



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en  
las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2021

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

**AUTORA:**

Mormontoy Chuquillanqui, Flor Leydi (ORCID: 0000-0001-8268-049X)

**ASESORA:**

Dra. Gonzales del Sánchez, Aracelli Carmen (ORCID: 0000-0003-0028-9177)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mí amada madre Felicita Marta, a mis amados hijos Emily y Abdiel que son mi motor y motivo, la inspiración para seguir logrando mis objetivos.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por las bendiciones derramadas en mí persona y mi familia.

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de ser parte y estudiar en el programa de maestría.

A mí madre, gracias por su apoyo, por iluminare mí camino y darme la pauta para poder realizarme en mí formación profesional.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Operacionalización de variables	17
3.3 Población, muestra, muestreo, criterios de selección	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Ficha técnica para medir la variable 1: Liderazgo Directivo	18
Tabla 2	Ficha técnica para medir la variable 2: Desempeño docente	18
Tabla 3	La validez de contenido por los juicios de expertos	19
Tabla 4	Estadística de confiabilidad de las variables liderazgo directivo y desempeño docente	19
Tabla 5	Cuadro descriptivo de la variable liderazgo directivo	22
Tabla 6	Cuadro de frecuencia de Desempeño Docente	23
Tabla 7	Cuadro de frecuencia de liderazgo autoritario	24
Tabla 8	Cuadro de frecuencia de liderazgo democrático	25
Tabla 9	Cuadro de frecuencia de liderazgo permisivo	26
Tabla 10	Pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones	27
Tabla 11	Correlación de las variables el liderazgo directivo y desempeño docente	28
Tabla 12	Correlación de las variables autoritario y desempeño docente	29
Tabla 13	Correlación de las variables democrático y desempeño docente	30
Tabla 14	Correlación de las variables permisivo y desempeño docente	31

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de la variable liderazgo directivo	22
Figura 2	Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de la variable desempeño docente	23
Figura 3	Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de dimensión liderazgo autoritario	24
Figura 4	Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de dimensión liderazgo democrático	25
Figura 5	Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de dimensión liderazgo permisivo	26

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en tiempos de pandemia en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2021. El enfoque empleado fue el cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La población censal fue 54 docentes de las Instituciones Educativas de Huarochirí a quienes se encuestaron con instrumentos válidos y confiables mediante el juicio de expertos. Los resultados obtenidos fueron que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de grado positivo media ( $Rho$  0,442 y  $p$ -valor 0,000). Es decir que a mayor liderazgo directivo va existir un alto desempeño docente. Se llegó a la conclusión que el liderazgo directivo en tiempos de pandemia de las I.E., se encuentra en un nivel medio, por consiguiente, es necesario desarrollar estrategias de mejoras basado en el trabajo en equipo delegando funciones para fortalecer el liderazgo en las instituciones educativas. Por lo tanto, el desempeño docente en tiempos de pandemia de las I.E., se encuentra en un nivel alto, lo que significa que la institución presenta fortaleza en cuanto al trabajo organizado, a la planificación de acciones técnico pedagógicas y en cuanto a las relaciones interpersonales que es pertinente.

**Palabras Clave:** COVID-19, desempeño docente, gestión y liderazgo directivo.

## **Abstract**

The objective of this research was: To determine the relationship that exists between managerial leadership and teaching performance in times of pandemic in the Educational Institutions of Huarochirí, 2021. The approach used was the quantitative, basic type, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The census population was 54 teachers from the Educational Institutions of Huarochirí who were surveyed with valid and reliable instruments. The results obtained were that directive leadership is related to teaching performance, with a mean positive grade level (Rho 0.442 and p-value 0.000). In other words, the higher the managerial leadership there will be a high teaching performance. It was concluded that managerial leadership in times of the I.E., pandemic is at the medium level, therefore, it is necessary to develop improvement strategies based on teamwork, delegating functions to strengthen leadership in educational institutions. Therefore, teaching performance in times of the EI pandemic is at a high level, which means that the institution shows strength in terms of organized work, planning of technical pedagogical actions and in terms of interpersonal relationships which is relevant.

**Keywords:** Management leadership and teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

A partir del año 2020, por motivos de la pandemia diversos países entraron en la cuarentena suspendiendo todas sus actividades comerciales, lo mismo hicieron la mayoría de las empresas de diferentes rubros, paralizando sus actividades para proteger la salud de sus colaboradores. El sector educación no fue la excepción también tuvieron que suspender sus actividades presenciales, para evitar la transmisión del virus protegiendo la salud de la comunidad estudiantil. Más adelante las clases fueron reanudando mediante el uso de medios tecnológicos; pero junto a ello, trajo otros problemas tales como: el poco conocimiento de los docentes en uso medios tecnológicos y la deficiencia en liderazgo directivo, afectando el sistema, la calidad y la gestión educativa UNESCO, (2020).

Esta realidad nos llevó a una incertidumbre educativa que involucro la tecnología digital siendo la última transformación del sistema educativo, especialmente durante la ocurrencia de la pandemia COVID-19. El Ministerio de Educación de Malasia (MOE) ha tomado la iniciativa de encabezar los esfuerzos para desarrollar las habilidades y el potencial de los estudiantes en el uso de la tecnología digital. El objetivo principal de este estudio fue identificar el nivel de liderazgo digital mostrado por los directores, el nivel de las prácticas de enseñanza digital de los docentes y los elementos del liderazgo digital de los directores que predicen el nivel de la enseñanza digital de los docentes. Cerca de 400 profesores de secundaria en el distrito de Hulu Langat, Selangor participaron en este estudio. Los hallazgos de este estudio muestran que el nivel de liderazgo digital mostrado por los directores y la práctica de la enseñanza digital de los maestros es de alto nivel. Sin embargo, la correlación positiva entre los dos es moderada. La regresión múltiple encontró que solo la ciudadanía digital es un fuerte predictor de la enseñanza digital de los docentes. Los hallazgos muestran que la capacidad de planificar y organizar programas de liderazgo digital es importante y puede ayudar a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, a pesar de la crisis pandémica de COVID-19.

En la provincia de Huarochirí, también no es ajeno a esta realidad por este motivo se hace la siguiente pregunta del problema general: ¿Qué relación existe

entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí 2021?, para reforzar la idea principal se plantean las siguientes preguntas, los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo en su dimensión autoritario y el desempeño docente en tiempos de pandemia?, b) ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo en su dimensión democrático y el desempeño docente en tiempos de pandemia?, c) ¿Qué relación existe entre liderazgo directivo en su dimensión permisivo y el desempeño docente en tiempos de pandemia?.

La investigación justifica porque el estudio establece aporte según los resultados de las variables, el cual alcanzará ser respetado como soporte teórico a desarrollo de antecedentes en futuras pesquisa, para ello, se realizar un análisis sobre las teorías, aportes, fundamentos y críticas vinculados sobre el liderazgo que está relacionado con los directivos ante el escenario de la epidemia por la COVID19 observando las características del liderazgo directivo que estimula o congrega la función de los maestros. Está crisis ha desnudado diversos problemas que atraviesa el sistema educativo, afectando directamente a los profesores y los directores quienes tuvieron que adoptar medidas para poder cumplir con sus labores, desafiando su desempeño del docente y el rol de liderazgo del director, por este motivo la investigación se justifica pedagógicamente. También la investigación de justifica metódicamente porque se obtendrá un sustento lógico donde determine el grado de relación que existe entre el desempeño docente y el liderazgo directivo en sus dimensiones para el desempeño de una gestión institucional con una pedagógica diferente llevando al cambio de la administración pedagógica en las instituciones educativas de Huarochirí.

Esta justificación motiva, realizar el siguiente enunciado del objetivo general: Describir la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, se desglosa los siguientes objetivos específicos: a) Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo en su dimensión autoritario y el desempeño docente en tiempos de pandemia, b) Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo en su dimensión democrático y el desempeño docente en

tiempos de pandemia, c) Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo en su dimensión permisivo y el desempeño docente en tiempos de pandemia.

A continuación, se formulan la hipótesis general: El liderazgo directivo se enlazará significativamente con el desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, y las hipótesis específicas son: a) El liderazgo directivo en su dimensión autoritario se relación significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia, b) El liderazgo directivo en su dimensión democrático se relación significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia, c) El liderazgo directivo en su dimensión permisivo se relación significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se citan algunos autores quienes han realizado otras investigaciones similares según el contexto nacional e Internacional.

A nivel Nacional, se tiene la pesquisa realizada por, Sanchez, (2019) cuyo título fue el liderazgo del director y el entorno institucional en una centro notorio de la provincia del Callao, el objetivo fue resolver el grado de vinculación accediendo al líder directivo y sus respectivas dimensiones con el ambiente organizado de una institución educativa de la Región chalaca, la indagación para mantener este enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, siendo elaborada con una modelo de 72 docentes , después se procesó la información obteniendo frecuencias y porcentajes, siendo relevante y directa en medio líder directivo y ambiente institucional, se concluyó ejecuto que existe correlación significativa relacionado en las variables, mencionando que a más líder directivo, mejor grado de entorno social.

Esta investigación es presentada por Meza et al.,( 2020) el título fue progreso pedagógico y cumplimiento de los profesores de Educación Básica Regular (EBR). Tuvo como fin explorar el efecto del trámite educativo en el desempeño docente durante el estado de emergencia. La investigación comprende de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, cuyo diseño tiene variable no manipulable, contando con un poblamiento de 650 maestros de diez diferentes unidades educativas de Puno, a los cuales les aplicó escala de trámite educativa y cuestionario para evaluación del desempeño docente. Con los resultados obtenidos indica que encontró una relación directa positiva y significativa entre las dos variables de Spearman  $r = 0.623$ ,  $p < 0.05$ , con respecto las dimensiones también se encontró similar resultado. Concluye que la gestión educativa debe ser comprendida como el fortalecimiento en los programas educativos el cual enriquecerá el proceso pedagógico y así ayudar las necesidades educativas en tiempos de pandemia COVID-19.

Otro análisis importante estudio realizado por Argote, (2018) titulada sobre el dominio del líder de los directores y la formación de los maestros, el cual obtuvo un objetivo general de determinar la influencia de estas dos variables, que luego de haber estudiado el ejemplar no probabilístico a un grupo de 131 docentes de nivel

secundaria, a través del procedimiento de la encuesta siendo la herramienta de trabajado es el cuestionario de pregunta con la calificación de escala Likert, una vez procesado la información en el programa de SPSS, mediante la coeficiente de correlación de Pearson, obtuvo como efecto la correlación verdadero fuerte con  $r = 0,889$  entre las variables de estudio, con el cual finalizó que el líder de los directores influye en el trabajo de los maestros.

El análisis desarrollado por Revilla-Mendoza & Palacios-Jimenez,(2020) titulado ser maestro en tiempos de pandemia por COVID -19 en una Universidad Pública de Lima, su objetivo fue evaluar el practicado los docentes desde una perspectiva de los educandos. El procedimiento hallado fue cuantitativo de diseño no experimental transversal, de alcance descriptivo. La categoría poblacional es compuesta de 72 estudiantes, la técnica utilizada es empleado es el formulario sobre el cumplimiento de los profesores, de este grupo corresponde el 59,7 % que se encontraban cursando el quinto ciclo y el 40,3 % se encontraban en el séptimo ciclo. Luego de procesar la información obtuvo como resultado para la variable rendimiento de los docentes indica que la media es 63,07 según la escala entre 20 - 100. Concluyó que los educandos si deben mejorar información de los maestros docente de nivel medio, con respecto a la dimensión gestión de contenidos, evaluación de aprendizaje y afectiva la significancia es de nivel medio y bajo sucesivamente.

La investigación más importante realizado por Quincho, (2020), cuyo nombre fue el líder y el cumplimiento de los maestros en un colegio de San Juan de Miraflores. La finalidad fue buscar la correlación entre la variable el liderazgo y la variable el desempeño docente en la institución mencionada, el método utilizado es enfoque cuantitativo de tipo teórica, de alcance correlacional inductivo no experimental. El poblamiento es un total de 50 profesores utilizó el instrumento cuestionario mediante técnica de encuesta. El resultado obtenido indica que si existe una conexión verdadera de 0.807 entre las dos variables aplicadas, el cual fue realizado con Rh Spearman. Concluyó que, es una habilidad especial saber dirigir a un equipo determinado, el líder imparte y supervisa el trabajo de estos grupos a fin de cumplir una meta establecida, es importante saber utilizar las distintas formas del

líder. Con respecto al desempeño del docente es saber interactuar con un fin o beneficio de una organización cumpliendo condiciones y directivas.

Otro estudio importante realizado por Chavez, (2017) denominado la relación entre el líder directivo y el cumplimiento de los maestros en las asociaciones educativas de la provincia de Cajamarca, cuyo equivalente fue establecer la correlación entre las dos variables planteadas en el estudio. La metodología utilizada es tipo descriptivo correlacional de enfoque cuantitativa, se accedió recolectar la información de las variables en su entorno, desarrollando las herramientas a un ejemplar de 98 maestros cuyos efectos obtenidos se llega a la deducción de que existe una correlación positiva de  $p = 0,000 < 0,05$  entre las variables de estudio, con el cual sostiene que el rendimiento de los maestros está vinculado con el liderazgo directivo de esta manera se ayudan el logro de meta de las instituciones.

Los estudios de contexto internacional se tiene a Niebla & Ibarra, (2017) con un analices titulada el líder femenino y el clima organizacional en una universidad de México, el proyecto de análisis fue investigar y desarrollar las variables, cuya estrategia es descriptivo no experimental; trabajado con una comunidad / ejemplar de 36 docentes, para ello, utilizó técnica de encuesta para las dos variables previamente validados y confiables, cuyos resultados fue que los profesores no percibían el liderazgo de la directora. Concluyó que es fundamental seguir profundizando en la aplicación de las variables y que las damas deben tener grandes ocasiones para enderezar y dirigir diversos cargos de dirección.

La investigación fue realizado por Estrada & Ramirez, (2019) que se titula La conexión entre el estado profesional y los estilos del líder de Bogotá, cuyo objetivo de estudio es describir el efecto de los estilos de líder en el ambiente organizacional. El método utilizado fue aplicado descriptivo, con una población 20 trabajadores, donde se aplicó dos herramientas de formulario de Google Concluyó que existe una inclinación concisa por el líder que incentive a toda la sociedad, eliminando al liderazgo arrogante que no desarrollo un conveniente clima en la colectividad pedagógica, es importante que la comunidad educativa desarrolle un perfeccionamiento integral del clima para que la captación del líder vaya evolucionando progresivamente.

Una diferente apreciación sobre las variables de estudio presentado por Reyes et al., (2017) cuyo título fue liderar la dirección y la administración en un Instituto Nacional de México, que tuvo objetivo de identificar la percepción de los educandos desde la perspectiva de competencia y actuación directivo. El método utilizado es exploratoria descriptiva utilizando la técnica de entrevista recoge la información de los estudiantes calificando el liderazgo directivo institucional. El muestreo es no probabilístico de total poblacional de 224 alumnos. Con los resultados indica el primer sondeo 49% y para el segundo 60% indicando que liderar la dirección es oportuno y competencia. Concluye que el 71% de los alumnos indicaron que las (actividades grupales, el diálogo, el liderazgo, se socializan de forma interpersonal, tomando iniciativas para brindar solución a problemas); son importantes. Por ende, es necesario investigar, determinar la línea y la formación de los directores, en donde permita enfrentar situaciones de manera organizada ante una sociedad compleja y cambiante.

Según Baloco, (2020) realiza una investigación importante denominado el liderazgo para mejorar la profesión del maestro y la calidad educativa, el objetivo fue abordar la profesionalización del profesorado y la relación con liderazgo siendo factor clave para la calidad educativa de Colombia. Método aplicado descriptivo, técnica es análisis documental e historial. Como resultado realiza una exploración crítica sobre la formación docente con respecto al uso medios tecnológicos. Propone realizar alternativas y aplicar afirmación para el desarrollo pedagógico del docente para ello deben revisar la normativa en la profesión del docente de Colombia. Concluyó, que se debe trabajar no solo en el aspecto normativo sino también en la formación del docente, para tener docentes líderes proactivos y empáticos.

La investigación realizada por Expósito & Marsollier, (2020) con título denominado virtualidad y enseñanza en época de la COVID-19, en diversas instituciones educativas de Mendoza, Argentina. Su objetivo fue investigar las estrategias, tecnológicos y recursos pedagógicos que utilizan los docentes para realizar la educación virtual efectuada durante el estado de emergencia sanitaria mundial. La metodología, utilizada con diseño básico no práctico cuantitativo, de alcance descriptivo comparativo. El muestrario de observación fue 777 maestros de diversos grados del organismo educativo. Con el fruto obtenido evidenció que

existen desigualdad en diferentes niveles en cuanto el uso de medios tecnológicos y recursos académicos digitales manifestando que existe una coherencia con el nivel educativo, el producto normativo, tipo de gestión, apoyo por parte de la familia del estudiante y la situación socioeconómica de los estudiantes. Concluyó que pone en evidencia la desigualdad socioeducativa que existe en los alumnos, siendo necesario profundizar el estudio sobre desempeño de los docentes para así mejorar la experiencia pedagógica del sistema educativo.

Estos estudios realizados por Campusano & Díaz, (2017) sostuvo que el liderazgo directivo requiere nuevas estrategias de formación se basó en las competencias de dirección pedagógica. Las dificultades del liderazgo son cotidianas en cualquier organización educativa y esto afecta de manera considerable en el manejo de los profesores. No obstante, para lograr hacer una buena administración en una organización educativa se necesita replantear los puntos que carecen teniendo una mirada distinta para obtener una perspectiva diferente donde se pudo identificar los percances del desarrollo de los directivos de una institución educativa. Es, por consiguiente, esta etapa es demandante por lo que se encontró en constantes cambios reorientar las actividades educativas hacia el liderazgo directivo y todo aquello que se involucró.

Según Kochen, (2020) sostiene que los directores de los colegios junto con los profesores son los encargados de desarrollar estrategias y políticas de la gestión educativa y hacer llegar a la comunidad educativa. Aquí el papel que desempeñan los directivos es clave para el cumplimiento inclusivo y equitativo de la enseñanza. En época de la pandemia muchos directivos tuvieron que monitorear la labor de los docentes quienes también trabajaban desde sus casas.

Con respecto al desempeño del docente según Cabero-almenara, (2020) sostiene que la pandemia resaltó las debilidades que mostraron los docentes con respecto a la baja competencia digital, haciendo que tengan dificultades para incorporarse en la educación digital. En cuanto a las metodologías de enseñanza hasta la fecha no han variado mucho porque los docentes siguen repitiendo lo que hacían de manera presencial la única diferencia es que hoy dictan las clases en de forma virtual. Pero con el error adicional de ignorar la ponderación del volumen

de la información según las actividades que transmiten y su vez generar más exigencia a los estudiantes,

Según Huamán et al., (2021) el desempeño del docente está enfocado en el uso y manejo de herramientas digitales, pues tienen muchas dificultades en el dominio de herramientas tecnológicas por lo mismo que la educación remota ha tenido muchas deficiencias, los docentes hacen grandes esfuerzos para desenvolverse como facilitadores, tutores, mediadores en la educación virtual, se puede observar el uso de medios virtuales tales como el whatsapp, messenger, correo, zoom, meet, entre otros, uso aplicativos de procesador de textos: Word, Power Point, Excel y otras plataformas como audios y videos. Este cambio repentino definitivamente ha afectado su estado emocional de los docentes generando ansiedad, estrés, preocupación, entre otros.

A continuación, se desarrolló la primera variable del estudio el liderazgo directivo con sus respectivas dimensiones: autoritario, democrático y permisivo.

Según Trujillo,( 2020) Manifestó que el liderazgo directivo se debe definir en las instituciones educativas, fue una organización compleja que permitió el proceso del desarrollo en la formación de los alumnos y lo adoctrinaron ne los maestros, que a su vez permitió la participación de los padres de familias y otros agentes como la asesoría de formación, inspección educativa, entre otros, quienes supervisan y acompañaron todos los procesos de aprendizaje y enseñanza educativa. Complementándose con normas, planes, proyectos, horarios y otros documentos que avalaron el funcionamiento de los centros educativos y cumplimiento los derechos de los educandos involucrados.

La pandemia de COVID-19 ha cambiado esta situación el cual se generó aún más complejo su habitual enseñanza, no solo se añadió medidas sanitarias, sino que también se alternó entre la distancia y docencia presencial en los núcleos pedagógico. En este sentido los directores fueron preparados asumir ese compromiso de continuar la actividad educativa se cumplió con las premisas del sistema educativo como equidad y calidad, se ofreció bienestar y participación a los educandos.

Por eso, según Trujillo, (2020) ante los peligros presentados por la pandemia del COVID-19, no se debe dejar de lado los tres ejes principales como son: el liderazgo directivo y la dirección de las fundaciones pedagógica, la participación de los docentes y con el medio, y desarrollo profesional de los docentes. Con respecto al liderazgo directivo como eje de lucha frente la epidemia de COVID-19, se ha textualizado bastante sobre los tipos de liderazgo pedagógico orientado al aprendizaje, a la gestión, transformador, sistémico, situacional, servicial, heroico, autocrático, democrático, paternalista, político, entre otros.

La función de los directores como los representantes del cambio en reparo a una necesidad de la sociedad, está basado en poner rumbo un objetivo interpretando el entorno cambiante sin dejar de lado la persona, la crisis de la pandemia ha destapado realidades que nunca antes se podía ver, a simple vista no se evidenciaban, es aquí viene la verdadera vocación de los directivos para atender esta necesidad ya ellos tienen la facultad de asumir esa responsabilidad habiéndose la puerta la creatividad e innovación Moreno-Salamanca, Alejandro; Pinzón Ríos, (2020)

El liderazgo acompaña desde la historia de humanidad donde se descubre la necesidad de transformar la población, así como desarrollar, mejorar y crecer. Esta va acompañada con principios, herramientas, actividades y estrategias que promueven el cumplimiento de objetivos y metas. Propiciando la estrategia para asegurar sostenibilidad de la sociedad estudiantil, facilitando formación y los aprendizajes en la comunidad educativa Santafé, (2017).

Según Valdez et al. (2020) el liderazgo es la amplitud que tiene el individuo para contribuir sobre la forma de ser de otras personas, desarrollando una actividad definida y tomando decisiones específicas de la vida. A este sujeto se le percibe como líder y a quienes los siguen se les conoce seguidores. Con respecto a la dirección es el proceso administrativo es decir es un cargo jerárquico que dirige las funciones y operaciones de la institución educativa públicas o privadas. Ese cargo jerárquico está liderado por una persona denominada el director; los mismos que deben ser coherentes entre el mensaje del cuerpo y verbal, evitando contradicciones entre lo que dice y hace, de esta manera mantener la credibilidad y confianza de la audiencia.

Según Fierro & Villalva, (2017) el liderazgo no nace sí que forma con el tiempo, es un proceso dinámico y complejo dominio sobre individuos para conseguir resultados de una determinada situación, por eso sostiene que no se puede hablar de liderazgo si no hay resultados en la gestión de una sociedad, demostrando los diferentes atributos que poseen los líderes y la capacidad que plantean ante situaciones adversas. El papel que cumple un líder en tiempos de crisis, según Follie, (2020) la gestión de crisis es una de las funciones principales de un líder, por eso, es importante que cuente con protocolos, planes, procedimientos, etc., para mitigar mediante estrategias tácticas a través de un equipo de manejo de crisis, los cuales deben estar bien entrenados y que tengan experiencia necesaria en el tema a mitigar. El papel principal de líder es dar liderazgo diseccionándolos, empoderándose y facilitándoles los recursos y apoyos logísticos. Para ello debe rodearse de mejores asesores, expertos en el tema y entrenadores, quienes ayudan a interpretar información precisa y aspectos técnicos de la situación a intervenir junto el líder, luego entregar mensajes claros al equipo de crisis o los seguidores del líder.

Líder autoritario, según Del Tronco & Monsiváis, (2020) define que es un sistema político transformado internamente que carece de ideología elaboradas se tuvo en común las características de la democracia, aunque es fundado y justificado mediante la toma el control total sobre las decisiones, de esta forma dirige y controla las gestiones del liderazgo. Los líderes autoritarios destacaron en cuatro definiciones: a) La caída de la democracia y el crecimiento del autoritarismo, b) El costo moral y el desgaste democrático, c) Debate de la democracia, d) La corporación multidisciplinaria. El autoritarismo se reflejó mediante el crecimiento de ciertos grupos sociales que controla de forma arbitraria imponiendo decisiones.

Según García-Allen, (2020) es común encontrar líderes autoritarios en las empresas, son de estilo unidireccional toman las decisiones sin considerar la participación del grupo al cual dirigió, son aglutinadores de poder y los seguidores simplemente deben obedecer el orden, son carentes de comunicación, son centralizadores de la autoridad y toman el control total de seguidores. Este modelo de líder puede ser beneficioso en estado de emergencia por ejemplo donde existan profesionales como militares, paramédicos, bomberos, etc., o también donde exista

colaboradores que llevan a cabo trabajos de alto riesgo y que requiera vigilancia extrema sobre la tarea que realizan.

Liderazgo democrático, según la Professional, (2021) es un tipo de líder que toma la decisión como última opción, son líderes que invitan a participar a las personas que integran al equipo y quienes contribuyen en el desarrollo y la toma de decisiones. El cual es satisfactorio para el equipo y sus miembros e incrementa y genera nuevas habilidades teniendo el control de su destino de esa manera se motivan para trabajar sin la recompensa económica. Este tipo de liderazgo es difícil conseguirlo, pero sin embargo se obtuvo resultados fructíferos y el objetivo principal es el trabajo en equipo con calidad y productividad. Pues este estilo de liderazgo ayudo crear compromiso con la institución porque se centra en los seguidores delegando la autoridad e involucrándose en la toma de decisiones y utilizando feedback como un medio para corregir los errores Fierro & Villalva, (2017).

Liderazgo permisivo, según Ortega, (2018) este estilo de liderazgo dan libertad a los seguidores para tomen decisiones y que den resultados en base su criterio, los líderes permisivos crean un sistema estructurado a fin de asegurar el cumplimiento de la misma, para ello, a los colaboradores se le asigna tareas a fin de asegurar y controlar el proceso de desarrollo, además los responsabiliza el cumplimiento de estas según los parámetros establecidos y al mismo tiempo motiva para que tenga un rendimiento esperado, diseccionándolos a que sean autogestionarios de esta manera que ellos mismos sean dueños de sus propias decisiones y actividades. En función del líder permisivo en este punto es brindar metas claras, vallas de contención, coaching y apoyo, retroalimentar continuamente, de esta manera realiza varios cambios de los colaboradores y adicionar el rendimiento y ganancias.

A continuación, se desarrolla la segunda variable el desempeño del docente, asimismo se ahonda las dimensiones: pedagógico, cultural y político.

El término desempeño según Real Academia es trabajar, actuar y dedicarse a una actividad específica y realizar una acción obligatoria inherente de su profesión o cargo. Los docentes satisfacen las peticiones de la colectividad educativa en el estudio de los educandos que asisten a una institución educativa para fortificar el sentido de dominio a la institución educativa Martínez et al., (2020).

Según Minedu, (2021) el desempeño del docente va actuando de acuerdo a sus principios éticos y profesionales para resolver las dificultades escolares se tomó decisiones según las normativas establecidas por las organizaciones, se respetó los derechos humanos, principios del adolescente y el niño. Para ello, es clave que los docentes tengan las competencias necesarias tales como: a) El docente se preparó para la instrucción y estudio del educando, b) los docentes describen el progreso de la docencia mediante las clases virtuales para el aprendizaje del alumnado, c) los docentes van articulando la presentación de las familias y la colectividad educativa en la gestión del colegio, d) los docentes entendieron el trabajo de su profesión y la semejanza de docente.

Según Huamán et al., (2021) el rendimiento de los profesores periodo de pandemia Covid19, ha venido enfrentando situaciones complejas por ese cambio radical de presencial y virtual, en este contexto se debió responder retos implementando y conceptualizando la enseñanza remota mediante el uso de medios y herramientas tecnológicos, se realizó el trabajo asincrónico y sincrónico. En ese sentido García-Cedeño et al., (2020) existen enfoque por competencias donde los docentes usaron diversas herramientas en base a los problemas identificados y enfocados en el alumnado como protagonista del proceso de enseñanza, se orientó y acompañó en la construcción de conocimientos, generando así una amplia visión de posibilidades formativas basados en la actividad digital.

Para Azañedo-Alcántara, (2021) la labor que realizaron los docentes se llevó a cabo mediante la intercomunicación didáctica, el uso de los diferentes métodos de comunicación como síncrona y asíncrona se fin brindó facilidades a los estudiantes. El rol del docente en la duración de la pandemia Covid-19 es ser mentor y tutor que debe enseñar con ejemplo, y a su vez facilitar al estudiante las estrategias y herramientas combinando las asignaturas con conocimiento teórico y práctico, se fortaleció las competencias en se ámbito laboral Sanabrias, (2020).

Las competencias principales y propias del crecimiento de los maestros en las organizaciones educativas está integrado por profesionales interdisciplinarios quienes cuentan con competencias académicas, a través el cual miden su desempeño de conocimiento en manejo de asignaturas y elementos en el área de aplicación, competencias didácticas, que mide manejo y desempeño personal y no

personal del proceso del aprendizaje y enseñanza sobre todo como facilita las mismas, competencias organizativas, mide el dominio y manejo en organizar, planificar, ejecutar y controlar las acciones académicas comprendidas en la formación del educando y competencias prácticas, mide el desempeño de la capacidad que tiene el docente para aplicar los conocimientos, actitudes y destrezas en el labor que realiza Restrepo et al., (2021).

La pedagogía, García, (2017) en este tipo de formación garantiza la igualdad e identidad de los sujetos que integraron al sistema educativo, se obtuvo de esta manera su libertad en la participación como agente dinamizador en el desarrollo de construcción de conocimiento e instruccional, buscando de esta manera ampliar los conocimientos que contribuye y adquiere habilidades sobre el tema de su interés.

En marco de las competencias pedagógicas del docente; según UNESCO, (2020) existen seis competencias pedagógicas, conformadas en tres niveles de competencias al uso de herramientas tecnológicas y son: a) nivel de adquisición de conocimientos, b) nivel de profundización de conocimiento, c) Creación de conocimiento; que deben utilizar los maestros para dedicar una enseñanza de calidad y que éstas pueden guiar eficazmente el proceso de desarrollo de aprendizaje mejorando las competencias del estudiante en uso de tecnología de informáticos y comunicación.

Según, Ortiz, Alva; Avellaneda, (2017). La identidad cultural se practicó mediante los trabajos realizados en valores, donde se va incentivando a la interacción sensibilizando el trabajo en equipo, aprendiendo actuar y expresar sus sentimientos. Las mismas que hacen parte de diversas emociones según los intereses y respuestas de los códigos, normas y rituales que se participó en un grupo social dentro de la cultura predominante. Según Tigua-Rodríguez, Ida & a Zambrano-Montes, (2021) se desarrolló la identidad cultural del ser humano se llevó a un consenso obteniendo los siguientes acuerdos : a) Conocerse a sí mismo con un autoestima que refleje sus características emocionales y corporales, b) Reconocer su entorno social valorando a su familia y comunidad, asimismo participó en su entorno social tolerando diversas características propias que se relacionan entre ellas, c) Identifico su entorno natural valorando los diferentes aspectos culturales, aprendiendo de las costumbres a través de los procesos históricos

El docente político, según Novoa & Ramírez, (2019) aporta al desempeño como agente en el proceso logrando el desarrollo mediante la sociedad, esta esencial, permite transmitir conocimiento para la adaptación adecuada del ser humano a la sociedad. Asumiendo responsabilidades como sujeto político para fomentar dentro de la misma dinámica académica y pedagógica una conciencia democrática, el cual implica el desarrollo de una ideología crítica basado en el respeto, libertad de expresión y pensamiento, solidaridad colectiva, responsabilidad grupal e individual, tolerancia, honestidad y reconocimiento de diversidad cultural, habiéndose generando un consenso mediante el diálogo permanente. El docente es el eje central de las labores colectivas que experimentan los seres humanos mediante la socialización de conocimientos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La guía del análisis es fundamental, para el proceso del desarrollo considerado que se realizó diferentes formas para obtener los resultados logrados, Manifestado por R. Hernández et al. (2017) El diseño del estudio es no experimental de enfoque cuantitativo, porque este tipo de pesquisa estudio fenómenos que se desarrollaron en su estado natural, analizando las variables planteadas y su correlación entre ellas, pero sin hacer cambio alguno como por parte del investigador A. Hernández et al., (2018). El nivel de estudio fue descriptiva y correlacional de corte transversal que objetivo de la investigación, es evaluar la relación que existe entre dos variables estudiadas en un solo tiempo, con sus correspondientes dimensiones en un entorno singular; por consiguiente el acopio que la indagación se llevó a cabo en una precipitada duración, y los efectos que se recogió se plasmó en la discusión y las consecuencias del estudio Roberto Hernández et al., (2017). Según el esquema del alcance correlacional de detallan:



Dónde:

M = es la muestra

O1= Variable "Liderazgo directivo" r =  
Correlación de las dos variables

O2= Variable "Desempeño docente"

### **3.2. Variables y operacionalización**

Según las variables se describe el liderazgo directivo y desempeño docente, Asimismo, la aplicación del instrumento con que se realizó en determinada duración y para el impacto del entorno de la epidemia se utilizó mediante el formulario virtual Google.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

El poblamiento, está compuesto en total de 54 entre los docentes y personal administrativo, las tres Instituciones Educativas se encontró ubicados en la Provincia de Huarochirí. La población en términos de universo fue seleccionada a una determinada población; donde se desarrolló el proyecto del estudio, anotando los casos de interés según las especificaciones o características Sánchez Carlessi et al., (2018).

En esta perspectiva de relevancia, se incluyó a los docentes que trabajan en los distritos de Casapalca, San Juan de Matucana, Callahuanca de la provincia de Huarochirí.

La muestra utilizada en esta investigación es el total de población de los tres colegios haciendo un número de 54 profesores de las instituciones educativas de la provincia de Huarochirí. En ese caso el muestreo es no probabilístico ya que se tomó para la muestra toda la población involucrada en el estudio. La muestra fue no probabilística. Asimismo, A. Hernández et al., (2018) mencionan que es conocido también como muestra dirigida porque la selección de un grupo de población se hace sin aplicar fórmulas estadísticas. Con respecto a la unidad de análisis, fueron todos los maestros que trabajaron en los tres centros educativos de Huarochirí donde se aplicó la encuesta, que se detallan en la tabla 4.

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

Para recolectar datos se desarrolló el procedimiento de la indagación, para las dos variables planteadas, con respecto a la medición se aplicó mediante la escala de Likert. La técnica elegida define de modo preciso las características de la unidad de análisis, el grado de control y la naturaleza de las variables a investigar sin dejar de lado los recursos Ríos, (2017).

Se brindó los cuestionarios de preguntas para las dos variables, previamente validados y aprobados por los especialistas en la materia, se cumplió con la calidad, confiabilidad y la validez del instrumento de recolección de datos. Según Ríos, (2017) es una herramienta precisa donde se registran informaciones provenientes del análisis de datos realizado por el investigador.

Las características de las fichas se pueden observar en la tabla 1 y 2.

**Tabla 1:**

*Ficha técnica para medir la variable 1: Liderazgo Directivo*

Instrumento de validación	:	Liderazgo directivo.
Autor	:	Flor Leydi Mormontoy Chuquillanqui
Adaptación	:	Propia.
Lugar	:	Huarocharí.
Mes y año	:	Setiembre a octubre 2021.
Objetivo	:	Determinar la relación que existe en el liderazgo directivo en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarocharí.
Administrado a	:	Grupo de 59 docentes del nivel primaria y secundaria
Duración	:	20 minutos
Márgenes de error	:	En la encuesta todos dieron su consentimiento utilizar la información.
Comentarios	:	Las preguntas contienen 20 ítems, se realizó a través de un formulario de Google Drive <a href="https://forms.gle/bbUwQDzRcbnFQKEz7">https://forms.gle/bbUwQDzRcbnFQKEz7</a>

**Tabla 2:**

*Ficha técnica para medir la variable 2: Desempeño docente*

Instrumento de validación	:	Desempeño docente
Autor	:	Flor Leydi Mormontoy Chuquillanqui
Adaptación	:	Propia
Lugar	:	Huarocharí
Mes y año	:	Setiembre a octubre 2021
Objetivo	:	Determinar la relación que existe en el liderazgo directivo en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarocharí.
Administrado a	:	docentes del nivel primaria y nivel secundario
Duración	:	20 minutos
Márgenes de error	:	En la encuesta todos dieron su consentimiento utilizar la información.
Comentarios	:	Se realizó a través de un formulario de Google Drive, contiene 20 preguntas <a href="https://forms.gle/bbUwQDzRcbnFQKEz7">https://forms.gle/bbUwQDzRcbnFQKEz7</a>

Ñaupá et. al (2018) afirmó que la validez se mide por niveles en una herramienta de medición evalúa con exactitud la eficacia, autenticidad y criterio del contenido de la muestra, depende mucho de lo que busca el investigador. Se dice que el instrumento es válido cuando mide lo que busca medir. En este estudio la validación del instrumento se hará mediante tres especialistas expertos en la materia de educación.

**Tabla 3:**

*La validez de contenido por los juicios de expertos*

<b>N°</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Aplicable</b>
1	Doctor(a)	Aracelli Gonzáles Sánchez	Aplicable
2	Magister	Jorge Vásquez Barboza	Aplicable
3	Magister	Rafael Gutiérrez Sánchez	Aplicable

Es el nivel de consistencia de los resultados y que no varían de manera significativa, a su vez tenga la coherencia con lo que busca medir el investigador, es decir no debe variar los efectos cuando se mide el mismo número de personas Ñaupás et al., (2018). Para medir la consistencia de la confiabilidad del instrumento se empleó el programa SPSS, mediante e relación de Alfa de Cronbach, obteniendo como resultados de la adaptación de la prueba piloto para la variable liderazgo directivo es 0.786, el cual indica que la prueba es confiable y para la variable desempeño docente el valor de la prueba piloto es 0.976 con este resultado se puede indicar que el instrumento es confiable porque se encuentra al 1, el resultado de la prueba estadística se puede visualizar en la tabla 6.

**Tabla 4:**

*Estadística de confiabilidad de las variables liderazgo directivo y desempeño docente*

<b>Variabes</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Liderazgo directivo	.786	19
Desempeño docente	.976	19

### **3.5. Procedimientos**

Las técnicas para obtener la base de datos fueron procesadas mediante el uso de programas como el Excel y SPSS. Previo a la aprobación del instrumento se transcribió la información en el formulario de Google Chrome, luego se facilitó el link mediante el correo electrónico a los docentes de los colegios que se evaluó. La encuesta tuvo opciones para marcar con 5 alternativas de escala Likert. Luego se consolidó la información agrupando según las dimensiones planteadas, finalmente se trasladó en el programa antes mencionado.

El procedimiento se realizó mediante gestiones y coordinación con los directores a fin de ser aplicado la encuesta en cada institución educativa, donde se desarrolló la investigación.

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

La información se procesó en el programa Excel referente a las estadísticas descriptivas por ser un software versátil para el procesamiento de gráficos y cuadros. Para las estadísticas inferenciales se utilizó el programa SPSS, donde se calculó las medias y pruebas de normalidad, dependiente de ello se utilizó el coeficiente de Spearman o coeficiente de Pearson para datos cuantitativos, siguen los pasos distribución de Fisher. Según Supo, (2018) sostiene que esta etapa es la parte final del procesamiento de la información donde se va plantear y armar la estructura de la tesis ya que ningún especialista podrá agregar si la investigación está mal planteada. De acuerdo Novoa & Ramírez, (2019). Se debe cumplir por lo menos con el siguiente paso: a) analizar los datos planteados, b) validar los instrumentos, c) realizar la técnica de muestreo, d) analizar los datos si son categóricos, escaleras y discretas, f) analizar si los datos a aplicar son experimentales o no, entre otros.

### **3.7. Aspectos éticos**

A fin de cumplir con los principios éticos de la investigación se investigó diversas citas y referencias biográficas según el formato APA publicado por la Universidad tanto como para el nivel nacional e internacional; lo que concierne a la estructura de la tesis se respetó la guía de productos observables aprobados también por la Universidad.

Con respecto a la aplicación de la encuesta se respetó la autonomía de los docentes y directores, además ellos son libres de no participar en la encuesta si en caso que así lo desean, sin discriminar y en secreto. Asimismo, se escuchó las opiniones y sus sugerencias de los directores y docentes, se realizó una participación activa.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

En cuanto a la descripción de los resultados del presente estudio, se realizó en función a la influencia o correlación de las variables en pesquisa, los cuales forman parte de los objetivos específicos y el objetivo general, que a continuación se detallan:

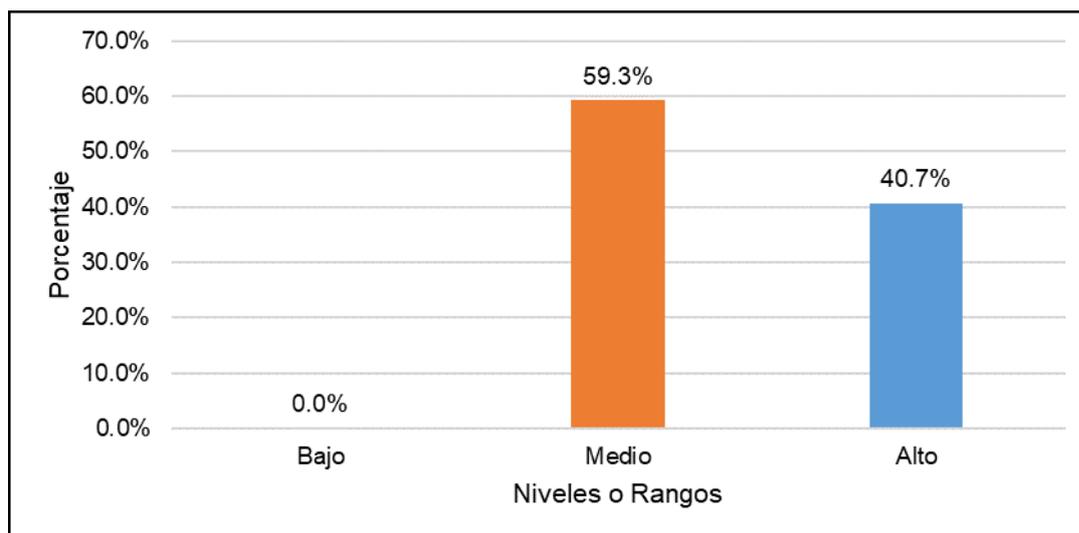
**Tabla 5:**

*Cuadro descriptivo de la variable liderazgo directivo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0	0	0
Medio	32	59.3	59.3	59.3
Alto	22	40.7	40.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Figura 1:*

*Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de la variable liderazgo directivo*



Análisis e interpretación: los resultados obtenidos en la figura 1 y la tabla 5, cuyo resultado indica que el 59.3%, de los docentes encuestados de los niveles de inicial, primaria y secundaria manifestaron que el liderazgo directivo en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021 se encuentra en un nivel medio, y un 40.7% afirman que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel alto.

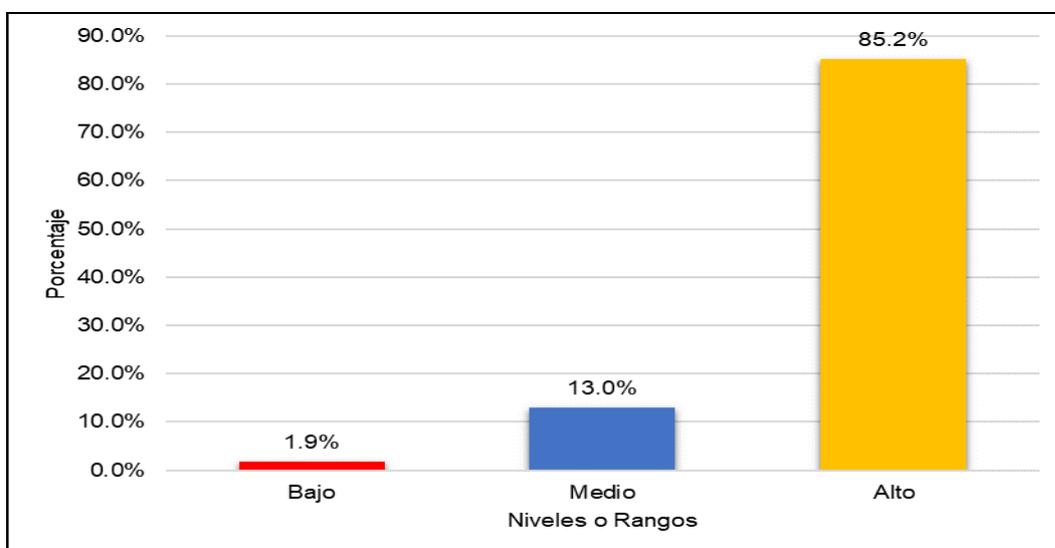
**Tabla 6:**

*Cuadro de frecuencia de Desempeño Docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.9	1.9	1.9
Medio	7	13.0	13.0	14.8
Alto	46	85.2	85.2	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Figura 2:*

*Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de la variable desempeño docente*



Análisis para interpretar: los efectos extraídos en la figura 2 y la tabla 6, cuyo resultado indica que el 85.2%, de los maestros encuestados de los rangos de inicial, primaria y secundaria manifestaron que el desempeño docente en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021 se halla en un nivel alto, mientras que un 13.0% afirman que el desempeño docente se ubica en un rango medio, y el 1.9% se encuentran en un rango I bajo.

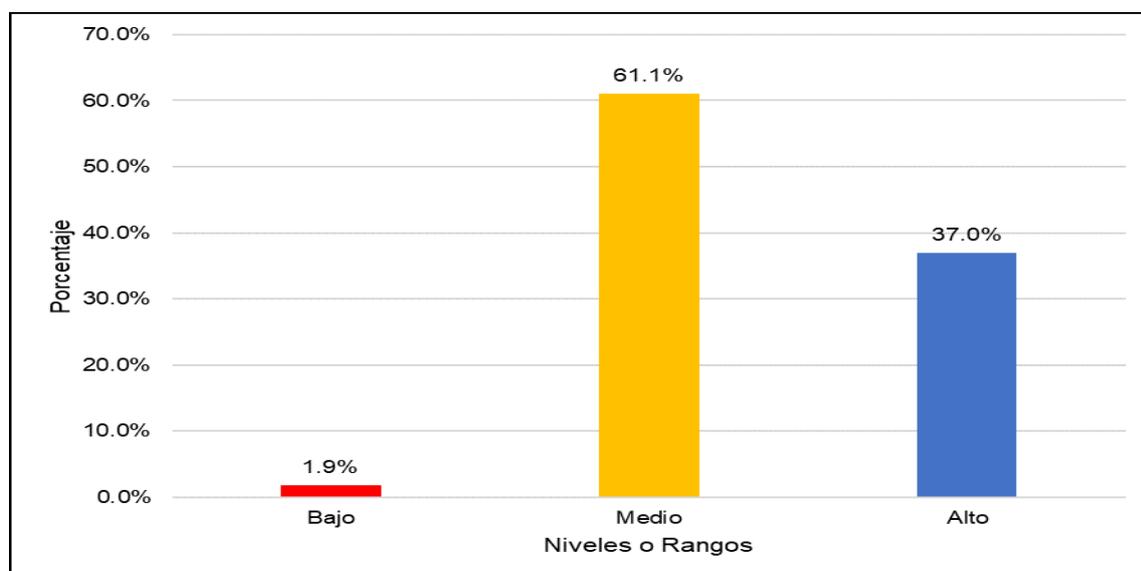
**Tabla 7:**

Cuadro de frecuencia de liderazgo autoritario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1.9	1.9	1.9
Medio	33	61.1	61.1	63.0
Alto	20	37.0	37.0	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Figura 3:*

*Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de dimensión liderazgo autoritario*



Análisis para interpretar: los efectos extraídos en la figura 3 y la tabla 6, cuyo resultado indica que la dimensión liderazgo autoritario en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, En donde el 61.1%, de los maestros encuestados de los rangos de inicial, primaria y secundaria se halla en un rango medio, mientras un 37.0% afirman que el liderazgo autoritario se ubica en un rango alto, y el 1.9% se encuentra en un nivel bajo.

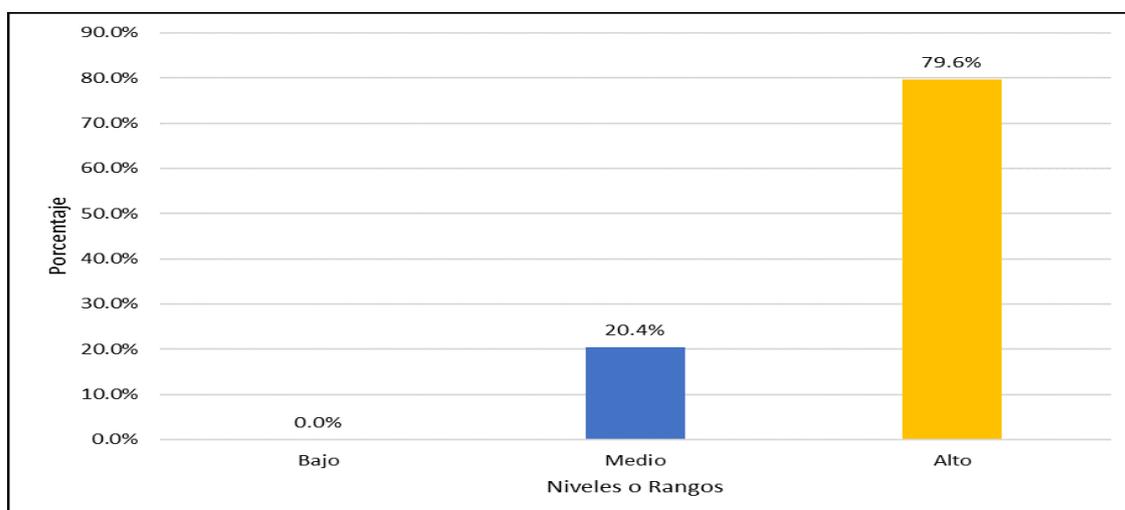
**Tabla 8:**

*Cuadro de frecuencia de liderazgo democrático*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0	0	0
Medio	11	20.4	20.4	20.4
Alto	43	79.6	79.6	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Figura 4:*

*Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de dimensión liderazgo democrático*



Análisis para interpretar: los efectos extraído en la figura 4 y la tabla 7, cuyo resultado indica que la dimensión liderazgo democrático en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, En donde el 79.6%, de los maestros encuestados de los niveles de inicial, primaria y secundaria se halla en un nivel alto, mientras un 20.4% afirman que el liderazgo democrático se ubica en un nivel medio.

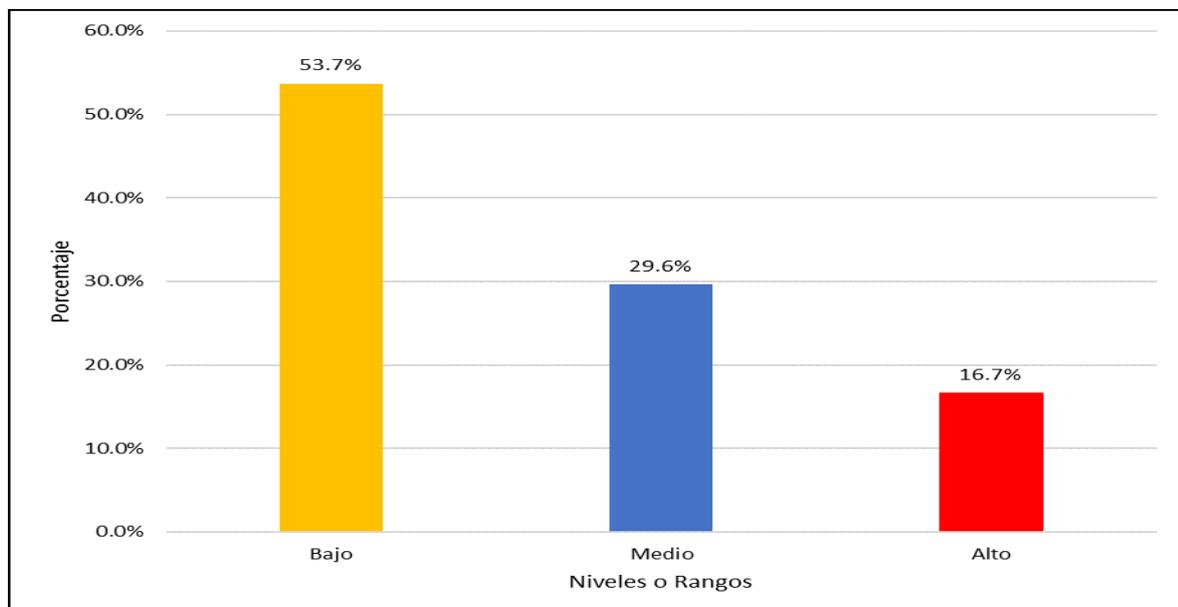
**Tabla 9:**

Cuadro de frecuencia de liderazgo permisivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	29	53.7	53.7	53.7
Medio	16	29.6	29.6	83.3
Alto	9	16.7	16.7	100.0
Total	54	100.0	100.0	

*Figura 5:*

*Resultado en porcentajes de clasificación de niveles de dimensión liderazgo permisivo*



Análisis para interpretar: los efectos extraídos en la figura 5 y la tabla 8, cuyo resultado indica que la dimensión liderazgo permisivo en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, En donde el 53.7%, de los maestros encuestados de los rangos de inicial, primaria y secundaria se encuentra en un nivel bajo, mientras un 29.6% afirman que el liderazgo permisivo se halla en un rango medio, y el 16.7% se ubica en un rango alto.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Pruebas de Normalidad

Para determinar la correlación y la comparación de hipótesis, se empleó el programa SPSS, y se realizó el siguiente planteamiento.

**Planteamiento para la hipótesis general:** H<sub>0</sub>: Las variables el liderazgo directivo y el desempeño docente, provienen de una distribución Normal; H<sub>1</sub>: Las variables el liderazgo directivo y el desempeño docente no provienen de una distribución Normal.

Este planteamiento también se repite para las hipótesis específicas; obviamente, respetando las variables correspondientes.

**Tabla 10:**

*Pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Autoritario	,152	54	,003	,935	54	,006
Democrático	,263	54	,000	,766	54	,000
Permisivo	,133	54	,018	,958	54	,057
Liderazgo Directivo	,093	54	,200*	,981	54	,543
Desempeño Docente	,180	54	,000	,830	54	,000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.  
a. Corrección de significación de Lilliefors

Para analizar los datos se tomó en cuenta los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnova para una muestra poblacional de mayor que 30, en este caso la población encuestada es 54 personas (n=54).

**Nivel de significancia:** el margen de error considerado es  $\alpha=0.05$ .

**El valor P:** si los resultados del es  $p>0.05$ , se acepta la hipótesis H<sub>0</sub>, caso opuesto si el  $p<0.05$  se acepta la alternativa H<sub>1</sub>.

**Decisión estadística:** según la tabla 10, las variables desempeño docente, autoritario, democrático y permisivo el  $p < 0.05$ , entonces los datos no proceden de un reparto normal, por lo que se acepta la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>). Pero para la variable liderazgo directivo el  $p (0.200 > 0.05$ , en este caso, los datos si provienen

de una distribución normal, por ende, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la alternativa ( $H_1$ )

### 4.3. Contrastación de hipótesis

Planteamiento para la hipótesis general

$H_0$ : No existe relación entre el liderazgo directivo y desempeño en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

$H_1$ : Existe relación entre el liderazgo directivo y desempeño en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021. **Nivel de significancia:**  $\alpha=0.05$  de margen máximo de error (5%)

**Regla de decisión:** ( $p \geq \alpha$ ) se acepta la hipótesis nula  $H_0$ , pero si el ( $p < \alpha$ ) se acepta la hipótesis alterna  $H_a$ .

#### Los supuestos para elegir la prueba estadística:

Las dos variables estudiadas son cuantitativas, los datos para la variable liderazgo directivo si procede de un reparto, pero para la variable el desempeño docente los datos no provienen de un reparto normal; pero, sin embargo, según (A. Hernández et al., 2018) basta que uno de las variables no provenga de una distribución normal, se aplica el coeficiente de Rho Spearman ( $r_s$ ). El supuesto planteado se aplica también para las tres hipótesis específicas.

**Tabla 11:**

*Correlación de las variables el liderazgo directivo y desempeño docente*

		Liderazgo Directivo		Desempeño Docente	
Rho Spearman	Liderazgo Directivo	Coeficiente de correlación	1,000		,442**
		Sig. (bilateral)	.		,001
		N	54		54
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,442**		1,000
		Sig. (bilateral)	,001		.
		N	54		54

**Descripción del grado de relación entre las variables:** Los resultados del análisis estadístico dan cuenta que si existe relación ( $r_s = 0,442$ ) de grado positiva media, entre las variables: el liderazgo directivo y desempeño docente.

**Decisión estadística:** en la tabla 11, se observa la significancia de  $p=0,001$  y es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: existe relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

### Hipótesis específica 1

#### Planteamiento para la hipótesis específica 1

$H_0$ : No existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión autoritario y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

$H_1$ : Existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión autoritario y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$  de bordes máximo de error (5%).

**Regla de decisión:** ( $p \geq \alpha$ ) se acepta la hipótesis nula  $H_0$ , pero si el ( $p < \alpha$ ) se acepta la hipótesis alterna  $H_a$ .

**Tabla 12:**

*Correlación de las variables autoritario y desempeño docente*

			Autoritario	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Autoritario	Coeficiente de correlación	1,000	,297*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	54	54
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,297*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	54	54

### Descripción del grado de relación entre las variables:

El producto del análisis estadístico da cuenta de la existencia de una relación ( $r_s = 0,297$ ) de grado de correlación positiva media directa, entre las variables: liderazgo directivo en su dimensión autoritario y desempeño docente.

### Decisión estadística:

Según tabla 12, se puede observar que la significancia de  $p=0,029$ , el cual es menor a  $0,05$  lo que permite indicar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión autoritario y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

### Hipótesis específica 2

#### Planteamiento para la hipótesis específica 2

$H_0$ : No existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión democrático y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

$H_1$ : Existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión democrático y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha=0,05$  de bordes máximo de error (5%).

**Regla de decisión:** ( $p \geq \alpha$ ) se acepta la hipótesis nula  $H_0$ , pero si el ( $p < \alpha$ ) se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

**Tabla 13:**

*Correlación de las variables democrático y desempeño docente*

		Democrático	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Democrático	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,826**
		N	54
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,826**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	54	

**Decisión estadística:** En la tabla 13, se puede observar la significancia de  $p=0,000$ , muestra que  $p$  es menor a  $0,05$  lo que autoriza señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión democrático y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

### Hipótesis específica 3

#### Planteamiento para la hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión permisivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

$H_1$ : Existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión permisivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

**Nivel de significancia:**  $\alpha=0,05$  de bordes máximo de error (5%).

**Regla de decisión:** ( $p \geq \alpha$ ) se acepta la hipótesis nula  $H_0$ , pero si el ( $p < \alpha$ ) se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

**Tabla 14:**

*Correlación de las variables permisivo y desempeño docente*

			Permisivo	Desempeño Docente
Rho de Spearman	de Permisivo	Coefficiente de correlación	1,000	-,094
		Sig. (bilateral)	.	,500
		N	54	54
Rho de Spearman	de Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	-,094	1,000
		Sig. (bilateral)	,500	.
		N	54	54

#### Descripción del grado de relación entre las variables:

El producto del análisis estadístico da a conocer la existencia de una relación ( $r_s=0,094$ ) de grado de correlación negativa muy débil, entre las variables: liderazgo directivo en su dimensión permisivo y desempeño docente.

**Decisión estadística:** De acuerdo la tabla 14, se puede observar la significancia de  $p=0,500$ , muestra que  $p$  es mayor a  $0,05$  lo que autoriza decir que la relación no es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula  $H_0$  y se rechaza la hipótesis alternativa  $H_1$ . Es decir: No existe una relación entre liderazgo directivo en su dimensión permisivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.

## V. DISCUSIÓN

El líder tiene que saber liderar diverso grupo así mismo el rendimiento de los maestros, son dos aspectos primordiales para la evolución del crecimiento de una formación de calidad siendo diseñados de acuerdo a la realidad de nuestro país, mediante el Ministerio de Educación, mejorando el rendimiento de los directores y los maestros brindando una buena enseñanza a los estudiantes. Estas variables se centran en mejorar las gestiones pedagógica, institucional y administrativa. En cierta forma, el director debe tener conocimiento en las competencias de orientación mediante la transformación educativa, dominio administrativo, desempeño y capacidad en gestión Institucional.

De acuerdo al objetivo general que señala la relación que existe entre el líder directivo y desempeño de los maestros en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, tomando como referencia la estadística descriptiva por lo tanto los directivos y docentes, el 59.3% opina que el liderazgo directivo es de nivel medio, el 40,7% opina que es un nivel alto, se observa que más de la mitad considera que es favorable, en cuanto al nivel de correlación es significativa entre las dos variables obtenido en Rho de Spearman =0,442, se interpreta que los directivos desempeñan sus funciones de forma satisfactoria en el nivel del liderazgo directivo especialmente para respaldar el desempeño docente; este resultado tiene correspondencia con el estudio presentado por Chavez, (2017) con su investigación titulada la contacto entre el líder de directores y el reforzamiento de los maestros en las corporación educativas de la provincia de Cajamarca, el resultado señala que existe una correlación significativa con un efecto de Spearman  $r=0.754$  entre las variables de estudio, con el cual sostiene que el desempeño docente está coordinado con el liderazgo directivo de esta manera se ayudan el logro de meta de las instituciones. Comparando los resultados ambos tienen una correlación significativa, en ambas percepciones tienen que seguir trabajando en cuanto al mejoramiento del de la institución. Según Hero, (2019) en su investigación del Líder didáctico y el rendimiento de los profesores en un círculo estudio Privada, San Martín de Porres, señala que se debe incorporar técnicas para fortalecer el

desempeño docente mediante el uso de las conexiones tecnológicas para una enseñanza significativa.

Por lo tanto, el liderazgo directivo influyó de manera interpersonal en una determinada situación, involucrando a la sociedad para lograr satisfacer necesidades, el propósito del líder es obtener metas, según Sabando Vélez, (2020) señala que el diálogo y la comunicación es importante para obtener un buen resultado, mediante el uso de estrategias para la innovación donde permita liderar proyectos orientada al logro y una visión diferente Se puede observar el siguiente estudio hallado por Baloco, (2020) en su investigación basada en el propósito del liderazgo para mejorar la profesión de los profesores y la clase educativa. Obtuvo como resultado una exploración crítica sobre la formación docente con respecto al uso de medios tecnológicos. Propone diversas alternativas para aplicar orientando al desarrollo pedagógico del docente. Concluyó, que se debe trabajar no solo en el aspecto normativo sino también en la formación del docente, para tener docentes líderes proactivos y empáticos. Se recomienda trabajar en equipo llevando a la práctica las buenas tomas de decisiones que favorecen notablemente al desarrollo de la institución educativa, es importante señalar que en este contexto actual ha dado un giro rotundo a pesar de las dificultades que se presentaba en la educación, se fue surgiendo a grandes pasos brindando una oportunidad para la nueva enseñanza de manera virtual donde se consolida la comunidad educativa mediante el fortaleciendo y acompañado del liderazgo del director que orienta a trabajar, de manera cooperativa, en el ejercicio de los profesores ofreciendo una buena educación a los alumnos, mediante el diálogo y el desarrollo en grupo se va favorece al fortalecimiento.

Con respecto a los resultados de la estadística descriptiva del primer objetivo específico es describir la relación que existe entre el liderazgo directivo en su dimensión autoritario y el desempeño docente en tiempos de pandemia, en donde el 61.1%, de los profesores encuestados de los grados de inicial, primaria y secundaria se encontraron en un nivel medio, estos resultados son coherente, se puede observar que la significancia de  $p=0,029$ , el cual es menor a 0,05 lo que facilitar mencionar que la correspondencia es expresivo, por lo tanto, existe

conexión mediante el líder de directores en su dimensión autoritario y desempeño de maestros en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021. Considerando a Sanchez, (2019) en su investigación de Liderazgo directivo y el ambiente social en una sociedad pública de la provincia constitucional del Callao, Obtuvo un efecto Spearman  $R=0.745$  indica que existe coherencia significativa y directa entre el líder directivo y ambiente corporativo, identificar la correlación significativa entre las variables, cuando que, a mayor liderazgo directivo, mejor nivel de clima organizacional. Así mismo estos datos tienen relevancia con Meza et al., (2020) en el estudio realizado en Gestión educativa y el rendimiento de los profesores de Educación Básica Regular, coincidiendo en la segunda variable, se descubrió una relación de correlación significativa de Spearman  $r= 0.623$ , y  $P <0.05$ . Este estudio contribuye que la gestión debe ser comprendida como el fortalecimiento en los programas educativos el cual enriquecerá el proceso pedagógico y así trabajar en las debilidades educativas en tiempos de Pandemia COVID-19. También se relaciona con lo hallado por Reyes et al., (2017) en la indagación denominada el líder de directores y la gestión en un Instituto Nacional de México. Los resultados indican que el liderazgo directivo es idóneo. Concluye que el 71% de los alumnos indicaron que (la producción es grupal, conversación, liderazgo, vínculos sociales, toma de iniciativas y resolución de conflictos); son regularmente importantes. Por ende, es necesario investigar, definir el contorno y la enseñanza de los directores, de tal sentido que acceda afrontar de forma asertiva las situaciones que pueden mostrar en un entorno complicado e incierto. Se recomienda trabajar en las debilidades del desempeño docente para obtener una enseñanza significativa ya que los maestros van dejando huellas en los alumnos marcando una impresión, formando un episodio del rendimiento profesional en los maestros que es como una exigencia comunitaria más que una debilidad del individuo.

De acuerdo al segundo objetivo específico es describir la conexión que existe entre el líder directivos en su dimensión democrático y el rendimiento de los maestros en tiempos de pandemia, En donde el 79.6%, de los profesores encuestados de los niveles de inicial, primaria y secundaria se encuentra en un

nivel alto, teniendo relación se obtuvo un valor de Rho Spearman de  $r = 0,826$  de grado correlación positiva muy fuerte, acepta indicar que la relación es significativa. También se relaciona con lo hallado por Argote, (2018) quien sostuvo que la influencia del liderazgo de los directivos y el desempeño docente, señala como resultado una correlación positiva fuerte con  $r = 0,889$  entre las variables de estudio con el cual finaliza que a mayor liderazgo directivo hay más influencia en el desempeño del docente. Por lo tanto, ambas variables son importantes para el progreso y avance educativo, desempeñando sus funciones de manera eficiente, Por consiguiente, se evidencia significativamente el desempeño docente, dado el contexto de la emergencia sanitaria. Se pudo observar la actitud del docente en múltiples acciones, como el trato con los estudiantes, implica desarrollar sus destrezas para enfrentar positivamente este gran reto de la enseñanza virtual involucrando a la comunidad educativa, padres de familia y estudiantes. A diferencia de los autores Revilla-Mendoza & Palacios-Jimenez, (2020), que señala en su investigación titulada a ser docente en tiempos de pandemia por COVID -19 en una Universidad Pública de Lima. Obtuvo como resultado una correlación significativa con más del 59.7%. Concluyó que los educandos si deben restablecer el rendimiento de los maestros de nivel medio, con respecto a la dimensión gestión de contenidos, evaluación de aprendizaje y afectiva la significancia es de nivel medio y bajo sucesivamente.

Finalmente, con respecto al tercer objetivo específico es describir la conexión que existe entre el líder directivo en su dimensión permisivo y el desempeño docente en tiempos de pandemia, En donde el 53.7%, de los maestros encuestados de los grados de inicial, primaria y secundaria se encuentra en un nivel bajo. Se evidencia que no existe relación entre la dimensión permisivo de la variable liderazgo con la variable desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, habiéndose obtenido un valor de Rho Spearman de  $r = -0,94$  de grado correlación negativa muy débil, accede indicar que la correspondencia no es significativa. Según los autores Niebla & Ibarra, (2017) en el indago sobre el liderazgo femenino y el clima organizacional en una universidad de México, el resultado fue que los profesores no percibían el liderazgo de la directora. Concluyó que la

significancia de seguir profundizar en la indagación de las variables y que las mujeres deben tener mayor conveniencia de guiar y dirigir diversos espacios de gestión. Se refiere que un líder permisivo no sabe dirigir un grupo por lo cual evade responsabilidades por eludiendo según él varias dificultades, suele ser desinteresado, desarreglado y negligente ante un tema suscitado. Es considerable indicar que, tener a cargo una organización este tipo de líder permisivo no es aceptable ya que es muy conformista, sin metas de cumplir los objetivos de las instituciones educativas. Los estudios realizados por Expósito & Expósito & Marsollier, (2020) en cuya investigación titulada la virtualidad y educación en tiempos de COVID-19, en diversas instituciones educativas de Mendoza, Argentina. Concluyó que pone en evidencia la desigualdad socioeducativa que existe en los alumnos, siendo necesario profundizar el estudio sobre desempeño de los docentes para así mejorar la experiencia pedagógica del sistema educativo. Dado el contexto de emergencia sanitaria, la mayor parte de las personas se encontraron en una incertidumbre por falta de conocimiento de diversas plataformas digitales siendo afectado por el dominio de la tecnología. Además de otros factores relacionados a las limitaciones del desarrollo de las competencias. para la enseñanza virtual.

En consecuencia, de estos profundos cambios, empezaron a generar nuevas demandas en el sector educativo por lo tanto las instituciones educativas solían ser limitadas, este contexto, del liderazgo directivo tuvo que cambiar en diversos factores más relevantes que se imponen en el desarrollo de la educación, que coadyuve al progreso efectivo del aprendizaje de todos de los alumnos. En cuanto al liderazgo directivo se puede concebir como la habilidad para convencer y motivar a otras personas con el propósito de que trabajen hasta lograr las meta respetando y acatando las acciones y obligaciones de los directores, por lo tanto, cada institución educativa tiene un director que debe de cumplir con sus deberes y obligaciones para la mejora con una correcta conducción, en su cargo teniendo la obligación de sancionar las faltas administrativas, de cuidar, de velar por el orden y la disciplina del plantel, por otro lado , los autores Estrada & Ramirez, (2019) en su tesis de correspondencia entre ambiente laborable y estilos de líder Bogotá, Concluyó que se halla una

inclinación evidente por el liderazgo que incentiva a toda la corporación metodológica, eliminando aquel liderazgo arrogante que no consiente un acertado clima en la comunidad educativa, también es importante que la sociedad educativa labora en el progreso integral del entorno hacia una percepción del líder vaya desarrollando paulatinamente, teniendo la capacidad de poder producir dominio sobre otros individuos, de modo que ellos puedan aceptar las líneas ofrecidas como premisa para su acción. También se tiene congruencia con el estudio de Quincho, (2020), en su tesis el liderazgo y el desempeño docente en un colegio de San Juan de Miraflores. Señala que existe una relación positiva entre las dos variables aplicadas en su resultado de Spearman  $r = 0.807$ . Se concluyó que, es una habilidad especial saber dirigir a un equipo determinado, el líder imparte y supervisa el trabajo de estos grupos a fin de cumplir una meta establecida donde es importante saber utilizar los distintos estilos de liderazgo. Con respecto al desempeño del docente es saber interactuar de forma beneficiosa a una organización cumpliendo funciones deberes y directivas. Se recomienda que los directivos tengan una visión clara en cuanto al desarrollo de la misión que se ejerce trabajando con los docentes para el progreso de los alumnos, desarrollando pautas para precisar los nuevos ofrecimientos para la institución, motivando e incentivando al individuo para alcanzar los objetivos propuestos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Existe relación entre el liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí 2021, siendo el coeficiente de Spearman de 0,442, esto quiere decir que el liderazgo directivo es fortalecido. El liderazgo directivo en tiempos de pandemia de la I.E., se encuentra en el nivel medio, esto quiere decir que es necesario desarrollar estrategias de mejoras basado en el trabajo en equipo delegando funciones para fortalecer el liderazgo en las instituciones educativas. El desempeño docente en tiempos de pandemia de las I.E., se encuentra en el nivel alto, lo que significa que la institución presenta fortaleza en cuanto al trabajo organizado, a la planificación de acciones técnico pedagógicas y en cuanto a las relaciones interpersonales que es pertinente.

**Segundo:** Existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión autoritario presenta una relación significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, siendo el coeficiente de Spearman de 0,297, esto significa que se debe mejorar las estrategias pertinentes a la dirección institucional y desempeño docente.

**Tercero:** Existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión democrático presenta una relación significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, siendo el coeficiente de Spearman de 0,826, esto denota que si los profesores y directivos de la institución se capacitan y/o actualizan en liderazgo directivo entonces el desempeño docente será fortalecido de manera genuina.

**Cuarto:** Existe relación entre liderazgo directivo en su dimensión permisivo presenta una relación no significativa con el desempeño de los profesores en tiempos de pandemia de las instituciones educativas de Huarochirí, 2021, Siendo el coeficiente de Spearman de -0,094 esto denota que se encuentra en un nivel bajo, esto quiere decir que es necesario elaborar estrategias para mejorar el resultado obtenido en funciones al fortalecer el liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas.

## VII. RECOMENDACIÓN

**Primero:** Al Ministerio de Educación que continúe desarrollando plan de mejora en los con los proyectos de fortalecimiento a directores en nivel nacional, considerando a directores nombrados en forma eventual, para así, reforzar el trabajo en las instituciones educativas.

**Segundo:** Al director de la Unidad de Gestión Educativa de Huarochirí, indagar por medio de acuerdos pactados interinstitucionales para el desarrollo de los instrumentos que está investigación proporciona para cuantificar el nivel del liderazgo directivo y rendimiento de los maestros en forma sistemática, con el objetivo de tomar acciones para el plan de mejora fortalecer la educación.

**Tercero:** Para los director, docentes, alumnos y padres de familia afianzan los trabajos para mejorar el progreso de enseñanza aprendizaje implementando dentro de las instituciones educativas talleres de liderazgo directivo dirigido a docentes y directivos con el propósito de tener directores y maestros comprometidos con su institución.

**Cuarto:** Se les recomienda a los maestros de las Instituciones Educativas de Huarochirí potenciar su desempeño docente, promoviendo plan de progreso de las instituciones educativas que cuenten con directores líderes a fin de que ejerzan de modelos a otros directores para la mejoría de su gestión.

**Quinto:** Dar a comprender el producto de la presente indagación a los directivos y maestros de la organización, para gestar un plan de mejora, con el propósito de mejorar los niveles de desempeño docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argote, D. L. (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. In *Universidad San Agustín de Arequipa*.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5875/EDMarcadl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azañedo-Alcántara, V. A. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. In *Polo del Conocimiento* (Vol. 6, Issue 4).  
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2614>
- Baloco, C. P. (2020). El liderazgo como factor clave para el mejoramiento de la profesionalización docente y la calidad educativa. *Revista de Ciencias de La Educación, Docencia, Investigación y Tecnologías de La Información CEDOTIC*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.15648/cedotic.1.2020.2203>
- Cabero-almenara, J. (2020). *Aprendiendo del tiempo de la COVID-19*. 24, 1–3.
- Campusano, K., & Díaz, C. (2017). *Manual de Estrategias didácticas: Orientaciones* (Ediciones). <http://www.inacap.cl/web/2018/documentos/Manual-de-Estrategias.pdf>
- Chavez, M. (2017). Relación entre liderazgo directivo con el desempeño docente en las instituciones educativas Nuestra Señora de la Merced y Juan XXIII del nivel secundario-Cajamarca, 2012. In *Universidad Nacional de Cajamarca*.  
<http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1357/RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS NU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Tronco, J., & Monsiváis, A. (2020). La erosión de la democracia. *Revista de Estudios Sociales*, 74, 1–11. [https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-erosión-de-democracia/docview/2451544611/se-2?accountid=8630%0Ahttps://birmingham-primo.hosted.exlibrisgroup.com/openurl/44BIR/44BIR\\_Services?genre=article&isn=0123885X&title=La+erosión+de+la+democracia&volu](https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-erosión-de-democracia/docview/2451544611/se-2?accountid=8630%0Ahttps://birmingham-primo.hosted.exlibrisgroup.com/openurl/44BIR/44BIR_Services?genre=article&isn=0123885X&title=La+erosión+de+la+democracia&volu)

- Estrada, J., & Ramirez, M. L. (2019). Relación entre clima laboral y estilo de liderazgo: Un estudio organizacional. In *Politécnico Grancolombiano*.
- Expósito, C. D., & Marsollier, R. G. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1–22. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4214>
- Fierro, I., & Villalva, M. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155–162. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>
- Follie, A. (2020). *Liderazgo Luego de una Pandemia: Los Desafíos y el Aprendizaje Que un Líder Debe Enfrentar Ante Las Crisis* (Tienda Kin).
- García-Allen, J. (2020). *Liderazgo autocrático (o autoritario): ventajas y desventajas*. 1.
- García-Cedeño, G. A., Vélez-Loor, M. D., Franco-Zambrano, C. N., & Ormazabal-Bermello, M. I. (2020). Educación por competencias: Una posibilidad reordenadora del currículo pensada en emergencia escolar por COVID-19. *Episteme Koinonia*, 3(5), 223–237. <https://doi.org/10.35381/e.k.v3i5.770>
- García, J. (2017). La calidad de la educación superior: imaginario docente en el contexto de la práctica pedagógica. *2017*, 2(8.5.2017), 96–114.
- Hernández, A., Ramos, M. P., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moren, L. (2018). *Metodología de la investigación científica* (Vol. 1).
- Hernández, Roberto;, Fernández, C. ;, & Baptista, P. (2017). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edic). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, Roberto, Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación* (McGraw-Hil). <https://es.scribd.com/document/454886785/2017-Fundamentos-de-investigacion-Sampieri1-pdf>
- Hero, J. L. (2019). The Impact of Technology Integration in Teaching Performance. In *The Impact of Technology Integration in Teaching Performance* (Vol. 48, Issue

- 1). <http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied>
- Huamán, L., Torres, L., Amancio, A., & Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 11(3), 45–59. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/692/769%0Asocio>
- Kochen, G. (2020). *La gestión directiva o el liderazgo educativo en tiempos de pandemia*. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/3349/4313>
- Martínez, R., Martí, E., Paneque, A., Hernández, J., Rodríguez, C., & Llosa, M. (2020). *FUNDAMENTOS DE LA ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD CULTURAL CUBANA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE*. 2, 40–47.
- Meza, L. F., Torres, J. S., & Mamani-Benito, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 46–58. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Minedu, 2021. (2021). *Disposiciones para el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de la propuesta formativa del Programa Nacional de Formación y Capacitación de directores y subdirectores de Instituciones Educativas*.
- Moreno-Salamanca, Alejandro; Pinzón Ríos, C. P. (2020). *DIRECCIÓN EMPRESARIAL ¿CÓMO NAVEGAR EN TIEMPOS DE CRISIS?*
- Ñaupas, H., & Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, H. E. R. D. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (5a.Edición, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Niebla, S., & Ibarra, E. (2017). *Liderazgo Directivo Femenino Y El Clima Organizacional en una Escuela de Educación Media Superior*. 9(liderazgo directivo femenino), 42–52. [file:///C:/PROYECTO DE INVESTIGACION DOCTORAL/Dialnet-LiderazgoDirectivoFemeninoYEIClimaOrganizacionalEn-6560022.pdf](file:///C:/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20DOCTORAL/Dialnet-LiderazgoDirectivoFemeninoYEIClimaOrganizacionalEn-6560022.pdf)

- Novoa, A., & Ramírez, M. (2019). La educación y el sujeto político- Aporte crítico. In *Universidad de La Salle* (Libros en). [https://ciencia.lasalle.edu.co/libros/71?utm\\_source=ciencia.lasalle.edu.co%2Flibros%2F71&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](https://ciencia.lasalle.edu.co/libros/71?utm_source=ciencia.lasalle.edu.co%2Flibros%2F71&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)
- Ortega, F. J. (2018). *Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo*. 1.
- Ortiz, Alva; Avellaneda, I. (2017). Estrategias artísticas de aprendizaje para fortalecer la identidad cultural en los estudiantes del grado décimo (10 03) de básica secundaria de la institución educativa Félix Henao Botero. In *Вестник Росздравнадзора* (Vol. 6, Issue 10 03). [https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2149/ortiz\\_alba\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/2149/ortiz_alba_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Professional, S. (2021). *10 estilos de liderazgo comunes*. <https://blogcandidatos.springspain.com/desarrollo-profesional/10-estilos-de-liderazgo-comunes/>
- Quincho, N. (2020). *TESIS El liderazgo y el desempeño docente del CEBA Javier Heraud de San Juan de Miraflores , 2020 , Lima – Perú .*
- Restrepo, S., Osorio, U., & Cardona, J. C. (2021). *Emoción y desempeño en profesores Universitarios* (Monserrat). <https://www.amazon.com/-/es/Santiago-Restrepo-Garizabal-ebook/dp/B098HPM25J>
- Revilla-Mendoza, J. T., & Palacios-Jimenez, A. S. (2020). Ser Docente En Tiempos De Pandemia Por Covid-19: Evaluación Del Desempeño Docente En Una Universidad Pública De Lima. *Revista Científica Ágora*, 7(2), 58–62. <https://doi.org/10.21679/arc.v7i2.197>
- Reyes, V., Trejo, M. del C., & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes / Directive leadership and management in the middle-high level of the National Polytechnic Institute in Mexico: A. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 1–36. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.292>
- Ríos, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Editorial:).

- Sabando Vélez, P. (2020). *Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54438/Sabando\\_VPC - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54438/Sabando_VPC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sanabrias, I. Z. (2020). Educación virtual: una oportunidad para “aprender a aprender.” *Análisis Carolina*, 42, 1–14.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Mycological Research* (Primera ed).
- Sanchez, M. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una Institución Educativa Pública del Callao. In *Universidad San Ignacio de Loyola*. [http://200.37.102.150/bitstream/USIL/8800/3/2019\\_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf](http://200.37.102.150/bitstream/USIL/8800/3/2019_Sanchez-Flores-De-Sanchez.pdf)
- Santafé, J. (2017). *Hacia una propuesta de liderazgo Educativo y Educentrenimiento*. 2(8.5.2017), 1–8.
- Supo, J. (2018). Taller de Tesis: Diseños de Investigación (Parte I). *The True South Through My Eyes - HK Edgerton*. <https://www.youtube.com/watch?v=25C3-BmdL1E>
- Tigua-Rodríguez, Ida & a Zambrano-Montes, L. (2021). *Métodos y técnicas innovadoras para la enseñanza de la historia y su incidencia en la identidad cultural*. 7, 1–13. <file:///C:/Users/Advance/Downloads/2075-10273-2-PB.pdf>
- Trujillo, F. (2020). *Aprender y enseñar en tiempos de confinamiento* (Editorial).
- UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. In *Informe COVID-19 CEPAL-UNESCO* (pp. 1–21). [https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904%0Ahttps://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas\\_educativas\\_covid\\_19.%0Ahttps://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904%0Ahttps://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas\\_educativas\\_covid\\_19](https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904%0Ahttps://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas_educativas_covid_19.%0Ahttps://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904%0Ahttps://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas_educativas_covid_19).
- Valdez Zepeda, Andrés; Huerta Mata, J. J. (2020). *Liderazgo y habilidades directivas: Cuaderno de trabajo* (Editorial).

## ANEXOS

### Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable (Y)</b> Liderazgo directivo  <b>Dimensiones (VI)</b> Autoritario Democrático Permisivo  <b>Variable (X)</b> Desempeño docente  <b>Dimensiones (VD):</b> Pedagógico Cultural Político	<b>Enfoque:</b> Cualitativo <b>Tipo:</b> Básica <b>Diseño:</b> No experimental de tipo transversal  <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional  <b>Población</b> Total, de la población de 54 docentes y personal administrativo de las 3 instituciones Educativas del distrito de Huarochirí.  <b>Muestra</b> 54 docentes de las tres Instituciones Educativas, del distrito de Matucana de la Provincia de Huarochirí.  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario de preguntas para las dos variables liderazgo directivo y desempeño docente
¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021?	Describir la relación que existe entre liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021.		
<b>Problemas específicas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
¿Qué relación existe entre liderazgo directivo en su dimensión autoritario y el desempeño docente en tiempos de pandemia?	Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo en su dimensión autoritario y el desempeño docente en tiempos de pandemia.	El liderazgo directivo en su dimensión autoritario se relaciona significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia.		
¿Qué relación existe entre liderazgo directivo en su dimensión democrático y el desempeño docente en tiempos de pandemia?	Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo en su dimensión democrático y el desempeño docente en tiempos de pandemia.	El liderazgo directivo en su dimensión democrático se relaciona significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia.		
¿Qué relación existe entre liderazgo directivo en su dimensión permisivo y el desempeño docente en tiempos de pandemia?	Describir la relación que existe entre el liderazgo directivo en su dimensión permisivo y el desempeño docente en tiempos de pandemia.	El liderazgo directivo en su dimensión permisivo se relaciona significativa con el desempeño docente en tiempos de pandemia.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de liderazgo directivo y sus dimensiones e indicadores

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Para medir se utiliza el es aquél que influye, instrumento de Autorización impulsa, inspira y cuestionario de promueve las acciones de preguntas con el cual la institución educativa en será validada mediante función de lo pedagógico, las especialistas en la Democrático permitiendo configurar una materia de acuerdo las instituciones que organiza y dimensiones, conduce el proceso de autoritario, demagógico, aprendizaje, vinculando la democrático, permisivo, labor del docente de esta luego será se enviará la manera generar un clima cuestionario a través del estudiantil y propiciar la formulario de google participación de los padres crome, finalmente se Permisivo		Autoposicionamiento Ideológico Nivel de Intolerancia Participación Tolerancia Comunicación Empatía Trabajo en equipo Optimista Empoderamiento	Nunca =1 Casi Nunca =2 A Veces =3 Casi Siempre =4 Siempre =5  <b>Ordinal:</b> Alto 74 -100 Medio 47 – 73 Bajo 20 – 46
	y la sociedad en general, procesará la (Ministerio de Educación, información en 2014). programas de Excel y SPSS.			

Anexo3. La matriz de operacionalización de variable desempeño docente según las dimensiones, indicadores y la escala de medición

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	El desempeño de docentes, Para medir la variable es “un grupo el desempeño interdisciplinario de docente, también se profesionales, quienes se utilizará el instrumento engranan conjuntamente a cuestionario de diversos procesos con el fin preguntas de lograr en equipo, un previamente validadas	Pedagógico	Malla curricular Organizativa Administrativa	Nunca =1 Casi Nunca =2 A Veces =3 Casi Siempre =4 Siempre =5
	óptimo desempeño laboral”, y se enviará al de tal manera los docentes mediante las integrantes se organizan correo electrónico el para cumplir metas y link de formulario acciones comunes con desarrollado en reglas definidas y claras google crome, de	Cultural	Capacidad integradora Fomento habilidades Creatividad	<b>Ordinal:</b>
	(Restrepo G., Osorio A., & acuerdo las Cardona A., 2021).	Político	Toma de decisiones innovación pedagógica Gestión educativa	Alto 74 -100 Medio 47 – 73 Bajo 20 – 46

Anexo 4. Distribución de la muestra según los colegios

<b>Nombre de los colegios</b>	<b>Nivel Educativo</b>	<b>Ubicación</b>	<b>Total, de docentes por colegio</b>
I.E. Jorge Basadre Grohmann N° 21601	Secundaria	Casapalca	19
I.E. San Juan Bautista	Secundaria	San Juan de Matucana	25
I.E. N° 20541 santa rosa de Callahuanca	Secundaria	Callahuanca	10
		<b>Total</b>	<b>54</b>

Fuente: Elaboración propia

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Directivo

Anexo 5. Cuestionario sobre la variable: Liderazgo Directivo

### CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO

VARIABLE: Liderazgo Directivo						
Dimensi ones	Indicadores	1	2	3	4	5
<b>Autoritario</b>	1	Supervisa el cumplimiento del horario establecido durante la emergencia sanitaria.				
	2	Consideras que toma las decisiones sin consultar al equipo de trabajo.				
	3	Escucha las opiniones de mejora para la institución educativa.				
	4	Comparte información para el bienestar educativo durante la emergencia sanitaria.				
	5	Planifica reuniones colegiadas mediante el trabajo remoto considerando a su personal.				
	6	Crees que le disgustan las críticas referentes al trabajo virtual.				
	7	Muestra trato inadecuado durante las supervisiones.				
<b>Democrático</b>	8	Promueve la participación en condiciones de igualdad para diversos acontecimientos virtuales.				
	9	Respeto las decisiones tomadas en las reuniones colegiadas ante la emergencia sanitaria.				
	10	Informa constantemente sobre los cambios que se presentan referente a las clases virtuales.				
	11	Considera las opiniones de los docentes y padres de familia, antes de tomar una decisión concerniente a la educación remota.				
	12	Reconoce y recompensa el buen trabajo de su equipo durante la emergencia sanitaria.				
	13	Busca resolver de modo colectivo los conflictos presentado ante la emergencia sanitaria.				
	14	Muestra empatía y asertividad para resolver las dificultades ante la emergencia sanitaria.				
<b>Permisivo</b>	15	Permite que los docentes insistan injustificadamente a las reuniones colegiadas ante la emergencia sanitaria.				
	16	Muestra indiferencia ante la situación suscitadas en institución educativa de manera virtual.				
	17	Demuestra ser amigo y pasivo con todos en consecuencia a la emergencia sanitaria.				
	18	Muestra complacencia con quienes no atienden responsablemente a los estudiantes durante las clases remota.				
	19	Incumple con sus obligaciones de gestión educativa de manera virtual.				

2	Permite que los demás decidan por él durante las reuniones remota.						
0							

Anexo 6. Cuestionario sobre la variable: Liderazgo Directivo

Cuestionario del desempeño docente

VARIABLE: Desempeño Docente							
Dimensión	Indicadores	1	2	3	4	5	
pedagógico	1	Participa usted en cursos de actualización y comprensión de conceptos fundamentales del área curricular para beneficio de la educación remota.					
	2	Utiliza usted teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña de forma virtual.					
	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 durante la emergencia sanitaria.					
	4	Desarrollar creativamente los procesos pedagógicos despertando curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes mediante las clases virtuales.					
	5	Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, respetando las normas de convivencia establecidas en la educación a distancia.					
	6	Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a los problemas suscitado por la emergencia sanitaria.					
	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 digitales para el desarrollo de la sesión de aprendizaje de forma remota.					
	9	Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes que requieren reforzamiento en forma virtual.					
	10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar a los estudiantes su aprendizaje en forma virtual					
	11	Interactúa con otros profesores para intercambiar experiencias, fortaleciendo el desempeño del docente ante la educación remota.					
	12	Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes ante la emergencia sanitaria.					
Cultura	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.					
<b>Política</b>	17	Interactúa con los padres de familia, intercambiar experiencias, para mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
	18	Desarrolla usted proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo ante la emergencia sanitaria					
	19	Fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, ante la emergencia sanitaria					
	20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, y los planes de mejora para la enseñanza virtual.					

Anexo 7. Certificados de Validación de los Instrumentos

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Directivo**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		1			a <sup>2</sup>							
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO</b>	D		A	D		A	D		A	D	
1	Supervisa el cumplimiento del horario establecido durante la emergencia sanitaria.			X			X			X		
2	Consideras que toma las decisiones sin consultar al equipo de trabajo.			X			X			X		
3	Escucha las opiniones de mejora para la institución educativa.			X			X			X		
4	Comparte información para el bienestar educativo durante la emergencia sanitaria.			X			X			X		
5	Planifica reuniones colegiadas mediante el trabajo remoto considerando a su personal.			X			X			X		
6	Crees que le disgustan las críticas referentes al trabajo virtual.			X			X			X		
7	Muestra trato inadecuado durante las supervisiones.			X			X			x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Democrático</b>											
8	Promueve la participación en condiciones de igualdad para diversos acontecimientos virtuales.			X			X			X		
9	Respeto las decisiones tomadas en las reuniones colegiadas ante la emergencia sanitaria.			X			X			X		
10	Informa constantemente sobre los cambios que se presentan referente a las clases virtuales.			X			X			X		
11	Considera las opiniones de los docentes y padres de familia, antes de tomar una decisión concerniente a la educación remota.			X			X			X		
12	Reconoce y recompensa el buen trabajo de su equipo durante la emergencia sanitaria.			X			X			X		
13	Busca resolver de modo colectivo los conflictos presentado ante la			X			X			X		

	emergencia sanitaria.																		
14	Muestra empatía y asertividad para resolver las dificultades ante la emergencia sanitaria.				X					X									X
<b>DIMENSIÓN 3: Permisivo</b>																			
15	Permite que los docentes falten injustificadamente a las reuniones colegiadas ante la emergencia sanitaria.				X					X									X
16	Muestra indiferencia ante la situación suscitada en institución educativa de manera virtual.				X					X									X
17	Demuestra ser amigo y pasivo con todos en consecuencia a la emergencia sanitaria.				X					X									X
18	Muestra complacencia con quienes no atienden responsablemente a los estudiantes durante las clases remota.				X					X									X
19	Incumple con sus obligaciones de gestión educativa de manera virtual.				X					X									X
20	Permite que los demás decidan por él durante las reuniones remota.				X					X									X

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg: Vasquez Barboza Jorge Henry

**DNI: 09457926**

**Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación**

**10 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Docente

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Pedagógico</b>													
1	Participa usted en cursos de actualización y comprensión de conceptos fundamentales del área curricular para beneficio de la educación remota.				X				X				X	
2	Utiliza usted teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña de forma virtual.				X				X				X	
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 durante la emergencia sanitaria.				X				X				X	
4	Desarrolla creativamente los procesos pedagógicos despertando curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes mediante las clases virtuales.				X				X				X	
5	Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, respetando las normas de convivencia establecidas en la educación a distancia.				X				X				X	
6	Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a los problemas suscitado por la emergencia sanitaria.				X				X				X	
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				X				X				X	
8	Utiliza recursos digitales para el desarrollo de la sesión de aprendizaje de forma remota.				X				X				X	
9	Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes que requieren reforzamiento en forma virtual.				X				X				X	
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar a los estudiantes su aprendizaje en forma virtual.				X				X				X	
11	Interactúa con otros profesores para intercambiar experiencias, fortaleciendo el desempeño del docente ante la educación remota.				X				X				X	
12	Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes ante la emergencia sanitaria.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 3: CULTURAL</b>													
13	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.				X				X				X	
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.				X				X				X	



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Directivo

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO</b>													
1	Supervisa el cumplimiento del horario establecido durante la emergencia sanitaria.				X				X					X
2	Consideras que toma las decisiones sin consultar al equipo de trabajo.				X				X					X
3	Escucha las opiniones de mejora para la institución educativa.				X				x					X
4	Comparte información para el bienestar educativo durante la emergencia sanitaria.				X				X					X
5	Planifica reuniones colegiadas mediante el trabajo remoto considerando a su personal.				X				X					X
6	Crees que le disgustan las críticas referentes al trabajo virtual.				X				X					X
7	Muestra trato inadecuado durante las supervisiones.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 2: Democrático</b>				X									
8	Promueve la participación en condiciones de igualdad para diversos acontecimientos virtuales.				X				X					X
9	Respeto las decisiones tomadas en las reuniones colegiadas ante la emergencia sanitaria.				X				X					X
10	Informa constantemente sobre los cambios que se presentan referente a las clases virtuales.				X				X					X
11	Considera las opiniones de los docentes y padres de familia, antes de tomar una decisión concerniente a la educación remota.				X				X					X
12	Reconoce y recompensa el buen trabajo de su equipo durante la emergencia sanitaria.				X				X					X
13	Busca resolver de modo colectivo los conflictos presentado ante la emergencia sanitaria.				X				X					X

14	Muestra empatía y asertividad para resolver las dificultades ante la emergencia sanitaria.				X				X				X
<b>DIMENSIÓN 3: Permisivo</b>					X								
15	Permite que los docentes falten injustificadamente a las reuniones colegiados ante la emergencia sanitaria.				X				X				X
16	Muestra indiferencia ante la situación suscitadas en institución educativa de manera virtual.				X				X				X
17	Demuestra ser amigo y pasivo con todos en consecuencia a la emergencia sanitaria.				X				X				X
18	Muestra complacencia con quienes no atienden responsablemente a los estudiantes durante las clases remota.				X				X				X
19	Incumple con sus obligaciones de gestión educativa de manera virtual.				X				X				X
20	Permite que los demás decidan por él durante las reuniones remota.				X				X				X

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez** validador Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez, Especialidad del validador: Dra. Educación

DNI: 06673412

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**10 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

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

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Docente

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	MA	
	<b>DIMENSIÓN 1: Pedagógico</b>													
1	Participa usted en cursos de actualización y comprensión de conceptos fundamentales del área curricular para beneficio de la educación remota.				X				X					X
2	Utiliza usted teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña de forma virtual.				X				X					X
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 durante la emergencia sanitaria.				X				X					X
4	Desarrolla creativamente los procesos pedagógicos despertando curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes mediante las clases virtuales.				X				X					X
5	Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, respetando las normas de convivencia establecidas en la educación a distancia.				X				X					X
6	Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a los problemas suscitado por la emergencia sanitaria.				X				X					X
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				X				X					X
8	Utiliza recursos digitales para el desarrollo de la sesión de aprendizaje de forma remota.				X				X					X
9	Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes que requieren reforzamiento en forma virtual.				X				X					X
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar a los estudiantes su aprendizaje en forma virtual.				X				X					X
11	Interactúa con otros profesores para intercambiar experiencias, fortaleciendo el desempeño del docente ante la educación remota.				X				X					X
12	Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes ante la emergencia sanitaria.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 3: CULTURAL</b>													
13	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.				X				X					X
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.				X				X					X
15	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				X				X					X
16	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 4: POLÍTICA</b>													
17	Interactúa con los padres de familia, intercambiar experiencias, para mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				X				X					X

18	Desarrolla usted proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo ante la emergencia sanitaria.					X					X					X	
19	Fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, ante la emergencia sanitaria.					X					X					X	
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, y los planes de mejora para la enseñanza virtual.					X					X					x	

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dra. Aracelli del Carmen Gonzales Sánchez

**DNI: 06673412**

**Especialidad del validador: Dra. Educación**

**10 de noviembre del 2021**

**12PertinenciaRelevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o El ítem corresponde al

concepto teórico formulado. ----- dimensión específica del constructo

**Firma del Experto Informante.**

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Liderazgo Directivo

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
<b>DIMENSIÓN 1: AUTORITARIO</b>														
1	Supervisa el cumplimiento del horario establecido durante la emergencia sanitaria.					X			X					X
2	Consideras que toma las decisiones sin consultar al equipo de trabajo.					X			X					X
3	Escucha las opiniones de mejora para la institución educativa.					X			X					X
4	Comparte información para el bienestar educativo durante la emergencia sanitaria.					X			X					X
5	Planifica reuniones colegiadas mediante el trabajo remoto considerando a su personal.					X			X					X
6	Crees que le disgustan las críticas referentes al trabajo virtual.					X			X					X
7	Muestra trato inadecuado durante las supervisiones.					X			X					X
<b>DIMENSIÓN 2: Democrático</b>														
8	Promueve la participación en condiciones de igualdad para diversos acontecimientos virtuales.					X			X					X
9	Respeto las decisiones tomadas en las reuniones colegiadas ante la emergencia sanitaria.					X			X					X
10	Informa constantemente sobre los cambios que se presentan referente a las clases virtuales.					X			X					X
11	Considera las opiniones de los docentes y padres de familia, antes de tomar una decisión concerniente a la educación remota.					X			X					X
12	Reconoce y recompensa el buen trabajo de su equipo durante la emergencia sanitaria.					X			X					X
13	Busca resolver de modo colectivo los conflictos presentado ante la emergencia sanitaria.					X			X					X
14	Muestra empatía y asertividad para resolver las dificultades ante la emergencia sanitaria.					X			X					X
<b>DIMENSIÓN 3: Permisivo</b>														
15	Permite que los docentes falten injustificadamente a las reuniones colegiados ante la emergencia sanitaria.					X			X					X
16	Muestra indiferencia ante la situación suscitadas en institución educativa de manera virtual.					X			X					X
17	Demuestra ser amigo y pasivo con todos en consecuencia a la emergencia sanitaria.					X			X					X
18	Muestra complacencia con quienes no atienden responsablemente a los estudiantes durante las clases remota.					X			X					X
19	Incumple con sus obligaciones de gestión educativa de manera virtual.					X			X					X



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Desempeño Docente

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Pedagógico</b>													
1	Participa usted en cursos de actualización y comprensión de conceptos fundamentales del área curricular para beneficio de la educación remota.				X				X					
2	Utiliza usted teorías pedagógicas, prácticas pedagógicas y didáctica del área que enseña de forma virtual.				X				X					
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 durante la emergencia sanitaria.				X				X					
4	Desarrollar creativamente los procesos pedagógicos despertando curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes mediante las clases virtuales.				X				X					
5	Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, respetando las normas de convivencia establecidas en la educación a distancia.				X				X					
6	Organiza los espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a los problemas suscitado por la emergencia sanitaria.				X				X					
7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				X				X					
8	Utiliza recursos digitales para el desarrollo de la sesión de aprendizaje de forma remota.				X				X					
9	Considera diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes que requieren reforzamiento en forma virtual.				X				X					
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar a los estudiantes su aprendizaje en forma virtual.				X				X					
11	Interactúa con otros profesores para intercambiar experiencias, fortaleciendo el desempeño del docente ante la educación remota.				X				X					
12	Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes ante la emergencia sanitaria.				X				X					
	<b>DIMENSIÓN 3: CULTURAL</b>													
13	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades de estudiantes y escuela.				X				X					
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.				X				X					

15	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.				X				X						
16	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				X				X						
<b>DIMENSIÓN 4: POLÍTICA</b>															
17	Interactúa con los padres de familia, intercambiar experiencias, para mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				X				X						
18	Desarrolla usted proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de calidad del servicio educativo ante la emergencia sanitaria.				X				X						
19	Fomenta el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, ante la emergencia sanitaria.				X				X						
20	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, y los planes de mejora para la enseñanza virtual.				X				X						

**Observaciones: ES APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR. Los niveles de las dimensiones deben tener una leyenda.**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [x]**                      **Aplicable después de corregir [ ]**                      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Mg. Rafael Luis Gutiérrez Sánchez DNI: 16293358 Especialidad del validador: Magíster en Administración de la Educación.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **13 de diciembre del 2021**

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es ----- **CONCISO**, exacto y directo

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

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 8. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

### Escala: LIDERAZGO DIRECTIVO

Escala: LIDERAZGO DIRECTIVO - Resumen de procesamiento de casos - octubre 30, 2021

Resumen de procesamiento de casos			
Resumen de procesamiento de casos, tabla. 1 niveles de cabeceras de columna y 2 niveles de cabeceras de fila, tabla con 4 columnas y 6 filas			
		N	%
Casos	Válido <sup>a</sup>	31	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

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

### Escala: LIDERAZGO DIRECTIVO

Escala: LIDERAZGO DIRECTIVO - Estadísticas de fiabilidad - octubre 30, 2021

Estadísticas de fiabilidad		
Estadísticas de fiabilidad, tabla. 1 niveles de cabeceras de columna y 0 niveles de cabeceras de fila, tabla con 3 columnas y 3 filas		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.786	.831	19

### Escala: LIDERAZGO DIRECTIVO

Escala: LIDERAZGO DIRECTIVO - Estadísticas de elemento - octubre 30, 2021

Estadísticas de elemento			
Estadísticas de elemento, tabla. 1 niveles de cabeceras de columna y 1 niveles de cabeceras de fila, tabla con 4 columnas y 21 filas			
	Desy.		N
	Media	Desviación	
VAR00001	4.13	1.056	31
VAR00002	2.39	1.283	31
VAR00003	4.32	.909	31
VAR00004	4.39	.803	31
VAR00005	4.26	.893	31
VAR00006	2.45	1.179	31
VAR00007	2.23	1.521	31
VAR00008	4.19	.833	31
VAR00009	4.42	.807	31
VAR00010	4.42	.848	31
VAR00011	4.19	.910	31
VAR00012	4.16	1.098	31
VAR00013	4.29	.864	31
VAR00014	4.35	.915	31
VAR00015	2.35	1.199	31
VAR00017	3.55	1.387	31
VAR00018	2.61	1.498	31
VAR00019	2.00	1.414	31
VAR00020	1.71	1.039	31

### Escala: LIDERAZGO DIRECTIVO

Escala: LIDERAZGO DIRECTIVO - Matriz de correlaciones entre elementos - octubre 30, 2021

## Anexo 9. Resultado del Turnitin

ev.turnitin.com/app/carta/es/?student\_user=1&lang=es&u=1116666941&o=1733999128

feedback studio FLOR LEYDI MORMONTOY CHUQUILLANQUI | Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2021



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**1**  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN

**2**  
INFORME DE INVESTIGACIÓN  
Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de  
pandemia en las Instituciones Educativas de Huarochirí, 2021

### Resumen de coincidencias

**17 %**

#	fuente	porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	4 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
10	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 39    Número de palabras: 11227    Versión solo texto del informe    Alta resolución    Activado

78738\_FLOR\_LEYDI...pdf    Guía (2) Elabor. Tr...pdf    Archivos.zip

10:38 a.m. 20/12/2021

Anexo 10. Carta de presentación.



**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

**Lima, 23 de Mayo del 2022**

**Carta de Presentación N° 255 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J**

Señor(a)  
Hualpa Orlando Abanto Berrospi  
**I.E.I. N°21601 Jorge Basadre Grohmann**  
Director  
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MORMONTOY CHUQUILLANQUI FLOR LEYDI** con N° DNI 44635727 y código de matrícula N° 7002551756, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

---



Dra. Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

Anexo 11. Respuesta de la carta.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Casapalca, 23 de mayo del 2022

**OFICIO N°020-2022 / IE. N°21601/UGEL-15-HRI.**

**SEÑORA:**

Dra. HELGA RUTH MAJO MARRUFO  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
CAMPUS LIMA ATE- UCV

**ASUNTO** : Autorización de facilidades para la aplicación de Trabajo de Investigación-Tesis

**REF.** : Carta de Presentación N° 255- 2022 - UCV - VA - EPG - F06L03/J

Tengo a bien de dirigirme a usted, para hacerle llegar el saludo en representación de la Institución Educativa IE N° 21601 Jorge Basadre Grohmann y a la vez comunicarle que en mi calidad de director se le otorga la autorización y facilidades a la estudiante de Postgrado **MORMONTOY CHUQUILLANQUI, Flor Leydi**, para que realice su trabajo de investigación de Tesis titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021".

Sin otro particular me despido de usted expresándole las muestras de estima y consideración, así como los mejores éxitos en el desarrollo de sus actividades.

Atentamente.

  
  
Lic. **ORLANDO BERROSPI JOSE**  
Lic. Orlando Berrospi  
Director de la IE N° 21601

Anexo 12. Carta de presentación.



**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

**Lima, 23 de Mayo del 2022**

**Carta de Presentación N° 253 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J**

Señor(a)  
Mg. Iván Jorge Bendezú Guadalupe  
**I.E. N° 20541 Santa Rosa de Callahuanca**  
Director  
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MORMONTOY CHUQUILLANQUI FLOR LEYDI** con N° DNI **44635727** y código de matrícula N° **7002551756**, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

---



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

Anexo 13. Respuesta de la carta.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Callahuanca, 23 de mayo del 2022

**OFICIO N°020-2022 / IEI.N°20541/UGEL-15-HRI.**

**SEÑORA:**

Dra. HELGA RUTH MAJO MARRUFO  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
CAMPUS LIMA ATE- UCV

**ASUNTO** : Autorización de facilidades para la aplicación de Trabajo de Investigación-Tesis

**REF.** : Carta de Presentación N° 253- 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Tengo a bien de dirigirme a usted, para hacerle llegar el saludo en representación de la Institución Educativa IE N° 20541 de Santa Rosa de Callahuanca y a la vez comunicarle que en mi calidad de director se le otorga la autorización y facilidades a la estudiante de Postgrado **MORMONTOY CHUQUILLANQUI, Flor Leydi**, para que realice su trabajo de investigación de Tesis titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021".

Sin otro particular me despido de usted expresándole las muestras de estima y consideración, así como los mejores éxitos en el desarrollo de sus actividades.

Atentamente.

Lic. Iván Jorge Bendezú Guadalupe  
Director de la IE N° 20541

Anexo 14. Carta de la presentación.



**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

**Lima, 23 de Mayo del 2022**

**Carta de Presentación N° 254 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/J**

Señor(a)  
Lic. Luis Alberto Coca Lazo  
**I.E. San Juan Bautista**  
Director  
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MORMONTOY CHUQUILLANQUI FLOR LEYDI** con N° DNI 44635727 y código de matrícula N° 7002551756, estudiante del programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

**LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.**

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

---

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

Anexo 15. Respuesta de la carta.



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA  
SAN JUAN BAUTISTA  
MATUCANA - HUAROCHIRÍ**

*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

*Matucana, 23 de mayo del 2022*

**OFICIO N°042-2022 / IET."SJB"-Matucana - UGEL-15-HRI.**

**Doctora:  
Helga Ruth MAJO MARRUFO  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"  
CAMPUS LIMA ATE- UCV**

**ASUNTO : Autorización de facilidades para la aplicación de  
Trabajo de Investigación-Tesis**  
**REF. : Carta de Presentación N° 255- 2022 - UCV - VA - EPG - F06L03/I**

*Tengo a bien de dirigirme a usted, para hacerle llegar el saludo en representación de la Institución Educativa Técnica "San Juan Bautista" y a la vez comunicarle que en mi calidad de director se le otorga la autorización y facilidades a la estudiante de Postgrado **MORMONTOY CHUQUILLANQUI, Flor Leydi**, para que realice su trabajo de investigación de Tesis titulada "Liderazgo directivo y desempeño docente en tiempos de pandemia en las instituciones educativas de Huarochirí, 2021".*

*Sin otro particular me despido de usted expresándole las muestras de estima y consideración, así como los mejores éxitos en el desarrollo de sus actividades.*

*Atentamente.*



*Religión - Honor*  
  
Lic. Luis Alberto Coca Lazo  
Director



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GONZALES SANCHEZ ARACELLI DEL CARMEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE HUAROCHIRÍ, 2021", cuyo autor es MORMONTOY CHUQUILLANQUI FLOR LEYDI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

ATE VITARTE, 13 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GONZALES SANCHEZ ARACELLI DEL CARMEN : 06673412 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0028-9177	Firmado electrónicamente por: DGONZALESSA el 13-01-2022 16:01:06

Código documento Trilce: INV - 0585354