



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo directivo y desempeño docente post pandemia en  
una institución educativa de Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Ramirez Gomez, Blanca Perla (orcid.org/0000-0001-6881-6960)

**ASESORAS:**

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (orcid.org/0000-0003-3856-0698)

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely (orcid.org/0000-0002-0837-5697)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**CHICLAYO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación fruto de mi esfuerzo y constancia lo dedico a mis padres porque ellos sembraron en mí la semilla del amor, responsabilidad y la superación; valores espirituales como el amar a Dios y a los más necesitados. Los amo.

A mis queridos hermanos Verónica, Victoria, Silvia, Juan Pablo y Dalla por su apoyo sabio e incondicional en la consecución de mis metas.

A mis hijos Mario Alessandro y María Eugenia que son la razón de mi vida e inspiración.

## **AGRADECIMIENTO**

“Recordemos que la investigación es una tarea en equipo”

Les agradezco muy profundamente a mis asesores por su apoyo, paciencia, orientaciones y correcciones oportunas en mi investigación las cuales me permitieron concluir con mi objetivo propuesto, siempre apostando por la investigación y la educación en nuestro país.



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente post pandemia en una institución educativa de Chiclayo", cuyo autor es RAMIREZ GOMEZ BLANCA PERLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 06 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA <b>DNI:</b> 19258349 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3856-0698	Firmado electrónicamente por: ZCIEZAG el 11-08- 2023 21:00:47

Código documento Trilce: TRI - 0643668



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RAMIREZ GOMEZ BLANCA PERLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y desempeño docente post pandemia en una institución educativa de Chiclayo", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
BLANCA PERLA RAMIREZ GOMEZ <b>DNI:</b> 16714909 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6881-6960	Firmado electrónicamente por: BPRAMIREZR el 06-08- 2023 16:42:49

Código documento Trilce: TRI - 0643669

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.1.1. Tipo de investigación.....	14
3.1.2. Diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.3.1. Población.....	15
3.3.2. Unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Relación entre liderazgo directivo y desempeño post pandemia en una institución educativa de Chiclayo .....	18
<b>Tabla 2:</b> Nivel de liderazgo directivo post pandemia de una institución educativa de Chiclayo.....	19
<b>Tabla 3:</b> Nivel de desempeño docente post pandemia en una Institución Educativa de Chiclayo .....	20
<b>Tabla 4:</b> Relación entre las dimensiones de liderazgo directivo y desempeño docente .....	21
<b>Tabla 5:</b> Relación entre las dimensiones de desempeño docente y liderazgo directivo .....	22

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente post pandemia en una institución educativa de Chiclayo. La metodología fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, y un diseño correlacional. La técnica empleada fue encuesta y el instrumento dos cuestionarios, el primero para liderazgo directivo con 25 ítems adaptado de Vega (2017) y para desempeño docente 36 ítems adaptado del MED (2014). La población estuvo conformada por 50 docentes. El nivel de confiabilidad para ambos cuestionarios según el alfa de Cronbach de 0,9. Las conclusiones a la que llegó la investigación fue una correlación positiva moderada de  $Rho = 0,684$  con un  $p < 0,01$  entre liderazgo directivo y desempeño docente.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, desempeño docente, gestión directiva.



## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between managerial leadership and post-pandemic teaching performance in an educational institution in Chiclayo. The methodology was of the basic type, with a quantitative approach, and a correlational design of the applied type. The technique used was a survey and the instrument two questionnaires, the first for managerial leadership with 25 items adapted from Vega (2017) and for teacher performance 36 items adapted from the framework of good teacher performance (2014). The population consisted of 50 teachers. The level of reliability for both questionnaires according to Cronbach's alpha of 0.9. The conclusions reached by the research was a moderate positive correlation of  $Rho = 0.684$  with  $p < 0.01$  between managerial leadership and teacher performance.

**Keywords:** Directive leadership, teacher performance, management directive.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El liderazgo que ejercieron los directores a nivel mundial fue determinante durante la pandemia originada por el COVID 19. Dicho problema puso a prueba a los líderes educativos ya que en tiempos de incertidumbre fue todo un reto y un desafío; ellos vieron la necesidad de que para asegurar los aprendizajes de los estudiantes tuvieron que priorizar sus planes curriculares eliminando, agregando, flexibilizando o moviendo contenidos según las exigencias de sus realidades y contextos.

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020) en referencia a la situación vivida producto del COVID 19 la educación y gran porcentaje de maestros se vieron perjudicados en sus labores pedagógicas, ya que no se encontraban capacitados en el manejo de plataformas virtuales, quedando al descubierto las deficiencias del sistema educativo; sin embargo en el 2021 los maestros por encima del infortunio han puesto su mayor esfuerzo para adaptarse y mantenerse en la carrera y de esta manera garantizar que la educación no se detuviera.

El Banco Mundial (2021) señala con respecto a la trascendencia que tuvo el COVID 19 en la educación, y lo compara a los años anteriores a la pandemia, donde el 51% de personas menores de 10 años no tenían la capacidad de comprender un texto; sin embargo, hoy en día las cifras han aumentado en un 62% y eso corresponde aproximadamente a 7,6 millones de personas a nivel mundial. Finalmente, los datos revelan que la deserción escolar aumentó a un 15% como resultado de la ausencia de medios económicos y tecnológicos.

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF (2021) señala que para retornar a las aulas y seguir con el compromiso de impartir enseñanzas y lograr aprendizajes, es necesario acondicionarlas con servicios tecnológicos modernos, a esto se suma la presencia de maestros debidamente preparados en el uso de tecnologías educativas, para de esta manera reducir la brecha digital.

La UNICEF (2020) con respecto al desempeño del director antes de la pandemia afirmaba que como líder directivo tiene una gran responsabilidad, quien no solo cumple una función de gestión sino también pedagógica; sin embargo en el año 2022 la misma Institución frente a la pandemia COVID 19 observando las deficiencias obtenidas presentó recomendaciones para ser

implantadas por los líderes educativos en las escuelas como el desarrollo de competencias, actuar de manera eficiente, crear proyectos futuristas que le permitan afrontar problemáticas.

En el contexto del país, el Ministerio de Educación (2021) expresó: un total de 124,533 escolares durante el año 2020 a nivel nacional se desvincularon de las escuelas, cualesquiera que sean los motivos hubo deserción escolar; sin embargo, para el año 2022 el compromiso de la reinserción y continuidad educativa fue un reto y un compromiso asumido por todos los sectores educativos.

Según el Instituto Peruano de Economía (2021) gracias a la encuesta nacional de hogares, con referente a cifras porcentuales en cuanto a escolares que fueron matriculados bajo cualquier modalidad en el 2020 fueron reducidas en un 5% en comparación al del año 2019, es decir pasó del 92% al 87%, se analiza que alrededor de 400 mil estudiantes perdieron la oportunidad de estudiar, esto fue complementado con la información el Banco Mundial que afirma si la educación no retorna a la presencialidad en el Perú el nivel de comprensión lectora y razonamiento lógico estará por debajo del nivel mínimo.

Según MINEDU (2022) en base a los informes de la Evaluación estudiantil PISA 2018 tuvimos un promedio de 401 puntos en comprensión lectora a diferencia del año 2015 donde obtuvimos 398 puntos. Respecto al área de matemática se logró un puntaje de 400, logrando un aumento de 13 puntos. Frente a estos resultados la coordinadora general de educación la gran dificultad que atraviesa la educación peruana está relacionada con el bajo compromiso de preparación y actualización de maestros a esto se une la precaria situación de medios y materiales tecnológicas en las escuelas.

En el Perú, estudios realizados señalan que gracias a un buen desempeño docente las organizaciones educativas han alcanzado la calidad y excelencia educativa; sin embargo, debido a la gran pandemia que se vivió en el 2020, se ha evidenciado que hubo un menguado progreso ya que los docentes tuvieron que aprender a adaptarse al uso de medios tecnológicos digitales, dando respuesta a los grandes desafíos y exigencias externas. Monterroso et al, (2023).

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) más de 190 países tuvieron que cerrar sus puertas con la idea del que el virus COVID 19 no se propague más, es ahí donde la educación suspendió las clases

presenciales ingresar a una nueva modalidad, la de distancia o remota y esto se hizo mediante la utilización de plataformas virtuales, todo esto se dio en una sociedad que antes de la pandemia ya estaba deteriorada debido al alto índice de pobreza y desigualdades sociales. En este contexto los maestros tuvieron la responsabilidad de adaptarse a este nuevo tiempo. Dicho esto, se formula en consecuencia la cuestión: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente post pandemia en una institución educativa de Chiclayo?

En cuanto al valor teórico permitió proyectarnos hacia nuestra realidad objetiva, es decir la identificación y descripción de conceptos, reflexión de teorías, sobre liderazgo directivo y desempeño docente, observar las brechas en cuanto al conocimiento del tema y que a través de esta investigación se busca reducir. A partir de su conocimiento va a permitir reflexionar sobre nuestro accionar. Su validez práctica se justifica en que permitió diagnosticar el nivel de liderazgo directivo y desempeño docente en que se encuentra dicha institución, lo que implicó que se sigan innovando posterior a la pandemia. El aporte metodológico de esta investigación permitió explicar la validez del instrumento el cual puede ser utilizado para otras investigaciones. Así mismo acceder a ampliar conocimientos referentes al tema de investigación. Con aquellos hallazgos se podrán respaldar la implementación de nuevas metodologías en el apoyo al desarrollo profesional docente. Su justificación social radica por ser fuente de información para solucionar demandas futuristas en las organizaciones educativas. Kivunja (2017) la justificación es necesaria en la investigación.

La finalidad de esta investigación es determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente post pandemia en una institución educativa de Chiclayo. Los objetivos específicos son identificar el nivel de liderazgo directivo, identificar el nivel de desempeño docente, analizar la relación entre las dimensiones de liderazgo directivo y desempeño docente y analizar las dimensiones entre desempeño docente y liderazgo directivo. De las cuales se plantean las siguientes hipótesis; hipótesis alterna: si existe relación entre el Liderazgo directivo y el desempeño docente y la hipótesis nula no existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

Orellana (2019) realizó un estudio para lograr encontrar la conexión entre la dirección administrativa y el rendimiento educativo en una serie de escuelas en El Salvador. relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de una red de colegios de El Salvador, investigación fue cuantitativa con un corte transversal, descriptivo y correlacional. Su población fue de 105 maestros. Para la variable liderazgo directivo se administró un cuestionario multifactorial y en la variable desempeño docente se asignó un cuestionario de autoevaluación. Los resultados evidencian una correlación significativa de  $p < 0.5$  entre el papel del director como líder educativo y el desempeño de los docentes.

Bravo (2018) realizó un estudio denominado liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente en Ecuador, su finalidad fue evidenciar la influencia que ejercen los directores en la actuación de los docentes; su método fue cuantitativo con alcance descriptivo y modelo trasversal, se aplicaron dos cuestionarios a una población de 47 maestros. En términos porcentuales el 83% de los docentes afirman que el líder ejerce siempre un buen liderazgo, y con respecto al desempeño docente el 100% su ejercicio pedagógico es satisfactorio. Los resultados del estudio evidenciaron que la ejecución de un liderazgo eficiente influye de manera positiva en el desempeño docente logrando así obtener una educación de calidad.

A nivel del país en su conjunto, resalta el trabajo de Vásquez (2021) quienes llevaron a cabo una investigación en la región nororiental de nuestra nación. Su objetivo consistir en aclarar la relación existente entre la gestión directiva y el rendimiento de los docentes. Su enfoque se basó en métodos cuantitativos, adoptando un diseño descriptivo de naturaleza correlacional. El estudio contó con la participación de 75 educadores a quienes se les administraron dos cuestionarios. Los resultados arrojaron una conexión calculada mediante el coeficiente de Spearman de 0,543 y un p valor igual a 0.000 ( $p \text{ valor} < 0,05$ ); en conclusión, encontró una relación significativa directa en ambas variables eso permite aclarar que los logros alcanzados por los docentes resultan del tipo de líder que tengamos al frente. Para un mejor liderazgo directivo, se logrará un mejor desempeño docente.

Se resalta el trabajo de Palacios (2020), quien expone una investigación orientada a identificar una conexión entre la dirección pedagógica y el rendimiento de los educadores en una institución educativa en Chimbote. Este estudio tomó un enfoque cuantitativo y se configuró como un diseño descriptivo de naturaleza correlacional, sin ser

de carácter experimental. La muestra consistió en 26 docentes a quienes se les administró un cuestionario de 48 ítems referidos a ambas variables. Los resultados demuestran un nivel de correlación positiva significativa de 0,936 con un valor p menor a 0.05.

Mientras que Ramos et al, (2016) realizaron una investigación donde su meta fue encontrar si el desempeño de los docentes de un centro de educación del distrito del Rímac guarda alguna relación con el liderazgo directivo. Fue de modelo no experimental, alcance descriptivo y con un diseño correlacional y transversal. En cuanto a la población estuvo integrada 71 maestros, quienes fueron intervenidos personalmente respondiendo dos cuestionarios. El desenlace termina aceptando la hipótesis nula, donde el valor de alfa es menor que el valor de signo; en consecuencia, se observa así: signo = 0.106 >  $\alpha$  = 0.05.

Por otra parte, Arias (2021) llevó a cabo un estudio con el propósito de establecer si hay una conexión entre la labor docente y el liderazgo ejercido por un director en una entidad educativa ubicada en Lurín. El enfoque metodológico adoptado se basó en el método hipotético-deductivo, con una perspectiva cuantitativa y un diseño aplicado de naturaleza correlacional, sin involucrar un enfoque experimental. Se aplicaron dos cuestionarios a 70 docentes. Dicho estudio reveló según la prueba de Kolmogórov-Smirnov una correlación de  $Rho=0.689$  positiva, directa y moderada entre ambas variables.

Zavala (2022) presentó su investigación en una escuela ubicada en Huanchaco-Trujillo, su finalidad fue identificar la relación entre liderazgo directivo y desempeño docente, dicho estudio fue descriptivo, diseño correlacional. Para el registro de datos se aplicaron dos cuestionarios con indicadores relacionados a las variables en estudio aun número de 30 maestros. En términos porcentuales los resultados evidenciaron que el nivel de liderazgo que ejerce el director es destacado con un 86.7% y el desempeño docente alcanzó el 90%. Por otra parte, se detectó una de relación baja 0.185 y no significativa con un  $p= 328 > .05$ , esto permitió demostrar que no existe una correspondencia alta y significativa entre las variables.

Veramendi et al, (2023) llevaron a cabo su estudio en una institución educativa ubicada en Puente Piedra, Lima. Su propósito fue comprobar si hay una conexión entre la gestión administrativa y el rendimiento de los educadores. De enfoque cuantitativo y su investigación se clasificó como no experimental. El diseño empleado fue descriptivo y correlacional. Se aplicaron dos

cuestionarios a 45 profesores. En términos porcentuales el 40% de docentes ubica al liderazgo directivo como moderado, el 31,1% lo señala bueno y un 28,9% deficiente. Con respecto al desempeño docente el 60% señalaron estar en nivel regular, el 35,6% bueno y el 4.4% en bajo. Además, se observó una correlación de Rho de Spearman de -0.038 y un valor de p de 0.803. En conclusión, se detectó que no existe una relación significativa entre liderazgo directivo y el desempeño docente.

Mendoza (2021) realizó un estudio en el centro educativo 80278 en Otuzco, La Libertad. La identificación de la influencia que ejerce la dirección administrativa en el desempeño de los educadores fue el origen de su objetivo. Se basó en un enfoque cuantitativo y empleó un diseño descriptivo de naturaleza correlacional causal para su metodología. La muestra incluye a 30 maestros, a quienes se les entregaron dos encuestas. Los resultados obtenidos mostraron que el liderazgo y el desempeño de los docentes mantienen un nivel de significancia bilateral, con un coeficiente de determinación de  $R=52$  y una demostración positiva sólida y significativa de  $Rho=721$ , con un valor de  $p=.016$ .

A nivel local es preciso señalar un estudio realizado por Salazar (2020) El propósito principal de la investigación fue establecer la conexión entre la gestión administrativa y el rendimiento de los educadores en una entidad educativa en JLO. El enfoque de la investigación se caracterizó por ser descriptivo y correlacional, y contó con la participación de una muestra compuesta por 40 docentes. En términos de porcentajes, en relación con la variable de liderazgo, se demostró que el 55 % lo clasificó como nivel regular, un 27,5 % lo evaluó como deficiente y un 17,5 % lo resultó positivo. En cuanto a la variable de desempeño docente, un 75% lo inesperado regular, mientras que el 17.5% lo calificó como bueno y el 7.5% lo inesperado insatisfactorio. Por otro lado, obtuvo un  $p=0.000$  siendo este menor que 0.05, por lo tanto, se concluyó que ambas variables se encuentran relacionadas.

De acuerdo a las teorías que corresponden a la variable denominada Liderazgo directivo, según Mori (2015) destaca la teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard caracterizada por que el líder para detectar las deficiencias, amenazas o demandas de su organización inicia con una evaluación diagnóstica de su realidad, eso le permitirá trabajar en base a ellas para alcanzar así un notable progreso y desarrollo. Lo trascendental de dicha teoría se basa en que el líder actúe de manera rápida y de acuerdo a las exigencias de la realidad no dejando de lado las características personales de los que componen su organización.

También es sustancial mencionar la teoría del “liderazgo efectivo” desarrollada por Robert House, mencionada por Valdivia (2008) afirma que son tres las dimensiones situacionales que son determinantes en el logro de un liderazgo efectivo: las relaciones sociales entre el líder y sus colaboradores, la planificación de responsabilidades, el ejercicio del poder del líder.

De igual forma destaca la teoría de los rasgos, estudiada por Gordon Allport (1900-1950) mencionada por Valdivia (2008) establece que ser líder es algo innato: el que es líder lo es porque nació líder. Lo que diferencia un líder del que no lo es su personalidad, sus habilidades, inteligencia, su capacidad creadora e innovadora.

Un aspecto clave para una buena gestión es el liderazgo, el cual se manifiesta a través de un estilo, que no es más que una fuente de poder y pensar propias de cada líder. Mencionar el término estilo de liderazgo es reconocerlo como un conjunto de comportamientos que asume una persona que está al frente de cualquier organización. Para Madrigal (2005) los estilos son aplicables en actividades reales, el género, la educación y la formación, convirtiéndose en una opción que mueve al líder en distintas situaciones. Complementa Day et al, (2016) los directores exitosos saben combinar de manera estratégica los estilos de liderazgo en aras de lograr un progreso en su organización educativa.

Según Quispe (2011) en un futuro la educación tendrá que cumplir algunas demandas para garantizar la calidad educativa como la implementación de las escuelas con medios y materiales educativos modernos, manejo adecuado de tecnologías de punta, planes de estudio diseñados acorde a la realidad de los estudiantes, docentes motivados y comprometidos con la educación. Como lo sostiene Velasco (2019) para lograr todas estas demandas hoy en día existen programas que permiten fortalecer las competencias de los líderes y aumentar de esta manera la eficacia de sus funciones.

Sobre estilos de liderazgo, Díaz (2015) el liderazgo autoritario es aquel que se distingue por la manera autónoma, dominante y arbitraria de decidir del líder, es decir asume una actitud de imposición, cuestionamiento y subordinación; además es poco o nada comunicativo, haciendo mucho daño a la organización. Trelles (2014) el líder autoritario actúa como un dictador y controlador de toda la organización. Este estilo de liderazgo pone en peligro las relaciones interpersonales y el progreso de la organización.

Para Purizaca et al, (2015) El liderazgo democrático o participativo su importancia radica en que es el líder quien promueve el dialogo abierto, la intervención de toda la organización en la presentación de propuestas, medidas y acciones; fortalece las



relaciones interpersonales, escucha y acepta críticas; complementa esta información, Díaz (2015) las organizaciones deben contar con la presencia de líderes que tengan la capacidad de integrar a todos sus colaboradores de manera dinámica, que les haga sentir que son competentes en sus funciones. Para Danielson (2006) Las organizaciones educativas tienen a su servicio maestros que están comprometidos con los líderes en el progreso de la educación.

El Liderazgo Situacional. Díaz (2015) el líder tiene la capacidad de adaptarse y aplicar diversos modos de liderazgo de acuerdo a la realidad, exigencias y al grado de desarrollo de la organización. Un líder situacional se adapta con facilidad al cambio, son hábiles y competentes en su actuación; además se vincula directamente con las necesidades e intereses y de sus integrantes, complementa Mestanza (2015) la actuación de un líder situacional es digno de elogiar, porque éste tiene la posibilidad de aplicar cualquier estilo de liderazgo de acuerdo a las circunstancias o exigencias que lo condicionan, es aquí donde pone de manifiesto y practica el nivel de preparación o profesionalismo que goza.

El liderazgo transaccional propuesta por Burns (1978) se caracteriza en la capacidad que tiene el líder para ejercer influencia en toda la organización en especial en sus empleados para lograr alcanzar de esta manera los objetivos previstos. Para Universidad en internet UNIR (2022) el líder realiza su gestión apoyándose en transacciones bilaterales midiendo el compromiso por el medio costo y beneficio. Los acuerdos o transacciones son necesarias cuando el líder es consciente de sus necesidades y de las demandas de sus trabajadores, el líder debe saber perfectamente que para lograr sus objetivos deberá contar con el personal idóneo y actuar con mucha exigencia, esto conlleva a las propuestas de recompensas que serán impartidas en la medida que cumplan con sus compromisos, Giraldo et al, (2014). Su característica consiste en el proceso de reciprocidad llamado dar y recibir; sin embargo, es necesario precisar que el líder no busca imponer una cultura distinta sino organizar a toda la institución hacia el logro de objetivos eso implica la supervisión, evaluación, cumplimiento de las responsabilidades, es decir el desempeño de sus seguidores. Rodríguez et al, (2017)

Un estilo de liderazgo más polémico y controvertido es el llamado *laissez faire* que según Cárdenas (2022) se caracteriza por entregar completamente libertad a los colaboradores en el ejercicio de sus funciones, busca crear grupos de trabajo autogestionados que puedan trabajar de manera independiente sin la supervisión directa

de un líder la responsabilidad de intervenir en la toma de decisiones, aunque pareciera ser un estilo completamente pasivo en realidad lo que busca es empoderar a sus trabajadores en sus responsabilidades otorgándoles autonomía, apoyo, confianza y reconocimiento; sin embargo, el líder debe conocer las características del grupo para ver si es adaptable o no. Sus desventajas se centran en la falta de comunicación que como proceso es fundamental en las organizaciones, si se descuida corre el riesgo que los objetivos no se puedan alcanzar, y si el líder no trasfiere motivación constante a sus colaboradores el equipo puede disminuir su producción, Fuentes (2020)

Según investigaciones afirman que este tipo liderazgo influye de manera negativa en la actuación, la producción y el interés por la innovación. De acuerdo a esto Pedraja et al, (2006) detectaron que 96 líderes empresarios de Chile aplicaron en su organización dicho estilo de liderazgo logrando obtener un impacto no aceptable sobre la eficacia de los empleados. Finalmente, Vega et al, (2004) mencionan que ciertas investigaciones después de aplicar el liderazgo laissez faire el resultado que se encontró fue un insuficiente rendimiento en los empleados lo que fue determinante en el progreso de la organización.

Funciones del liderazgo directivo. Según Tataje (2017) son funciones del liderazgo directivo: predominio efectivo en toda su organización; es decir es una persona con capacidad de comunicación, gestión, asertivo para solucionar problemas, equitativo al establecer una correspondencia mutua, dador de confianza y respeto presentándose como el mejor ejemplo a seguir y el mejor líder para dirigir. Otra función incentiva de forma oportuna a los educadores de su escuela; es decir él pone en práctica la capacidad de motivar, incitar y estimular a sus docentes hacia el cambio, renovación y la reorganización de aquello que necesita ser transformado para lograr el prestigio y la calidad educativa. Como lo dice Caro et al, (2018) el rendimiento académico de los estudiantes guarda relación con las prácticas pedagógicas de los maestros y estos a su vez están influenciados por el papel que desempeña el director con líder educativo.

Por último, la capacidad de control de la organización; el director como líder aplicar su profesionalismo y habilidades de involucramiento a su personal, es eficiente en su gestión y se desenvuelve de manera adecuada en su labor pedagógica. Para Harris (2020) no solo el director es considerado hoy en día como un líder, más por el contrario debe involucrar y considerar a sus maestros con capacidad de liderar dentro de sus aulas, porque la responsabilidad de la educación es de ambos.

Para Chacón (2019) hace referencia a la función que cumplen los directores como líderes para encaminar su gestión, actuar de manera competente, hábil en sus funciones. seleccionar las soluciones más interesantes y convenientes. Así mismo Hidayat (2020) para lograr resultados favorables en la educación es importante que los directores actúen como verdaderos líderes.

Para Mera et al, (2021) expresan que un director como líder educativo debe poseer y llevar al accionar valores como el respeto, la solidaridad, promover la justicia social, control de emociones y las buenas relaciones sociales. Complementa la idea Changanaqui (2018) señalando que es beneficioso contar con la presencia de un líder competente para alcanzar el progreso educativo, buenas prácticas docentes en harás de alcanzar la excelencia en la educación.

Para la investigación ha decidido asumir lo presentado por Bolívar (2011), que expresa que el papel del director no termina ahí si no que cumple otras funciones adicionales e importantes como la de gestión educativa, gestión pedagógica, gestión administrativa, evalúa la marcha de las metas para lograr y asegurar de manera exitosa el desarrollo de las actividades educativas, la calidad y excelencia educativa. Por lo tanto, el director es y debe ser un verdadero líder educativo para los docentes los estudiantes. Para Shen et al, (2020) el liderazgo directivo se encuentra asociado de manera positiva en el rendimiento de los estudiantes, la evaluación y los instrumentos de gestión educativa.

Según el MINEDU (2014) existen dos dominios que deben ser cumplidos por los líderes directivos; administración de los factores que favorecen, la cual señala que quien debe velar con una adecuada infraestructura, un clima laboral próspero, alto grado de participación, ser comunicativo, abierto al cambio, transformador social, que ponga en práctica valores y principios sociales. El segundo ámbito es la guía de los métodos educativos para mejorar los procesos de aprendizaje; esta dimensión explica, un líder directivo se debe preocupar por mantener a su personal a la vanguardia de los cambios científicos y tecnológicos. Para Al khajeh (2018) fomentar un ambiente de trabajo positivo asegura un desempeño favorable.

Entre los enfoques de la variable liderazgo directivo se encuentra el llamado enfoque crítico-reflexivo el cual procura gestionar la calidad de la práctica pedagógica por medio del acompañamiento a los docentes logrando alcanzar en forma unida una meditación sobre su desempeño y responsabilidad de alcanzar los objetivos

educacionales. Para Malo (2011) los líderes se encuentran preparados y dispuestos a sacrificarse por la organización y lograr el sustento diario y el prestigio.

Según Murillo (2006) el enfoque transformacional del liderazgo directivo va más allá de cumplir un papel transaccional, se encamina a una misión transformadora, ya que el líder no solo se debe conformar en trabajar en las condiciones establecidas, con objetivos ya planteados, sino que alienta, inculca y motiva a toda la organización educativa a seguir innovando, Para Aunga (2017) es importante que el líder aplique el estilo transformacional porque permite el incremento del rendimiento docente.

La presencia de un líder educativo es fundamental para asegurar el éxito de una institución educativa. En este caso de Vargas (2020) en su investigación buscó encontrar si existe una conexión entre desempeño docente y liderazgo directivo.

La OIE (2017) líder educativo es la persona que posee un conglomerado de habilidades, capacidades, competencias para innovar y resolver conflictos en mejora de la educación, así mismo MINEDU (2014) en el marco del buen desempeño docente afirma, los centros educativos son activos y dinámicos si en sus equipos se encuentran personal docente y un líder que contribuyan, infundan y dinamicen la actuación de toda su organización educativa en coordinación con las acciones pedagógicas, alcanzando desarrollar un espacio educativo positivo y la intervención de toda la sociedad. Ambas instituciones se complementan al afirmar que la presencia del líder en las instituciones es trascendental hoy en estos tiempos llenos de gran competitividad tecnológica y científica.

Sobre el desempeño docente, existen bases teóricas describen a la evaluación del desempeño docente, si bien es cierto durante muchos años se ha creído que para alcanzar el desarrollo óptimo del aprendizaje en los estudiantes no era la presencia de un buen desempeño docente sino que los factores eran otros como la pobreza de un país, la calidad de infraestructura, las condiciones culturales y económicas de los estudiantes; sin embargo, debido al desarrollo de la investigación pedagógica hoy se afirma que los maestros son agentes decisivos asociados a los procesos de enseñanza de los educandos. En ese sentido, Pérez (2007) los elementos claves y la base del todo un sistema educativo son los maestros. En ese orden se plantean estudios realizados a nivel mundial como Barber et al, (2008) donde afirman que alcanzar una calidad en los aprendizajes está vinculado con las actividades que realizan los maestros a estos se suman otras posiciones de Tentalean et al, (2016) el desempeño docente es un

factor determinante para lograr éxito de los estudiantes.

Hoy en día existe un acuerdo en la trascendencia del papel del maestro en la educación en el mundo. En lo que no se ha llegado a un consenso es en la definición de desempeño docente, para esto algunos autores lo califican como parte de un proceso administrativo, otros como acciones realizadas en las escuelas. Así para Palomino (2016), El desempeño docente apoya al desarrollo de las emociones, la ejecución de compromisos pedagógicos y el vínculo basado en sentimientos, emociones e intereses que se origina entre los estudiantes, familias, líderes organizacionales.

Palacios (2020) afirma, los maestros son las personas idóneas, que organiza, dirige y evalúa procesos educativos, con capacidad de planificación, seleccionador de estrategias y técnicas de aprendizaje, preparado para desarrollar las competencias y capacidades de sus estudiantes. Complementa, Chiavenato (2000) desempeño docente es el conglomerado de comportamientos percibidos y que son de trascendental importancia en los planes y metas de las organizaciones educativas. Además, Ozgenel (2019) el papel de los docentes influye de manera positiva en el rendimiento de los estudiantes.

En el plano nacional, MINEDU (2014) indica que el desempeño docente son aquellas acciones observadas y relevantes realizadas por los mismos, conector de temas educativos, clasifica medios y materiales educativos, identifica y selecciona estrategias para el aprendizaje y su evaluación; además de acciones que apuntan a la comprensión de las condiciones socioculturales, cognitivas y emocionales de los aprendices. Complementa esta información York (2004) los docentes ejercen una fuerte influencia en la organización, innovación, y mejoras de las enseñanzas y los aprendizajes de los estudiantes. Para Mahgoub (2014) los maestros deben ser motivadores, comunicativos, dinámico, hábil en el ejercicio de sus funciones.

Frente a estas propuestas conceptuales y estudios realizados podemos decir entonces, que el desempeño que realizan los maestros en las aulas es crucial en el éxito educativo. Como lo afirma Mahulae (2020) los docentes se consagran como mediadores en el logro de competencias de los estudiantes. No podemos olvidar que el maestro no solo es fuente de sabiduría, sin duda es también un ser que influye en el desarrollo de capacidades, actitudes y aptitudes de sus estudiantes, juega un rol en la formación, transformación del carácter y nutre la personalidad de los educandos. En conclusión, es imprescindible que los educadores tengan una formación adecuada, una práctica

reflexiva y un enfoque de evaluación por competencias. Rueda (2009)

En el marco del buen desempeño docente, MINEDU (2014) se encuentran cuatro dominios: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el educador debe preparar, conocer las rutas de aprendizaje, diseñar su planificador anual, diversificar sus planes de estudio, movilizar sus actividades de aprendizaje significativos, seleccionar medios y materiales didácticos, seleccionar los instrumentos de evaluación.

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes está direccionada en el enfoque inclusivo el cual consiste en que el docente debe estar preparado para valorar las cualidades de los estudiantes, construir el sentido de pertenencia, generar un clima favorable y de respeto la diversidad cultural, manejo de contenidos y alto grado de motivación para captar a sus estudiantes, la gestión de diversas estrategias educativas y la selección de medios y materiales modernos. Para Commonwealth et. al, (2018) la aplicación de la tecnología en la educación hoy en día colabora en los procesos de aprendizaje. Es importante señalar el aporte de Abreu et al, (2018) la enseñanza para el aprendizaje contribuye a formar íntegramente a los educandos, es decir en el aspecto biopsicosocial; además de desarrollar sus conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y valores.

Participación en la gestión de una escuela articulada: Incorpora, dinamiza y valora la participación de las familias de los estudiantes fomentando una escuela unida. Reconoce que para administrar una organización educativa debe participar toda la comunidad educativa. Para Harris et al (2020) los maestros son agentes ejercen fuerte influencia en el progreso del sistema educativo. A través de este dominio se establecen vínculos de valores y principios en común. Según Kusumaningrum (2019) el desempeño docente se desarrolla teniendo en cuenta el código de ética.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: se direcciona con la meditación del progreso pedagógico, el trabajo cooperativo docente, la motivación en capacitaciones para enriquecer su perfil profesional, responsabilidad en desarrollo de competencias y capacidades. Según Doll et al, (2021) frente a la pandemia originada por la COVID-19 la educación pasó de la presencialidad a la virtualidad, es importante resaltar que esto continuará aun cuando la pandemia se haya ido, eso conlleva al compromiso de los maestros a enriquecerse profesionalmente para desarrollar y fortalecer sus competencias en búsqueda de la excelencia educativa.

### III. METODOLOGÍA

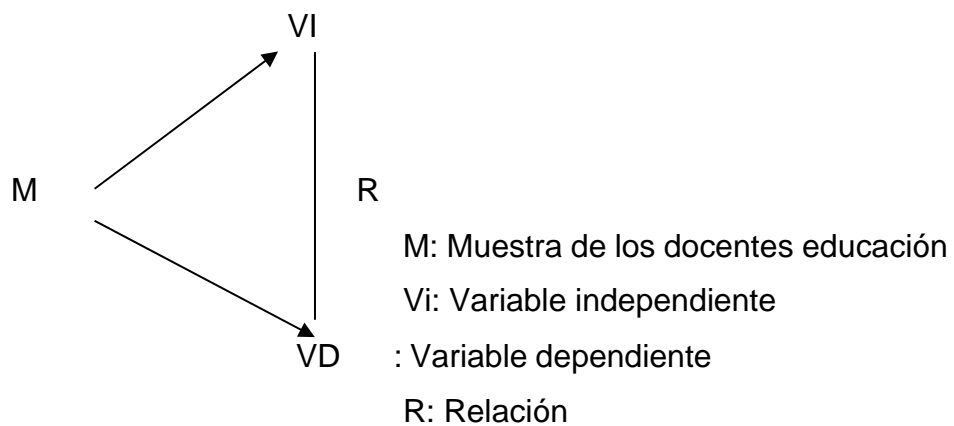
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación en mención fue de tipo básica, porque estuvo encaminada a alcanzar un resultado completo con ayuda del entendimiento de componentes sustanciales, de situaciones objetivas y de las relaciones que se dan entre los organismos. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica CONCYTEC (2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

El tipo de diseño empleado pretendió encontrar la correlación existente entre las dos variables. (Hernández, 2010).



V1 = Liderazgo directivo

V2 = Desempeño docente.

#### 3.2. Variables y operacionalización:

Variable independiente: Liderazgo directivo

- **Definición conceptual:** Es la capacidad de los líderes de las escuelas para desempeñar sus funciones, solucionar problemas y promover cambios que favorezcan el progreso. OEI (2017)
- **Definición operacional:** Ricra (2017) obtuvo un cuestionario que había sido modificado y validado anteriormente para usar como

herramienta para evaluar la gestión administrativa. Este cuestionario resultó dos temas: la creación de entornos que fomenten el progreso del aprendizaje y la orientación de los métodos educativos para mejorar el aprendizaje. Según el Ministerio de Educación (2014), el cuestionario constaba de 24 ítems en total.

Variable dependiente: Desempeño docente

- **Definición conceptual:** Son aquellas acciones observadas y relevantes realizadas por los docentes, destaca la posesión de los temas educativos, clasificación de medios y materiales educativos, identificación y elección de estrategias para el aprendizaje y su evaluación; además de acciones que apuntan a la comprensión de las condiciones socioculturales, cognitivas y emocionales de los aprendices. MINEDU (2014)
- **Definición operacional:** Se aplicó un cuestionario para recopilar información sobre los indicadores relacionados con el desempeño de los maestros. Cuatro fueron las dimensiones de esta variable: la identidad docente, la enseñanza orientada al aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión escolar en relación con la comunidad y la preparación para el progreso de los estudiantes. El cuestionario tuvo un total de 36 ítems.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1 Población:** Con referencia a la población de estudio lo constituyeron un total de 50 docentes del nivel secundario de una institución educativa de Chiclayo.

**Criterios de inclusión:** participaron todos los docentes nombrados del nivel secundario con experiencia laboral de no menos de 2 años en la institución educativa.

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron a los docentes contratados debido a que desconocían la gestión y liderazgo del director, así como el desempeño de los docentes de la institución.



**3.3.2. Muestra:** Es el grupo reducido de la población, donde se tiene en cuenta sus características. Hernández et al, (2010). La muestra del presente estudio estuvo constituida por el total de la población.

**3.3.3. Muestreo:** Son las diferentes acciones para determinar la población con la que se trabajará. Hernández et al, (2010)

**3.3.4. Unidad de análisis:** Lo constituyeron cada una de los docentes de educación secundaria de la institución educativa.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para Bernardo y Calderero (1997) se llaman así a todos aquellos medios con el que cuenta el investigador para la obtención de resultados. En el recojo de información se aplicaron dos cuestionarios uno para liderazgo directivo adaptado de Díaz (2014) y desempeño docente adaptado del Marco de Buen Desempeño Docente (2014) y para su validación, procesamiento y contrastación de hipótesis, se utilizó el Software SPSS 26. La encuesta se realizó teniendo en cuenta la técnica de escala politómica de Likert, según Carrasco (2013), las encuestas consisten en brindar una serie de preguntas formuladas de manera clara, precisa y objetiva; además de estar ordenadas y ser coherentes, con el fin de que sean respondidas de manera uniforme. El análisis de datos se presentó en tablas que sirvieron para organizar los resultados de las encuestas diseñadas. Para medir el grado de confiabilidad se trabajó con la prueba piloto utilizando el Alfa de Cronbach arrojando un 0.9 en ambas de variables.

#### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo de la investigación se programaron acciones como la planificación y ejecución del proyecto en mención, a continuación, se pasó a medir la validez de los instrumentos a aplicarse, entrega de carta dirigida al promotor para el permiso de aplicación instrumentos, luego se informó al personal docente la razón de la intervención, los objetivos y el tiempo empleado. Finalmente se aplicó los cuestionarios, los resultados fueron procesados y se elaboró el informe final.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para el tratamiento de los datos se organizaron tablas que sirvieron para analizar los resultados. Se aplicó la estadística descriptiva mediante el Software Microsoft Excel que permitió analizar los niveles tanto de la variable liderazgo directivo y desempeño docente y la estadística inferencial que sirvió para la comprobación de las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas pertinentes de esta investigación están relacionadas con la participación voluntaria de los encuestados poniendo en práctica el principio de autonomía, donde el participante recibe orientaciones previas a su participación y de esta manera decidió si participa o no. También se tuvo en cuenta el principio de maleficencia, es decir se explicó al intervenido la no existencia de riesgos personales y profesionales si participa en este proceso; a esto se suma que los datos recogidos fueron anónimos garantizando que la información que usted alcance es confidencial y sin buscar otros propósitos que el de llegar a nuestros objetivos, esto se relaciona con el principio de justicia.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre liderazgo directivo y desempeño post pandemia en una institución educativa de Chiclayo.*

		DESCRIPCIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO	DESCRIPCIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	DESCRIPCIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.684**  <.001
	N	50	50
	DESCRIPCIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.684**  <.001
	N	50	50

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. El análisis de la tabla arrojó que existe una correlación positiva moderada entre liderazgo directivo y desempeño docente con un Rho Spearman de  $Rho=0.684$ ;  $p < 0.001$  en una institución educativa de Chiclayo. Esto evidencia que la hipótesis nula queda sin efecto, corroborado la hipótesis alterna que indica que existe una correlación significativa entre ambas variables, es decir a mejor gestión de las condiciones para mejorar los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos se obtendrá un óptimo progreso en el desempeño docente.

**Tabla 2**

*Nivel de liderazgo directivo post pandemia de una institución educativa de Chiclayo.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valido	Malo	0	0
	Regular	9	18,0
	Bueno	41	82,0
	Total	50	100

Nota. En referencia al análisis del liderazgo directivo post pandemia en una institución educativa de Chiclayo los resultados obtenidos que en una totalidad se encuentra entre regular y bueno. Esto indica que el director como líder realiza una positiva gestión institucional lo cual significa que involucra a la comunidad educativa en los proyectos de gestión institucional, administra los recursos priorizando las necesidades de los estudiantes, planifica el acompañamiento a sus docentes con la finalidad de fortalecer su práctica pedagógica, promueve capacitación continua, investigación e innovación, finalmente el director aplica diferentes estilos de aprendizaje según la situación requerida.

**Tabla 3**

*Nivel de desempeño docente post pandemia en una Institución Educativa de Chiclayo.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Valido	Malo	0	0
	Regular	8	16,0
	Bueno	42	84,0
	Total	50	100

Nota. Con referencia al análisis del nivel de la variable desempeño docente, los maestros consideran que su desempeño en su totalidad es de bueno a regular, eso quiere decir que se encuentran debidamente preparados para lograr el aprendizaje de sus estudiantes, preparan un clima favorable, manejan sus contenidos y tienen un alto poder para motivar a sus estudiantes a seguir aprendiendo; participan en la gestión de la escuela articulada; desarrolla su profesionalidad y la identidad docente.

**Tabla 4:**

*Relación entre las dimensiones de liderazgo directivo y desempeño docente*  
*Correlaciones*

	Gestión institucional	Gestión administrativa	Gestión pedagógica	Estilos de liderazgo	DESCRIPCIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman						
DESCRIPCIÓN: DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	.465*	.724**	.665**	.502**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En referencia a la dimensión Gestión institucional tiene un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.465 ( $p < 0,01$ ) en cuanto al desempeño docente; sobre la dimensión gestión administrativa se obtuvo un coeficiente de correlación positiva alta de 0,724 ( $p < 0,01$ ), con respecto a desempeño docente; en la dimensión gestión pedagógica y desempeño docente se observó una correlación positiva moderada de (Rho = 0.665;  $p < 0,001$ ), esto indica que a mayor nivel de gestión pedagógica mayor nivel de desempeño docente; y finalmente se registraron datos de la dimensión estilos de liderazgo donde se aprecia que existe una correlación positiva moderada sobre el desempeño docente (Rho = 0,502;  $p < 0,001$ ) se concluye que los estilos de liderazgo van a influir en el desempeño docente.

**Tabla 5**

*Correlación entre las dimensiones de desempeño docente y liderazgo directivo.*

		preparación para el aprendizaje	enseñanza para el aprendizaje	participación en la gestión de la escuela articulada	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	DESCRIPCIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO
DESCRIPCIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente correlación	.512**	.526**	.373**	.455**	1.000
	Sig.(bilateral)	<.001	<.001	.008	<.001	.
	N	50	50	50	50	50

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En referencia a la dimensión preparación para el aprendizaje se obtuvo un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,512 ( $p < 0,01$ ) en cuanto al liderazgo directivo; sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje se registró un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,526 ( $p < 0,01$ ), con respecto a liderazgo directivo en la dimensión participación en la gestión de una escuela articulada se observa una correlación positiva baja  $Rho = 0.373$  ( $p < 0,01$ ), y en la dimensión de desarrollo de la profesionalidad e identidad se encontró una correlación positiva moderada 0,455 ( $p < 0,01$ ).

## V. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación fue determinar cómo la dirección administrativa y el desempeño de los educadores durante la pandemia en una institución educativa de Chiclayo se relacionan. Los hallazgos de este estudio mostraron una reacción moderadamente positiva entre el desempeño docente y el liderazgo directivo, con un valor de  $Rho = 0,684$  y una significancia estadística (p) menor a 0,001. Esto contrasta con los resultados del estudio de Mendoza (2019), que encontró una relación alta y significativa entre el liderazgo y el desempeño docente en una institución con un valor de  $Rho = 0,721$  y un valor de p menor a 0,016.

En la investigación se considera lo expuesto por Bolívar (2011) referente al papel del director dice que no solo consiste en estar al frente de la organización educativa sino que cumple otras responsabilidades como la gestión institucional, administrativa, pedagógica y de estilos, evalúa la marcha de las metas para lograr asegurar el éxito de toda la organización educativa, por lo tanto el director es y debe ser una persona con capacidad de gestión, conocedor de los diferentes estilos de liderazgo que existen y cuáles deben ser aplicados según las circunstancias, problemáticas o coyuntura del sistema de hoy. Frente a esto la investigación de Chacón (2019) se presenta como un complemento al hacer referencia a la función que cumplen los directores como líderes para encaminar su gestión, actuar de manera competente, hábil en sus funciones, selecciona las soluciones más convenientes e interesantes.

Es necesario enfatizar que el análisis de la primera variable cuando ha sido medida de manera independiente se observó que el nivel de liderazgo directivo en su totalidad fue entre bueno y regular, eso quiere decir que el liderazgo del director en dicha institución con referente a la dimensión gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica, así como sus estilos de liderazgo son positivos.

Con respecto a la variable desempeño docente, como medida independientemente los maestros consideraron que su desempeño en su totalidad es de bueno a regular, eso quiere decir que se encuentran debidamente preparados para impartir aprendizajes, preparan un ambiente



positivo para el proceso de formación, maneja contenidos y tiene un alto poder para motivar a sus estudiantes seguir aprendiendo; participa en la gestión de la escuela articulada; desarrollan su profesionalidad y la identidad. Por lo tanto, ambas variables presentan un nivel positivo cuando son medidas de manera independiente reforzando el objetivo general.

Según el análisis se deja sin efecto la hipótesis nula. Es preciso señalar que los datos obtenidos guardan relación con el estudio realizado por Arias (2021) cuyo objetivo fue precisar si existe relación entre liderazgo directivo y desempeño docente detectándose una relación positiva muy significativa. Además, los datos muestran que hay una relación directa y relevante entre los tipos de liderazgo directivo y el desempeño de los docentes; sin embargo, existe una relación entre los resultados de la investigación de Orellana (2019) quien detectó una correlación media significativa entre el tipo de liderazgo transaccional del director y el desempeño docente, es decir los maestros en la aplicación de sus instrumentos se autoevaluaron con un buen desempeño; de igual manera en la dimensión capacidad pedagógica y emocionalidad mostraron un nivel significativa pero media, es decir mantienen poca emocionalidad en el desarrollo de sus actividades pedagógicas.

Según la OIE (2017) líder educativo es la persona que posee un conglomerado de habilidades, capacidades, competencias para innovar y resolver conflictos en mejora de la educación, así mismo el MINEDU (2014) en el marco del buen desempeño docente afirma, contar con la presencia de un líder que contribuya, infunda y dinamice la actuación de toda su organización educativa es tarea fundamental que se tiene que cumplir. Esto se logrará en coordinación con las acciones pedagógicas, alcanzando desarrollar un espacio educativo positivo y la intervención de toda la sociedad; en definitiva, maestros que reciban seguridad, confianza, atención por parte de sus líderes educativos se sentirán satisfechos y comprometidos en sus labores académicas.

En otra perspectiva, Bravo (2018) realizó un estudio en Ecuador denominado el liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, su finalidad fue evidenciar el predominio que ejercen los directores en el desempeño docente. Los resultados dan a conocer que el 83%

reconocen al director como líder, el 54% afirman que son considerados en la toma de decisiones institucionales y el 98% revelan que su líder se preocupa por crear un clima laboral favorable, en conclusión, los resultados afirman que existe un predominio elevado por parte del director en el desempeño docente. Estos resultados guardan relación con la investigación realizada en nuestro país por Vásquez et al, (2021) cuyo propósito de estudio fue establecer la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente, los resultados arrojaron un grado de correlación Rho Spearman de 0,427 y un p valor igual a 0.000 (p valor < 0,05); en conclusión, encontró una relación significativa y directa entre liderazgo directivo y desempeño docente.

La dimensión estilo de liderazgo se relaciona estrechamente con el liderazgo del director. Esto se manifiesta según la tabla 3 en el rendimiento de los docentes, donde se aprecia que existe una correlación positiva sobre el desempeño docente con un  $Rho = 0,502$  y un  $p < 0.001$ . De esto se puede deducir que la aplicación de un estilo de liderazgo adecuado puede permitir lograr una eficiencia en la labor docente.

Es importante señalar a Arias (2021) en donde encontró en su estudio una correlación positiva y muy significativa entre las dimensiones gestión pedagógica, gestión institucional, gestión administrativa y estilo directivo con un  $p < 0,01$ . En discordancia, Ramos et al, (2020) en su investigación, encuentra un nivel de correlación positiva muy baja. Asimismo, el estudio revela que las percepciones de los maestros sobre sus líderes son diversas, predominando la opinión de que sus líderes son transformadores y estratégicos, y siendo minoritaria la visión de que sus líderes son democráticos y autoritarios. Estos estilos de liderazgo pueden tener un impacto en el desempeño de los docentes, ya sea favorable o negativamente. No hay líneas definidas de liderazgo; es decir, un líder no tiene un estilo de liderazgo establecido para liderar un grupo; en cambio, el líder puede manejar diferentes estilos según la situación y su personalidad. Ontológicamente, se confirma la presencia del líder como entidad y realidad social, siendo su ámbito de actuación la organización, su atributo importante el poder de influencia capaz de movilizar al grupo hacia un determinado objetivo o propósito.

El liderazgo directivo es una pieza clave para el éxito de un centro educativo porque influye en el ambiente organizacional, en la motivación, la dedicación y el desempeño de sus colaboradores; sin embargo, con la presencia del virus COVID 19 en nuestro país los líderes educativos tuvieron que adaptarse y superar las adversidades con la idea que la educación no debía detenerse. Esto tiene un nivel de coincidencia con lo que afirmó Díaz (2015) con referente al estilo de liderazgo situacional donde el líder tiene la capacidad de adaptarse y aplicar diversos modos de liderazgo de acuerdo a la realidad, exigencias y al grado de desarrollo de la organización. Un líder situacional se adapta con facilidad al cambio, son hábiles y competentes en su actuación; además se vincula directamente con las necesidades e intereses de sus integrantes, complementa Mestanza (2017) la actuación de un líder situacional es digno de elogiar, porque éste tiene la posibilidad de aplicar cualquier estilo de liderazgo de acuerdo a las circunstancias o exigencias que lo condicionan, es aquí donde pone de manifiesto y practica el nivel de preparación o profesionalismo que goza. En conclusión, el líder directivo debe estar preparado tomar decisiones correctas en el momento oportuno atendiendo las múltiples necesidades y exigencias que requiere este tiempo globalizado y fuertemente activo.

Palacios (2020) coinciden en sus resultados cuando señalan que existe una correlación positiva y significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente. Por lo consiguiente, se considera que el desempeño docente es trascendental en la formación de los futuros ciudadanos que estarán al frente mañana apostando por el progreso del país. Complementa, Chiavenato (2010) cuando define el desempeño de los docentes como el conjunto de comportamientos que pueden ser percibidos y que son de suma importancia en el logro de los planes y metas de las organizaciones educativas. Para el MINEDU (2014) son aquellas acciones observadas y relevantes realizadas por los docentes, poseedor de temas educativos, estrategia en la selección de medios y materiales educativos, así como en la elección de sus mecanismos de evaluación; además de acciones que apuntan a la comprensión de las condiciones socioculturales, cognitivas y emocionales de los aprendices.

El desempeño docente es crucial en el éxito educativo de los estudiantes. No podemos olvidar que el maestro no solo es dador de conocimientos, sino que

también influye en el desarrollo de capacidades, actitudes y aptitudes de sus estudiantes, juega un rol en la formación, transformación del carácter y nutre la personalidad de los estudiantes. Por eso, es importante que el docente tenga una formación adecuada, una práctica reflexiva y una evaluación continua de su labor, Mahulae et al, (2020).

MINEDU (2014) en el marco del buen desempeño docente se encuentran los cuatro dominios que orientan la labor del docente peruano: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el docente debe preparar y conocer las rutas de aprendizaje, diseñar su planificador anual, diversificar sus planes de estudio, movilizar sus actividades de aprendizaje significativos, seleccionar medios y materiales didácticos, aplicación de procedimientos para la enseñanza y la evaluación, tácticas de enseñanza y evaluación pedagógica para alcanzar una mejor educación; por consiguiente identificar las cualidades sociales, económicas, culturales y emocionales de sus pupilos. Según Díaz (2012) coincide con este dominio al señalar que preparar los aprendizajes implica un conjunto de procedimientos u operaciones que necesariamente tienen que realizar los docentes, aplicando la diversificación, flexibilidad en sus contenidos sujetos a la realidad de cada estudiante para que adquiere el aprendizaje de manera significativa y aplique lo aprendido en su vida cotidiana dándole en este caso sentido de utilidad.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, esta es la parte más trascendental del proceso de enseñanza esta direccionada con el enfoque inclusivo el cual consiste en que el docente debe estar preparado para descubrir las características socioemocionales de sus estudiantes, construcción del sentido de pertenencia, generar un clima favorable y con respeto a la diversidad cultural, manejo de contenidos y alto grado de motivación para captar a sus estudiantes hacia el aprendizaje, la gestión de variadas estrategias educativas y el uso de recursos didácticos adecuados y superlativos. Según Stephane et al (2018) los maestros deben crear un ambiente de seguridad y calidez para que los aprendizajes puedan florecer. Es preciso valorar el aporte de Abreu et al, (2018) la enseñanza para el aprendizaje está enfocada para contribuir en la formación integral del estudiante, es decir en el aspecto biológico, psicológico y social

además de favorecer en la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y valores.

Participación en la gestión de una escuela articulada es una dimensión del desempeño docente que significa incorporar una valoración e intervención de toda la comunidad en la gestión educativa poniendo de manifiesto la búsqueda de una escuela articulada. Reconoce que en la administración de la organización educativa debe participar toda la comunidad educativa, aportando y socializando ideas para el planteamiento, elaboración, puesta en marcha y seguimiento de Proyectos Educativos Institucionales. Según Ley General de Educación (2009, p.4) complementa definiendo que la participación de la comunidad en la educación es un derecho el cual va a permitir participar en cambios que promuevan la mejora no solo del proceso educativo sino de la comunidad en general.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se direcciona con la meditación ordenada del progreso pedagógico, el trabajo cooperativo docente, la motivación en capacitaciones para enriquecer perfil profesional, compromiso y responsabilidad en las respuestas de logros de los aprendizajes de los estudiantes y el conocimiento sobre diseños de ejecución de compromisos del Estado establecidas a nivel nacional. Mediante este dominio el docente analizará si su desenvolvimiento es ético buscando de identificar aquellas conductas que sean contradictorias con el sentido de su profesión y que pongan en peligro las relaciones y aprendizajes de sus estudiantes. Sin embargo, se presenta una discordancia para Venegas et al. (2019) quien afirma que no solo el desarrollo de la identidad docente y la profesionalidad son de importancia, sino que la reflexión de la práctica pedagógica sea convertida en un eje clave en la formación inicial y continua del maestro, porque a partir de la reflexión el docente podrá resolver situaciones que ponen en peligro su identidad, la cual es construida durante su práctica docente.

Según la investigación realizada por Vargas (2020) concluyó que existe una correlación entre desempeño docente y el liderazgo de un director siendo esta directa y positiva de 0.965, llegando a la conclusión que aún mejor dirección del liderazgo en una institución, será el mejor el papel que cumplen los docentes

precisando además que la motivación y las buenas relaciones convierten a la escuela con un clima favorable para las prácticas pedagógicas.

En la investigación se considera lo expuesto por Bolívar (2011) referente a la función del director dice que no solo consiste en estar al frente de la organización educativa sino que cumple otras funciones como la gestión institucional, administrativa, pedagógica y de estilos, evalúa la marcha de las metas para lograr asegurar el éxito de toda la organización educativa, por lo tanto el director es y debe ser una persona con capacidad de gestión, conocedor de los diferentes estilos de liderazgo que existen y cuáles deben ser aplicados según las circunstancias, problemáticas o coyuntura del sistema de hoy. Frente a esto la investigación de Chacón (2019) se presenta como un complemento al hacer referencia a la función que cumplen los directores como líderes para encaminar su gestión, actuar de manera competente, hábil en sus funciones, selecciona las soluciones más convenientes e interesantes.

## VI. CONCLUSIONES:

1. El liderazgo directivo y el desempeño docente están relacionados en forma positiva moderada. Esto se debe a que el coeficiente  $\rho=0.684$ . También, el valor de la significancia bilateral  $p=0,001$  es menor que el nivel de significancia de 0,05. Así que a mejor liderazgo directivo mayor desempeño docente. El liderazgo directivo que perciben los docentes es de un nivel alto. Esto se debe a que un 82% lo evaluó en nivel bueno; un 18 en nivel medio, y un 0% en nivel bajo.
2. El liderazgo directivo post pandemia en una institución educativa de Chiclayo arroja un 82% en un nivel bueno evidenciando así que el director tiene un buen manejo de la gestión institucional, administrativa, pedagógica y ejerce un correcto estilo de liderazgo.
3. El nivel de la variable desempeño docente presento un 84% ubicándolo en un nivel bueno afirmando de esta manera que se encuentran debidamente preparados para lograr los aprendizajes de sus estudiantes, generan un clima favorable para los aprendizajes, manejan sus contenidos y tienen un alto poder para motivar a sus estudiantes a seguir aprendiendo; participan en la gestión de la escuela articulada; desarrolla su profesionalidad y la identidad docente.
4. En cuanto a la relación del desempeño docente y sus dimensiones de liderazgo directivo se comprobó que existe una correlación directa significativa entre las dimensiones de liderazgo directivo, gestión institucional, administrativa, pedagógica y estilos con la variable desempeño docente.
5. La relación de liderazgo directivo y las dimensiones de desempeño docente obtuvieron como resultado una correlación significativa en cuanto a la preparación de los aprendizajes, enseñanza de los aprendizajes, participación de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de su profesionalidad e identidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Fortalecer la formación del liderazgo del personal directivo de una institución educativa de Chiclayo de manera continua y responsable debido a que aún hay un 18% de docentes que ubica su labor en un nivel medio; por lo tanto, se recomienda la evaluación constante de sus funciones para poder descubrir cuáles son sus debilidades para transformarlas en fortalezas.
2. Fomentar entre los líderes educativos a nivel local regional y nacional el intercambio de buenas prácticas y experiencias exitosas. Una red de líderes dedicados a la mejora continua en sus escuelas puede tener un impacto positivo en toda la comunidad educativa.
3. Con referente al desempeño docente de los maestros de dicha institución educativa el líder directivo se le recomienda motivarlos a través de la planificación de capacitaciones en el uso de estrategias modernas, medios y materiales tecnológicos en favor de la excelencia educativa.
4. Alentar a los líderes educativos como a los docentes a seguir en la línea de la investigación, crecimiento profesional, a fortalecer sus buenas prácticas docentes en beneficio de la educación de los estudiantes.



## REFERENCIAS:

Abreu, Y.; Barrera, A.; Breijo, T. y Bonilla, I. (2018). El proceso de enseñanza-aprendizaje de los Estudios Lingüísticos: su impacto en la motivación hacia el estudio de la lengua. *Mendive* 16 (4) 610 – 623. <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n4/1815-7696-men-16-04-610.pdf>.

Al Khajeh, E. (2018). Impacts of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*. 18(1), 7-8.

<https://doi.org/10.5171/2018.687849>

Arias, K. (2021). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en la Educación Virtual en una Institución Educativa de Lurín, 2021*. Lima [tesis de titulación] Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80296/Arias\\_AKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80296/Arias_AKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Aunga, D. A. O., & Masare, O. (2017). Effect of leadership styles on teachers' performance in primary schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4), 42–52. <https://journalissues.org/ijeprr/wpcontent/uploads/sites/7/2017/04/Aunga-and-Masare.pdf>

Banco Mundial. (2021). *Se requieren medidas urgentes y eficaces para mitigar los impactos de la COVID-19 en la educación en todo el mundo*. <https://www.bancomundial.org/es/news/immersivestory/2021/01/22/urgent-effective-actionrequiredtoquelltheimpactofcovid19oneducationworldwide>.

Barber, Michael y Mourshed, Mona (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*. McKinsey & Company. PREA <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/download/44066/25808/0>

Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *EDUCAR*, vol. 47 (núm. 2). pp. 253-275.

<https://www.redalyc.org/pdf/3421/342130837004.pdf>.

Bravo Muñoz, M. A., León, F., & del Carmen, L. (2018). *El liderazgo directivo como elemento estratégico en la efectividad del desempeño docente, de la Unidad Educativa de Educación General Básica, de la ciudad de Loja, período 2016-2017* [Master's thesis]. Universidad Técnica de Loja. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22060/1/Bravo%20Mu%c3%b1oz%20Mar%c3%ada%20Alejandra.pdf>

Cárdenas, F. (2022). *¿Qué es el liderazgo laissez-faire? Características y ejemplos*. HubSpot.

<https://milled.com/hubspot/queselliderazgolaissezfairecaractersticasyejemplos-ev32yuF7dqkL-c3>

Caro, F. E., & Núñez, (2018) *The academic performance and their influence on the index of efficiency and quality of education in the municipality of Santa Fe de Antioquia, Colombia*. Espacios.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85045447009&origin=inward>.

Carrasco, J. (2013) *Los asuntos del liderazgo: un secreto de todo líder*. España, EditorialVida.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

CEPAL. *La Educación en tiempos de la pandemia Covid-19*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904laeducaciontiemposlapandemia-covid-19>

Chacón, L. (2019). Educational quality: a look at the school and the teacher in Colombia. *Revista Educación y Ciudad*, 36, 35–49. <https://revistas.idep.edu.co/index.php/educacionyciudad/article/view/2120>

- Changanaquí, M & Huapaya, G. (2018). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. [tesis de titulación]. Universidad Marcelino Champagnat.  
<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/434/52.%20Tesis%20%28Changanaqu%c3%ad%20Salda%c3%b1a%20y%20Huapaya%20Ortiz%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos (5ta ed.)*. Santafé de Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20I%20dalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20I%20dalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Commonwealth of Learning (2018). *Guide to blended learning*.  
<https://oasis.col.org/items/523b8a39-e2c4-4273-9b19-2fa29c7b976d>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Concytec (2018). *Memoria institucional - Concytec 2020*. gob.pe.  
<https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/4340587-memoria-institucional-concytec-2020>
- Danielson, C. (2006). *Teacher leadership that strengthens professional practice*. Association for Supervision and Curriculum Development.  
<https://books.google.com.pe/books?id=XhBRBAAQBAJ&lpg=PR6&ots=h-LvK5ds8q&lr&hl=es&pg=PR6#v=onepage&q&f=false>
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The Impact of Leadership on Student Outcomes: How Successful School Leaders Use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221–258.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013161X15616863>
- Díaz, W. (2015). *Los secretos del liderazgo: cómo descubrir que eres un líder*. México. Editorial Promexa y Drago.  
<https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n5p26>

Doll, K., Ragan, M., Calnin, G., Mason, S., & House, K. (2021). Adapting and Enduring: Lessons Learned from International School Educators During COVID-19. *Journal of Research in International Education*, 20(2), 114–133.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/14752409211034399>

Fuentes, E. (2020). *Liderazgo laissez faire o liderazgo delegativo. Características, ventajas y desventajas. el líder exponencial.*

<https://liderexponencial.es/liderazgo-laissez-faire-o-liderazgo-delegativo-caracteristicas-ventajas-y-desventajas/>

Giraldo, D & NARANJO, J (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias.* [monografía]. Universidad del Rosario.

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/026c3f15-af0c-4622-a0c0deadb05741fa/content>.

Harris, A., & Muijs, D. (2002). Teacher leadership: A review of research. *National Collegiate School Leadership*, 1-5.

[https://www.academia.edu/download/36853131/Teacher\\_Leadership-\\_A\\_Review\\_of\\_Research.pdf](https://www.academia.edu/download/36853131/Teacher_Leadership-_A_Review_of_Research.pdf).

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación.* México DF: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hidayat, N., & Wulandari, F. (2020). The impact of leadership behavior on school performance. *Cakrawala Pendidikan*, 39(3), 493–506.  
<https://doi.org/10.21831/cp.v39i3.31005>.

Instituto Peruano de Economía IPE. (05 de julio de 2021). Efectos del covid-19 en la educación. [ipe.org.pe](http://ipe.org.pe).

<https://www.ipe.org.pe/portal/efectos-del-covid-19-en-la-educacion/>.

Kivunja, C., & Kuyini, A. (2017). Understanding and Applying Research Paradigms in Educational Contexts. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 26.

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624.

[https://www.ijcc.net/images/vol5iss4/Pt\\_2/54216\\_Kusumaningrum\\_2019\\_E\\_R.](https://www.ijcc.net/images/vol5iss4/Pt_2/54216_Kusumaningrum_2019_E_R.)

Madrigal, B. (2005). *Liderazgo: enseñanza y aprendizaje*. México: editorial MCGRAW HILL.

Mahgoub, Y. M., & Elyas, S. A. (2014). Development of Teacher Performance and its Impact on Enhancing on the Quality of the Educational Process. *L Pensée*, 76(2), 169-179.

Mahulae, A. V., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2020). Effect of Professionalism and Competence of Teachers on Teacher Performance and Its Impact on Student Learning Outcomes at Harapan Mandiri College. *International Journal of Research and Review*, 7(11), 38–46.

Malo, R. (2011). Leadership's trait theories. *Annals of Eftimie Murgu University Resita*, II, 215–220.

Mendoza, W (2021). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de San Miguel Otuzco, 2021 [Maestría en Educación]. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72672/Mendoza\\_RW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72672/Mendoza_RW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mestanza Saavedra, S. M. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la IE "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. [tesis de titulación]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://168.121.45.179/handle/20.500.11818/1129>

MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.

MINEDU (2022) 124,533 estudiantes interrumpieron su educación en el 2021 debido a la pandemia.

<https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/607069124533estudiante>  
[S-](#)

MINEDU (2022). *El Perú en PISA 2018. Informe nacional de resultados*. Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes.

MINEDU. (2014). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

MINEDU. (2016). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima.

MINEDU. (2018). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/>

Mori, E & Valencia, L (2015). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en instituciones EBR con acreditación de la calidad educativa*. [maestría en educación]. Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

Murillo, J. (2007). Una Dirección Escolar Para El Cambio: Del Liderazgo Transformacional Al Liderazgo Distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(4e), 11- 24. Recuperado el 15 de 11 de 2017.

<http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>

OEI. (2017). *Miradas de la educación en Iberoamérica*.

<https://www.oei.es/uploads/files/microsites/1/48/informe-miradas2017.pdf>

Orellana, K (2019). *El liderazgo de la dirección y el desempeño docente en colegios adventistas de El Salvador*. [Tesis de maestría]. Universidad de Montemorelos.

<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1105>

Özgenel, M. (2019). the Role of Teacher Performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4 (10), 417–434.

<https://doi.org/10.35826/ijetsar.42>.

Palacios, N. (2020). *Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en la I.E. N° 88042, Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47691>

Palomino, L. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública de Ayacucho, 2016*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.

Pedraja, L. Rodríguez, E. Delgado, M. & Rodríguez, J. (2006). Transformational and transactional leadership: a study of their influence in Small companies. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 14(2), 159- 166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052006000100010>.

Pérez, F.A. (2007) El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, pp. 1- 25, 2018. Universidad de Costa Rica.

Purizaca, D. Bravo, D. García, J & Monteza, J. (2015) *Liderazgo democrático o participativo*. Upeu.edu.pe.

UNIR. <https://mexico.unir.net/economia/noticias/liderazgo-transaccional/>

Quispe, P (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. [Tesis de Maestría]. Universidad Mayor de San Marcos.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2408/Quispeqp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos Cuba, J. J. (2016). *Liderazgo del director y el desempeño docente en las IE de primaria de la red N° 03 de la UGEL N° 02 del Rímac, Lima, año 2012.*

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2818992>.

Ricra, R. (2017) *Liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8292>

Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12 (23), 129-144.

<https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>

Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-16.

<https://www.redalyc.org/pdf/155/15512151004.pdf>.

Salazar, M. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo.* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (2020). The association between teacher leadership and student achievement: A meta- analysis. *Educational Research Review*, 31, 100357.

<https://sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X19305317>

Stephane Colognesi, Catherine Van Nieuwenhoven & Simon Beusaert (2020) Supporting newly-qualified teachers' professional development and perseverance in secondary education: On the role of informal learning, *European Journal of Teacher Education*, 43(2), 258-276, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619768.2019.1681963>



- Tataje, F. (2017). *Liderazgo del director y gestión pedagógica en docentes de un instituto de educación superior tecnológico-Ica, 2016*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Trelles, A. (2014). *El liderazgo es un sentimiento: Descubre el líder que llevas dentro*. Argentina. Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.
- UNESCO (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?locale=es>
- UNESCO. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago -Chile: OREALC-UNESCO:
- UNICEF (2020) *Recomendaciones para las oficinas de país de UNICEF para apoyar a las comunidades más vulnerables en el aprendizaje continuo en América Latina y el Caribe durante COVID-19*  
<https://www.unicef.org/lac/>
- UNICEF (2021) *Regreso a clases presenciales ayudará mitigar afectaciones causadas por la pandemia*.  
<https://www.unicef.org/mexico/comunicados-prensa/unicef-regresoclases-presenciales-ayudará-mitigar-afectaciones-causadas-por-la>
- UNIR. (2022). *¿Qué es el liderazgo transaccional? Características y ejemplos*.  
mexico.unir.net.  
<https://mexico.unir.net/economia/noticias/liderazgo-transaccional/>
- Vargas Maguiña, T. T. (2020). *Liderazgo transformacional del director y desempeño docente en la IET Pedro E. Paulet Mostajo, Huacho 2019*. [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo.
- Vásquez, S. Vásquez, S. A. Vásquez, L. Carranza, M. F. Vásquez, C. A. Terry, O.F. (2021, enero). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes*. 5 (17).  
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/166>
- Vega Cárdenas, M. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución*

*Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”*. Ayacucho, 2017. [Tesis de titulación]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19599>

Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial del liderazgo (MLQ Forma 5X corta de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*.

Velasco, F. (2019). *Effective goal setting in leadership development programs* (Doctoral dissertation, Universität Ramon Llull). <https://www.tdx.cat/handle/10803/667295#page=1>.

Veramendi Tarazona, R. V., & Damián Núñez, E. F. (2023). *Liderazgo directivo pedagógico y gestión del desempeño docente en las instituciones educativas*. [Tesis de maestría].

York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255–316.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.3102/00346543074003255>

Zavala, K (2022) *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución Educativa N°81758 Telmo Hoyle de los Ríos, Huanchaco, 2022*. Trujillo. [Tesis de titulación]. Universidad CesarVallejo.

## ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Liderazgo directivo</b>	<b>Liderazgo directivo:</b> Se define como “un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora” OEI (2017)	Operacionalmente la variable mencionada evaluará dos dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes Se aplicará un cuestionario como instrumento para el recojo de datos, adaptado de Díaz (2010) con 25 ítems.	Gestión institucional de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentos de gestión escolar.</li> <li>• Clima escolar propicio</li> <li>• Estrategias de solución de conflictos</li> <li>• Infraestructura y recursos financieros.</li> <li>• Control del tiempo en los aprendizajes.</li> <li>• Forma de dirigir la institución educativa</li> <li>• Evaluación de su gestión manera progresiva.</li> </ul>	<b>ORDINAL</b>
			Orientación de los procesos pedagógicos - Gestión Pedagógica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación continua de profesores.</li> <li>• Trabajo colaborativo.</li> <li>• Investigación e innovación.</li> <li>• Es democrático</li> <li>• Es anárquico</li> <li>• Es autoritario</li> <li>• Estilos liderazgo.</li> </ul>	

<b>Desempeño Docente</b>	Son aquellas acciones observadas y relevantes de los docentes como el dominio de los contenidos pedagógicos, selección de materiales educativos, utilización de estrategias de enseñanza y de evaluación de los aprendizajes; además de acciones que apuntan al conocimiento de las características socioculturales, cognitivas y emocionales de los estudiantes. MINEDU (2014)	Operacionalmente la variable mencionada se evaluará cuatro dimensiones: preparación para los aprendizajes de los estudiantes, enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.  Se aplicará un cuestionario para la recolección de datos	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce a sus estudiantes</li> <li>• Dominio de la especialidad</li> <li>• Métodos pedagógicos.</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Programación curricular</li> <li>• Estilos de aprendizaje.</li> <li>• Sesiones de aprendizaje.</li> </ul>	<b>ORDINAL</b>
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima educativo</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Normas de convivencia</li> <li>• Respeto e inclusividad</li> <li>• Conflictos</li> </ul>	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactúa con sus pares.</li> <li>• Trabajo colaborativo.</li> <li>• Saberes culturales.</li> <li>• proyectos de emprendimiento</li> <li>• recursos y bienes</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Práctica pedagógica.</li> <li>• Experiencias de desarrollo profesional.</li> <li>• Evalúa los aprendizajes.</li> <li>• ética profesional</li> <li>• estrategias modernas para evaluar</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR

Estimado(a) docente te invito a desarrollar este cuestionario el cual permitirá recoger información relevante sobre el liderazgo que ejerce el director de la Institución Educativa. Pido marcar con una X teniendo en cuenta la escala de medición. Sugiero trabajar con la máxima sinceridad posible.

La escala de medición es la siguiente:

1 = Nunca
2= Casi siempre
3= A veces
4= Con frecuencia
5= Siempre

N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Gestión institucional</b>						
1	El director diseña los instrumentos de gestión tomando en cuenta las características socioculturales de las familias.					
2	El director diseña los instrumentos de gestión tomando en cuenta las características económicas de las familias.					
3	El director promueve la participación de las familias en la preparación de instrumentos de gestión					
4	El fomenta reuniones extracurriculares para solidificar las relaciones entre todos.					
5	El director estimula el desarrollo de habilidades blandas en sus docentes.					
6	El director establece normas básicas de convivencia.					
7	El director pone en práctica la escucha activa con toda la comunidad educativa					
<b>Gestión administrativa</b>						
8	El director gestiona acciones para innovar la infraestructura educativa.					
9	El director gestiona de manera eficiente los recursos educativos.					
10	El director gestiona el uso óptimo del tiempo para alcanzar los objetivos de aprendizaje.					
11	El director planifica el acompañamiento de sus docentes en búsqueda de mejorar la enseñanza					
12	El director dirige toda la organización orientándola a el logro de objetivos institucionales					
13	El director toma decisiones priorizando las necesidades y demandas educativas.					
14	El director evalúa y reflexiona en equipo de docentes el desarrollo de su gestión					
15	El director rinde cuentas de su gestión ante a la comunidad educativa.					
<b>Gestión pedagógica</b>						
16	El director se interesa por la capacitación continua de sus docentes.					
17	El director monitorea la práctica pedagógica de sus docentes en función a los logros de aprendizaje.					
18	El director genera espacios para el trabajo colaborativo entre los docentes.					
19	El director se interesa por establecer un buen clima escolar.					
20	El director estimula a sus docentes a la investigación e innovación.					
21	El director gestiona la implementación tecnológica para ayudar a fortalecer los aprendizajes.					
<b>Estilos de Liderazgo</b>						
22	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones					
23	El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer, deja pasar)					
24	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario					
25	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida					

## CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente, solicito su apoyo en el llenado de esta encuesta la cual me permitirá obtener datos precisos sobre su desempeño docente en la Institución Educativa donde labora.

Recuerda que puedes contestar marcando con una X frente al enunciado y teniendo en cuenta la escala de medición siguiente:

- 1 = MALO
- 2 = REGULAR
- 3 = BUENO

N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Malo	Regular	Bueno
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
1	Conoce usted las características socioculturales de sus estudiantes			
2	Conoce usted las necesidades afectivas y emocionales de sus estudiantes.			
3	Domina usted el área de aprendizaje que tiene a cargo			
4	Conoce usted las competencias y capacidades de su área de estudio			
5	Sus sesiones de aprendizaje están diseñadas para despertar curiosidad e interés en los estudiantes.			
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
7	Conoce usted sobre la enseñanza basada en metodología activa			
8	Selecciona y aplica usted estrategias de aprendizaje para alcanzar el aprendizaje deseado.			
9	Elabora usted su programación curricular de acuerdo a la realidad sociocultural de los estudiantes.			
10	Diseña sus enseñanzas tomando como base estilos de aprendizaje de los estudiantes.			
11	Sus sesiones de aprendizaje son diseñadas en forma secuencial y estructurada y concordancia con los logros de aprendizaje.			
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>				
12	Construye usted un clima propicio para el aprendizaje de sus estudiantes.			
13	Estimula relaciones interpersonales basadas en el respeto, justicia y empatía			
14	Organiza el aula teniendo en cuenta la aplicación de las normas de convivencia			
15	Forma usted grupos de trabajo integrando a todos sin tener en cuenta el género.			
16	Fomenta usted el dialogo entre los estudiantes para evitar conflictos			

17	Aplica usted refuerzos positivos para premiar el buen comportamiento de sus estudiantes.			
18	Promueve usted cultura de paz basada en el respeto mutuo, tolerancia y amor al prójimo			
19	Utiliza usted recursos tecnológicos según los propósitos de aprendizaje			
20	Aplica métodos y técnicas diversas en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes según sus estilos de aprendizaje.			
21	Diseña usted instrumentos de evaluación para evaluar los logros de los estudiantes			
22	Ayuda usted a descubrir a los estudiantes sus fortalezas y debilidades en sus trabajos presentados para que sigan construyendo su aprendizaje.			
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>				
23	Impulsa usted proyectos en la escuela con participación de las familias que permitan alcanzar mejores resultados con respeto a los aprendizajes.			
24	Involucra activamente a las familias en la elaboración de instrumentos de gestión como el PAT, PEI			
25	Establece usted relaciones de respeto y colaboración con las familias y la sociedad civil en pro de la educación.			
26	Invita usted a los padres de familia a formar parte de proyectos de emprendimiento económico en beneficio de sus familias.			
27	Valora usted creencias, costumbres, saberes culturales de sus estudiantes.			
28	Integra usted en sus prácticas pedagógicas el buen uso de los recursos y bienes de su comunidad.			
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>				
29	Reflexiona sistemáticamente usted en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica			
30	Evalúa usted sus actitudes, conductas, habilidades para mejorar su práctica docente.			
31	Participa usted en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
32	Siente usted la necesidad, voluntad y el interés por alcanzar un desarrollo profesional excelente			
33	Participa usted en la generación de políticas educativas de nivel local o regional, expresando una opinión actualizada en el marco de su trabajo profesional.			
34	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.			
35	Evalúa usted de acuerdo a las competencias según el diseño curricular nacional			
36	Se siente capacitado sobre el uso de estrategias modernas para evaluar los aprendizajes de los estudiantes como debates, experimentos, redacción de textos			

### Anexo 3.

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Sr: Dra. Bertila Hernández Fernández

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es Liderazgo directivo y desempeño docente post pandemia en una institución educativa de Chiclayo, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de evaluador de instrumentos.

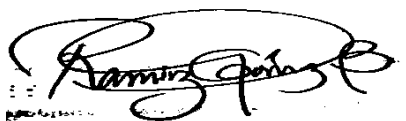
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

✉



---

RAMIREZ GOMEZ BLANCA PERLA

DNI 16714909



## Anexo 4. Validez de los Instrumentos:

### VALIDADOR 1

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Bertila Hernández Fernández    DNI: 16526129

Especialidad del validadora Educación

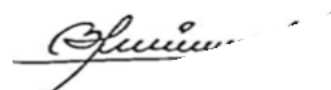
<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo 13 de junio de  
2023



Firma del experto informante

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Bertila Hernández Fernández    DNI: 16526129

Especialidad del validadora Educación

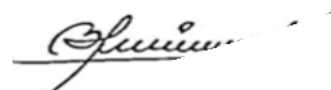
<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo 13 de junio de  
2023



## Anexo 5: Constancia de SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNANDEZ FERNANDEZ**  
Nombres **BERTILA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16526129**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **09/04/18**  
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**  
Diploma **052-031832**  
Fecha Matricula **05/08/2014**  
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
11 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000984451

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 11/11/2022 20:20:28-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Anexo 6.**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Sr: Dra. María del Pilar Bustamante de Ordinola

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

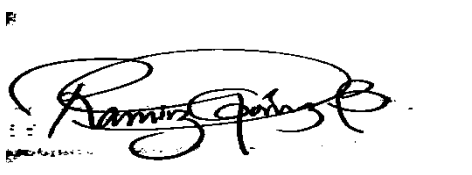
El título del proyecto de investigación es Liderazgo directivo y desempeño docente post pandemia en una institución educativa de Chiclayo, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de evaluador de instrumentos.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



---

RAMIREZ GOMEZ BLANCA PERLA

DNI 16714909

## Anexo 7

### VALIDADOR 2

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María del Pilar Bustamante de Ordinola  
DNI: 33560889  
Especialidad del validadora Educación

- <sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.  
<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo  
<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo 13 de junio de 2023



Firma del experto informante

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

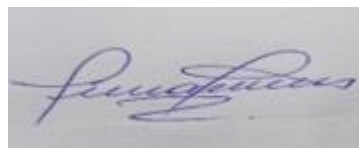
Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
Apellidos y nombres del juez validador. Dra. María del Pilar Bustamante de Ordinola  
DNI: 33560889  
Especialidad del validadora Educación

- <sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.  
<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo  
<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo 13 de junio de 2023



Firma del experto informante

## Anexo 8. Constancia de SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>BUSTAMANTE BUSTAMANTE</b>
Nombres	<b>MARIA DEL PILAR</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>33560889</b>

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>CAMPANA AÑASCO HERACLIO</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>29/02/16</b>
Resolución/Acta	<b>0038-2016-UCV</b>
Diploma	<b>UCV24908</b>
Fecha Matricula	<b>15/03/2012</b>
Fecha Egreso	<b>25/07/2012</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
20 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001376782

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 20/07/2023 18:02:48-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Anexo 9.**

**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Sr: Doc. Lilia Maribel Mendoza Urbina

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Administración de la educación de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es Liderazgo directivo y desempeño docente post pandemia en una institución educativa de Chiclayo, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de evaluador de instrumentos.

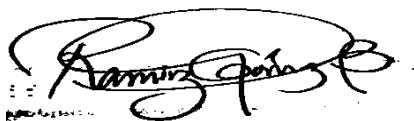
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

F



---

RAMIREZ GOMEZ BLANCA PERLA  
DNI 16714909

## Anexo 10.

### VALIDADOR 3

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lilia Maribel Mendoza Urbina DNI: 16677252

Especialidad del validadora: Educación

**Chiclayo 13 de junio de 2023**



**Firma del experto informante**

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

<b>1. No cumple con el criterio</b>	<b>2. Bajo nivel</b>	<b>3. Moderado nivel</b>	<b>4. Alto nivel</b>
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Lilia Maribel Mendoza Urbina DNI: 16677252

Especialidad del validadora: Educación

**Chiclayo 13 de junio de 2023**



**Firma del experto informante**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MENDOZA URBINA**  
Nombres **LILIA MARIBEL**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16677252**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **09/06/17**  
Resolución/Acta **0164-2017-UCV**  
Diploma **052-011321**  
Fecha Matrícula **06/01/2013**  
Fecha Egreso **30/12/2014**

Fecha de emisión de la constancia:  
17 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001414150

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 17/08/2023 12:09:52-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## Anexo 11: Prueba de V Aiken de los instrumentos

La evidencia de validez de contenido de los instrumentos “Liderazgo Pedagógico” y “Desempeño Docente”, aplicado a docentes del nivel secundario de una Institución de Chiclayo, se realizó mediante juicio de expertos, conformado por tres expertos capacitados en docencia e investigación, los cuales emitieron una valoración entre 1 y 4 (1 = No cumple con el criterio, 2 = Bajo nivel, 3 = Moderado nivel, 4 = Alto nivel). Estos fueron sometidos a una valoración por medio del coeficiente de validación V de Aiken. Los cuales se detallan a continuación:

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
		V AIKEN	V AIKEN	V AIKEN
Gestión Institucional	1	1	1	1
	2	1	1	1
	3	1	1	1
	4	1	1	1
	5	1	1	1
	6	1	1	1
	7	1	1	1
Gestión administrativa	8	1	1	1
	9	1	1	1
	10	1	1	1
	11	1	1	1
	12	1	1	1
	13	1	1	1
	14	1	1	1
	15	1	1	1
Gestión pedagógica	16	1	1	1
	17	1	1	1
	18	1	1	1
	19	1	1	1
	20	1	1	1
	21	1	1	1

Estilos de liderazgo	22	1	1	1
	23	1	1	1
	24	1	1	1
	25	1	1	1
<b>Cuestionario</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

*Nota. V: Coeficiente de Aiken*

En la tabla 1 se aprecia que el 100 % de los ítems del cuestionario Liderazgo pedagógico presentan coeficiente de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad semántica y sintaxis adecuada, por lo tanto, los ítems son importantes y deben ser incluidos en el cuestionario.

Coeficiente de V de Aiken para la evidencia de validez de contenido en claridad, relevancia y coherencia de los ítems del cuestionario “Desempeño docente”

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
		<i>V AIKEN</i>	<i>V AIKEN</i>	<i>V AIKEN</i>
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1	1	1	1
	2	1	1	1
	3	1	1	1
	4	1	1	1
	5	1	1	1
	6	1	1	1
	7	1	1	1
	8	1	1	1
	9	1	1	1
	10	1	1	1
	11	1	1	1
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	12	1	1	1
	13	1	1	1
	14	1	1	1
	15	1	1	1
	16	1	1	1
	17	1	1	1
	18	1	1	1
	19	1	1	1
	20	1	1	1
	21	1	1	1
	22	1	1	1

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	23	1	1	1
	24	1	1	1
	25	1	1	1
	26	1	1	1
	27	1	1	1
	28	1	1	1
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	29	1	1	1
	30	1	1	1
	31	1	1	1
	32	1	1	1
	33	1	1	1
	34	1	1	1
	35	1	1	1
	36	1	1	1
<b>Cuestionario</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Nota. V: Coeficiente de Aiken

En la tabla 2 se aprecia que el 100 % de los ítems del cuestionario Desempeño docente presentan coeficiente de acuerdo de Aiken en claridad, coherencia y relevancia de 1, lo cual significa que dichos ítems tienen claridad semántica y sintaxis adecuada, por lo tanto, los ítems son importantes y deben ser incluidos en el cuestionario.

## Anexo 12. Grado de confiabilidad de variables en estudio

1. variable: Liderazgo directivo

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.957	24

2. Variable: Desempeño docente

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.933	36

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	50	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	60