

ESTILOS DE GESTIÓN EDUCATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SACO OLIVEROS-LIMA, 2018

Norma QUISPE SÁNCHEZ

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Nekis777@hotmail.com

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo, determinar en qué medida los estilos de gestión educativa de los directivos en la institución educativa Saco Oliveros, se relacionan, con el desempeño docente. El estudio por su naturaleza es cuantitativa, básica no experimental de corte transversal-correlacional, cuyo propósito es medir el grado de relación entre las dimensiones de ambas variables. La población está compuesta por 3 directores, 27 docentes y 269 estudiantes.

PALABRAS CLAVES:

Estilos de gestión, desempeño docente, democrático, transformacional.

STYLES OF EDUCATIONAL MANAGEMENT AND TEACHING PERFORMANCE AT THE SACO OLIVEROS-LIMA EDUCATIONAL INSTITUTION, 2018

ABSTRACT

The objective of this research is to determine in what extent the styles of Educational Management of the managers in the educational institution Saco Oliveros are related to the Teaching Performance. The study by its nature is of a quantitative nature, it is basic non-experimental cross-correlation, whose purpose is to measure the degree of relationship between the dimensions of both variables. The population is composed of 3 directors, 27 teachers and 269 students

KEYWORDS

Management styles; teaching performance; democratic, transformational.

Recibido: 10/5/2018

Aprobado: 19/6/2018

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas del siglo XX y parte del siglo XXI, una de las reformas educativas ha sido el énfasis en el marco de la gestión educativa y particularmente en la representación del estilo del directivo, y el carácter relevante, no solo de administrar, sino también de liderar y potenciar personas al interior de las instituciones educativas, especialmente privadas por la misma competitividad, ha ido desplegando conocimientos en el campo de la administración, capacidades y habilidades en la gestión; vinculadas a un estilo de gestión efectivo así como el manejo estratégico respecto de la gerencia que alude actitudes positivas donde tienen un rol protagónico las relaciones humanas, reflejadas en una perspectiva holística.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Fundamentación del problema

Dentro del marco del siglo XXI se enfatiza que, la educación constituye un proceso sincrónico, de construcción del conocimiento y crecimiento personal, que exige una praxis interactiva y participativa de la gestión, donde el directivo, representa un papel dinámico y transformador del talento humano. En esa línea, en el Perú, hacia el 2005 se produce la formalización en la exigencia de instrumentos de gestión, para luego en el 2007 promulgarse el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021 y de otro lado respecto al desempeño docente la promulgación del Marco del Buen Directivo y del Buen Desempeño Docente en el año 2012 como guía eficaz y reflexión del accionar docente.

Dentro de este escenario se ubica la fuente de investigación, la Asociación Educativa Civil Saco Oliveros, con fuerte presencia en el sector medio emergente, cuyo estudio se sustenta en tres sedes. El Agustino, Villa El Salvador y Villa María del Triunfo representadas por Sarita Arcondo, Gabriel Salas y Erika Enciso respectivamente.

A partir del año 2010 se inicia la observación caracterizada por una actitud participativa, orientadora y flexible preocupada por el uso racional de recursos materiales; por eficiencia y eficacia del talento humano, alto grado de liderazgo, innovación y democrática con visión clara de futuro en unas; actitud liberal y débil autonomía que reflejan poca madurez emocional, despreocupado del grupo, sus responsabilidades y de las relaciones interpersonales; que evidencian un impacto como parte del ejercicio del estilo de gestión educativa llevándonos a formular determinadas interrogantes.

Problema general

- ¿En qué medida los estilos de gestión educativa del director del centro educativo se relacionan con el desempeño docente en la Institución Educativa Saco Oliveros-Lima, 2018?

Problemas específicos

- ¿En qué medida el estilo de gestión democrática del director se relaciona con el dominio de los contenidos del profesor?
- ¿En qué medida el estilo de gestión autoritaria del director se relaciona con la metodología de enseñanza del profesor?
- ¿En qué medida el estilo de gestión permisiva del director se relaciona con el cumplimiento de las tareas administrativas del profesor?
- ¿En qué medida el estilo de gestión transformacional del director se relaciona con las relaciones interpersonales del profesor?

1.2 Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Determinar en qué medida los estilos de gestión educativa del director del centro educativo se relacionan con el desempeño docente en la Institución Educativa Saco Oliveros – Lima, 2018.

Objetivos específicos

- Determinar en qué medida el estilo democrático del director se relaciona con el dominio de los contenidos del profesor.
- Determinar en qué medida el estilo autoritario del director se relaciona con la metodología de la enseñanza del profesor.
- Determinar en qué medida el estilo permisivo del director se relaciona con el cumplimiento de las tareas administrativas del profesor.
- Determinar en qué medida el estilo transformacional del director se relaciona con las relaciones interpersonales del profesor.

1.3 Justificación de la Investigación

La gestión educativa frente al desempeño docente exige una sólida

formación de carácter técnico, pedagógico y administrativo. Por otro lado, existe la necesidad de apropiación del conocimiento, de herramientas de gestión y componentes psicosociales que han determinado un estilo o estilos, y ha potenciado el constructo gestión.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Gestión educativa

La gestión educativa es una función direccionada a promover aspectos administrativos y pedagógicos de manera democrática, equilibrada, eficiente, eficaz y diversificada acorde al contexto o a la realidad en que se actúa. Dentro de esta perspectiva se define como el conjunto de acciones a través de propuestas de acción estratégicas a fin de lograr objetivos institucionales, en relación a necesidades, demandas, que finalizan con un nivel óptimo de calidad en su desempeño. Es importante subrayar que gestionar y liderar no son lo mismo; sin embargo, constituyen acciones complementarias en la praxis educativa. Por lo antes expuesto; existen múltiples modos de concebir la gestión según sea el propósito.

Según Hidalgo Vega, (2005) precisa que la gestión “Es un proceso de toma de decisiones en la praxis educativa y empresarial enfocado en lograr el máximo beneficio posible y mejorar la calidad del servicio”. (p.279). por lo tanto, las organizaciones que apuntan a ingresar a mercados competitivos requieren cambios organizacionales, que mediante la implementación de métodos y estrategias logre alcanzar la certificación y la mejora continua, que deberá ser un hábito y no una actitud momentánea por obtener estándares de calidad.

De otro lado Gallegos Alvarez, (2004) define que: “En el campo de la educación, la gestión educativa; consiste en la articulación de acciones que permiten lograr los propósitos educativos institucionales” (p.34). La gestión es un proceso de conducción y dirección de las instituciones educativas, y está vinculada con actividades administrativas, financieras pedagógicas, en suma, involucra procesar y efectivizar el talento humano.

Se infiere en líneas generales que la gestión educativa alude un marco operativo; en el cual se despliega un conglomerado de acciones, unidades de criterios y compromiso que direccionan el manejo de los propósitos educacionales.

Para efectos de la investigación, la gestión educativa es el conjunto de acciones orientadas a movilizar recursos y personas; desplegando actitudes positivas. En dicho estudio se empleará el constructo de estilos de dirección o de gestión para indicar las preferencias conductuales usadas al ejercer ambos roles.

2.2. Estilos de gestión educativa

En la presente investigación se utilizó los estilos de liderazgo del directivo descrito por Alvarado Oyarce (2003, p.52) quien define cuatro estilos de directivo

Liderazgo autoritario:

Método: El líder; mantiene una postura burocrática institucional sobre sus subordinados.

Estilo: El líder ordena y los trabajadores actúan, en pro del cumplimiento mostrando poca madurez laboral y psicológica.

Estrategia: Una línea burocrática, vertical y cerrada. Dentro de esta óptica expresada por el autor, se infiere que el estilo autoritario es unidireccional y restrictivo, situación que condiciona al subordinado a una presión continua y frustrante que podría desencadenar en un ausentismo laboral por el clima de intimidación bajo el que se encuentra. Empero, por otro lado en su versión positiva este estilo sería eficiente, debido a los resultados a corto plazo, por cuanto exige cumplimiento inmediato ya que tiene control de todo, con un alto grado de supervisión. Recapitulando, no es recomendable, por el impacto negativo en el ámbito laboral y sustancialmente por la evolución de pensamiento del hombre moderno.

Liderazgo Permisivo: Se caracteriza por lo siguiente:

Método: Líder que deja hacer, deja pasar con los trabajadores para lograr objetivos institucionales e individuales.

Estilos: "concede un alto grado de independencia cuando sus subordinados evidencian un alto grado de madurez laboral y psicológica" (Alvarado Oyarce, 2003, pág. 52).

Estrategia: Hay total libertad de decisión individual y grupal, el clima institucional es de improvisación y desorientación.

De lo manifestado por el autor, se interpreta que, el estilo permisivo es muy peligroso para las organizaciones, por cuanto se puede caer en duplicidad de funciones que conlleva a un clima caótico sin una dirección clara. Relacionado con un papel pasivo-evasivo que permite amplia libertad para delegar funciones. Visto desde otra perspectiva, podría desarrollar en los subordinados capacidades individuales fortaleciendo la independencia de los mismos. En definitiva, este tipo de líder tampoco es recomendable.

El Líder Democrático: Se evidencia lo siguiente:

Método: El líder aplica la negociación y una política de satisfacción entre sus miembros.

Estilo: “es persuasivo y consultivo con sus seguidores, promoviendo la participación abierta a la innovación en los labores pedagógicos y administrativas. Es la que más motiva a los trabajadores” (Alvarado Oyarce, 2003 p.52)

Estrategia: Favorece la participación y discusión entre los miembros para fijar reglas y tomar decisiones; la comunicación es abierta y flexible.

El estilo democrático se distingue por la descentralización del poder a través de una comunicación fluida; que fomenta la toma de decisiones y otorga estímulos para un clima laboral positivo. Una desventaja sería que es poco efectivo si se deben tomar decisiones inmediatas y de no contar el director con habilidades necesarias puede crear conflictos entre sus miembros. Básicamente constituye el estilo idóneo.

Liderazgo Transformacional: Se caracteriza por lo siguiente:

Método: “El líder trabaja con actitudes como la ejemplarización para influir en forma positiva dentro del ámbito institucional”.

Estilo: “El líder logra trascender el interés individual de los trabajadores de la institución educativa buscando el interés institucional y personal, a través del trabajo y la autorrealización”. (Alvarado Oyarce, 2003. p. 96).

Estrategia: “El líder busca el crecimiento integral de todos los trabajadores de la institución “ Disfrutar del trabajo y ayudar a disfrutar a los demás”.

Cabe destacar que una sociedad cambiante requiere de líderes capaces de adaptarse a las grandes transformaciones sociales. Es precisamente allí donde surge el estilo transformacional, siendo la mejor propuesta para las organizaciones aunque sus resultados se evidencian a largo plazo Dicha propuesta fomenta de manera carismática la comunicación horizontal, eficaz, asertiva, y sobre todo, promueve sinergias.

2.3 Desempeño docente

Hace referencia al cumplimiento de las funciones profesionales, reflejado en la ejecución de lo que sabe y es capaz de hacer como parte de su rol mediador y formador integral de la condición humana.

Según Valdés (2004) consiste:

En el quehacer educativo y conocimientos adquiridos en la formación profesional y competencias que están en relación; al dominio del conocimiento teórico-práctico del aprendizaje; así como métodos y técnicas de enseñanza y actitudes positivas que promuevan las relaciones humanas. (Valdes, 2004,pag 60)

De acuerdo con el autor, el accionar educativo no solo requiere de conocimientos profesionales; dominio pedagógico, metodológico, psicopedagógico sino además

de una personalidad aplomada con una perspectiva humanista y fascinado por su profesión, puesto que el maestro es quien tiembla el alma humana.

La evaluación del desempeño docente

La calidad del desempeño es el objetivo primordial de la evaluación; desde el punto de vista académico y pedagógico como también desde la gestión educativa. Evaluar es describir características observables y medibles de la praxis docente, lo que en algunos casos, minimiza otras actividades dentro de la carrera profesional (Juarez, 2012). La evaluación cuantitativa presenta características fundamentadas en la constatación de hechos, simplemente a través de escalas numéricas de valoración en desmedro de la evaluación cualitativa, razón por la cual deben ser consideradas ambas perspectivas.

La evaluación docente es "...un proceso sistemático en base a la obtención de datos válidos y fiables, cuyo propósito es constatar y estimar el impacto educativo; en el despliegue de capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales" (Pérez, 2012, 13). Así, la evaluación docente involucra mucho más que datos y cifras.

Funciones de la evaluación del desempeño docente

La evaluación de desempeño es un proceso de naturaleza consciente, que recoge, observa, procesa información, permite reflexionar, formular juicios críticos y tomar decisiones a posteriori. Evaluar engloba una multiplicidad de dimensiones; formación académica, profesional y manejo pedagógico etc. Aunque por lo general la evaluación tiene un carácter sumativo, esto es, que el docente haya alcanzado criterios mínimos o estándares; también posee un carácter formativo, a través de la identificación de sus debilidades, y fortalezas, en pro de su desarrollo profesional.

Dimensiones del desempeño docente

Las dimensiones son indicadores, señales, factibles de medir que se sustentan en teorías y enfoques educativos; herramientas que permiten establecer un grado de medición cuantitativa y cualitativa respecto al logro, resultados y objetivos para tomar decisiones pertinentes. En la presente investigación se ha adaptado del Marco del Buen Desempeño Docente:

• **Dominio de contenidos.** Constituye la demostración de conocimientos actualizados fundamentales del área o disciplina a cargo. Coincidiendo con el dominio II del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) "La conducción del proceso de enseñanza aprendizaje para los estudiantes con el dominio de contenidos". Sin embargo, no solo debe comprender un conocimiento disciplinar académico y científico, implica la apertura del conocimiento cotidiano, a partir de la experiencia, necesidad y propuesta escolar.

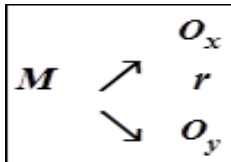
. **Metodología de la enseñanza.** Abarca un conjunto de decisiones conscientes orientadas a necesidades, propósitos y objetivos enmarcados en un silabo así como los recursos materiales y humanos. Por otro lado, las estrategias para la enseñanza y aprendizaje resultan de una adecuación y construcción de saberes prácticos. Ello implica el perfil estudiantil que es sujeto y objeto dentro de un contexto educativo.

. **Cumplimiento de actividades administrativas.** Dentro de la praxis docente, un segmento importante es el papel administrativo y de gestión. El dominio III el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) participa activa crítica y colaborativa en la construcción del PEI. Este criterio refiere la participación docente en la elaboración de normativas y directrices precedidas por una capacitación y actualización que promueva espacios de análisis y reflexión del accionar docente.

. **Relaciones interpersonales.** Enmarcadas en espacios de dialogo abierto las relaciones interpersonales, que los maestros establecen con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad; incluye el nivel de preocupación y comprensión de los problemas sociales y familiares de los estudiantes hasta la flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión de los alumnos. “[un buen docente]... capaz de involucrarse con los intereses y necesidades” (Valdés, 2004)

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y Diseño: Es cuantitativa, de Naturaleza Básica con diseño no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal. La representación del diseño es la siguiente:



Donde:

M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable Estilos de gestión

Oy = Observaciones de la variable Desempeño docente

r = Índice de relación entre ambas variables.

3.2. Estrategia para la prueba de hipótesis

Para el contraste de la hipótesis se utilizara la prueba estadística de **Correlación Rho de Spearman**, que se utiliza para medir el grado de relación de entre variables ordinales. Sean $X = (x_1, x_2, x_3, \dots, x_n)$; $Y = (y_1, y_2, y_3, \dots, y_n)$ dos pares de variables.

i. Hipótesis

$H_0 : \rho = 0$ (No existe relación significativa entre X e Y)

$H_1 : \rho \neq 0$ (Si existe relación significativa entre X e Y)

ii. Estadístico de prueba. Entonces el Coeficiente de correlación por Rangos de Spearman está dado por:

$$rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum_{i=1}^n D_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

3.3. Población y muestra

En el proceso; se consideró grupos homogéneos: edad, grado, turno, realidad social y económica. Seleccionando 269 estudiantes del 3° grado de secundaria de las 3 sedes, donde incluimos 27 docentes y asimismo a 3 directores.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Se elaboró un cuestionario para docentes, para solicitar una opinión del Estilo de Gestión del director, y cuestionario a los alumnos para emitir opinión sobre el Desempeño de sus profesores. Instrumentos que constan de 20 ítems cada uno, de tal manera que permita la correlación.

Confiabilidad de los instrumentos

Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos de medición haremos uso del Coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula a usar es:

Nivel de Confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_T^2} \right]$$

- 0.80 a 1.00 Elevada
- 0.60 a 0.79 Aceptable
- 0.40 a 0.59 Moderada
- 0.20 a 0.39 Baja
- 0.00 a 0.19 Muy baja

Donde:

K : Es el número total de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de ítems

Según, el Coeficiente Alfa de Cronbach correspondiente al instrumento para medir Estilos de Gestión Educativa es igual a 0.636 y 0.648 para medir Desempeño docente, lo cual indica que la confiabilidad del instrumento de medición es Aceptable.

3.4.1. Procedimiento para la recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante visitas a aula, en los cuales se explicó, el objetivo y los fines de estudio a cada sujeto encuestado previa aceptación de estudiantes y docentes, no obstante, la instructiva previa.

4. TRABAJO DE CAMPO Y CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 1. Distribución de docentes según Estilos de Gestión Educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentajes Acumulados (%)
Nunca	0	0.0	0.0
Ocasionalmente	12	44.4	44.4
Frecuentemente	15	55.6	100.0
Siempre	0	0.0	100.0
Total	27	100.0	

Fuente: I.E. Saco Oliveros - Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino

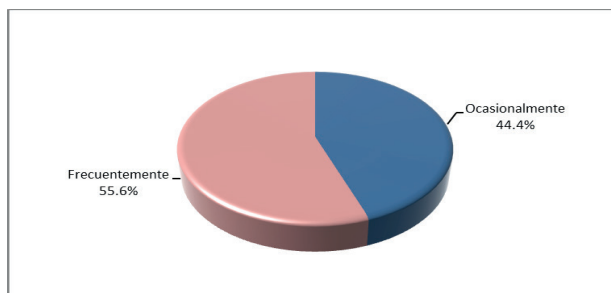


Figura 1. Distribución porcentual de docentes según estilos de gestión educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018

Se observa en la Tabla 1 y Figura 1, que del total de docentes encuestados sobre estilos de gestión educativa, el 55.6% frecuentemente apreció buen estilo de gestión y 44.4% ocasionalmente, en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino.

Tabla 2. Distribución de docentes según Estilo Democrático de Gestión Educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentajes Acumulados (%)
Nunca	4	14.8	14.8
Ocasionalmente	8	29.6	44.4
Frecuentemente	8	29.6	74.1
Siempre	7	25.9	100.0
Total	27	100.0	

Fuente: I.E. Saco Oliveros, Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino

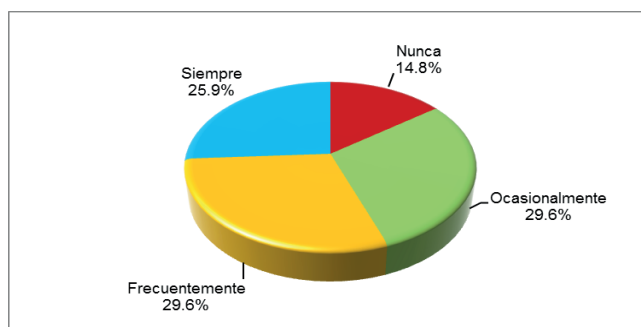


Figura 2. Distribución porcentual de docentes según Estilo Democrático de gestión educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018.

Se observa en la Tabla 2 y Figura 2, que del total de docentes encuestados sobre el estilo democrático del director de la institución, el 14.8% nunca apreció el estilo democrático, 29.6% ocasionalmente, 29.6% frecuentemente y 25.9% siempre apreció dicho estilo, que incluyen líderes abiertos, con trato horizontal, considerados y que establecen parámetros razonables en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino.

Tabla 3. Distribución de docentes según Estilo Autoritario de Gestión Educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentajes Acumulados (%)
Nunca	0	0.0	0.0
Ocasionalmente	18	66.7	66.7
Frecuentemente	9	33.3	100.0
Siempre	0	0.0	100.0
Total	27	100.0	

Fuente: I.E. Saco Oliveros, Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino

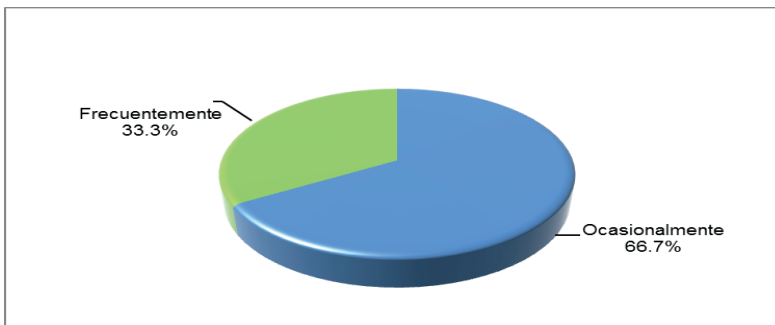


Figura 3. Distribución porcentual de docentes según Estilo Autoritario de Gestión Educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018.

En la Tabla 3 y Figura 3 se observa que, del total de docentes encuestados sobre estilo autoritario del director de la institución, el 66.7% ocasionalmente apreció el estilo autoritario y 33.3% apreció dicho estilo, de control e

imposición en que el directivo puede lograr obediencia. Pero ello no modifica el proceso de reflexión y compromiso de sus seguidores en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino.

Tabla 4. Distribución de docentes según Estilo Permisivo de Gestión Educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentajes Acumulados (%)
Nunca	0	0.0	0.0
Ocasionalmente	9	33.3	33.3
Frecuentemente	15	55.6	88.9
Siempre	3	11.1	100.0
Total	27	100.0	

Fuente: I.E. Saco Oliveros, Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino

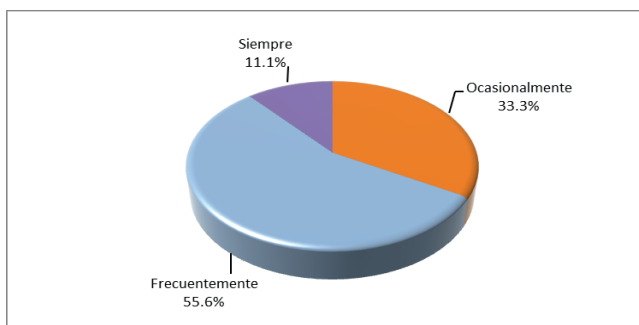


Figura 4. Distribución porcentual de docentes según Estilo Permisivo de Gestión Educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018

En la Tabla 4 y Figura 4 se observa que, del total de docentes encuestados sobre estilo permisivo del director de la institución, el 33.3% ocasionalmente apreció el estilo permisivo, 55.6% frecuentemente y 11.1% siempre apreció dicho estilo, en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino.

Tabla 5. Distribución de docentes según Estilo Transformacional de Gestión Educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018.

Niveles	Frecuencias	Porcentaje (%)	Porcentajes Acumulados (%)
Nunca	0	0.0	0.0
Ocasionalmente	13	48.1	48.1
Frecuentemente	14	51.9	100.0
Siempre	0	0.0	100.0
Total	27	100	

Fuente: I.E. Saco Oliveros, Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino

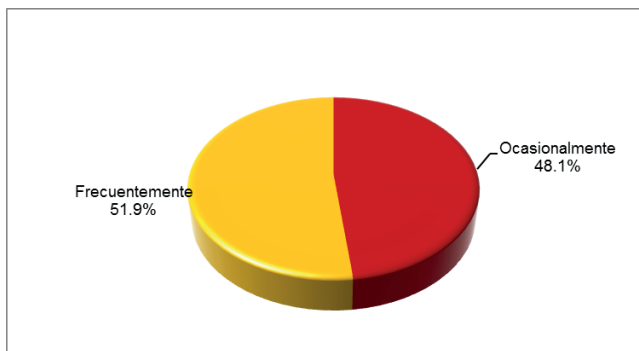


Figura 5. Distribución porcentual de docentes según Estilo Transformacional de Gestión Educativa en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino, 2018

En la Tabla 5 y Figura 5 se observa que, del total de docentes encuestados sobre estilo transformacional del director de la institución, el 48.1% ocasionalmente apreció el estilo transformacional y 51.9% apreció dicho estilo que provee un ambiente propicio para las interacciones en la Institución Educativa Saco Oliveros de Villa el Salvador, José Gálvez y El Agustino.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los 4 estilos propuestos, el democrático se relaciona con una significatividad del 40.7% con el dominio de los contenidos, en concordancia con la hipótesis específica N° 1, lo que evidencia la disposición de realizar tareas de manera eficaz en un clima laboral positivo.

En cuanto al estilo autoritario, este presenta una relación inversa pero significativa con la metodología de la enseñanza. Esto indica que a mayor incidencia de autoritarismo, menor eficiencia y eficacia en la metodología. De igual modo con una relación inversa y significativa entre el estilo permisivo y el cumplimiento de las actividades administrativas lo cual indica que a mayor permisividad menor disposición en el cumplimiento de funciones.

En cuanto el estilo Transformacional y las Relaciones Intrapersonales e Interpersonales, se correlacionan de forma positiva y significativa. De ello se desprende que este estilo favorece las relaciones humanas con un alto sentido de motivación orientada a desplegar capacidades no solo dentro de un colectivo educativo sino además de autorrealización personal. Estos resultados son coincidentes con Arana y Coronado (2017)

CONCLUSIONES

- Resaltar directivos con tendencia a promover relaciones afectivas y de comunicación que se distingue por un alto grado de respeto y confianza, lo que es beneficioso y óptimo en el desarrollo de la praxis pedagógica. El resultado concuerda con lo expresado por (Yabar2013)
- Hay directivos cuyas acciones se enmarcan dentro del predominio de una lógica burocrática, normativa y coercitiva, lo que indica que a mayor incidencia de autoritarismo, menor eficiencia y eficacia en la metodología docente
- Un porcentaje directivo cuyas prácticas evidencian pasividad y evasión de funciones, lo que se traduce en que a mayor permisividad menor cumplimiento, identificación y compromiso en las actividades institucionales.
- Se evidencia que el estilo transformacional del director del centro educativo, se relaciona de manera positiva y significativa con las relaciones intrapersonales e interpersonales; lo cual deja entrever que dicho estilo promueve y favorece las relaciones sociales en el ámbito educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Hidalgo, A. (2005). *Economía de la Salud*. Madrid: Piramide.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: San Marcos.
- Alvarado, O. (2005). *Gestión de Proyectos Educativos. Lineamientos metodológicos*. Lima: San Marcos.

- Juárez, A. (2012). *Desempeño docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación, Lima.
- Ministerio de Educación. (2012). Marco de Buen Desempeño del Directivo, Directivos construyendo escuela. Lima, Perú: *Minedu*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacútec-Ventanilla*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación, Lima.
- Valdez, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Pueblo y educación.
- Yabar, (2013). *La Gestión educativa y su relación con la practica docente en la institución privada Santa Isabel de Hungría*. Lima-Cercado.