

**EVALUACION DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACION CON LA CALIDAD  
DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS  
DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CHANCAY - 2022**

*EVALUATION OF DIRECTORS LEADERSHIP AND ITS RELATIONSHIP WITH  
TEACHER QUALITY PERFORMANCE OF PUBLIC SCHOOLS OF SECONDARY  
DISTRICT CHANCAY - 2022*

*AVALIAÇÃO DA LIDERANÇA GESTORA E SUA RELAÇÃO COM A QUALIDADE DO  
DESEMPENHO DOCENTE DE INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO DE NÍVEL  
SECUNDÁRIO DO DISTRITO DE CHANCAY- 2022*

**Recibido:** 28 de enero del 2023

**Aceptado:** 30 de enero del 2023

**Aprobado:** 25 de febrero del 2023

---

Haydee **POMASONCCO HUAYHUA**<sup>1</sup>

Hellen Yahaira **HUERTAS POMASONCCO**<sup>2</sup>

Elías Jesús **MEJÍA MEJÍA**<sup>3</sup>

---

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo principal identificar la relación entre las variables liderazgo directivo y calidad del desempeño docente. El estudio se realizó en tres instituciones educativas públicas del distrito de Chancay en las cuales se aplicaron encuestas y se recogió información de un total de 267 docentes y 9 directivos. El estudio es de tipo descriptivo – correlacional, no experimental, con un enfoque cuantitativo. Luego de la aplicación de los instrumentos y el análisis de los datos se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva media entre las variables estudiadas (0.531).

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [kattyhay@gmail.com](mailto:kattyhay@gmail.com)

<sup>2</sup> Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [hellenhuertas1@gmail.com](mailto:hellenhuertas1@gmail.com)

<sup>3</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [revista@igobernanza.org](mailto:revista@igobernanza.org) ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9969-7175>

## **Abstract**

This research main objective was to identify the relationship between the variables managerial leadership and quality of teacher performance. The study was conducted in three public educational institutions in the district of Chancay in which surveys were conducted and information from a total of 267 teachers and 9 directors was collected. The study is descriptive- correlational, not experimental, with a quantitative approach. After application of the instruments and data análisis it was concluded that there is an average positive correlation between the variables studied (0,531).

## **Introducción**

El cargo de director ha tenido diversos cambios en los últimos años. Los directores de instituciones educativas del sector público ahora tienen mayores responsabilidades, se le ha dado un rol más preponderante, se han establecido evaluaciones para acceder a dicho puesto. Este nuevo panorama obligan a que los directivos cuenten con las competencias del caso para poder conducir las instituciones educativas hacia sus objetivos. Es decir, los directores deben tener tanto una formación administrativa como pedagógica. Uno de los elementos de quien dirige una organización es el liderazgo que ejerce. Numerosos son los estudios que evalúan los diferentes tipos de liderazgo que ejercen los directores. Muchos de ellos, un liderazgo vertical, autoritario, otros sin una idea clara de planificación estratégica, gestión de recursos, etc.

La presente investigación que parte de la experiencia profesional intenta evaluar dicha situación en una localidad pequeña al norte de Lima. Es posible que la falta de un liderazgo adecuado en la instituciones educativas representan problemas negativos como la formación de grupos, falta de integración laboral, confianza, corporativismo, el comportamiento negativo de algunos, la intromisión de ciertos padres de familia problemáticos, la comunicación vertical de algunos directores con docentes, estudiantes y padres de familia, la falta de motivación al trabajo docente, falta de asesoría – monitoreo pedagógico adecuado, inadecuado trato a los padres de familia, actitud permisiva con ciertos grupos de docentes, son estos problemas que están asociados a ala falta de liderazgo. Si

embargo, se hace necesario conocer la percepción de los docentes y demás trabajadores de las Instituciones educativas Públicas como son del INEI N° 34, César Vallejo y Augusto Salazar Bondy del distrito de Chancay respecto al liderazgo de sus directores, habida cuenta que es un distrito con poblaciones heterogéneas y como se comenta en párrafos anteriores, el desempeño docente tiene que ver con el liderazgo, debido a que un buen liderazgo podrá consolidar una eficiencia y eficacia de los trabajadores, en este caso de los docentes.

Es así que, lo que se busca de acuerdo a Váldez (2009, pág. 7) es poder:

Distinguir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros de identificación, de buenas prácticas docentes para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

Es decir, no solo se busca conocer sus particularidades positivas y negativas dentro del aula si no que exista dentro de ellos una auto reflexión a partir del conocimiento brindado sobre su desempeño tanto de los docentes como de los directores puesto que ambos contribuyen a la mejora del bienestar social.

### **Objetivos del estudio**

Identificar la relación entre el liderazgo directivo y calidad del desempeño docente de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del Distrito de Chancay, 2022.

Determinar la relación entre las dimensiones pedagógicas del liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente en el aspecto pedagógico de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chancay, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión institucional del liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente en el aspecto institucional de los profesores

de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chancay, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión administrativa del liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente en el aspecto administrativo de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chancay, 2022.

### **Liderazgo directivo y desempeño docente**

La influencia se plantea como un fenómeno que ocurre de tal manera que dentro de una organización el líder influye en el comportamiento de los demás, contando este con un carácter circunstancial dependiendo de las actividades, los conocimientos y las habilidades que utilice para hacerlo productivo. Por su parte Flores (2014, pág. 32) define liderazgo “como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos”.

Loayza (2013, pág. 18) lo define como “aquel en que el líder da la orden sin consulta previa y solo espera el cumplimiento”. El estilo democrático o participativo es la “capacidad de movilizar a los y las integrantes de un grupo o comunidad para logara metas comunes garantizando el desarrollo y el respeto de los derechos de cada persona que la integra”. (IPEDEHP), s.f., pág. 7).

Ibáñez y Alvarado, citados por Juárez (2010, pág. 2), definen el liderazgo directivo como

El arte para guiar a los miembros de la institución educativa con una sola visión, a través de la persuasión, la fuerza de las ideas, las propuestas, la empatía, la voluntad, la capacidad administrativa hacia el logro de los objetivos trazados en el proyecto educativo institucional, teniendo en cuenta las expectativas y consideraciones por cada uno de ellos.

Por otro lado, se tomará la definición de Schmelkes, citado por Almaguer (2000, pág.2), define a la calidad de la educación, como:

La capacidad de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación

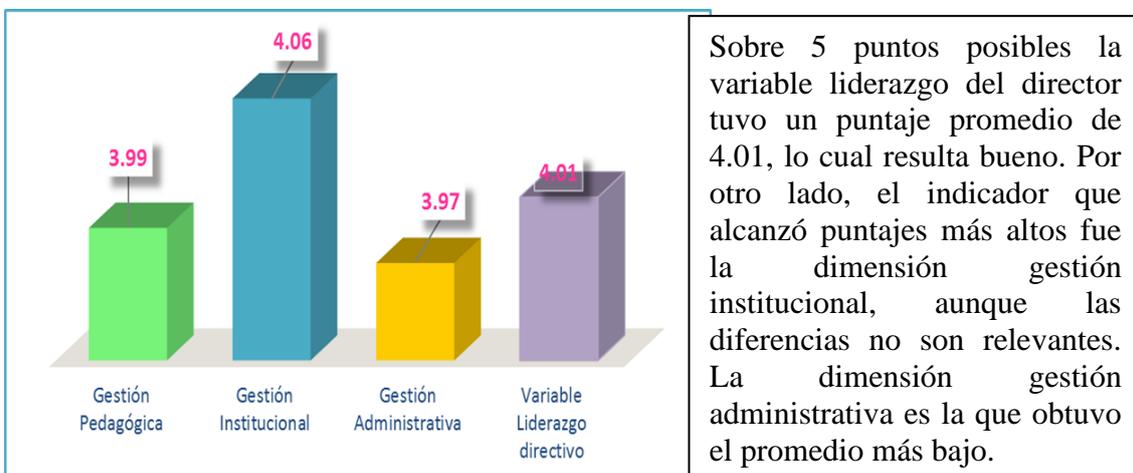
democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo, y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes. Dicha autora sugiere aplicar los principios de la calidad total empresarial a la escuela, en donde ésta prestaría servicios educativos básicos.

### Material y método

El trabajo es de tipo cuantitativo descriptivo correlacional porque se usó procedimientos y análisis de datos para probar las hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico. De acuerdo a los objetivos propuestos, es una investigación no experimental porque en ella no se alteran intencionalmente los componentes de ninguna de las variables siendo la investigación de carácter transversal, dado que se recolectan los datos en un determinado momento de tiempo.

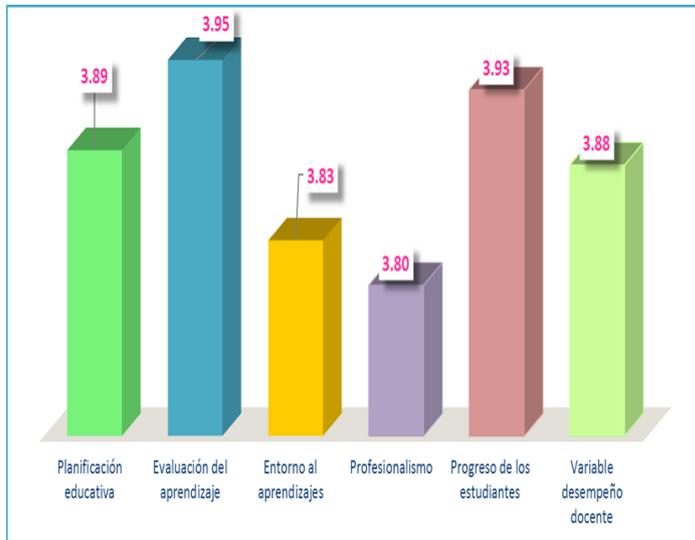
Para la realización del trabajo de campo de la presente investigación se elaboraron 2 cuestionarios, una dirigida a los directivos y otra a los docentes. La encuesta dirigida a los directivos constó de 32 preguntas y de los docentes 30 preguntas. Estos cuestionarios fueron elaborados con una escala de Likert donde 5: totalmente de acuerdo, 4: de acuerdo, 3: ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 2: desacuerdo y 1: totalmente en desacuerdo.

### RESULTADOS



**Figura 1. Resultado general de la variable liderazgo del director**

Fuente. Elaboración propia



De la figura podemos decir que la dimensión que tuvo un mayor cumplimiento respecto a la variable desempeño docente fue la dimensión evaluación del aprendizaje seguido por el progreso de los estudiantes, así mismo podemos decir que el de menor promedio fue el de profesionalismo a lo que podemos agregar que es la dimensión en la que debemos trabajar más para mejorar los resultados.

**Figura2. Resumen de las dimensiones de la variable desempeño docente**

Fuente. Elaboración propia

### Discusión de resultados

De acuerdo a los documentos de referencia el liderazgo directivo es considerado como el arte para guiar a los miembros de la institución educativa con una sola visión, a través de la persuasión, la fuerza de las ideas, las propuestas, la empatía, la voluntad, la capacidad administrativa hacia el logro de los objetivos trazados en el proyecto educativo institucional, teniendo en cuenta las expectativas y consideraciones por cada uno de ellos. A partir de estos conceptos se considera importante buscar la relación que tiene esta variable con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Chancay.

A nivel de evaluación de los resultados de cada una de las variables analizadas se observan resultados satisfactorios. Se pudo observar que, en una escala de 0 a 5 la valoración del liderazgo directivo se situó en 4.01. De las

dimensiones evaluadas la gestión institucional es la que obtuvo los mejores resultados, siendo la pregunta “el docente lidera los procesos de elaboración o revisión de PEI, PEA, RI con la participación de la comunidad educativa” la que obtiene el mejor puntaje de todos los ítems de la variable.

En cuanto a la variable desempeño docente el puntaje obtenido fue un poco menor al de la variable X (3,88). La dimensión mejor calificada estuvo referida a la evaluación del aprendizaje (3,95).

De acuerdo a la información recogida y a los resultados que se han obtenido luego de la aplicación de los instrumentos, se demuestra que hay una relación positiva media y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente de acuerdo a la percepción de los docentes y directivos. Esta relación se verificó por medio del estadístico de Spearman, en donde se obtuvo un coeficiente  $p = 0.001$ .

En este sentido, hacemos referencia a Zarate (2011) quien desarrolló un trabajo de investigación donde relacionaba ambas variables y obtuvo resultados similares a los de la presente investigación. Concluyó que existe un alto grado de relación, al 95% entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, un líder director en su labor de la gestión pedagógica, institucional y administrativa como consecuencia del desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

A pesar de hallar esta relación entre las variables; el trabajo de Reyes (2012) llegó a la conclusión que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla en el callao.

Respecto a la dimensión gestión pedagógica, se encontró una relación positiva media  $p = 0.020$  y un rho de Spearman de 0.623. Zarate (2011) menciona que la gestión pedagógica está definida como el proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza aprendizaje. Fernández (2006) en su trabajo de tesis concluye que

no predomina un estilo particular de liderazgo, muestra que en ocasiones es mediamente efectivo.

El autocrático, laissez faire, democrático situacional y transformacional, por lo tanto, se determinó que todos ellos son considerados por los directores dependiendo del momento que ellos deciden utilizar un estilo en particular, según sean las circunstancias.

La relación sobre la gestión institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Chancay según los resultados que hay una relación positiva débil, pues se halló un nivel de correlación de 0.478 y un p-valor de 0,011. Al analizar los resultados en la dimensión administrativa y la variable desempeño docente, también se ha podido corroborar la correlación positiva media.

Zarate (2011) concluyó que hay existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. El líder director en su labor en las dimensiones Gestión Pedagógica, Institucional y Administrativa como consecuencia del desempeño en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

Para complementar podemos citar a Montiel (2021) quien a pesar de no realizar un trabajo similar al menos nos ayudará a explicar la relación entre sus variables. Dentro de sus resultados concluyó que se llegó a identificar un nivel eficiente respecto a los fundamentos esenciales del liderazgo transformacional los cuales son: influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y tolerancia psicológica por parte del director.

Finalmente podemos mencionar que el aporte de la presente investigación se basa en tratar de ver cuál de las dimensiones, gestión pedagógica, institucional y administrativa es la que se relaciona más con la variable desempeño docente, por lo que se encontró que de las 3 dimensiones la gestión institucional es la de menor correlación.

## Conclusiones

Existe una correlación positiva media (Rho de Spearman 0.531 p valor 0.001) entre la evaluación del liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Chancay, 2022. Los resultados mostraron un óptimo nivel de liderazgo directivo (Puntaje de 4.01 sobre 5 posibles) y un adecuado nivel de desempeño docente (Puntaje de 3.88 sobre 5 posibles)

Los datos recogidos permiten afirmar que existe una relación positiva media entre la dimensión pedagógica del liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente (Rho de Spearman 0.623 p valor 0.02). De las tres dimensiones analizadas es la que presenta el mayor nivel de relación, lo cual señala que un mejor liderazgo directivo en la gestión pedagógica repercute de manera directa en un óptimo desempeño docente.

Respecto a la dimensión institucional del liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente en las instituciones educativas públicas, se determinó que existe una correlación positiva débil (Rho de Spearman 0.478 p valor 0.011) Este resultado determinaría que un óptimo liderazgo en cuanto a temas institucionales no repercute directamente en un desempeño docente adecuado. Cabe indicar que la dimensión institucional fue la que obtuvo una mejor calificación en comparación con las otras dos dimensiones.

Finalmente podemos concluir que existe una correlación positiva media entre la dimensión administrativa del liderazgo directivo y la calidad del desempeño docente (Rho de Spearman 0.523 p valor 0.021) Cabe resaltar que la dimensión administrativa fue la que obtuvo menor calificación en comparación con las otras dos dimensiones estudiadas.

### **Referencias Bibliográficas**

Almaguer, T. (2000). *La calidad de la educación en México*. Monterrey: Escuela de Graduados en Educación. Obtenido de: [ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Mantenimiento/EGE/portalege/revista\\_a\\_ege/indice/numeros anteriores/revista 3/revista ege 3-1.pdf](ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Mantenimiento/EGE/portalege/revista_a_ege/indice/numeros anteriores/revista 3/revista ege 3-1.pdf)

Fernández, A. (2006). *Liderazgo del director y desempeño docente en la I y II etapa de Educación Básica*. (Tesis de Maestría). Maracaibo: Facultad de educación. Universidad Rafael Urdaneta.

Flores, E. (2014). *El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura*. (Tesis de Licenciatura). Piura: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Piura.

IPEDEHP. (s.f.). *Liderazgo ético y democrático*. Lima: Instituto Peruano de Educación en Derechos Humanos y la Paz. Obtenido de <http://www.ipedehp.org.pe/userfiles/Liderazgo%20-%20Cerei.pdf>

Juárez, R. (2010). *Estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según percepción de docentes de la red N°2 distrito Ventanilla-Callao*. (Tesis de Maestría). Lima: Facultad de educación. Universidad San Ignacio De Loyola.

Loayza, J. (2013). *Filosofía empresarial*. Lima: Universidad Alas Peruanas.

Montiel, C. (2012). *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. (Tesis de Maestría). Maracaibo, Venezuela: Facultad de Humanidades y Educación. Universidad de Zulia.

Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla-Callao*. (Tesis de Maestría). Lima: Facultad de educación. Universidad San Ignacio De Loyola.

Valdés, H. (2009). *Enfoques actuales de la evaluación docente-videoconferencia. Experiencias latinoamericanas de evaluación del desempeño docente-Chile, Colombia, Cuba, México*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. (Tesis de Maestría). Lima: Facultad de educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.