuarenta y cinco (145) docentes.

Como conclusión estableció que el cumplimiento excelente en los roles de la función directiva es superior en el estilo gerencial de los directores participativos comparado con los directores de estilo autoritario; elemento que corresponde con las variables de estudio de la presente investigación. Sugieren además que se requiere entonces, con la acción educativa alcanzar y transformar los criterios de juicios, los valores determinantes, los puntos de interés, las líneas de pensamiento y los modelos de vida de la gerencia presente en las instituciones educativas, desde una concepción que postule la centralidad de la persona, de los seres humanos, por encima de cualquier otra consideración.

Permiten los trabajos de investigación por los anteriores autores, realizar una revisión en cuanto al aspecto de liderazgo directivo y desempeño del docente; situaciones que deben necesariamente estar presentes en el desempeño del docente con función directiva de las escuelas debido a las nuevas exigencias de la época donde le corresponde ser un líder capaz de atender instituciones que se encuentran

geográficamente distantes de su entorno laboral, por lo tanto estos estudios servirán de pauta como referencia para el desarrollo del análisis de la presente investigación.

BASES TEÓRICAS

Los estilos de liderazgo

El liderazgo organizacional influye en el desarrollo de las perspectivas que se han planteado para el contexto educativo, ya que de una parte, los líderes de las organizaciones son producto de una formación, informal desde su ambiente y contexto familiar, y formal recibida en las instituciones educativas, que los dota de unas características que los hacen más o menos efectivos en el ejercicio del liderazgo organizacional, siendo ésta la primera responsabilidad de la educación relacionada con el tema de liderazgo.

Por su parte, la institución educativa es una empresa sometida a los embates del medio y al cumplimiento de objetivos, que en este contexto se amplían y van más allá de resultados institucionales, los cuales afectan el desarrollo del individuo, como producto de este desarrollo y formación aporta en la creación de la realidad social, y la institución educativa tiene la responsabilidad de entregar al medio seres humanos preparados para adaptarse a los cambios rápidos, a las nuevas exigencias en la era del conocimiento, lo que ha llevado a buscar nuevas formas de administrar y educar, Alvarado (2017). Se definen a continuación las características del liderazgo:

Transformacional

El líder transformacional se focaliza en el desarrollo y empoderamiento de sus seguidores, logrando además aumentar la motivación y la moral de éstos. Los líderes transformacionales generan propósitos y metas desafiantes por las cuales vale la pena esforzarse y logran movilizar a sus seguidores en procura de alcanzar tales propósitos y metas, Bravo (2017).

Siguiendo la teoría del autor, identifica tres vías por las cuales los lideres pueden transformar a sus seguidores: 1) crear un sistema de valores y hacer que los seguidores tomen conciencia de la importancia de la tarea; 2) proporcionar una mirada de conjunto desde la organización o desde el equipo, por sobre la perspectiva individual y centrada en los intereses propios; 3) descubrir las necesidades de orden superior de los seguidores.

El líder transformacional se destaca por su alto estándar ético, cuestión que le hace ganar el respeto de sus seguidores y de la sociedad. En este

con-texto, la incorporación al interior del equipo de valores socialmente deseables tales como altruismo, conciencia, espíritu de cuerpo, cortesía y virtudes cívicas, unidos a la credibilidad del líder, conducen a la creación de un clima de altas exigencias morales, Moncada (2015).

Transaccional

El liderazgo transaccional es aquel que se focaliza en el monitoreo y control de sus seguidores a partir de mediciones respecto de las metas convenidas. Así, la relación entre el líder transaccional y sus seguidores se basa en el acuerdo de ambas partes respecto de las metas y las expectativas de recompensa, Tonno (2016). Probablemente el mayor inconveniente de este tipo de liderazgo es que no favorece las pretensiones más personales de los seguidores, por cuanto para el líder lo fundamental es lograr las metas y objetivos contra cuyo cumplimiento se generan recompensan contingentes. Se trata, por lo tanto, de generar términos claros de intercambio y un control permanente.

Laissez faire

En el estilo de liderazgo denominado laissez faire, o 'permisivo', el líder evita tomar responsabilidades a su cargo. Por consiguiente, prefiere dejar de lado las decisiones y las acciones que le hagan ser responsable de los resultados de las mismas, Avolio (2015). De este modo elude y minimiza su propia autoridad y se ausenta en los momentos clave de la dirección de su equipo.

La pasividad del líder y el evitar la conducción del equipo, brinda a los seguidores altos grados de libertad, ya que no hay una visión del líder ni un proceso de control o monitoreo. Para Zolero (2017) el líder laissez faire se limita, en el mejor de los casos, a la gestión por excepción en su forma pasiva, implica que los líderes adoptan medidas correctivas, pero una vez se han cometido los errores por parte de los seguidores. La principal característica de este estilo de liderazgo es:

Evita las decisiones y las acciones. Es decir, en la mayoría de las situaciones estos líderes dejan hacer y dejan pasar lo que los seguidores optan por hacer, sin una intervención a nivel de decisiones ni de acciones. Hoy en día todas las instituciones educativas requieren del uso de procedimientos y estrategias para conseguir los objetivos organizacionales, todo ello conducido por el acelerado crecimiento de los diversos paradigmas, en función de las necesidades de la sociedad, Arenas (2016).

Función directiva de acuerdo a su liderazgo

El director debe actuar como un verdadero líder, comunicador, fuente de motivación, sobre quién tienen las expectativas todos los actores educativos, docentes, padres y representantes, comunidad en general; y por ende, debe adecuarse a la situación que se le presenta, pues su acción como líder comunal dependerá en gran medida del momento que tenga que afrontar. De allí, que la función directiva de acuerdo a su liderazgo se caracteriza por la presencia de los siguientes elementos:

Liderazgo Gerencial

La visión que tienen en general los trabajadores de su jefe es la de una persona que impone sus criterios, el cual se dedica a estar controlando y supervisando el trabajo de los empleados. La preocupación de los directivos debería estar centrada en crear una imagen tal, sus subordinados lo catalogarán como un colaborador más, orientador, generador de confianza; aceptado naturalmente por el grupo, buen comunicador, apoyando y ayudando, transmite seguridad.

Carácter Personal

La conducta humana es el efecto recíproco de dos fuerzas, las extrínsecas, es decir, las provenientes del mundo exterior y las intrínsecas, las que desencadenan en el interior mismo del ser humano. Las primeras, tal como se les conoce a través de la percepción, se componen de objetos personas y partes del organismo, fuerzas y movimientos, todo organizado en lo que se denomina mundo real.

Dedicación individual

La educación a finales del siglo XX y principios del XXI, fue afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante, han llevado a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad total, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos.

BASES LEGALES

El trabajo investigativo está fundamentado en algunas normativas vigentes que rige al País, específicamente: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Currículo del Sistema

Educativo Bolivariano (2007) y el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (2009).

Sistema de Variables e Indicadores

Sistema de Variables e Indicadores

OBJETIVO GENERAL: Relacionar el liderazgo directivo y el desempeño docente en las escuelas primarias del NER 406			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**VARIABLE**	**DIMENSIÓN**	**INDICADORES**
Describir los estilos de liderazgo que ejerce el personal directivo de las escuelas primarias del NER 406	Liderazgo directivo o	Características del Liderazgo	Transformacional Transaccional Laissez faire
Caracterizar la función directiva de acuerdo a su liderazgo		Elementos de la función directiva	-Liderazgo gerencial -Carácter personal -Dedicación individual -Capacidad organizacional -Participación comunitaria
Identificar los elementos que caracterizan la función directiva de las escuelas primarias en el NER 406 y su desempeño	Desempeño	Funciones directivas	Planificación Organización Dirección Control
Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño en las escuelas primarias del NER 406			

Fuente: Alvarez, P. (2019)

MARCO METODOLOGICO

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para establecer el tipo de investigación, se parten de los criterios que la clasificación. Según autores como Silva (2009:19), se tiene que por el nivel de profundidad de conocimiento con que se abordará el fenómeno a estudiar es Descriptiva; a este se refiere Palella y Martins, (2006:102), porque el propósito es interpretar realidades de hechos, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento, en este caso específico, el estudio abordado sobre el liderazgo directivo y su desempeño en las escuelas primarias.

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El diseño es no experimental porque no se manipularon las variables estudiadas. Siguiendo dos criterios presentados por Hernández Sampieri y otros, (2007:205), lo que se hace es observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. En este caso, las variables de estudio fueron liderazgo directivo y calidad educativa y desde este contexto natural se estudiaron y se desarrolló el estudio. Y en lo que se refiere a lo transeccional porque los datos se recolectaron en un solo momento, (Ibidem)

POBLACION

Siguiendo los aportes de Hernández Sampieri y otros, (2007:238), Silva, (2006:91), la población viene a señalar a quienes estudiar, es decir, es el conjunto total de las unidades de las que se desea obtener la información y sobre las cuales se van general conclusiones, en este caso, las unidades fueron individuos (docentes y directivos de la Escuelas Primarias que conforman el NER 406, siendo en su totalidad cincuenta (50) sujetos.

MUESTRA

La muestra según Palella y Martins (2006:116), representa un subconjunto de la población, pero siguiendo los criterios de Hernández

Sampieri y otros (2007:240), como la población es de fácil acceso en cuento al número de personas y ubicación, no se consideró necesario el proceso de muestreo, por lo tanto, se toma la totalidad de la población adaptando el criterio de censo. Cabe destacar que la muestra queda representada por dos (02) directivos y (48) cuarenta y ocho docentes.

TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El siguiente paso corresponde a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, donde Risquez y otros, (1999:56), la define como los recursos utilizados para facilitar la recolección y el análisis de los hechos observados. Las técnicas según Palella Martins (2006:126), son las distintas formas y maneras de obtener la información; para el acopia de los datos de esta investigación se utilizará la técnica de análisis de contenido, porque permitirá abordar las características más importantes para su posterior análisis.

En cuanto a los instrumentos, Ruiz (2002:23), señala que son procedimientos que permiten adquirir, observar y analizar la conducta humana, éste se elaborará de manera formal atendiendo al alto refinamiento técnico (validez y confiabilidad), porque el objeto es hacer una estimación cuantitativa del comportamiento de las unidades de estudio.

A los efectos de esta investigación se diseñará un cuestionario que según Risquez y otros (2002:60), son los más utilizados, pues, de ellos se obtienen información clara y precisa, y de su adecuado diseño dependerá el logro de la investigación representativa para el estudio. El mismo será redactado siguiendo los aportes de Ruiz, (2002:195), con ítems de respuestas cerradas, es decir con alternativas Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca.

VALIDEZ

Según Silva, (2006:115), y Ruiz, (2002:73), la validez de un instrumento se refiere a la relación que existe entre lo que se mide y lo que realmente se quiere medir. Para garantizar la evidencia se utilizó la validez de contenido; porque se trató de determinar hasta dónde los ítems del instrumento eran representativos de la variable medida, igualmente la validez de constructo, porque éste verifica que el Cuestionario tuviese todas las dimensiones, indicadores y variables reflejados en la operacionalización de variables.

CONFIABILIDAD

Para Ruiz, (2002:55), expresa que es una técnica que determina la utilidad de los resultados de un instrumento de medición es su grado de reproducibilidad, esto se refiere a la estabilidad, consistencia y exactitud de los resultados de un instrumento sean similares si se volviera a medir el mismo rasgo en condiciones idénticas. Para estimar la confiabilidad del instrumento se realizó la consistencia interna; esta permite determinar el grado en que los ítems están correlacionados entre si. A los resultados de la prueba piloto se le aplicó el procedimiento de Alpha de Cronbach (1951). La fórmula es como sigue:

$$rtt = \frac{n}{n-1}\left(\frac{Si2 - \sum St2}{S2}\right)$$

En donde:

rtt = coeficiente de confiabilidad

n = número de ítemes

Si2 = varianza total de la prueba; y

$\sum$ St2 = es la sumatoria de las varianzas individuales de los ítemes.

El resultado que se obtenga será interpretado mediante un coeficiente de correlación, cuyos valores oscilan entre cero (0) y uno (1,00), como lo muestra la siguiente escala:

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Considerándose aceptable cuando esté por lo menos en el límite superior (0,80) de la categoría alta.

TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

En esta investigación se utilizaron las medidas más apropiadas para analizar los datos, luego que sean codificados, Ortiz y García (2008:135), recomiendan que la manipulación de los hechos y números para obtener cierta información mediante técnicas que permitan tomar decisiones son las siguientes: Conocer lo que hay en los datos; Determinar el Nivel de Variabilidad de los datos; Conocer el comportamiento que sigue la distribución de datos; Encontrar la relación que existe entre las variables; Identificar que estimaciones y predicciones se pueden realizar.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla N° 2. Resultados de la Dimensión: Características del Liderazgo

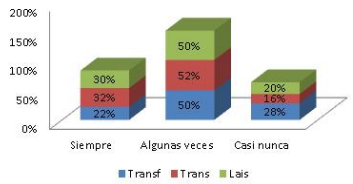
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla N° 2. Resultados de la Dimensión: Características del Liderazgo

Indicador	Alternativas						
		Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca	
	Ítems	FR	%	Fr.	%	Fr.	%
Transformacional	1	11	22%	25	50%	14	28%
	2	15	30%	23	46%	12	24%
	PROMEDIO	2,1					
Transaccional	3	14	28%	24	48%	12	24%
	4	16	32%	26	52%	8	16%
	PROMEDIO	2,3					
Laissez faire	5	15	24%	24	48%	11	22%
	6	15	30%	25	50%	10	20%
	PROMEDIO	0,58					
CALIFICACION DE LA DIMENSIÓN	0,58						

Fuente: Alvarez (2019)

Gráfico N° 1. Resultados de la Dimensión: Características del Liderazgo



Fuente: Álvarez (2019)

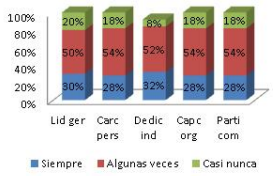
En la tabla 2 y gráfico 1 se presentan los resultados de la dimensión características del liderazgo, los mismos indican que no se cumple lo propuesto por Vizcaíno por cuanto el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio; en el cual, se da ayuda a otros para trabajar con entusiasmo hacia determinados objetivos, área de producción y satisfacción para lograr la integración grupal.

De tal forma que los líderes se ocupan de movilizar y encauzar los esfuerzos de la organización basados en planes estratégicos con el fin de impulsar al resto de la organización. En este sentido, toda organización escolar deberá contar con un directivo capaz de incentivar en su personal docente el entusiasmo por realizar su trabajo con eficiencia, y además integrar los representantes a la institución educativo, haciendo posible un trabajo de calidad en pro de solucionar problemas.

Tabla N° 3. Resultados de la Dimensión: Elementos de la función directiva

Indicador	Alternativas						
		Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca	
	Ítems	FR	%	Fr.	%	Fr.	%
Liderazgo gerencial	7	15	30%	23	46%	12	24%
	8	15	30%	25	50%	10	20%
	PROMEDIO	0,55					
Carácter personal	9	14	28%	27	54%	9	18%
	10	15	30%	23	46%	12	24%
	PROMEDIO	0,57					
Dedicación individual	11	15	30%	24	48%	11	22%
	12	16	32%	26	52%	8	16%
	PROMEDIO	0,59					
Capacidad organizacional	13	14	28%	27	54%	9	18%
	14	16	32%	26	52%	8	16%
	PROMEDIO	0,58					
Participación comunitaria	15	14	28%	27	54%	9	18%
	16	17	34%	26	52%	7	14%
	PROMEDIO	0,56					
CALIFICACION DE LA DIMENSIÓN	0,57						

Gráfico N° 2. Resultados de la Dimensión: Elementos de la función directiva



Fuente: Alvarez (2019)

En la tabla 3 y gráfico 2 se presentan los resultados de la dimensión elementos de la función directiva, para la dimensión elementos de la función directiva indican que solo algunas veces el director cumple con lo propuesto por Alvarado (2017) ya que el líder, en el caso de los directores escolares, deben ser la base de creación y recreación de las buenas acciones que construyan

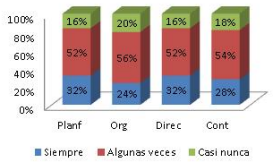
y determinen los derroteros institucionales, convirtiéndose en faro orientador para ejercer los principios y valores de la comunidad educativa, siendo facilitador para un desempeño exitoso del grupo que lo acompaña.

Tabla N° 4. Resultados de la Dimensión: Funciones directivas

Indicador	Alternativas						
		Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca	
	Ítems	FR	%	Fr.	%	Fr.	%
Planificación	17	15	30%	23	46%	12	24%
	18	16	32%	26	52%	8	16%
	PROMEDIO	0,55					
Organización	19	14	28%	27	54%	9	18%
	20	12	24%	28	56%	10	20%
	PROMEDIO	0,56					
Dirección	21	15	30%	24	48%	11	22%
	22	16	32%	26	52%	8	16%
	PROMEDIO						
Control	23	14	28%	27	54%	9	18%
	24	16	32%	26	52%	8	16%
	PROMEDIO	0,56					
CALIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN	0,55						

Fuente: Alvarez (2019)

Gráfico N° 3. Resultados de la Dimensión: Funciones directivas



Fuente: Alvarez (2019)

En la tabla 4 y gráfico 3 se presentan los resultados de la dimensión funciones directivas, y están opuestos a lo indicado por Sommero (2017) por cuanto en este nuevo contexto educativo, la importancia que tiene el gerente en la gestión directiva en relación a las funciones gerenciales en la escuela es trabajar de manera mancomunada con el resto de los actores, para formar docentes líderes y delegar funciones tanto administrativas como pedagógicas que desarrolle en ellos capacidades para solucionar problemas y satisfacer necesidades.

CONCLUSIONES

-Los estilos de liderazgo que ejerce el personal directivo de las escuelas primarias del NER 406, se relacionan con la forma en que el director se comporta, y adquiera actitudes de liderazgo de acuerdo a diferentes situaciones debido a cambios internos del entorno, siendo algunas veces participativo y de orientación al logro

-Al caracterizar la función directiva de acuerdo a su liderazgo, los líderes educativos cuentan con algunos rasgos necesarios basados en la tolerancia, el conocimiento y las competencias alcanzadas, sabiendo lo necesario que son para el desempeño organizacional en las instituciones educativas, donde los docentes son partícipes en la formulación de los objetivos institucionales.

-Los elementos que caracterizan la función directiva de las escuelas primarias en el NER 406 y su desempeño, están relacionados con la planificación, organización, dirección y control, donde el colectivo de las escuelas trabaja en función de planes y proyectos que

se cumplen de acuerdo a los objetivos formulados, para garantizar su funcionamiento administrativo y pedagógico

-Al enunciar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las escuelas primarias del NER 406, se tiene un grado de relación entre las variables Liderazgo del director y desempeño docente, esto quiere decir, que a mayor capacidad de liderazgo del director; mejor nivel tendrá el desempeño docente, al existir mayor reconocimiento de sus cualidades, aumentando el número de seguidores, así se maneja con diferentes estilos y con varios roles para ejercer con efectividad sus funciones. Explorando lo mejor de sí para lograr mejores respuestas de su personal.

RECOMENDACIONES

-En cuanto al estilo de liderazgo asumir el transformacional bajo nuevos lineamientos que permitan aumentar la participación de los docentes en la toma de decisiones, sobre todo en aquellos proyectos donde su experiencia y conocimiento requiere nuevas ideas y soluciones.

-Los líderes directivos, deben participar en talleres de crecimiento personal para fortalecer en sus funciones los rasgos de auto dominio e integridad, lo que repercutirá positivamente en la solución de problemas y conflictos, trabajando siempre con actitud positiva y optimista.

-Los líderes directivos y los docentes, requieren de un perfil profesional y académico de gran alcance, por lo que se sugiere ampliar el campo del conocimiento con estudios de cuarto y quinto nivel para su mejor desempeño laboral.

-Incentivar mediante reconocimientos o felicitaciones, ello ayuda a que los docentes tengan mayor sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

-Buscar los canales necesarios para que la información fluya sin acostumbrar al personal solo a esperar órdenes que cumplir.

-Escuchar todas las informaciones manifestadas por los docentes, pues ello redunda en beneficio de la institución al permitir establecer los correctivos necesarios a tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado, H. 2017. Líderes y Gerentes Organizativos. Editorial Trillas. México

Avolio, L. 2015. Análisis de las nuevas formas de liderazgo emergente. Editorial Limusa. Madrid.

Bravo, E. 2017. El perfil del director y el desempeño del personal docente. Trabajo de Grado

Bravo, P. 2017. El liderazgo y la dirección de centros educativos. Editorial Mc Graw Hill. Colombia – Bogotá.

Conde, H. 2016. Docencia, perfiles, competencias y liderazgo. Editorial Mc Graw Hill. Colombia – Bogotá.

Druzzo, G. 2017. Valores y liderazgo educativo. Editorial Limusa. Madrid.

Espinoza, T. 2017. El estilo gerencial del director y el desempeño docente de educación primaria en el Distrito Escolar Nº 4- Guacara Estado Carabobo. Trabajo de Grado

Gaceta Oficial Nº 36787. 1999. Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación. Caracas.

Gaceta Oficial Nº. 36860. 1999. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas.

Gaceta Oficial Nº. 5929. 2009. Ley Orgánica de Educación. Caracas.

Gutiérrez, N. 2015. Gerencia Organizacional y gerencia de aula. Editorial Limusa. México

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. 2007. Metodología de la investigación. IV Edición. Mc Graw Hill interamericana. México, DF

Hurtado, B. 2016. Gestión Educativa y liderazgo estratégico. Editorial Trillas. México

Jiménez, C. 2017. Comportamiento del docente en el trabajo. 10ma edición. Mc Graw Hill. México.

Koontz, H. y Weihrich, H. 2009. Administración. Una perspectiva global. Duodécima edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México.

Lepeley, W. 2015. Comportamiento organizacional y escolar. Editorial Limusa. México

Manes, P. 2016. El perfil del educador. Revista Ciencias de la Educación, (21) 127-147. Valencia.

Medina, G. 2017. El control director y el desempeño del personal. Trabajo de Grado

Mittal, K. 2016. Fundamentos de la Gerencia Educativa. Ediciones Legus. Bogotá.

Moncada, V. 2015. Liderazgo y Perfil en la dirección escolar. Editorial Limusa. Madrid.

Ortiz, F y García, M. 2008. Metodología de la Investigación, El proceso y sus técnicas. Limusa: México.

Palella, S. y Martins, F. 2006. Metodología de la Investigación Cuantitativa. FEDUPEL: Caracas.

Ramones, D. 2016. Liderazgo del director aplicado a los coordinadores de las Escuelas Rurales del NER 296. Trabajo de Grado

Risquez, G. y otros. 1999. Metodología de la Investigación I. Manual teórico practico. Universo de Venezuela, C.A.: Maracaibo.

Robbins, S. 2004. Comportamiento organizacional. Décima Edición. Editorial Pearson Educación. México.

Rojas y otro. 2015. Liderazgo y docencia comunitaria. 2017. Editorial Limusa. México

Romero, G. 2017. Toma de decisiones del gerente educativo. Editorial Panapo.

Ruiz, C. 2002. Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su validación. CIDEC: Venezuela.

Silva, J. 2009. Metodología de la Investigación Elementos Básicos. CO-BO: Venezuela

Stoner, J. y Otros 2009. Administración. Sexta edición. Editorial Pearson. Prentice Hall. Hispanoamericana, S. A. México.

Tonno, C. 2016. Liderazgo centrado en principios pedagógicos. Mc Graw Hill. Colombia – Bogotá.

Torres, F. 2014. Competencias y factores de liderazgo. Editorial Trilla. Bogotá.

Uribe, M. 2016. Efectividad y transformación de la escuela reactivada. Editorial Paidos. España.

Vizcaíno, A. 2017. Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo. Cuarta Edición. Editorial Paidos. España

Zolero, B. 2017. Valores y Competencia del Educador. Alianza Editorial. México