



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO**

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUCALLPA, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN**

AUTOR

CUCHO HIPOLO, ELMER CUELLAR

ORCID: 0000-0002-6320-9034

ASESOR

AGUILAR POLO, ANICETO ELIAS

ORCID: 0000-0002-0474-3843

PUCALLPA - PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Cucho Hipolo, Elmer Cuellar

ORCID: 0000-0002-6320-9034

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Escuela de Posgrado,
Pucallpa, Perú

ASESOR

Aguilar Polo, Aniceto Elías

ORCID: 0000-0002-0474-3843

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Educación y Humanidades, Escuela de Posgrado, Pucallpa, Perú

JURADO

La Torre Shupingahua, Betsy

ORCID: 0000 - 0002-5736-8135

Soto Calvo, Leviller

ORCID: 0000-0002-4134-5537

Soria Ramírez, Maritza

ORCID: 0000-0002-9985-4342

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgr. Soto Calvo, Leviller

Miembro

Mgr. Soria Ramírez, Maritza

Miembro

Mgr. La Torre Shupingahua, Betsy

Presidente

Dr. Aguilar Polo, Aniceto Elias

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme sus bendiciones infinitas durante toda mi existencia.

A mis padres, por darme la vida y sus bendiciones constantes desde el cielo.

A mi familia, por su apoyo constante e incondicional en las metas que me propongo día a día.

A todos los maestros que han contribuido con el desarrollo de mi investigación.

EL AUTOR

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado con todo mi cariño para mis hermanos; Carmen, Hermógenes, Iliana, Hildo y Claire.

A mi esposa; Jackie y mis hijos; Kenshi y Nasheli quienes son la razón de vida.

ELMER

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo describir la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020. Estudio que aplico los instrumentos mediante dos cuestionarios a una población de 102 encuestados, en atención a la investigación no experimental, de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal, los resultados obtenidos fueron la correlación de acuerdo a Rho de Spearman de 0,723 con una significancia bilateral de 0,00 entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, con un acumulado de 43,1% y 56,9%, en las valoraciones de nivel alto y bueno respectivamente. Finalmente se llega a la conclusión, de que existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente, y que ello contribuye a mejorar el servicio educativo, aún en el contexto de la pandemia.

Palabra clave: Liderazgo directivo, desempeño docente, educación virtual.

ABSTRACT

The objective of the research is to describe the relationship between managerial leadership and teaching performance in times of pandemic in educational institutions in Pucallpa, 2020. A study that applied the instruments through two questionnaires to a population of 102 respondents, in response to research not Experimental, quantitative, descriptive cross-sectional type, the results obtained were the correlation according to Spearman's Rho of 0.723 with a bilateral significance of 0.00 between the variables managerial leadership and teaching performance, with a cumulative 43.1% and 56.9%, in the high and good level evaluations respectively. Finally, the conclusion is reached that there is a significant relationship between managerial leadership and teaching performance, and that this contributes to improving the educational service, even in the context of the pandemic.

Keyword: Executive leadership, teaching performance, virtual education.

CONTENIDO

	Pág.
1. Título de la tesis.	i
2. Equipo de trabajo	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor	iii
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria	iv
5. Resumen y abstract	vi
6. Contenido	viii
7. Índice de gráfico, tablas y cuadros	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Bases teóricas relacionadas con el estudio	18
2.1.1. Antecedentes	18
2.1.2. Liderazgo directivo	23
2.1.2.1. Estilos de liderazgo	25
2.1.2.2. Dimensiones de liderazgo directivo	28
2.1.3. Desempeño docente	32
2.1.3.1. Teorías	33
2.1.3.2. Dimensiones de desempeño docente	35
2.2. Hipótesis	40
2.3. Variables	41
III. METODOLOGÍA	43
3.1. El tipo y el nivel de la investigación	43
3.2. Diseño de la investigación.	44

3.3. Población y muestra.	45
3.4. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores	47
3.5. Técnicas e instrumentos	50
3.6. Plan de análisis.	54
3.7. Matriz de consistencia	55
3.8. Consideraciones éticas y de rigor científico	56
IV. RESULTADOS	60
4.1. Resultados	60
4.2. Análisis de resultados	72
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS	84
Anexo 1. Instrumento	84
Anexo 2. Consentimiento informado	88
Anexo 3. Constancia emitida por la institución de realización del estudio	89
Anexo 4. Registro data	91
Anexo 5. Testimonios fotográficos	93
Anexo 6. Similitud	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS

Cuadro N° 1: Selección de muestra por sexo de docentes	46
Tabla N° 1: Estadística de la variable liderazgo directivo	60
Tabla N° 2. Estadística de la variable desempeño docente	61
Tabla N° 3. Estadística de la dimensión autoritario de la variable liderazgo directivo	62
Tabla N° 4. Estadística de la dimensión demagógico	63
Tabla N° 5. Estadística de la dimensión democrático	64
Tabla N° 6. Estadística de la dimensión permisivo	65
Tabla N° 7. Prueba estadística de normalidad	66
Tabla N° 8. Prueba estadística de hipótesis entre la variable 1 y la variable 2	67
Tabla N° 9. Prueba estadística de hipótesis entre la dimensión autoritario	68
Tabla N° 10. Prueba estadística de hipótesis de la dimensión demagógico	69
Tabla N° 11. Prueba estadística de hipótesis de la dimensión democrático	70
Tabla N° 12. Prueba estadística de hipótesis de la dimensión permisivo	70
Gráfico N° 1. Barra estadística de la variable liderazgo directivo	60
Gráfico N° 2. Barra estadística de la variable desempeño docente	61
Gráfico N° 3. Barra estadística de la de la dimensión autoritario	62
Gráfico N° 4. Barra estadística de la dimensión demagógico	63
Gráfico N° 5. Barra estadística de la dimensión democrático	64
Gráfico N° 6. Barra estadística de la dimensión permisivo	65

I. INTRODUCCIÓN

Muchos países del globo terráqueo se han visto afectados por la pandemia, aunque a través de la historia siempre ha habido situaciones de riesgo, pero ninguna sin estos precedentes, que ha afectado a 190 países y, que todos luchan por mitigar el impacto, a ello tenemos el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), donde señala que, para mediados del mes mayo de este año 2020 aproximadamente más de 1.200 millones de alumnos entre adolescentes, jóvenes y niños en etapas escolares en sus diferentes niveles a nivel mundial dejaron de asistir a sus respectivas aulas, dejando de realizar las clases presenciales en las escuelas. Así mismo nos informa que sobrepasan los 160 millones de alumnos pertenecían al Caribe y a América Latina, según el Reporte Covid -19 CEPAL – UNESCO (2020).

Así también, se tiene el estudio presentado por la UNESCO con respecto a las brechas que se ha evidenciado bajo el contexto de la pandemia, en la que señala; que existe distribuciones desiguales refiriéndose a los profesores mejor calificados y preparados frente a los profesores con menos preparación, observándose que en los países, regiones y zonas rurales con menos ingresos económicos se vieron más afectados por tener muchas dificultades como para implementar de inmediato políticas de mejoras en cuanto a la educación a distancia. (UNESCO, 2016a; Messina y García, 2020).

La educación a distancia no es una novedad para el que hacer educativo, sin embargo, en tiempos de pandemia y sobre todo durante este año 2020 por la existencia del Coronavirus (COVID-19) es una prioridad hacer uso de este tipo de sistema educativo para todos los actores educativos y en todos los países del mundo, ya que

nos permite salvaguardar la salud pública, por lo que existen personas vulnerables que se ven afectados su salud seriamente y hasta pueden decaer en la muerte.

Por ello, el Ministerio de Educación del Perú habiendo coordinado con otros Ministerios tomó la decisión de implementar un sistema de educación a distancia en todos sus niveles para poder atender de manera interrumpida a los estudiantes a través de diferentes medios de comunicación y que los alumnos no se atrasen en sus aprendizajes, tales medios de comunicación a utilizarse serían; radio, tv e internet, y para ello ha implementado la educación remota con programas educativos llamado “Aprendo en Casa” que se desarrollan hasta la actualidad y quizá en nuestro país se siga utilizando hasta culminar el año escolar del 2020.

Así, como en otros países, la comunidad educativa de nuestro país no se encontraba preparado para realizar trabajos a distancia (educación remota) y por ello al ser implementado al sistema educativo peruano de manera obligatoria para todos sus niveles existentes se enfrentaron a múltiples problemas que se van superando secuencialmente.

Del mismo modo la población de la región de Ucayali ha sufrido los estragos de esta pandemia en diferentes aspectos socio-culturales y la educación no es ajeno a ello ya que nuestros niños, adolescentes y jóvenes en edad escolar se han visto afectados seriamente en el normal proceso de sus aprendizajes.

Mediante este informe de investigación titulado: “Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020” se tendrá como propósito primordial determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas de la ciudad de Pucallpa en tiempos de pandemia durante el año 2020.

El Instituto Peruano de Economía – IPE (2020), refiere de acuerdo a sus encuestas realizadas que, dos de cada tres padres de familia manifestaron estar satisfechos con los contenidos de la estrategia denominada “Aprendo en casa” y que los estudiantes en gran parte fueron contactados por el profesor asignado. En cuanto a esta información, el ministerio de educación resalta la función que cumple el profesor calificando de muy importante el acompañamiento a sus estudiantes. Del mismo modo El Instituto Peruano de Economía – IPE (2020), también informó que El 97% de los padres de familias manifiestan que sus hijos hacen uso de los portafolios con sus respectivos retos asignados y que el 98,4% manifiestan que los maestros les solicitaron el reporte de sus respectivos retos o asignaciones académicos a sus estudiantes. Del mismo modo se pudieron identificar muchas inconvenientes relacionado por ejemplo con la no existencia de materiales escolares y falta espacios y tiempo para el acompañamiento a sus hijos por parte de los padres de familia. La mención de esta cita, recae por el reconocimiento que hace la máxima autoridad educativa a los profesores, infiriendo que para realizar sus actividades pedagógicas remotas del docente se da por la conducción de los directores en la atención al servicio educativo.

Solo con la organización y liderazgo directivo se considera que se tiene el desempeño docente aun en estas circunstancias de la pandemia por Covid 19, por ello es vital que la atención no solo esté el alcance de la conectividad al servicio educativo, sino que también hay que dar prestancia a medir los resultados de la educación remota, así lo corroboró en una entrevista Jaime Saavedra, director global de educación del Banco Mundial, IPE (2020).

Esto conduce a reflexiona que la estrategia Aprendo en Casa por sí sola no permitiría obtener resultados por lo menos favorables, por lo que es necesario que los

docentes puedan ser el enlace con los padres de familia y luego con los propios estudiantes, a su vez por inercia es entendido que todo ello es organizado y conducido por los directivos de las instituciones educativas. Entonces, es muy probable que es necesario que quienes conduzcan las escuelas tengan dentro de sus características el liderazgo y que ello motive a la comunidad educativa a un adecuado desempeño docente, con el único propósito de servir a los estudiantes.

Desde hace 5 años atrás que el Ministerio de Educación (MINEDU) promueve la idoneidad de los directivos mediante concursos, en las que se busca ciertas características académicas, administrativas de quienes aspiren a una dirección; pero esto no garantiza el liderazgo que tienen dentro de sí cada postulante; de la misma forma se da con los maestros que quieren acceder a puesto de trabajo, siendo un azar el desempeño laboral que trae cada uno.

Chávez (2017), señala que toda institución educativa constituye una organización compleja, por lo que dicha complejidad hace necesario la presencia de líderes que respondan a los contextos...y que estas respuestas se reflejen en acciones pertinentes para el desempeño docente y por ende para la escuela.

Ninguna escuela del mundo estuvo preparado para dar una respuesta de contingencia a la pandemia por Covid – 19, es por ello, que las clases presenciales a la fecha no se lograron dar, por no reunir condiciones mínimas de salubridad para todos los que integran las comunidades educativas a nivel nacional tales como los alumnos, profesores, plana directiva y padres de familia; entonces bajo este contexto es donde más requiere que el liderazgo directivo responda responsablemente para dar sostenibilidad al servicio educativo y que ello motive a movilizar a los docentes como parte de su quehacer pedagógico en el marco del buen desempeño directivo y docente.

Este panorama educativo motiva a realizar un estudio minucioso de las características directivas y docentes, como es el liderazgo y desempeño respectivamente, y es lo que a continuación se plantea.

El análisis de la problemática del estudio lleva a plantear la interrogante de: ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020? y que la observación de este problema lleva a plantear problemas específicos de las dimensiones de una de las variables de estudio que son: a) ¿Qué relación existe entre la dimensión autoritario del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa?; b) ¿Qué relación existe entre la dimensión demagógico del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa?; c) ¿Qué relación existe entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa? y d) ¿Qué relación existe entre la dimensión permisivo del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020?

El análisis de estas interrogantes, y respondiendo a la secuencia metodológica se plantea el siguiente objetivo general: Describir la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020, y que a su vez se desprende en objetivos específicos: a) Describir la relación que existe entre la dimensión autoritario del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020; b) Describir la relación que existe entre la dimensión demagógico del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones

educativas de Pucallpa, 2020; c) Describir la relación que existe entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020; d) Describir la relación que existe entre la dimensión permisivo del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.

Lograr tener la excelencia educativa implica la movilización de diversos factores: infraestructura, accesibilidad y recursos en lo que se refiere a aspectos materiales, y en lo que respecta al recurso valioso como es el humano, acá pasa por el compromiso, el liderazgo, el desprendimiento y la humanidad por citar algunos aspectos que impulsarán el desempeño docente.

En tal sentido la investigación se justifica porque permitirá conocer el liderazgo que están evidenciando los directivos aún bajo el contexto de pandemia por Covid - 19 y describir que características del liderazgo directivo motiva o moviliza el desempeño docente.

El contexto de la pandemia ha centrado la mirada y con justa reacción hacia el sistema de salud; sin embargo, no se ha dado la misma prestancia al sistema educativo, así lo indica Chiroque S. (2020) cuando señala que constató que a la fecha no existe una percepción urgente y necesaria de parte del gobierno de una reforma educativa como sí lo realizaran en el sector salud. Tal es así, que esta pandemia ha desnudado la mala distribución en todo aspecto educativo se refiere al Minedu ya que se pudo observar algunos imágenes difundidos por las redes sociales y por algunos medios de comunicación de alumnos de las zonas andinas escalando, subiendo cerros con sus respectivos radios y algunos celulares para captar señal y de esta manera puedan escuchar las clases de Aprendo en Casa. Por tanto, la investigación se justifica

pedagógicamente al evidenciar las características de las variables en la suma de esfuerzos por mejorar el servicio educativo.

Metódicamente se justifica porque tendrá una resolución lógica que pueda determinar el grado de relación existente entre el desempeño docente y el liderazgo directivo en sus dimensiones de gestión institucional, pedagógica y administrativo en las instituciones educativas de Pucallpa.

Toda investigación constituye un aporte a la investigación ya que podrá ser considerado como sustento teórico a nivel de antecedente para futuras y consecuentes investigaciones que tengan a bien considerar a algunas de las variables de estudio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas relacionadas con el estudio

2.1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

De acuerdo a las investigación realizada en México, por Niebla e Ibarra (2017), en su estudio titulado: “Liderazgo directivo femenino y el clima organizacional en una escuela de educación media superior de la Universidad Autónoma de Sinaloa de México”, cuyo propósito del estudio fue explorar y describir las variables, cuya metodología es descriptivo no experimental; realizado con una población / muestra de 300 y se utilizó dos instrumentos validados y confiables, cuyos resultados evidenciaron divergencias, ya que la percepción de la directora fue por decirlo menos regular y que los profesores percibieron que el liderazgo no es óptimo, lo que lleva a concluir la importancia de seguir ahondando en el estudio de las variables, de tal forma que con libertad más mujeres tengan la oportunidad de dirigir y liderar diferentes puestos de dirección. Y concluye, que es importante y óptimo el objeto de estudio. (Niebla & Ibarra, 2017)

También se tiene el estudio presentado por Contreras (2016) en su investigación titulada: “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca - Bogotá, de la universidad del Rosario Bogotá”, cuya investigación fue dada a una población de 130 entre estudiantes, docentes y funcionarios, donde se aplicó se aplicó dos instrumentos o test, lo que le permitió llegar a las conclusión de que existe una predisposición clara por el liderazgo que motive a toda la comunidad educativa, descartando a aquel liderazgo prepotente que no permite un adecuado clima en la

comunidad educativa, y que también es importante que la comunidad educativa trabaje en el mejoramiento integral del clima para que la percepción del líder vaya mejorando paulatinamente. (Contreras, 2016)

Otra perspectiva sobre las variables de estudio es el de Reyes, Trejo y Topete (2017), en el estudio de investigación titulado: “El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes, de la revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo”, cuyo estudio tuvo como objetivo identificar, desde la percepción de los estudiantes y derivando del movimiento que se gestó en el año 2014 que trajo como consecuencia el cambio de directivos a solicitud de la comunidad estudiantil, las competencias y características que son necesarias para ejercer el liderazgo directivo y la gestión del nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México, el estudio tuvo características exploratorias descriptivas, que utilizaron la entrevista para recoger información e identificar la actuación del director y de cómo los estudiantes califican el liderazgo y que otras características de liderazgo requiere quien dirige la institución, lo que le permitió llegar a la conclusión de es imperativo realizar investigaciones para por lo menos definir un perfil o un modelo de formación para directores del nivel medio superior del instituto, de tal forma que permita enfrentar de manera adecuada las situaciones que pudiesen presentarse en una sociedad compleja y cambiante. (Reyes, Trejo y Topete, 2017)

Finalmente, en el contexto internacional se puede considerar el estudio de; Rico, Alamis y Lerma, (2015), titulado “Estilo de liderazgo y su percepción de la eficacia en educación superior: evidencias de México, de la Universidad Juárez del Estado de Durango”, donde el objetivo de la investigación fue evaluar la eficacia del

líder desde la percepción del subordinado de acuerdo al Modelo de Liderazgo de Rango Completo, que fue evaluado mediante la aplicación del cuestionario de liderazgo multifactorial, que luego de procesar la información los resultados permitieron evidenciar el estilo de liderazgo transaccional como transformacional, por lo que se confirmó que ambos estilos son excluyentes, y que por tanto se deduce el elevado coeficiente de correlación en el liderazgo transformacional con la eficacia de líder. (Rico, Alamis & Lerma, 2015)

Antecedentes nacionales

De acuerdo a los estudios explorados a nivel nacional se tiene el desarrollado por Sánchez (2019), en el estudio de investigación titulado: “Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao, de la universidad San Ignacio de Loyola”, donde el estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el liderazgo directivo y sus respectivas dimensiones con el clima organizacional de una entidad educativa de la Región chalaca, y que metodológicamente el estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, trabajando con una muestra de 72 docentes y que luego de procesar la información mediante frecuencias y porcentajes se llegó a la conclusión que sí existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y clima organizacional, mostrando la correlación significativa entre las variables, indicando que a mayor liderazgo directivo, mejor nivel de clima organizacional. (Sánchez, 2019)

Otro análisis importante sobre liderazgo en desempeño docente es el de Argote (2018), en su investigación titulada: “Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016”, de la universidad nacional de San

Agustín de Arequipa, cuya investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo de los directivos en el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de Educación Secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016, que luego de haber aplicado un muestro no probabilístico trabajo con 131 docentes de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Ilo, que luego de procesar la información recolectada se obtuvo una correlación positiva entre las variables de estudio, lo que permitió concluir que el liderazgo directivo influye en el desempeño docente, ya sea de manera positiva o negativa, que la investigación no estuvo planteada para emitir un juicio de la probidad del liderazgo. (Argote, 2018)

También se tiene la investigación de Vega (2018), titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Abelardo Quiñones Gonzales”. Ayacucho, 2017, de la Universidad César Vallejo, cuyo diseño transaccional, correlacional causal, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, donde la aplicación de los instrumentos se realizó a una población de 50 docentes, que luego de procesar la información la investigación llegó a la conclusión que el liderazgo directivo se relaciona directamente con el desempeño docente y ello se refleja con la correlación positiva entre las variables con un valor de 0,505, lo que condujo a que la investigación acepte la hipótesis alterna y rechace la hipótesis nula. (Vega, 2018)

Otro estudio importante en el contexto nacional es el presentado por Chávez (2017), en el estudio de investigación titulado: “Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca, 2012”, de la universidad nacional de Cajamarca, cuya investigación de tipo descriptivo correlacional tuvo como objetivo

determinar la relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente de las Instituciones Educativas Nuestra Señora de La Merced y Juan XXIII del nivel secundario Cajamarca, lo que permitió el recojo de información sin manipular las variables y en su contexto, aplicando los instrumentos a una muestra de 98 docentes cuyos resultados permitieron llegar a la conclusión de que existe una correlación significativa entre las variables de estudio, lo que indica que el desempeño docente va de la mano con el liderazgo directivo para el logros de metas institucionales. (Chávez, 2017)

Antecedentes locales

En contexto local se tiene el análisis presentado en artículo científico por Huamán C. (2017), en su estudio titulado: “Estilos de liderazgo y gestión administrativa del gobierno regional de Ucayali, 2017”, de la Universidad Privada de Pucallpa, donde el objetivo de la investigación establecer la relación de liderazgo y la gestión administrativa del gobierno regional de Ucayali. Esta investigación es de tipo básica y el diseño utilizado es la no experimental transeccional correlacional, que utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta mediante el cuestionario, lo que le permitió llegar a la conclusión de que existe correlación positiva muy baja y no significativa entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa del gobierno regional de Ucayali. (Huamán, 2017)

Asimismo, tenemos el estudio de investigación presentado por Pardo, E. (2018) en su tesis de maestría titulada: “Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa – 2017”, de la Universidad Nacional de Ucayali, donde la investigación tuvo por propósito determinar si existe una relación directa y significativa entre los procesos

logrados en la gestión educativa y el desempeño docente, esta investigación presentaba un enfoque cuantitativo, del tipo básico y de diseño descriptivo correlacional y, que luego de la aplicación de los instrumentos de doble entrada se obtuvieron resultados positivos que llevaron a concluir que, existe una relación significativa entre gestión educativa y desempeño docente favorable en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruíz”. (Pardo. 2018)

2.1.2. Liderazgo directivo

De la diversidad de teóricos se considera la concepción de Martínez (2015) que indica que el liderazgo, es el conjunto de muchas habilidades que posee una persona para poder influenciar de manera directa en sus formas de actuar y de pensar de las otras personas que se encuentran a su cargo y que para ello hace uso de la motivación para poder lograr sus objetivos y con ello estará cumpliendo todas sus tareas como líder. Si el líder se desempeña eficientemente podrá facilitar el logro de los objetivos ya que para ello utilizó diferentes tipos de herramientas. Del mismo modo manifiesta que, el carisma y la seguridad al hablar es un valor agregado que todo líder debe poseer como también debe tener la capacidad para entablar relaciones sociales. (p. 34), efectivamente podemos manifestar que es de mucha importancia que el líder de una entidad debe de tener muchas características positivas para poder conllevar a lograr los objetivos en bien de las mayorías y dar confianza a sus integrantes para facilitar el mejor desenvolvimiento individual y colectivo.

Asimismo, también se considera el aporte de Morales (2016), donde manifiesta que el liderazgo que es la condición básica y a la vez universal de todo ser humano, Y puntualiza que esa condición definitivamente se inicia en la familia y son los padres que influyen ya sea positiva o negativamente y que con el tiempo las instituciones y/u

organizaciones diversas como las instituciones educativas forman y los consolidan en cada ser humano ciertas características y tipos de liderazgo. (p. 87), definitivamente el ser humano en el proceso de su desarrollo como persona va logrando y consolidando su personalidad acogiendo las diferentes experiencias que le dá la sociedad, sus padres, amigos, la escuela, para cuando ya sea mayor de edad pueda consolidarse como líder capaz de mejorar las debilidades que pudo observar a lo largo de su crecimiento.

Ahora bien, en lo que se refiere a liderazgo directivo, Díaz (2015) señala que este tipo de funciones es dirigido por una persona que asume funciones de dar información a sus dirigidos sobre los diferentes tareas que deben de asumir, cumplir y hasta la manera de como las tienen que hacer para que las puedan cumplir dentro de la organización, refiriéndose que se trata de una forma en que el líder ordena a sus dirigidos empleando mecanismos como su autoridad.

Liderazgo es conceptuada como la capacidad que posee una persona para poder dirigir, planificar, organizar, desarrollar alguna entidad que está a su cargo y para ello debe de poseer muchas cualidades para poder conllevar al buen manejo de la entidad a la cual representa., ya que su función principal es de dirigir.

Para Martínez (2015) viene a ser el conjunto de muchas destrezas que debe poseer un sujeto para poder influir de forma directa a las personas a su cargo y para ello debe de utilizar la motivación, con lo cual debe lograr sus objetivos y así cumplir con cada una de sus metas. Así mismo manifiesta que debe de conocer la utilización de diferentes herramientas que le faciliten el logro de sus objetivos y realizar un buen desempeño eficiente durante su permanencia como líder, volviendo a incidir que el líder debe de poseer como su carisma y una seguridad al hablar como su valor agregado. (p. 34)

2.1.2.1. Estilos de liderazgo

Habiendo indagado diversas fuentes bibliográficas se pudo identificar diferentes tipos de liderazgo:

El liderazgo autoritario o autocrático. Díaz (2015) manifiesta que esta forma de liderazgo es caracterizado ya que el líder es la persona quién decide por los demás y toma los diferentes decisiones de forma unipersonal además de ello direcciona los trabajos y es quién organiza al grupo bajo sus ideas. Manifiesta también que para la aplicación de sus ideas y sus diferentes decisiones no necesitan justificarlos ante el grupo empleando para ello una comunicación unidireccional. Finalmente, el líder no necesariamente es reconocido por los integrantes del grupo, a ellos solo se hace de sus conocimientos las decisiones que él tomó. (p. 98)

En estos tiempos, aunque ya no deben de existir este tipo de líderes todavía persisten en nuestras sociedades, pero con el pasar de los tiempos y con la llegada de nuevos jóvenes con mentalidades diferentes esperemos que se vayan exterminando, ya que las nuevas formas de conllevar a un grupo de seres humanos deberían de ser muy diferente, respetando sus derechos fundamentales para que cada uno de ellos se puedan desenvolver cada día mejor.

Según Trelles (2014) en las características del liderazgo autoritario el líder es la persona quién asume las responsabilidades y toma las decisiones en su totalidad Manifiesta también que él es quién inicia, dirige y termina todas las actividades y para asegurarse el trabajo de sus integrantes del grupo, controla y supervisa los procesos y avances de cada uno de sus dirigidos, del mismo modo se refiere que las actividades se centralizan en las responsabilidades y las decisiones que el líder asume.

El liderazgo democrático o participativo. Según Díaz (2015) el liderazgo democrático es caracterizado porque el líder es quién motiva la participación y colaboración de los integrantes, comprometiendo a cada integrante a desarrollar sus actividades de manera responsable, se refiere también que el líder democrático da la libertad que cada integrante se comprometan y asuman sus funciones tomando decisiones en cuanto a sus actividades que se encuentran bajo sus competencias. Dando énfasis que se debe de usar como principal medio la comunicación ya que les ayudará a desarrollar sus actividades de la mejor manera posible, y que cada trabajador tiene la libertad de verter sus opiniones que no se sientan limitados y por ello también son muy motivados de manera constante.

Las características descritas de un líder democrático son en nuestros tiempos creo la más acertada ya que la practican la gran mayoría de líderes que se encuentran cargo de alguna organización porque al menos garantiza un respeto por los demás y de esta manera los que están a su cargo pueden hacer sus actividades sin demasiadas quejas.

Montes (2014) se refiere que dentro del liderazgo democrático el líder es la persona que motiva a sus integrantes a la participación activa en la toma de sus decisiones, premiándolos, reconociendo sus esfuerzos, sus dedicaciones dándoles más ánimos a seguir trabajando en favor de la institución al cual representa, este líder también escucha y acepta con agrado las múltiples sugerencias que existen de cada uno de sus trabajadores y las decisiones que toma son compartidos de manera responsable.

Podemos manifestar que también existen aspectos negativos en este tipos de líderes ya que muchas veces son muy pasivos con el grupo que lideran aceptando en muchas oportunidades sin rechazo las decisiones que toman el conjunto de personas que se encuentran a su cargo, el liderazgo “laissez faire” Díaz (2015). De lo manifestado podemos referirnos que este tipo de líder asume un rol pasivo dejando los acuerdos finales en poder de los integrantes del grupo, y que los miembros de los grupos tienen las libertades para ejecutar las decisiones que crean conveniente. Y que muchas veces el apoyo del líder se dá solo a solicitud de los integrantes del grupo.

En su opinión Carnero (2015) se refiere que en este tipo de liderazgo una de sus características es ser liberal pareciera no existir el líder ya que los integrantes del equipo de trabajo son los que deciden ya que también tienen el control del grupo y deciden entre ellos. Por lo que “El líder liberal es quien hace y deja de hacer, el poder se encuentra dentro de cada equipo de trabajo y el líder asume las decisiones de cada equipo y se siente motivado o fortalecido con las decisiones que surgen al interior de cada grupo”.

El Liderazgo situacional. Este tipo de líder conlleva a su grupo muy diferente a los otros tipos de líderes ya que el líder situacional es la persona que toma sus decisiones de acuerdo a las necesidades de su institución pero que también sabe escuchar a sus dirigidos sus características principales de este tipo de líder son; es muy flexible ante los demás, posee una visión para entender las necesidades del resto, tiene habilidades para resolver los problemas que se suscitan y sabe transmitir confianza a los integrantes de la entidad que él dirige, a lo referido manifiesta, Díaz (2015) refiere que la característica de este tipo de líder es el de acoger muchas formas de liderazgo de acuerdo a las circunstancias y del nivel de las competencias de los integrantes del

grupo, manifestando que el líder es un ente muy dinámico con su forma de ser y con sus ideas adaptándose fácilmente a cada grupo en un tiempo y espacio determinado, por lo tanto es la persona que concuerda con las obligaciones y las necesidades de cada equipo de trabajo.

Así mismo se puede describir que el líder situacional es aquel ser humano que muchas formas de dirigir a su grupo con quienes está trabajando y actuando de acuerdo a las circunstancias y a las necesidades que lo ameritan para conllevar a un buen trabajo en beneficio de las grandes mayorías sin perjudicar a nadie y tratando de que todos se encuentren satisfechos, a lo que manifiesta Mestanza (2015) “El liderazgo situacional se encuentra en aquellas personas líderes que asumen distintas formas de liderar”. Y que el accionar de este líder dependerá de las circunstancias o de las situaciones que puedan presentarse y también dependerá de acuerdo del nivel de su preparación profesional y/o personal de cada uno de sus integrantes, así mismo manifiesta que en este tipo de liderazgo se puede apreciar que los resultados positivos, los logros son de inmediato ya que sus integrantes se encuentran muy motivados y pueden producir con eficacia, existiendo “un equilibrio entre logros y beneficios”.

2.1.2.2. Dimensiones de liderazgo directivo

Chiavenato (1999), el liderazgo configura una serie de acciones que movilizan a los individuos que están bajo la responsabilidad del líder, y para ello se contempla las siguientes dimensiones:

A. Liderazgo autoritario

Según la concepción de Ball (1989) El directivo de tipo autoritario es caracterizado por exigir a todos los integrantes del grupo o equipo de

trabajo y no es abierto a las opiniones, recomendaciones ni sugerencias de los demás, no haciendo caso a las personas que tengan posiciones distintas al de él. Y que para lograr su finalidad utilizará diversos recursos tales como ignorar a los que se encuentran en su oposición.

Bajo esta forma de líder los docentes y los otros integrantes de una institución educativa no poseen ninguna otra opción de hacer conocer sus ideales ni mucho menos de generar intereses alternativos tan sólo se limitan a cumplir los ideales definidos como legítimos del líder. A lo que manifiesta Ball (1989), “el director puede apelar, de hecho, al engaño consciente como método de control organizativo puede reprimir o manifestar las emociones según sea necesario y es capaz de mirar a las personas directamente a los ojos cuando miente”.

El líder autoritario es caracterizado por ser una persona que controla hasta el más mínimo detalle, concentrando todas sus decisiones e impone al grupo sin tener en cuenta las opiniones individuales. Se caracteriza ya que es una persona que ordena, le agrada impartir órdenes, así mismo toma decisiones sin antes consultar al grupo ni considera las opiniones de cada integrante, no sabe compartir las informaciones que tiene ni mucho menos propicia una planificación para realizar las actividades, se disgustan las críticas y es muy desconfiado, es prepotente, no sabe tratar a los demás, cambia a menudo las reglas del trabajo de acuerdo a su conveniencia y le encanta inspirar temor para tratar de conservar su autoridad.

B. Liderazgo demagógico

Este tipo de líder parece ser democrático porque dialoga, sabe escuchar y muchas veces promueve la participación con sus opiniones de todos participantes, pero al final decide sin tener en cuenta las opiniones vertidas por el resto de sus integrantes, de ese modo nos podemos confundir con aquellos líderes que sí saben conducir y realizar una buena conducción a la organización que lideran.

Según a lo manifestado por Chiavenato (1999). En muchas ocasiones nos dejamos sorprender por este tipo de líderes ya que los líderes demagógicos en ocasiones son muy simpáticos llevándose bien con todos, a este tipo de líderes se les reconoce porque a veces son muy amables y casi siempre están de acuerdo en todo y con todos, asumen demasiadas responsabilidades existiendo oportunidades que no los puede cumplir, manifiesta una cosa y realiza otra cosa, en algunas oportunidades son muy coyunturales, no teniendo visión hacia su futuro, muchos de ellos suelen ser oportunistas, buscan siempre sus propios beneficios y no lideran en beneficio del grupo y casi siempre son los que modifican los acuerdos que no les conviene.

C. Liderazgo democrático.

Las características del líder democrático son; sabe orientar, conduce bien a un grupo, da oportunidades, sabe escuchar a los demás, respeta las opiniones, así mismo tiene presente que su liderazgo está supeditado a responder los intereses de la institución o del grupo; por ello siempre será

considerado un vocero de opiniones y decisiones que se tomaron de manera colectiva.

Según lo mencionado por Chiavenato (1999). El líder democrático es la persona quien fomenta la cooperación en sus condiciones de igualdad y de mucho respeto entre los integrantes del grupo al cual está dirigiendo, así mismo manifiesta que este tipo de líder sabe entender, oír y respeta las diversas opiniones que son diferentes a los suyos de cada uno de sus integrantes, así mismo sabe encaminar y pone orden frente a cualquier problema que se le presenta, conoce de trajos en equipo y orienta a que las decisiones sean tomadas en conjunto escuchando las opiniones de todos en beneficio de la institución y de cada uno de ellos, muchas veces los líderes tienen que enfrentar muchos conflictos en busca de una comunicación y un buen entendimiento con los integrantes de su equipo, debe inspirar mucha confianza, ser muy generoso y brindar apoyo a quienes lo requieran, respetar las diferentes instancias existentes, aceptar las decisiones de las mayorías y debe de promover, promocionar y seleccionar a nuevos líderes en su organización

D. Liderazgo permisivo.

Este tipo de líder denominado permisivo generalmente no sabe hacerse de problemas con nada ni mucho menos con nadie, dejando que cada uno de sus integrantes realice lo que desee, descuidando en algunas oportunidades con el cumplir de los objetivos trazados de la institución a la que representa. Es muy irresponsable y cree que, si sus integrantes

están contentos, ninguno podrá cuestionar su trabajo. Chiavenato (1999) se refiere que este tipo de líder casi no sabe dirigir ya que permite que los integrantes del grupo hagan las cosas como les parezca, por lo tanto no sabe ordenar ni llamar la atención aceptando el no cumplimiento de las responsabilidades de sus dirigidos por evitarse según él muchos problemas, suele ser indiferente, muy desordenado y descuidado ante un problema suscitado, ya que busca culpables para no tener responsabilidad directa en ella, es muy incumplido con sus mismas responsabilidades pretendiendo ser amigo de todos para no caerles mal a nadie del entorno. Chiavenato (1999).

2.1.3. Desempeño docente

Algunos autorizados conceptualizan de diversas formas, así tenemos a lo expresado por Fernández (2002), conceptualiza al desempeño del docente; “es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación”. A decir, es verdad que el desempeño docente, viene a ser el conjunto de muchos labores que el profesor desarrolla haciendo sus actividades pedagógicas para poder cumplir con sus propósitos; de brindar, orientar, guiar, facilitar a sus estudiantes.

También contamos con el aporte de Jiménez, (2000) donde nos refiere sobre el desempeño docente que, el profesional que se dedica a la labor de la enseñanza tiene en gran medida, la gran responsabilidad de brindar y aportar con una buena educación

y cultura a la sociedad, y por ello debe de ser muy consciente de su influencia personal y social que genera el desarrollo de su labor.

Efectivamente los profesionales dedicados a la docencia tienen un compromiso moral, profesional, ético con las sociedades donde desempeñan sus funciones ya que sus estudiantes, padres de familia y todos los integrantes de la sociedad ven en él como ejemplo a seguir influyendo de esta manera su accionar dentro de la sociedad. Como también se tiene el aporte de Alvarado (2010) el desempeño docente es la práctica que realiza el profesional dedicado a la docencia y que dedicándose con eficacia a su profesión logrará los objetivos pedagógicos preestablecidos, así mismo requiere adquirir un conjunto de informaciones, conocimientos y experiencias que le permitan tomar decisiones para mejorar los programas educativos.

Espinoza (2010) se refiere al desempeño docente que la actividad del docente no solo se limita a la mera transmisión de conocimientos, por más importantes que fueran esos conocimientos para su formación intelectual, sino que se orienta a la formación integral de la persona en todos sus dimensiones. Como manifiestan diferentes autores que la actividad del profesor no está limitado a tan sólo brindar de puro conocimientos a los estudiantes sino que la labor del docente va más allá como por ejemplo formarle para que sea un buen ciudadano, que actúe ante la sociedad con valores, con ética, cuidando y protegiendo el espacio donde vive.

Teorías

El principal labor del docente en su desempeño de sus funciones está centralizado básicamente en la indagación constante para realizar con eficacia su actividad diaria, de esta forma continuará asumiendo conciencia de diferentes roles que realiza diariamente en su trabajo y para saber cómo está su labor debe de realizar

su propia evaluación, del mismo modo también el director de la institución educativa realizará una evaluación a su desempeño como docente de aula lo cual se debe de considerarse para emitirle un juicio de valor.

De la misma forma, el trabajo a ser efectuado por el profesor en la institución educativa no únicamente está conexo a una retribución económica, en efecto también es muy importante tener en consideración que, para lograr el desempeño de manera eficiente, los maestros deben poseer un nivel alto de entrega y cumplimiento con su labor, una mística de trabajo que lo direcciona a mejorar potencialmente su calidad como profesional y en ámbito personal.

La Asociación de Gestión para la Educación Ambiental (2006) conceptualiza al desempeño docente, como un proceso sistemático para la mejora de las competencias donde debe de utilizarse un conjunto de métodos y procedimientos para lograr un buen desempeño profesional.

Enfocado en estas ideas, el desempeño de sus actividades del docente viene a ser un conglomerado de múltiples acciones, roles y funciones que posibilitan su forma de trabajar, que conjuntamente con las cualidades de su accionar en la sociedad y ajustado a las diferentes normas educacionales y de las comunidades se involucra identificándose con el que hacer de su trabajo. Según Corona (2000), refiere que, “el desempeño laboral se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización”.

Por ello, podemos manifestar que en algunas ocasiones se puede hacer diferentes comparaciones en cuanto al desempeño de las diferentes instituciones así mismo se realizan comparaciones con el personal docente aplicando de esta manera medidas supuestamente correctivas, seleccionando aspectos positivos y negativos

entre los profesionales para ir mejorando a través de capacitaciones, talleres, charlas las prácticas del docente.

Escala de Desempeño Docente, USAID/PERU/SUMA, (2011) plantea cuatro niveles de Desempeños, donde a cada uno le asigna rango de notas siendo estas: Sobresaliente; describe que todos sus desempeños en los diversos contextos en los que actúa, se evidencian logros excepcionales superiores a lo esperado, y rango de notas es (18-19-20). Suficiente; describe que sus desempeños en los diversos contextos en los que actúa evidencia logros según los resultados esperados y rango de notas es (14-15-16-17). Básico; describe que sus desempeños en los diversos contextos en los que actúa evidencia logros debajo de los resultados que se espera y rango de notas es (11-12-13) y Deficiente, que describe que ninguno o ninguna de sus desempeños en los diversos contexto en los que actúa evidencia logros según los resultados que se espera y tiene rango de nota (0-10).

2.1.3.1. Dimensiones de desempeño docente

Para realizar el presente trabajo de investigación se tomó en consideración las dimensiones que señala en el “marco del buen desempeño docente” propuesto por el Ministerio de Educación del Perú (2012), siendo estas:

A. Pedagógica

Esta dimensión es como la columna vertebral del profesional en docencia. Ya que se refiere a un saber muy específico, el conocimiento pedagógico desarrollado, realizado y aprendido en lo teórico-práctica, que le conlleva a desenvolverse con diversos saberes para cumplir con su

rol y poder aportar a la sociedad a construir una sociedad más justa y con práctica de valores.

A lo que se refiere Murillo (2007) “los procesos de aula, en especial la calidad de la enseñanza, ejerce un impacto directo sobre el aprendizaje y motivación de los alumnos, lo que afecta a sus resultados académicos” (p. 75). En efecto la actividad pedagógica del maestro es de vital importancia para que sus alumnos puedan asimilar todo lo impartido en las horas de clase en sus respectivas aulas y para ello el docente utilizará muchos medios, materiales y recursos con la finalidad de que su estudiante se sienta motivado y presto a adquirir nuevos conocimientos.

Del mismo modo, la enseñanza viene a ser una práctica específica del docente, que día a día se le exige mejorarlo a través de capacitaciones, talleres o autoaprendizajes para desempeñarse mejor y mejorar el interés y los compromisos en cada uno de sus estudiantes para que aprendan y puedan formarse para la vida. Se necesita de la ética del docente, de que exista un vínculo por lo cual se forma y educa para el crecimiento y de una buena libertad del sujeto de la educación.

B. Cultural

Es donde se describe las necesidades de poseer saberes extensos de su entorno socio-cultural con el propósito de afrontar muchos desafíos en el campo, económico, político, social y cultural, así mismo de contar con saberes de la trayectoria de su historia en diferentes magnitudes territoriales. Como también debe de hacer un análisis a los cambios

constantes que sufren nuestras sociedades durante su existencia, diferenciando entre las buenas de las malas costumbres educacionales y de esa manera se podrá tener conocimientos contextualizados para proponer a sus generaciones más jóvenes nuevas alternativas de vida en las sociedades modernas.

Al respecto, Montenegro (1998) manifiesta que ser docente y asumirlo como profesión implica apoyarse en lo más valioso del patrimonio cultural de la humanidad y ejercerlo es una actividad titánica que debe hacerse con responsabilidad, organización y efectividad. Los maestros tienen una gran responsabilidad frente a la sociedad, un compromiso con su legado histórico, con las prácticas culturales, de inculcar los valores históricos a sus estudiantes para que no se pierdan o no se dejen de practicar y dar a conocer a la humanidad.

Al respecto Refiere el ministerio de educación (2002), es la obligación de contar con amplios conocimientos de su localidad con el propósito de afrontar los retos políticos, económicos, culturales y sociales, como también el de poseer conocimientos sobre las historias del contexto internacional, nacional, regional y del contexto local, lo cual implicará hacer un análisis de su evolución de las dilemas y retos para comprender y adquirir aprendizajes de nuestro entorno contextualizado que las sociedades proponen a sus generaciones.

Esta dimensión se manifiesta cuando el docente va construyendo de manera asertiva y empática diferentes relaciones interpersonales con sus

alumnos, basándose en los principios fundamentales del afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. Propiciando entre sus pupilos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente estable y seguro, por lo que los estudiantes vayan con mucha satisfacción, promocionando en todos, el respeto por sí mismos y por los demás.

Se debe de crear espacios democráticos donde se reconozca de manera individual a cada estudiante. Fomentando muchas oportunidades para que los niñas, niños y adolescentes puedan expresar sus; emociones, ideas y sus afectos de manera respetuosa, clara y directa.

C. Política

Se puede leer textualmente en el marco de buen desempeño docente (2012) referente a la dimensión política, lo siguiente; Que se refiere al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común.

A lo que manifiesta; Páez, Rondón y Trejo (2018), que la educación como acto de intervención en lo humano procura de cambios radicales en la sociedad, de una y otra manera, es una oportunidad para transformar el mundo y una responsabilidad de educador. Estamos convencidos que de

todas maneras la educación oportuna de nuestros ciudadanos es la única manera para sobre salir del atraso en que nos encontramos como países subdesarrollados y que a través de la educación podremos transformar nuestra sociedad donde haya menos desigualdades con mayor justicia social y libres. Como manifiesta en el marco del buen desempeño docente (2012) que se debe de construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos. Entonces podemos decir que el docente debe de estar comprometido con la formación integral de sus estudiantes y no solamente como personas sino también como ciudadanos de bien, para mejorar las sociedades actuales con justicia social, con oportunidades iguales para todos, responsables con sus comunidades y un respeto por su naturaleza, debe de cambiar la mentalidad de su alumno y formar un nuevo ser.

El Marco de Buen Desempeño Docente (2012) manifiesta que existen tres dimensiones muy específicas que pone énfasis de manera singular en el que hacer del docente y su característica de la práctica exigiendo la creatividad y la criticidad. La mezcla de estas tres dimensiones desarrolladas hace que la profesión de ser maestro es algo compleja de desarrollarse de manera estandarizada, así que para ciertos logros de aprendizajes se pueda recurrir a procedimientos muy similares siendo en contextos muy diferentes.

Por ello, el Marco del buen desempeño docente (2012) no es solo un documento normado e instrumentalizado, sino, también y, sobre todo, es un instrumento que nos permite al docente a seguir mejorando nuestro profesionalismo, a evaluar cada día nuestro ejercicio de modo que seamos más exigentes y rigurosos con nosotros mismos, y que la sociedad reconozca la labor y desempeño que se hace a diario. Lo cual también nos permitirá el constante desarrollo.

2.2. Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión autoritario del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión demagógico del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión permisivo del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.

2.3. Variables

2.3.1. Definición conceptual

Liderazgo directivo

Díaz (2015) señala que, el liderazgo es asumido por un líder que cumple con la función de brindar información a sus empleados sobre las tareas que tienen que cumplir y la forma como las tienen que desarrollar en su quehacer dentro de la organización. Es decir, se trata de un estilo en el que el líder dirige a los empleados empleando como mecanismo principal su autoridad. (p. 117)

Desempeño docente

Alvarado (2010) que indica que, “el desempeño docente es la práctica que realiza el docente y que admite saber en qué medida se lograron los objetivos pedagógicos pre establecidos. Se requiere reunir información que permita la toma de decisiones para mejorar los programas educativos. Constituye una herramienta que se encuentra al servicio de la educación y que se puede convertir en un medio de retroalimentación e incluso en un instrumento para mejorar los procesos educativos”. (p. 30)

2.3.2. Definición operacional

Liderazgo directivo

Es la capacidad de dirigir, conducir y encaminar a un conjunto de personas que pueden integrar una organización, logrando que todos puedan tener como propósito el alcance de las metas personales y organizacionales.

Desempeño docente

Es un conjunto de características que todo docente muestra al momento de desarrollar sus responsabilidades propias de la actividad docente, y estas son valoradas según las características de cada componente a observarse antes, durante y después de la actividad pedagógica.

III. METODOLOGÍA.

3.1. El tipo y nivel de la investigación

Es de tipo cuantitativo y descriptivo; cuantitativo porque, recoge y analiza datos sobre la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente y estudia las propiedades y fenómenos cuantificando las características de la información recogida como parte de procesos de investigación. Carrasco (2003).

La investigación descriptiva; porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2019; R. Hernández, Fernández, & Batista, 2014). En tal sentido, se puede afirmar también que la investigación es básica, de naturaleza descriptiva, pues solo se busca ampliar y profundizar el caudal de conocimiento científico.

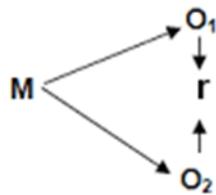
Es de nivel correlacional de corte transversal, y tienen como objetivo evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías, variables de liderazgo directivo y desempeño docente, con sus respectivas dimensiones en un contexto particular; esto quiere decir que la recolección de la información se realizará en un determinado corte de tiempo, y los resultados que se recojan serán los que se expresen en la discusión y los resultados de la investigación, así lo explican Hernández, R. Méndez, S. Mendoza, C. Cuevas, A. (2017).

En ese sentido, la investigación describirá la relación entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente y, si esta es significativa. Asimismo, la aplicación del instrumento se realizó en un corte de tiempo y, para efectos del contexto de la pandemia se aplicaron mediante el formulario virtual Google form.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación es no experimental, en tanto se realizará sin manipular variables, esto quiere decir que la información recolectada será en un momento o en un tiempo, lo que indica que no se manipulará la variable liderazgo directivo ni la variable desempeño docente. (Carrasco, 2003).

Para el estudio se utilizó el diseño correlacional, (Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas. 2017), porque en la investigación se describirá la relación de las variables liderazgo directivo y desempeño docente; cuya fórmula propuestas es de Hernández S., R.; y es la que sigue:



Dónde:

M : Muestra seleccionada, directivos y docentes de las instituciones educativas de Pucallpa.

O1: Variable 1: Liderazgo directivo.

O2: Variable 2: Desempeño docente.

r : Relación probable entre las variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Está constituida por directivos y docentes de las instituciones educativas de Pucallpa, que para el caso de nuestra investigación se determinó a las instituciones educativas que se encuentren dentro del cercado que son: desde el reloj público hasta la línea fronteriza del distrito de Yarinacocha el jirón Eglinton, y por el otro extremo desde la Hoyada hasta la línea fronteriza del distrito de Manantay. “La población debe delimitarse de manera muy concreta” ... Hernández, R. Méndez, S. Mendoza, C. Cuevas, A. (2017).

3.3.2. Muestra

Hernández et al. (2010), señala que, “la muestra es un subconjunto de la población de donde se recolectan los datos que deben ser representativos de la población”.

Para Castro (2003), la muestra se clasifica en probabilística y no probabilística. La probabilística, son aquellas donde todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla a su vez pueden ser: muestra aleatoria simple, muestra de azar sistemático, muestra estratificada o por conglomerado o áreas. La no probabilística, la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional u opinática y muestra accidentada o sin norma. Para ello, seleccionamos la muestra:

Cuadro N° 1: Selección de muestra por sexo de docentes

	Sexo	fi	%
Directivos y docentes de las Instituciones Educativas; “Jorge Chávez, Elías Aguirre y Coronel Pedro Portillo” de la ciudad de Pucallpa;	M	55	54
	F	47	46
Total		102	100

Fuente: Elaboración propia en base a datos de registro de datos. 18/10/2020

Para los fines Muestra de selección por correspondientes se ha considerado los criterios de selección de la muestra:

- a) Criterios de inclusión: directivos y docentes de las instituciones educativas ubicadas dentro del cercado de Pucallpa que ya vienen trabajando y haciendo uso de la plataforma virtual de Google formulario, del mismo modo manifiesto que se ha invitado a los docentes y directivos que participen de las encuestas (instrumentos de recojo de información) de manera voluntario sin ninguna presión ni condicionamiento alguno y para ello se les envió por diferentes medios el consentimiento informado.
- b) Criterios de exclusión: directivos y docentes de las instituciones educativas dentro del cercado de Pucallpa que no desearon participar de las encuestas (instrumento de recojo de información) luego de haberseles comunicado sobre el consentimiento informado ya que la participación en este trabajo de investigación fue libre, voluntario sin ningún tipo de condicionamiento.

3.4. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Liderazgo directivo	Díaz (2015) señala que, “Es asumido por un líder que cumple con la función de brindar información a sus empleados sobre las tareas que tienen que cumplir y la forma como las tienen que desarrollar en su quehacer dentro de la organización. Es decir, se trata de un estilo en el que el líder dirige a los empleados empleando como mecanismo principal su autoridad”. (p. 117)	Autoritario	Verticalidad. Toma las decisiones Escucha Comparte información Planifica Le disgustan las críticas. Muestra prepotencia y maltrato. Emite o cambia disposiciones según su conveniencia. Impone autoridad.
		Demagógico	Amabilidad y cordialidad. Acuerdo con todos. Asume demasiados compromisos Muestra incoherencia. Muestra una actitud coyuntural, sin visión. Satisfacción de su bienestar personal. Cambia las disposiciones según sus intereses.
		Democrático	Promueve la participación en condiciones de igualdad. Muestra respeto por las ideas de los demás. Muestra capacidad de escucha. Considera útiles las opiniones de los demás. Trabaja en equipo. Resuelve de modo colectivo los conflictos. Muestra empatía y asertividad. Es comunicativo.

		Permisivo	<p>Permite que los docentes inasistan injustificadamente.</p> <p>Muestra indiferencia ante la situación de la institución educativa.</p> <p>Pretende ser amigo de todos y todas.</p> <p>Incumple con sus obligaciones de gestión.</p>
Variable 2: Desempeño docente	<p>Alvarado (2010) que indica que, “el desempeño docente es la práctica que realiza el docente y que admite saber en qué medida se lograron los objetivos pedagógicos pre establecidos. Se requiere reunir información que permita la toma de decisiones para mejorar los programas educativos. Constituye una herramienta que se encuentra al servicio de la educación y que se puede convertir en un medio de retroalimentación e incluso en un instrumento para mejorar los procesos educativos”. (p. 30)</p>	Pedagógico	<p>Conocimientos actualizados del área curricular.</p> <p>Conocimiento actualizado de teorías, prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas.</p> <p>Programación curricular considerando características de los estudiantes estrategias y medios seleccionados.</p> <p>Diseño de procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.</p> <p>Resuelve conflictos en diálogo.</p> <p>Organiza el aula para el trabajo pedagógico y aprendizaje.</p> <p>Conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p> <p>Utiliza recursos tecnológicos diversos.</p> <p>Maneja diversas estrategias pedagógicas.</p> <p>Utiliza diversos métodos y técnicas.</p> <p>Resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones.</p> <p>Evalúa los aprendizajes los estudiantes.</p>

		Cultural	<p>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.</p> <p>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.</p> <p>Principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.</p> <p>Toma decisiones respetando los derechos humanos.</p>
		Política	<p>Organiza el trabajo pedagógico, para mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>Proyectos de investigación, innovación pedagógica.</p> <p>El trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, currículo y planes de mejora.</p>

3.5. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de los datos se considera los procedimientos establecidos por la investigación científica (Hernández, R. Méndez, S. Mendoza, C. Cuevas, A., 2017), ya que la investigación al tener las características de descriptiva correlacional, es necesario la aplicación de técnicas e instrumentos que recojan la información de cada una de las variables de estudio que para el caso son el liderazgo directivo y desempeño docente.

3.5.1. Técnica

La encuesta: Para el estudio se ha planificado la encuesta; que son un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa (Palella & Martins, 2012) de docentes con el fin de determinar el liderazgo directivo que desarrolla en sus respectivas dimensiones y su relación con desempeño docente. Para su aplicación fue necesario considerar el contexto de la pandemia, por lo que se tuvo que recurrir al formulario virtual “Google form”. Es importante señalar que se aplicaron dos encuestas, que abordaban las variables con sus respectivas dimensiones.

3.5.2. Instrumento:

El cuestionario; Se consideró el recojo de información sobre cada variable de estudio, uno tendrá el objetivo de considerar a liderazgo directivo, con cada una de sus dimensiones, haciendo un total de 31 reactivos o ítems; de la misma manera se dará con la variable desempeño docente, que abordará las dimensiones con un total de 20 reactivos o ítems; es importante precisar que existen instrumentos normados que abordan el desempeño docente como son las rúbricas de evaluación aplicadas por el MINEDU, así como también existen diferentes instrumentos aplicados en

investigaciones anteriores que ya pasaron el proceso de confiabilidad y validez que todo instrumento de investigación debe tener.

Primera variable

Ficha técnica del cuestionario para motivación Laboral

Autor: Calixto A. (Original)

Nombre del instrumento: Cuestionario de liderazgo directivo

Forma de aplicación: Individual (Google for – formulario virtual)

Encuestados: Dirigidos a docentes

Duración: 15 minutos.

Objetivo del instrumento: Medir el liderazgo directivo

Dimensiones e ítems:

Dimensiones	Ítems	Niveles y rangos
Autoritario	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9	Bajo Medio Alto
Demagógico	10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	
Democrático	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24	
Permisivo	25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	

Cantidad de ítems: Esta prueba consta de 31 ítems

Puntuación: Se establece una escala de tipo ordinal con los siguientes niveles:

Siempre = 5

Casi siempre= 4

A veces = 3

Casi nunca = 2

Nunca = 1

Procedimiento de aplicación: Se compartió con los docentes el link del acceso al formulario virtual (Google form), que contiene 31 reactivos, y que aproximadamente les tomó unos 20 minutos a cada encuestado de manera voluntaria previo entrega del consentimiento informado en responder y completar el formulario “Google form”.

Su validez: El instrumento fue tomado de una investigación de tesis a nivel doctoral, que ya había sido pasado por los criterios de validez por juicio de experto y la prueba de confiabilidad.

Confiabilidad: La confiabilidad interna es de Alfa de Cronbach de 0,886 aplicable

Segunda variable

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Adaptado por: Rojas, P. (2019)

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente

Forma de aplicación: Individual

Encuestados: Dirigido a docentes

Duración: 15 minutos.

Objetivo del instrumento: Medir el desempeño docente

Dimensiones e ítems:

Dimensiones	Ítems	Niveles y rangos
Dimensión pedagógica	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11 y 12	Alto (96 – 130)
Dimensión cultural	13, 14, 15 y 16	Medio (62 – 95)
Dimensión política	17, 18, 19 y 20	Bajo (26 – 61)

Cantidad de ítems: Esta prueba consta de 20 ítems

Puntuación: Se establece una escala de tipo ordinal con los siguientes niveles:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Procedimiento de aplicación: Se compartió con los docentes el link del acceso al formulario virtual (Google form), que contiene 20 reactivos, y que aproximadamente les tomó unos 15 minutos a cada encuestado de manera voluntaria previo entrega del consentimiento informado en responder y completar el formulario “Google form”.

Su validez: El instrumento fue tomado de una investigación de tesis a nivel doctoral, que ya había sido pasado por los criterios de validez por juicio de experto y la prueba de confiabilidad.

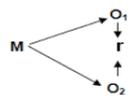
Confiabilidad: La confiabilidad interna es de Alfa de Cronbach de 0,927 aplicable.

3.6. Plan de análisis.

Las características de la investigación cuantitativa en estos tiempo se desarrolla con la aplicación de diversos programas o software estadísticos como es el caso del SPSS V.21 y, que para la verificación de la hipótesis se apeló a la estadística inferencial mediante una prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y con una prueba de hipótesis utilizando la correlación de Rho de Spearman, para las correlaciones entre variables y entre las dimensiones de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente. (Hernández, R. Méndez, S. Mendoza, C. Cuevas, A., 2017).

La misma razón lógica del análisis de los resultados, se consideró la triangulación entre: antecedentes, resultados y el marco teórico, características propias de la investigación cualitativa.

1 3.7. Matriz de consistencia

Proyecto: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUCALLPA, 2020					
Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión autoritario del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión demagógico del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión permisivo del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020?</p>	<p>Objetivo General Describir la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020</p> <p>Objetivos específicos Describir la relación que existe entre la dimensión autoritario del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.</p> <p>Describir la relación que existe entre la dimensión demagógico del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.</p> <p>Describir la relación que existe entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.</p> <p>Describir la relación que existe entre la dimensión permisivo del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.</p>	<p>Hipótesis general H₁: Existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020. H₀: No existe relación significativa entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020.</p> <p>Hipótesis específica H₁: Existe relación significativa entre la dimensión autoritario del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020. H₂: Existe relación significativa entre la dimensión demagógico del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020. H₃: Existe relación significativa entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020. H₄: Existe relación significativa entre la dimensión permisivo del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo</p> <p>Variable 2: Desempeño docente</p>	<p>Autoritario</p> <p>Demagógico</p> <p>Democrático</p> <p>Permisivo</p> <p>Pedagógico</p> <p>Cultural</p> <p>Político</p>	<p>Tipo: Cuantitativo. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental, de la forma:</p>  <p>Dónde: M = Muestra directivos y docentes de las instituciones educativas de Pucallpa O1 = Liderazgo directivo O2 = Desempeño docente r = Relación probable entre variables.</p> <p>Población y muestra La población está conformada directivos y docentes de la ciudad de Pucallpa La muestra por 90 se realizará por muestreo intencionada y se trabajará con los docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Plan de análisis Cuantitativo, método</p>

2

3.8. Consideraciones éticas y de rigor científico

La investigación reconoce los aportes de otros estudios anteriores mediante las citas de referencias bibliográficas determinadas por las normas APA.

Los principios a que se somete este trabajo, está orientados a los principios de la universidad y está sujeto a orientar el desarrollo de las actividades, para lo cual, está orientado con los siguientes principios:

1. Principio de respeto, en toda acción e intención, en todo fin y en todo medio, trata siempre a cada uno - a ti mismo y a los demás- con el respeto que le corresponde por su dignidad y valor como persona. Todo ser humano tiene dignidad y valor inherentes, solo por su condición básica de ser humano. El valor de los seres humanos difiere del que poseen los objetos que usamos. Las cosas tienen un valor de intercambio. Son reemplazables. Los seres humanos, en cambio, tienen valor ilimitado puesto que, como sujetos dotados de identidad y capaces de elegir, son únicos e irremplazables. El principio de respeto supone un respeto general que se debe a todas las personas.
2. Principios de no-malevolencia y de benevolencia. En todas y en cada una de tus acciones, evita dañar a los otros y procura siempre el bienestar de los demás.
3. Principio de doble efecto. Busca primero el efecto beneficioso. Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, asegúrate de que no son previsibles efectos secundarios malos desproporcionados respecto al bien que se sigue del efecto principal. El principio de respeto no se aplica sólo a los

otros, sino también a uno mismo. Así, para un profesional, por ejemplo, respetarse a uno mismo significa obrar con integridad.

4. Principio de integridad. Compórtate en todo momento con la honestidad de un auténtico profesional, tomando todas tus decisiones con el respeto que te debes a ti mismo, de tal modo que te hagas así merecedor de vivir con plenitud tu profesión. Ser profesional no es únicamente ejercer una profesión, sino que implica realizarlo con profesionalidad, es decir: con conocimiento profundo del arte, con absoluta lealtad a las normas deontológicas y buscando el servicio a las personas y a la sociedad por encima de los intereses egoístas.
5. Principio de justicia. Trata a los otros tal como les corresponde como seres humanos; sé justo, tratando a la gente de forma igual. Es decir: tratando a cada uno de forma similar en circunstancias similares. La idea principal del principio de justicia es la de tratar a la gente de forma apropiada. Esto puede expresarse de diversas maneras ya que la justicia tiene diversos aspectos. Estos aspectos incluyen la justicia substantiva, distributiva, conmutativa, procesal y retributiva.
6. Principio de utilidad. Dando por supuesto que tanto en tu actuación como en tu intención tratas a la gente con respeto, elige siempre aquella actuación que produzca el mayor beneficio para el mayor número de personas. El principio de utilidad pone énfasis en las consecuencias de la acción. Sin embargo, supone que has actuado con respeto a las personas.
7. Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad. Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños. Las

investigaciones deben respetar la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluido las plantas, por encima de los fines científicos; para ello, deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios. Es así que la presente investigación respeta a la vez el medio ambiente, porque utilizó el Google drive para aplicar la encuesta, evitando el uso del papel y contaminación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

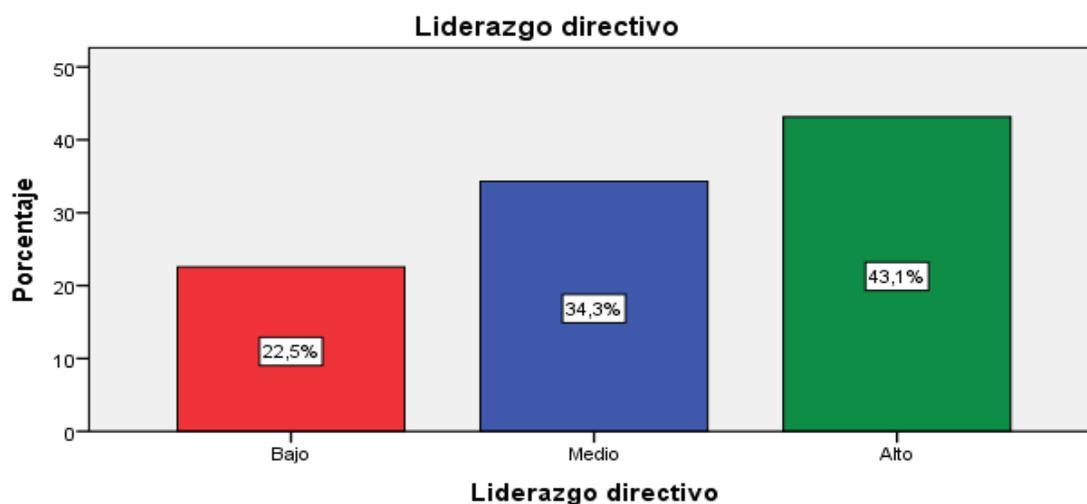
Luego de procesarla información recolectada en la aplicación de los instrumentos de cada una de las variables, se presenta los resultados:

Tabla N° 1. Estadística de la variable liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	44	43,1
Medio	35	34,3
Bajo	23	22,6
Total	102	100,0

Fuente: Resultados en base a datos estadísticos. 20/11/ 2020

Gráfico N° 1. Barra estadística de la variable liderazgo directivo



Fuente: Resultados en base a resultados estadísticos. 20/11/ 2020

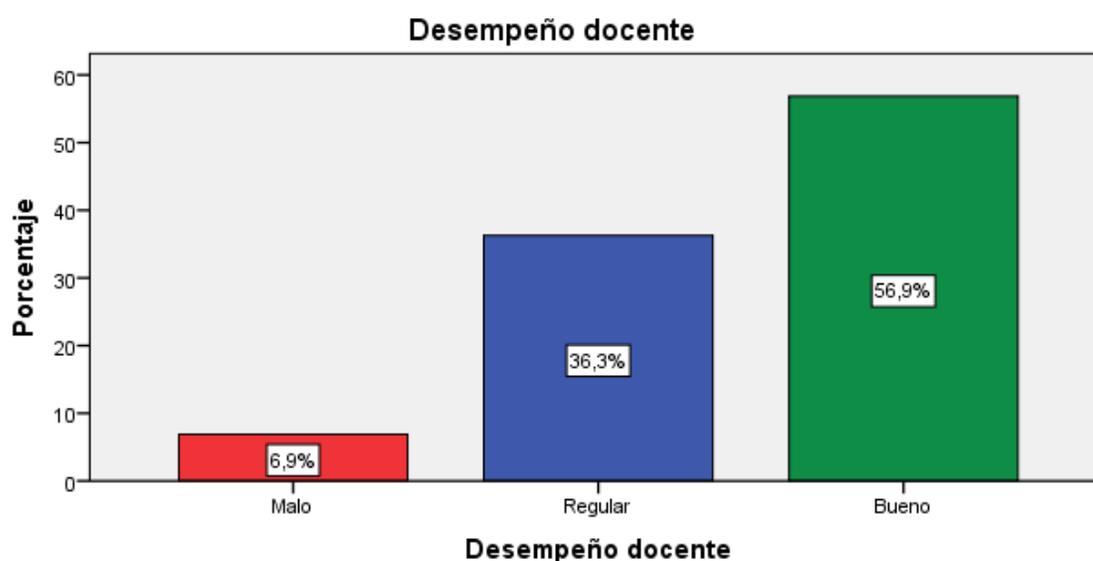
Descripciones: Según la tabla y figura N° 1, del 100% de los encuestados a través del cuestionario de liderazgo directivo, se tiene que el 22,5% que califica como bajo al liderazgo directivo, en tanto que 34,3% lo ubica en un nivel medio, y un importante 43,1% califican de alto al liderazgo directivo.

Tabla N° 2. Estadística de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Bueno	7	56,9
Regular	37	36,3
Malo	7	6,9
Total	102	100,0

Fuente: En base a resultados estadísticos. 20/11/ 2020

Gráfico N° 2. Barra estadística de la variable desempeño docente



Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/ 2020

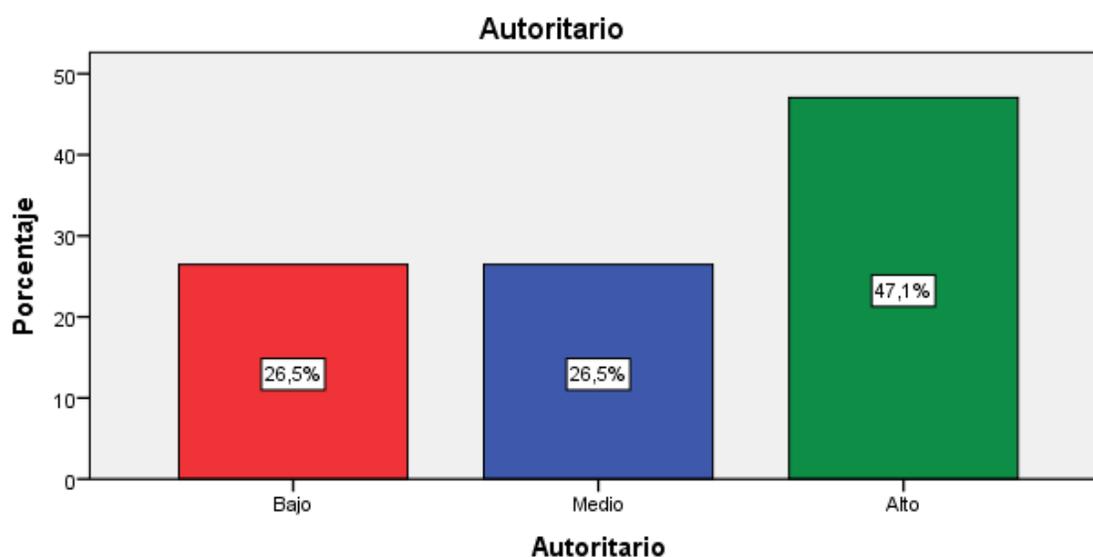
Descripción: En la tabla y figura N°2, se puede apreciar los resultados descriptivos de la variable desempeño docente, que del 100% un 6,9% señalan o califican como malo el desempeño docente, en tanto que el 36,3% indican como regular, y un considerable 56,9% indican que el desempeño docente es bueno.

Tabla N° 3 Estadística de la dimensión autoritario de la variable liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Alto	48	47,1
Medio	27	26,5
Bajo	27	26,5
Total	102	100,0

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/2020

Gráfico N° 3. Barra estadística de la de la dimensión autoritario de la variable liderazgo directivo



Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/2020

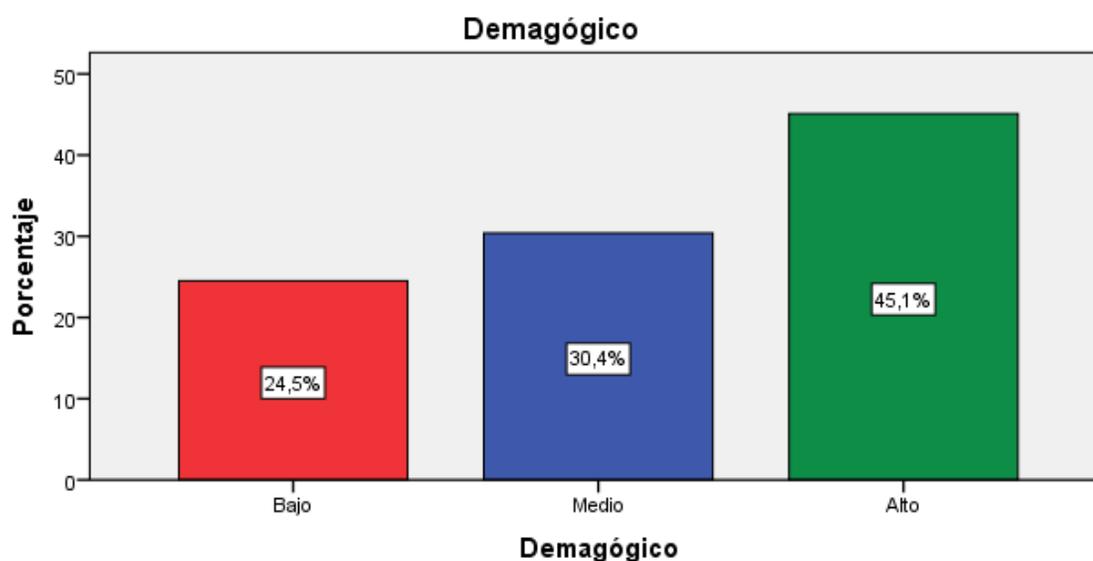
Descripción: En la tabla y figura N°3, se puede apreciar los resultados descriptivos de la dimensión autoritario de la variable liderazgo directivo, se aprecia que el 26,5% califican como bajo las características autoritarias del líder directivo, otro 26,5% señalan como medio el nivel autoritario, y un 47,1 indican como alto el nivel autoritario de liderazgo directivo.

Tabla N° 4 Estadística de la dimensión demagógico de la variable liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Alto	46	45,1
Medio	31	30,4
Bajo	25	24,5
Total	102	100,0

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/ 2020

Gráfico N° 4. Barra estadística de la dimensión demagógico de la variable liderazgo directivo



Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/ 2020

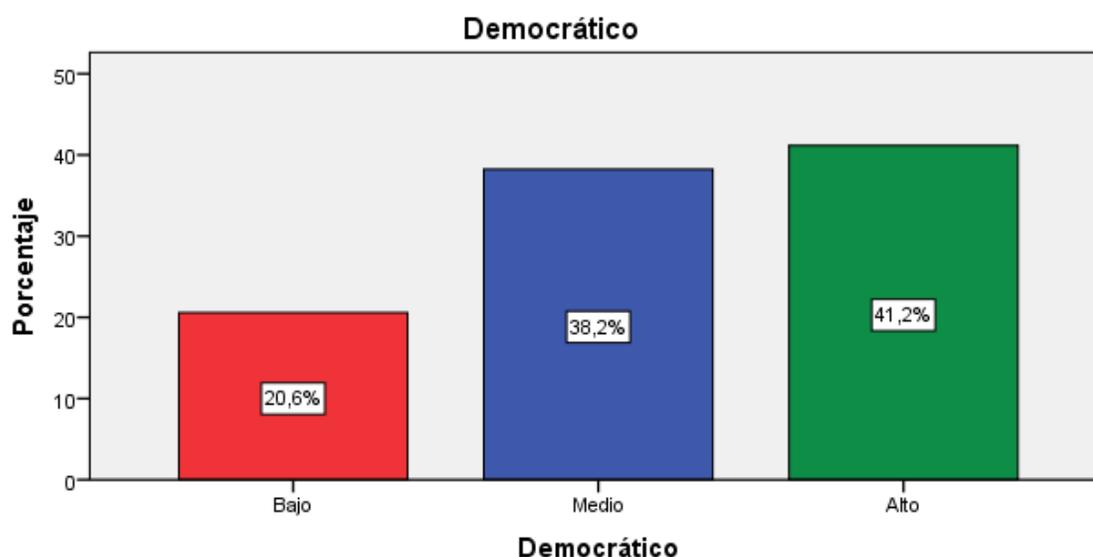
Descripción: En la tabla y figura N°4, se puede apreciar los resultados descriptivos de la dimensión demagógico de la variable liderazgo directivo, se aprecia que el 24,5% califican como bajo las características demagógicas del líder directivo, otro 30,4% señalan como medio el nivel demagógico, y un 47,1 indican como alto el nivel demagógico de liderazgo directivo.

Tabla N° 5. Estadística de la dimensión democrático de la variable liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Alto	42	41,2
Medio	39	38,2
Bajo	21	20,6
Total	102	100,0

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/2020

Gráfico N° 5. Barra estadística de la dimensión democrático de la variable liderazgo directivo



Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/2020

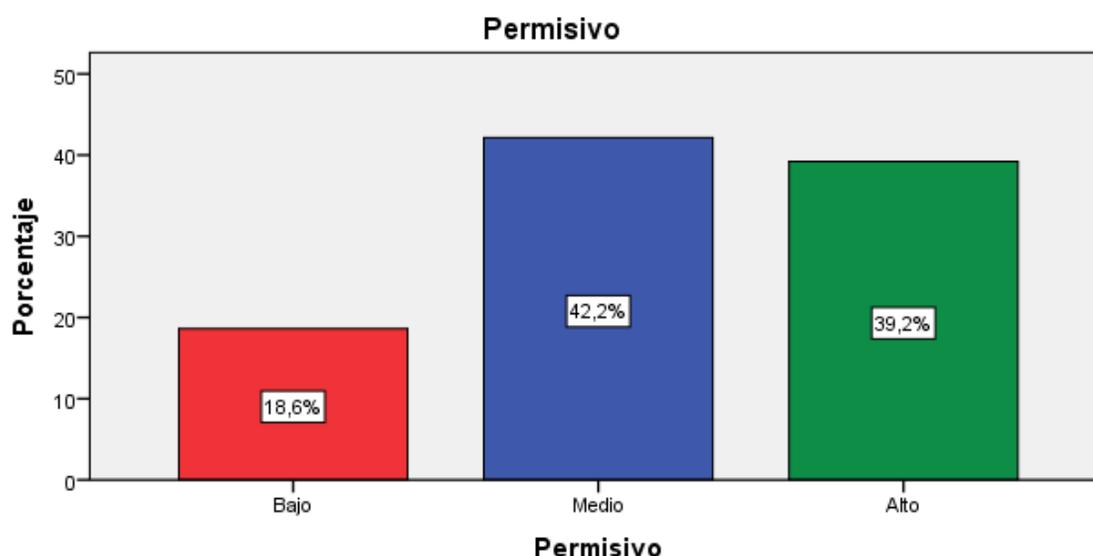
Descripción: En la tabla y figura N°5, se puede apreciar los resultados descriptivos de la dimensión democrático de la variable liderazgo directivo, se aprecia que el 20,6% califican como bajo las características democráticas del líder directivo, en tanto que el 38,2% señalan como medio el nivel democrático, y un 41,2% indican como alto el nivel democrático como las características en lo que se refiere a la variable liderazgo directivo.

Tabla N° 6. Estadística de la dimensión permisivo de la variable liderazgo directivo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	40	39,2
Medio	43	42,2
Bajo	19	18,6
Total	102	100,0

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/ 2020

Gráfico N° 6. Barra estadística de la dimensión democrático de la variable liderazgo directivo



Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/ 2020

Descripción: En la tabla y figura N°6, se puede apreciar los resultados descriptivos de la dimensión permisivo de la variable liderazgo directivo, se aprecia que el 18,6% califican como bajo las características permisivas del líder directivo, en tanto que el 39,2% señalan como alto el nivel de permisividad, y un 42,2% indican como medio el nivel permisivo como las características en lo que se refiere a la variable liderazgo directivo.

Por tanto, luego de describir los resultados de las variables y de las dimensiones de la variable liderazgo directivo, se puede notar que existe una aglutinación en el nivel alto

en lo que respecta los resultados de liderazgo directivo, como también es la constante en el recojo de información de la variable desempeño docente con un gran concentrado en el nivel bueno.

Estadística inferencial

La inferencia de los resultados se presentó en atención a los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación, por lo que se presentarán las siguientes tablas:

Tabla N° 7. Prueba estadística de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,275	102	,000
Desempeño docente	,357	102	,000
Autoritario	,299	102	,000
Demagógico	,287	102	,000
Democrático	,263	102	,000
Permisivo	,252	102	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/2020

Descripción. En la tabla 7 se puede notar que se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, porque la población es mayor a 50; y que el grado significatividad presenta un valor de 0,00 de la prueba no paramétrica. Por tanto, según este resultado la prueba de correlación que se utilizó fue la de Rho de Spearman.

Estadística inferencial de correlación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente

Tabla N° 8. Prueba estadística de hipótesis entre la variable 1 y l variable 2

			Correlaciones	
			Liderazgo directivo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/2020

Descripción: En la tabla N° 8 se tiene es resultado de la prueba estadística para evidenciar el grado de relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente, donde se evidencia el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,723 con una significancia bilateral de 0,00 lo que indica que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de Pucallpa.

Estadística inferencial de correlación entre las dimensiones de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente

Tabla N° 9. Prueba estadística de hipótesis entre la dimensión autoritario de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente

			Correlaciones	
			Autoritario	Desempeño docente
Rho de Spearman	Autoritario	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/2020

Descripción: En la tabla N° 9 se tiene es resultado de la prueba estadística para evidenciar la relación de la dimensión autoritario de la variable liderazgo con la variable desempeño docente, en lo que se observa la relación con un coeficiente de relación de Rho de Spearman de 0,769 con una significancia bilateral de 0,00 lo que indica la relación significativa entre la dimensión autoritario y la variable desempeño docente en las instituciones educativas de Pucallpa, aún en el contexto de la pandemia.

Tabla N° 10. Prueba estadística de hipótesis entre la dimensión demagógico de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente

		Correlaciones		
		Demagógico	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,746**	
	Demagógico	Sig. (bilateral)	. ,000	
	N	102	102	
	Coeficiente de correlación	,746**	1,000	
	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	102	102	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/2020

Descripción: En la tabla N° 10 se tiene es resultado de la prueba estadística para evidenciar la relación de la dimensión demagógico de la variable liderazgo con la variable desempeño docente, en lo que se observa la relación con un coeficiente de relación de Rho de Spearman de 0,746 con una significancia bilateral de 0,00 lo que indica la relación significativa entre la dimensión demagógico y la variable desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa.

Tabla N° 11. Prueba estadística de hipótesis entre la dimensión democrático de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente

		Correlaciones		
		Democrático	Desempeño docente	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,752**	
	Democrático	.	,000	
		N	102	
		Coeficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	Desempeño docente	.	.	
		N	102	
		102	102	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/ 2020

Descripción: En la tabla N° 11 se tiene es resultado de la prueba estadística entre la dimensión democrático de la variable liderazgo con la variable desempeño docente, en lo que se observa la relación con un coeficiente de relación de Rho de Spearman de 0,752 con una significancia bilateral de 0,00 considerando la población de 102 participantes, lo que indica la relación significativa entre la dimensión democrático y la variable desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa.

Tabla N° 12. Prueba estadística de hipótesis entre la dimensión permisivo de la variable liderazgo directivo y la variable desempeño docente

		Correlaciones		
		Permisivo	Desempeño docente	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,784**	
	Permisivo	.	,000	
		N	102	
		Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	Desempeño docente	.	.	
		N	102	
		102	102	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: En base a resultados de cuadro estadístico. 20/11/ 2020

Descripción: En la tabla N° 12 se tiene es resultado de la prueba estadística entre la dimensión permisivo de la variable liderazgo con la variable desempeño docente, en lo que se observa la relación con un coeficiente de relación de Rho de Spearman de 0,784 con una significancia bilateral de 0,00 considerando la población de 102 participantes, lo que indica la relación significativa entre la dimensión permisivo y la variable desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa.

Por tanto, habiendo analizado los resultados del procesamiento de la información recolectada, y teniendo como respaldo cuantitativo a la estadística inferencial, se puede apreciar que en todos sus extremos tanto las variables, como las dimensiones de la variable liderazgo directivo se relacionan significativamente de acuerdo a los resultados de correlación de Rho de Spearman que se ubican sobre 0,700, lo que indica que de acuerdo a la comprobación de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, todos se encuentran dentro de los parámetros estadísticos.

4.2. Análisis de resultados

Luego de haber realizado el análisis a los resultados según la estadística descriptiva e inferencial, según la tabla 8 que muestra la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman igual a 0,723 y con significancia bilateral de 0,00, aplicado en la población de 102 encuestados, que indica que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de Pucallpa, este resultado ratifica lo manifestado por, Sánchez (2019) quien señala que existe relación significativa y directa entre liderazgo directivo y clima organizacional, mostrando la correlación significativa entre las variables, indicando que a mayor liderazgo directivo, mejor nivel de clima organizacional, al respecto, Pardo, (2018) indica que existe una relación significativa entre gestión educativa y desempeño docente favorable en la institución educativa, estas afirmaciones respaldan a los planteamientos de Chiavenato (1999), quien al referirse al liderazgo directivo esta configura una serie de acciones que movilizan a los individuos que están bajo la responsabilidad del líder, por lo que es evidente la importancia y rol que debe cumplir el líder directivo dentro de una organización, asimismo Díaz (2015) afirma que el líder es quién motiva la participación y colaboración de los integrantes, comprometiendo a cada integrante a desarrollar sus actividades de manera responsable, contribuyendo de esta manera al crecimiento de la organización.

Con respecto a la hipótesis específica 1, la tabla 9, muestra la aplicación de la estadística inferencial, que muestra el resultado de la prueba estadística que evidencia la relación de la dimensión autoritario de la variable liderazgo con la variable desempeño docente, en lo que se observa la relación con un coeficiente de relación de Rho de

Spearman de 0,769 con una significancia bilateral de 0,00 lo que indica la relación significativa entre la dimensión autoritario y la variable desempeño docente, estos resultados son coherentes con los resultados de investigación presentados por Ball (1989), quien concluye que el directivo de tipo autoritario es caracterizado por exigir a todos los integrantes del grupo o equipo de trabajo y no es abierto a las opiniones, recomendaciones ni sugerencias de los demás, no haciendo caso a las personas que tengan posiciones distintas al de él, en cambio Contreras (2016) afirma que existe una predisposición clara por el liderazgo que motive a toda la comunidad educativa, descartando a aquel liderazgo prepotente que no permite un adecuado clima en la comunidad educativa, por lo que es evidente de que el liderazgo autoritario no permite el logro de objetivos institucionales ya que no contribuye a una convivencia armónica entre docentes, directivos y la comunidad educativa.

Con respecto a la hipótesis específica 2, la tabla 10 el resultado de la prueba estadística para evidenciar la relación de la dimensión demagógico de la variable liderazgo con la variable desempeño docente, se observa la relación con un coeficiente Rho de Spearman de 0,746 con una significancia bilateral de 0,00 lo que indica que existe relación significativa entre la dimensión demagógico y la variable desempeño docente, sin embargo Chiavenato (1999), señala que en muchas ocasiones las personas nos dejamos sorprender por líderes demagógicos quienes generalmente son muy simpáticos llevándose bien con todos, a este tipo de líderes se les reconoce porque a veces son muy amables y casi siempre están de acuerdo en todo y con todos, asumiendo demasiadas responsabilidades los cuales no los puede cumplir por lo que no existe coherencia entre lo que dice y lo que hace, al respecto Chávez (2017) afirma que el desempeño docente va

de la mano con el liderazgo directivo situación que le permite alcanzar el logros de metas institucionales.

Respecto a la hipótesis específica 3, la tabla 11 muestra el resultado de la prueba estadística entre la dimensión democrático de la variable liderazgo con la variable desempeño docente, observándose la relación con un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,752 con una significancia bilateral de 0,00, dichos resultados indican la existencia de una relación significativa entre la dimensión democrático y desempeño docente, este resultado ratifica lo manifestado por Montes (2014), quien afirma que dentro del liderazgo democrático el líder es la persona que motiva a sus integrantes a la participación activa, toma de decisiones, premiándolos, reconociendo sus esfuerzos, estas afirmaciones son coherentes con el planteamiento teórico de Chiavenato (1999), quien señala de que el líder democrático fomenta la cooperación en sus condiciones de igualdad y de mucho respeto entre los integrantes del grupo al cual está dirigiendo, así mismo manifiesta, destaca además para encaminar y pone orden frente a cualquier problema que se le presenta. Por lo que es importante fomentar un liderazgo democrático en las instituciones a fin de garantizar el logro de los objetivos institucionales con la participación activa de los miembros de la comunidad educativa o de la organización.

Finalmente con respecto a la hipótesis específica 3 la tabla 12, muestra el resultado de la prueba estadística entre la dimensión permisiva del liderazgo y el desempeño docente, donde se observa la relación con un coeficiente de relación igual a Rho de Spearman de 0,784 con una significancia bilateral de 0,00, al respecto Chiavenato (1999), refiere que un líder permisivo casi no sabe dirigir ya que permite que los integrantes del grupo hagan las cosas como les parezca, por lo tanto no sabe ordenar ni

llamar la atención aceptando el no cumplimiento de las responsabilidades de sus dirigidos por evitarse según él muchos problemas, suele ser indiferente, muy desordenado y descuidado ante un problema suscitado, sin embargo es importante señalar que, tener al frente de una organización a un líder permisivo no es lo más recomendable ya que a este tipo de líder, no le interesa el crecimiento de la organización ni mucho menos el logro de los objetivos institucionales por lo que las organizaciones y/o instituciones se ven estancados sin poder avanzar por la decidía e indiferencia del líder.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

Después de realizar el análisis descriptivo e inferencial de los resultados aplicados a los docentes en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020; y observando el resultado en las pruebas de hipótesis con el coeficiente de correlación de Rho d Spearman, se presenta las siguientes conclusiones:

- Sí, existe relación significativa entre la variable liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,723 (tabla N° 8) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observaron un porcentaje acumulado de 43,1% (gráfico N° 1) para liderazgo directivo en el nivel alto, y para desempeño docente con el porcentaje de 56,9% (gráfico N° 2) con la valoración de bueno.
- Sí, existe relación significativa entre la dimensión autoritario del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,769 (tabla N° 9) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observó un porcentaje acumulado de 47,1% (gráfico N° 3) para la valoración de nivel alto en lo que se refiere a la dimensión y variable desempeño docente.
- Sí, existe relación significativa entre la dimensión demagógico del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,746 (tabla N° 10) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observó un porcentaje

acumulado de 45,1% (gráfico N° 4) para la valoración de nivel alto en lo que se refiere a la dimensión y la variable desempeño docente.

- Sí, existe relación significativa entre la dimensión democrático del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,752 (tabla N° 11) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observó un porcentaje acumulado de 41,2% (gráfico N° 5) para la valoración de nivel alto en lo que se refiere a la dimensión y la variable desempeño docente.

- Sí, existe relación significativa entre la dimensión permisivo del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020; con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,784 (tabla N° 12) y una significancia bilateral de 0,00 en el que se observó un porcentaje acumulado de 42,2% (gráfico N° 6) para la valoración de nivel medio en lo que se refiere a la dimensión y la variable desempeño docente.

Recomendaciones

Ante el análisis de los estudios, teorías, resultados y conclusiones la investigación se permite plantear algunas recomendaciones en atención a las necesidades educativas suscitadas en el contexto de la pandemia y estas son:

- A nivel de gobernanza, es decir la Dirección Regional de Educación de Ucayali y las Unidades de Gestión Educativa Escolar, considerar el fortalecimiento de capacidades de los líderes pedagógicos que son los directivos, para que puedan hacer un trabajo acorde a las demandas de la realidad educativa.
- A los directivos a empoderarse más de las características que debe tener el líder pedagógico para la conducción pertinente de la institución educativa, y que pueda hallar en una de las características del líder, su identidad movilizadora y transformacional.
- A los docentes a contribuir con la organización de la institución educativa dirigida por el líder directivo, y que pueda tener en perspectiva el alcance de características de líder pedagógico, y que se prepare para ese camino, ya que todos tiene la posibilidad de asumir las responsabilidades directivas.
- A los directivos y docentes, considerar que el desempeño docente debe ser observado con objetividad según las características ya sea nivel pedagógico, político o cultural, y que aun así las características del líder pedagógico no sean las más amigables o cálidas, se debe tener la consigna de responder con responsabilidad la labor pedagógica y que por inercia se graficará en un buen desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado (2010). (2010) *Supervisión educativa y desempeño docente*. Universidad de San Carlos. M. Guatemala.
- Argote (2018). *Liderazgo de los directivos y su influencia con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria de la provincia de Ilo, Moquegua 2016*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú
- ASOCIACIÓN DE GESTIÓN PARA LA EDUCACIÓN AMBIENTAL. (2006). *Gestión educativa de calidad*. Lima, AGEA.
- Ball, S. (1989). *La micropolítica de la escuela. Hacia una teoría de la organización escolar*. México: Paidós.
- Calixto A. (2014). *Estilo de liderazgo y gestión educativa de los directores de las instituciones educativas del distrito de Yarinacocha, Ucayali 2013*. Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Carnero, H. (2015). *Descubriendo el potencial del liderazgo*. España, Barcelona. Editorial Juventud, Biblioteca Nacional.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú
- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Metodología. Caracas: Editorial Uyapar. Venezuela.
- Chávez (2017). *Relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca, 2012*. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú

- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia, Mc Graw Hill, pp. 1156.
- Chiroque S. (2020). *Educación en Perú: de la pandemia a la reforma* – por Sigfredo Chiroque Chunga, investigador del Instituto de Pedagogía Popular (Perú). Nodal Noticias de América Latina y el Caribe.
- Contreras. (2016). *Liderazgo directivo y Clima organizacional, lineamientos básicos en su intervención en un colegio de Cundimarca – Bogotá*. (Tesis de Maestría, Universidad Del Rosario). Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/5298253016.pdf>
- CORONA, T. (2000). *La Gestión del director como gerente en la motivación laboral del docente de educación básica*. Trabajo de Postgrado. Universidad “Rafael María Baralt”. Maracaibo- Venezuela.
- Díaz, W. (2015) *Los secretos del liderazgo: como descubrir que eres un líder*. México. Editorial Promexa y Drago.
- Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Hernandez, R. Méndez, S. Mendoza, C. Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. (1ra Ed.) México: Mc Graw-Hill.

- Huamán C. (2017). *Estilos de liderazgo y gestión administrativa del gobierno regional de Ucayali, 2017*. Universidad Privada de Pucallpa.
- Informe Covid -19 CEPAL – UNESCO (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID -19.
- Instituto Peruano de Economía – IPE (2020). *Educación en los tiempos de covid – 19*. El Comercio, Lima – Perú.
- Jiménez, B. (2000). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed.), *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes Universidad privada*. (Tesis de Maestría, Universidad la Católica de Colombia). Recuperado de [http:// metadirectorio.org/handle/10983/2084](http://metadirectorio.org/handle/10983/2084)
- Martínez, J. (2015) *Los estilos de liderazgo en las organizaciones gubernamentales*. Ecuador. Editorial El Universo.
- Messina, D. y L. García (2020). *Estudio diagnóstico sobre docentes en América Latina y el Caribe*, Documento de Trabajo, Santiago, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- Mestanza, M. (2017). *Liderazgo Pedagógico del director y desempeño Profesional Docente en la I.E. “San Antonio De Jicamarca”, del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega). Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/Tesis_Maestría %20 en %20Administración%20 de %20 la %20educación](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/Tesis_Maestría%20en%20Administración%20de%20la%20educación).

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ, (2014). *Marco del buen desempeño docente*. MINEDU. Lima, Perú.
- Montenegro, I (2007) Evaluación del desempeño docente. Colombia: Magisterio Ediciones especiales.
- Montes, L. (2014). *Las habilidades directivas y las técnicas del liderazgo*. México. Editorial Ideas propias.
- Morales, P. (2016) *Liderazgo y educación*. México. Editorial Océano.
- Murillo, F. (coord.) (2007). Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. Bogotá (Colombia): Convenio Andrés Bello.
- Niebla e Ibarra (2017). *Liderazgo directivo femenino y el clima organizacional en una escuela de educación media superior*. Universidad Autónoma de Sinaloa. México.
- Pacsi Choque, A. Y., Mejía, W. E., Pérez Vásquez, A., & Cruz Machaca, P. (2015). Liderazgo laissez faire. Revista De Investigación Valor Agregado, 1(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Páez, R., Rondón, G., y Trejo, J. (2018). Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire. México: cresur.
- Parella, S. y Martins F. (2012). *“Metodología de la investigación cuantitativa”*, Caracas (Venezuela), Editorial Fedupel.
- Pardo, E. (2018) *“Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa “Oswaldo Lima Ruiz” del distrito de Manantay, Pucallpa – 2017”*, Universidad Nacional de Ucayali, Perú

- Reyes, Trejo y Topete (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes*. revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. México.
- Rico, Alamis y Lerma, (2015). *Estilo de liderazgo y su percepción de la eficacia en educación superior: evidencias de México*. Universidad Juárez del Estado de Durango. México.
- Rojas M. (2014). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario zona urbana del distrito de Yarinacocha, Ucayali, 2013*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Sánchez (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Perú.
- Trelles, A. (2014). *El liderazgo es un sentimiento: Descubre el líder que llevas dentro*. Argentina. Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.
- Vega (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales". Ayacucho, 2017*. Universidad César Vallejo. Perú.
- USAID/PERU/SUMA, (2011). *Sistematización del plan piloto de evaluación docente*. Lima, Perú.
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2016), *Informe de resultados TERCE: factores asociados*, Santiago,

Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe
(OREALC/UNESCO Santiago).

ANEXOS

1. Instrumentos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DIRECTIVO

Adaptada y contextualizada: Calixto A. E. (2014)

Apreciado encuestado: Este instrumento contiene ítems relacionados con el liderazgo directivo. Es importante que lea atentamente, y marque la alternativa observando el comportamiento y las características autoritarias, demagógicas, democráticas o permisivas del liderazgo directivo.

Responde, marcando con una “X” en el espacio correspondiente.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Dimensión 1: Autoritario	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. El director suele ordenar con denotación vertical o de mando					
2. El director toma las decisiones sin consultar a equipo alguno					
3. El director escucha las opiniones de los demás					
4. El director comparte información con su personal					
5. El director planifica considerando a su personal					
6. Al director le disgustan las críticas					
7. El director muestra prepotencia y maltrato					
8. El director emite o cambia disposiciones según su conveniencia					
9. El director gusta de inspirar temor para que se note su autoridad					
D 2: Demagógico	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
10. El director es amable y cordial con todos					
11. El director siempre está de acuerdo con todos					
12. El director asume demasiados compromisos y los incumple					

13. El director muestra incoherencia entre lo que dice y hace					
14. El director muestra una actitud coyuntural, sin visión					
15. El director persigue la satisfacción de su bienestar personal					
16. El director, amablemente, cambia las disposiciones según sus intereses					
D 3: Democrático	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17. El director promueve la participación en condiciones de igualdad					
18. El director muestra respeto por las ideas de los demás					
19. El director muestra capacidad de escucha					
20. El director considera útiles las opiniones de los demás					
21. El director trabaja en equipo					
22. El director busca resolver de modo colectivo los conflictos					
23. El director muestra empatía y asertividad					
24. El director es comunicativo					
D 4: Permisivo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
25. El director permite que los docentes inasistan injustificadamente a las reuniones de colegiado					
26. El director muestra indiferencia ante la situación de la institución educativa					
27. El director pretende ser amigo de todos y todas					
28. El director muestra complacencia con quienes no atienden responsablemente a los estudiantes durante las clases.					
29. El director incumple con sus obligaciones de gestión					
30. El director permite que los demás decidan por él.					
31. El director da la razón a todos en cuanto a situaciones relevantes					



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO**

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Adaptada y contextualizada: Rojas M. P. (2014)

Apreciado encuestado: Este instrumento contiene ítems relacionados con el desempeño docente. Es importante que lea atentamente, y marque la alternativa observando el comportamiento y las características pedagógicas, culturales y políticas del desempeño docente.

Responde, marcando con una “X” en el espacio correspondiente.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Dimensión 1: Pedagógico	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1. Participa usted en cursos de actualización y comprensión de conceptos fundamentales del área curricular que enseña.					
2. Utiliza usted teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña.					
3. Elabora la programación curricular anual, unidades didácticas, analizando y compartiendo criterios con sus colegas de área considerando estrategias, medios seleccionados y características de los estudiantes.					
4. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
5. Resuelve usted conflictos dialogando con estudiantes en base a criterios éticos, normas de convivencia concertadas del aula, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
6. Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
7. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					

8. Utiliza recursos tecnológicos de cómputo para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
9. Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
11. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
12. Evalúa los aprendizajes de estudiantes en función a criterios previamente establecidos y superando prácticas de abuso de poder.					
D 2: Cultural	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
13. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.					
14. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
15. Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.					
16. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					
D 3: Política	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
18. Desarrolla usted individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo de su institución educativa.					
19. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
20. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora, involucrándose activamente en equipo de trabajo.					

2. Consentimiento informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titulada: Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Pucallpa, 2020 investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El propósito de la investigación es determinar la relación entre las variables objeto de estudio.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios y redes sociales. Si desea, también podrá escribir al correo: slopezs@uladech.edu.pe para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombres: _____

Correo electrónico: _____

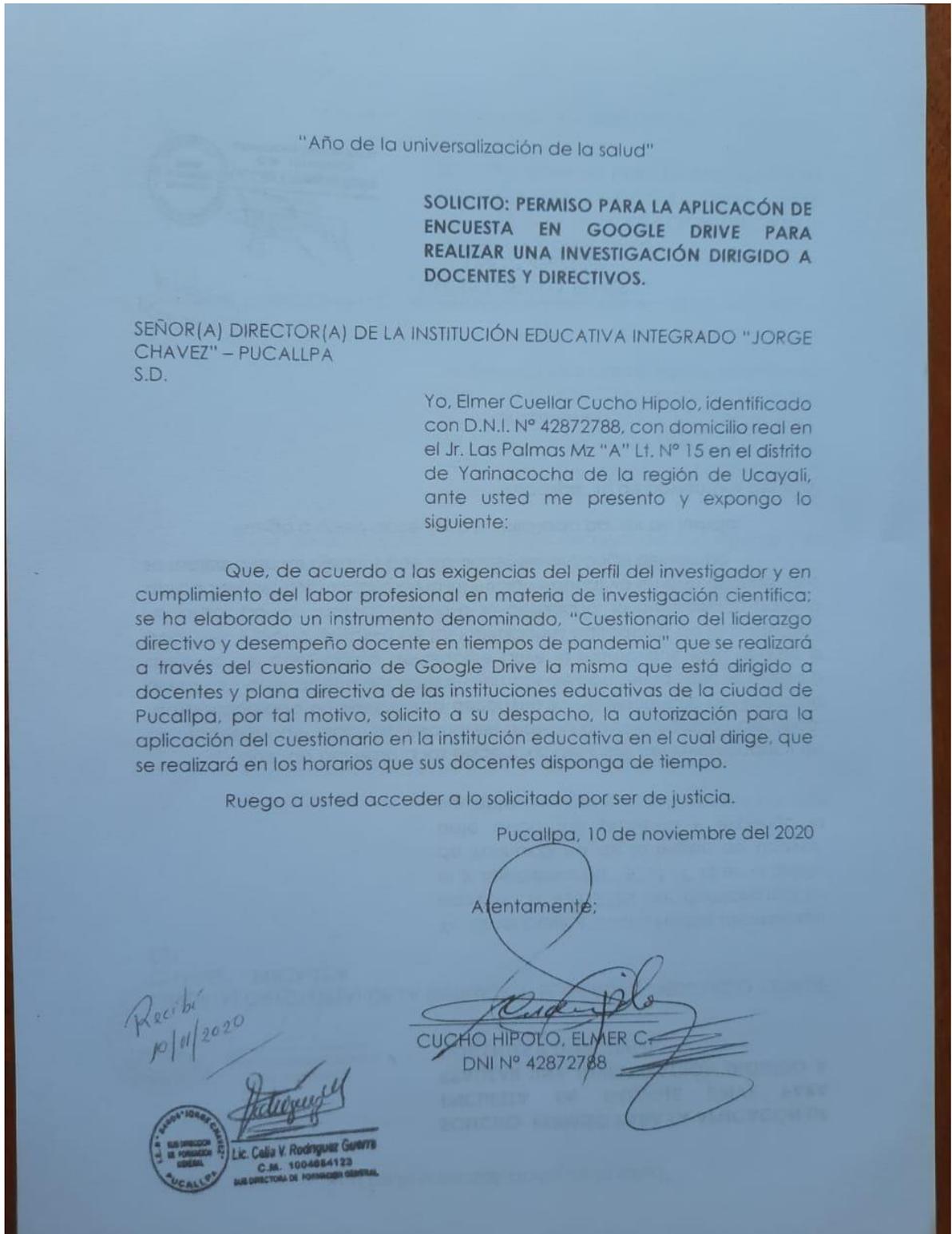
Acepto participar en la encuesta

NO

SI

Firma: _____

3. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



"Año de la universalización de la salud"

SOLICITO: PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA EN GOOGLE DRIVE PARA REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN DIRIGIDO A DOCENTES Y DIRECTIVOS.

SEÑOR(A) DIRECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ELIAS AGUIRRE" – PUCALLPA
S.D.

Yo, Elmer Cuellar Cucho Hipolo, identificado con D.N.I. N° 42872788, con domicilio real en el Jr. Las Palmas Mz "A" Lt. N° 15 en el distrito de Yarinacocha de la región de Ucayali, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que, de acuerdo a las exigencias del perfil del investigador y en cumplimiento del labor profesional en materia de investigación científica; se ha elaborado un instrumento denominado, "Cuestionario del liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia" que se realizará a través del cuestionario de Google Drive la misma que está dirigido a docentes y plana directiva de las instituciones educativas de la ciudad de Pucallpa, por tal motivo, solicito a su despacho, la autorización para la aplicación del cuestionario en la institución educativa en el cual dirige, que se realizará en los horarios que sus docentes disponga de tiempo.

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Pucallpa, 09 de noviembre del 2020

Atentamente:



[Signature]
Mag. Richard Jayo Gonzales
C.M. N° 1028890730

[Signature]
CUCHO HIPOLO, ELMER C.
DNI N° 42872788

Recibi: 09/11/2020

A10					Total																													
	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB								
1	DESEMPEÑO DOCENTE																																	
2	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20										
3	PERMISIVO				PEDAGOGICO												CULTURAL						POLITICA											
4	<p>El director muestra compromiso con quienes no atienden responsabilidades durante las clases.</p> <p>El director cumple con sus obligaciones de gestión.</p> <p>El director permite que los demás decidan por él.</p> <p>El director da la razón a todos en cuanto a situaciones relevantes.</p>				<p>El director participa en cursos de actualización y utiliza usted área de interés y compromisos en los conceptos pedagógicos del área que enseña.</p> <p>El director comparte con sus colegas de área criterios pedagógicos, estrategias, medios de enseñanza y logros de los cursos previstos.</p> <p>El director resuelve usted conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, adecuados para el trabajo y el aprendizaje a la reflexión y sesión de aprendizaje.</p> <p>El director organiza los aspectos de forma segura, accesible y oportuna para los estudiantes.</p> <p>El director promueve la participación de los estudiantes en la solución de problemas reales con una actitud crítica.</p> <p>El director utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma segura los resultados obtenidos en los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>El director sistematiza el aprendizaje de los estudiantes en los establecimientos de acuerdo a las necesidades y la retroalimentación de los estudiantes oportuna.</p> <p>El director participa en la generación de políticas educativas y actúa de acuerdo a los principios de la vida profesional respetando los derechos humanos y el principio de bien del niño o adolescente en la escuela.</p> <p>El director participa en la generación de políticas educativas y actúa de acuerdo a los principios de la vida profesional respetando los derechos humanos y el principio de bien del niño o adolescente en la escuela.</p>												<p>El director participa en la generación de políticas educativas y actúa de acuerdo a los principios de la vida profesional respetando los derechos humanos y el principio de bien del niño o adolescente en la escuela.</p>						<p>El director participa en la generación de políticas educativas y actúa de acuerdo a los principios de la vida profesional respetando los derechos humanos y el principio de bien del niño o adolescente en la escuela.</p>											
5					8	14	20	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
6					22	22	45	15	2	0	1	0	0	0	1	0	3	0	0	1	0	5	1	0	5	1	0	0	1	0	2			
7					48	52	18	59	8	8	3	4	1	1	0	5	9	10	5	4	8	14	5	1	5	13	6	14						
8					18	7	13	14	55	41	47	48	48	47	46	45	48	49	49	49	49	45	51	33	55	54	50	36						
9					6	7	6	10	37	53	51	50	53	54	55	52	42	43	48	48	45	38	45	68	42	34	46	50						
10					102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102					
11																																		
12					28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51						
13																																		
14																																		
15																																		

5. Testimonios fotográficos.

The screenshot shows a web browser window displaying a Google Forms survey. The browser's address bar shows the URL: `docs.google.com/forms/d/1x0N0fn8cnVdtC99-Vi6ke6X4H1ohgjqaznFdKQ4B30/edit`. The survey title is "ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA 2020." Below the title, there is a section for a consent protocol. The text of the protocol is as follows:

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(CIENCIAS SOCIALES)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedaran con una copia.

La presente investigación se titula; "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUCALLPA, 2020" y es dirigido por; CUCHO HIPOLO, ELMER CUELLAR, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, el propósito de la

The survey interface also shows a progress indicator for "Preguntas" (Questions) and "Respuestas" (Answers) with a count of 103. A cartoon illustration of four people is visible at the top of the survey content area. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 11:12 a.m. on 22/12/2020.

6. Otras evidencias

Informe Final

por ELMER CUELLAR CUCHO HIPOLO

Fecha de entrega: 23-dic-2020 04:21 a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1480818661

Nombre **del** **archivo:**

242309_ELMER_CUELLAR_CUCHO_HIPOLO_Informe_Final_667637_1238115110.d

OCX

(94.73K)

Total de palabras: 9104

Total de caracteres: 48603

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Informe Final

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 4%

Excluir bibliografía

Activo